



### **3. Zwecke und Rechtsgrundlagen der Verarbeitung der personenbezogenen Daten**

Jeder Datenverarbeitungsvorgang erfordert eine Rechtsgrundlage und muss zweckgebunden sein. Die Daten der Bewerber sind Daten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis (Arbeits-, Dienst-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis) stehen. Diese Daten werden auf der gesetzlichen Grundlage von Art. 6 Abs. 1 Buchst. b DSGVO verarbeitet, um eine rechtskonforme Prüfung und Bewertung von Bewerbungen im Rahmen eines Auswahlverfahrens vornehmen zu können. Verarbeitet werden hierbei nur Bewerberdaten, die zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich sind (Art. 6 Abs. 1 Buchst. b DSGVO).

Vorvertragliche Maßnahmen sind Maßnahmen zur Anbahnung und Begründung von Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens, mithin Maßnahmen zur Bewerberauswahl, die erforderlich sind, um festzustellen, ob ein Beschäftigungsverhältnis mit einem geeigneten Bewerber begründet werden kann. Die Datenverarbeitung im vorvertraglichen Bereich bezieht sich in erster Linie auf die notwendige Feststellung der verfassungsrechtlich vorgegebenen Leistungskriterien gemäß Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (Befähigung, Leistung, Eignung).

Bewerber sind verpflichtet, die vorgenannten personenbezogenen Daten bereitzustellen, die erforderlich sind, um ein Beschäftigungsverhältnis nach den bestehenden gesetzlichen und/oder vertraglichen Vorschriften zu begründen. Sie sind insbesondere verpflichtet, alle notwendigen Angaben zu den oben genannten Leistungskriterien zu machen. Kommt der Bewerber dieser Verpflichtung nicht nach, kann die Bewerbung des Bewerbers nicht im Auswahlverfahren berücksichtigt werden.

Besondere Kategorien von personenbezogenen Daten (sensible Daten) im Sinne von Art. 9 DSGVO, insbesondere Gesundheitsdaten nach Art. 4 Nr. 15 DSGVO, werden verarbeitet, soweit dies nach arbeitsgesetzlichen, tarifrechtlichen, dienst- und/oder beamtenrechtlichen Bestimmungen notwendig ist. Erforderlich ist eine entsprechende Datenerhebung insbesondere zur Feststellung der gesundheitlichen und charakterlichen Eignung nach Art. 33 Abs. 22 GG.

### **4. Kategorien der personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden**

Der Arbeitgeber erhebt Daten, soweit die Kenntnis dieser Daten erforderlich ist, um die Eignung des Bewerbers für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen. Dies sind Daten über die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie über die Ausbildung und den bisherigen beruflichen Werdegang des Bewerbers zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.

Daten eines Bewerbers über die rassische und ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, die sexuelle Identität, die Gesundheit, die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren werden nur unter den Voraussetzungen erhoben, unter denen nach § 8 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist.

## **5. Empfänger der personenbezogenen Daten**

Daten von Bewerbern werden im Rahmen der einschlägigen Rechtsgrundlagen an folgende interne und externe Empfänger übermittelt:

Interne Empfänger sind insbesondere:

- a) Landrat
- b) Personalverwaltung
- c) Zuständige Abteilung bzw. zuständiges Sachgebiet
- d) Personalrat
- e) Schwerbehindertenvertretung
- f) Gleichstellungsbeauftragte
- g) Amtsarzt

Externe Empfänger sind insbesondere:

- a) Bayerischer Landespersonalausschuss
- b) Bundesagentur für Arbeit
- c) Betriebsarzt

## **6. Übermittlung von personenbezogenen Daten an ein Drittland**

Die personenbezogenen Daten werden nicht an ein Drittland übermittelt.

## **II. Weitergehende Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten zur Gewährleistung einer fairen und transparenten Datenverarbeitung im Rahmen der Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß Art. 13 Abs. 2 DSGVO**

### **1. Dauer der Speicherung der personenbezogenen Daten**

Zur Begrenzung der Speicherung der personenbezogenen Daten gelten die nachfolgend dargestellten Regelungen:

- a) Allgemeine Grundsätze zur Speicherdauer

Die Speicherfrist muss grundsätzlich immer auf das unbedingt erforderliche Mindestmaß beschränkt bleiben. Maßgebend ist stets der konkrete Einzelfall. Im Regelfall werden Bewerberdaten so lange gespeichert, wie es gemäß Art. 6, 9 DSGVO für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden (d.h. zur Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses), erforderlich ist.

- b) Konkrete Regelungen für Bewerberdaten

Die eingereichten und vorgelegten Unterlagen von abgelehnten Bewerbern werden grundsätzlich sechs Monate aufbewahrt und gespeichert (die Frist beginnt mit Zustellung der Ablehnungsentscheidung). Dies gilt auch bei Rücknahme der Bewerbung.

## **2. Rechte der betroffenen Personen (Bewerber)**

Als betroffene Person einer Datenverarbeitung hat jeder Bewerber nach der EU-Datenschutzgrundverordnung insbesondere folgende Rechte (im Folgenden auch „Betroffenenrechte“ genannt):

### **a) Auskunftsrechte (Art. 15 DSGVO)**

Bewerber, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden, haben das Recht auf Auskunft über

- die Verarbeitungszwecke
- die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden
- die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden
- falls möglich die geplante Dauer für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden oder falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer
- das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung
- das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde
- wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Art. 22 Abs. 1 und 4 DSGVO und - zumindest in diesen Fällen - aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person

Bewerber haben das Recht eine Kopie ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen.

Datenkopien stellt der Arbeitgeber grundsätzlich in elektronischer Form zur Verfügung, sofern nichts anderes angegeben oder verlangt wird. Die erste Kopie ist kostenfrei, für weitere Kopien kann ein angemessenes Entgelt verlangt werden. Die Bereitstellung erfolgt vorbehaltlich der Rechte und Freiheiten anderer Personen, die durch die Übermittlung der Datenkopie möglicherweise beeinträchtigt sein können.

### **b) Recht zur Datenberichtigung (Art. 16 DSGVO)**

Bewerber haben das Recht, vom Arbeitgeber die Berichtigung ihrer Daten zu verlangen, sofern diese unrichtig, unzutreffend und/oder unvollständig sein sollten. Das Recht auf Berichtigung umfasst das Recht auf Vervollständigung durch ergänzende Erklärungen oder Mitteilungen. Eine Berichtigung und/oder Ergänzung hat unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, zu erfolgen.

### **c) Recht auf Löschung personenbezogener Daten (Art. 17 DSGVO)**

Bewerber haben das Recht, vom Arbeitgeber die Löschung ihrer personenbezogenen Daten zu verlangen, soweit die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie erhoben und verarbeitet wurden, nicht länger erforderlich sind. Hierbei gelten die oben genannten Speicherfristen. Die Löschung hat unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, zu erfolgen.

#### **d) Recht auf Einschränkung der Datenverarbeitung (Art. 18 DSGVO)**

Bewerber haben das Recht, die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten in folgenden Fällen einschränken zu lassen:

- Hat der Bewerber die Richtigkeit seiner personenbezogenen Daten bestritten, kann verlangt werden, dass die Daten für die Dauer der Richtigkeitsprüfung für andere Zwecke nicht genutzt und insoweit eingeschränkt werden.
- Bei unrechtmäßiger Datenverarbeitung können Bewerber anstelle der Datenlöschung nach Art. 17 Abs. 1 Buchstabe d DSGVO die Einschränkung der Datennutzung nach Art. 18 DSGVO verlangen.

#### **e) Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DSGVO)**

Bewerber haben, vorbehaltlich der nachfolgenden Regelungen, das Recht, die Herausgabe der sie betreffenden Daten in einem gängigen elektronischen, maschinenlesbaren Datenformat zu verlangen.

#### **f) Recht zum Widerspruch gegen bestimmte Datenverarbeitungen (Art. 21 DSGVO)**

Bewerber haben das Recht aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten, die nur im Rahmen von berechtigten Interessen des Arbeitgebers erfolgt, Widerspruch einzulegen. Der Arbeitgeber verarbeitet in diesen Fällen die personenbezogenen Daten nicht mehr, es sei denn, er kann zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen, welche die Interessen, Rechte und Freiheiten des Bewerbers überwiegen oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

#### **g) Umgang mit Datenschutzverletzungen (Art. 34 DSGVO)**

Von Datenschutzverletzungen, die ein hohes Risiko für die persönlichen Rechte und Freiheiten von Bewerbern zur Folge haben können, werden wir die Bewerber unverzüglich unterrichten. Die Unterrichtung kann in Fällen des Art. 34 Abs. 3 DSGVO unterbleiben.

### **3. Ausübung der Betroffenenrechte**

Zur Ausübung der vorgenannten Betroffenenrechte wenden sich Bewerber an folgende Stelle:

Landratsamt Kulmbach, Personalverwaltung

Name/Bezeichnung

Konrad-Adenauer-Str. 5, 95326 Kulmbach

Straße, Hausnummer Postleitzahl, Ort

09221 707-146

Telefon

09221 70795-146

Telefax

arnold.andre@landkreis-kulmbach.de

E-Mail-Adresse

#### 4. Pflicht zur Informationsweitergabe an Dritte (Art. 19 DSGVO)

Der Arbeitgeber teilt allen Empfängern, denen personenbezogene Daten offengelegt wurden, jede Berichtigung oder Löschung der personenbezogenen Daten oder eine Einschränkung der Verarbeitung nach Art. 16, 17 Abs. 1, 18 DSGVO mit, es sei denn, dies erweist sich als unmöglich oder ist mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden. Der Arbeitgeber unterrichtet die Bewerber auf deren Wunsch hin über die betreffenden Empfänger.

#### 5. Rechtsschutzmöglichkeiten

Im Fall von Beschwerden können sich Bewerber jederzeit an folgende Aufsichtsbehörde wenden:

Bayerischer Landesbeauftragter für Datenschutz

Name/Bezeichnung der Aufsichtsbehörde

Wagmüllerstraße 18, 80538 München

Straße, Hausnummer Postleitzahl, Ort

089 212672-0

Telefon

poststelle@datenschutz-bayern.de

E-Mail-Adresse

089 212672-50

Telefax

www.datenschutz-bayern.de

Internet-Adresse

Bewerber haben insbesondere das Recht auf Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde, wenn sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen die DSGVO verstößt.