

Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten als Verantwortlicher gem. Art. 30 Abs. 1 DSGVO - Bewerberdaten

Name	Thomas Müller Personal
Ansprechpartner und gesetzlicher Vertreter	Thomas Müller, Inhaber
Anschrift	Kranzhornstr. 7a 83569 Vogtareuth
Telefon	08038/2729688
E-Mail-Adresse	willkommen@tm-personal.de
Datenschutzbeauftragter	Gem. § 38 BDSG kein Datenschutzbeauftragter
Zuständige Aufsichtsbehörde	Bayerischer Landesbeauftragte für den Datenschutz Wagmüllerstr. 18, 80538 München
Datum der Anlegung: 25.05.2018	Datum der letzten Änderung
Verantwortliche Fachabteilung	Geschäftsführung, Thomas Müller
Bezeichnung der Verarbeitungstätigkeit	Personalberatung, Unternehmensberatung, Personalvermittlung, Jobcoaching, Outplacement
Inhalt der Verarbeitungstätigkeit	Thomas Müller Personal wird durch Unternehmen um beratende Unterstützung bei dessen Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften unter Beachtung von Branchen- und Funktionsbesonderheiten gebeten. Hierunter fällt auch die Beantwortung zu Fragen des Employer Brandings und der Personalvermittlung sowie des Outplacementes
Zweck der Verarbeitung	Bearbeitung des konkreten Rekrutierungs-/Vermittlungsauftrags; Sicherstellung, dass auch kurzfristig qualifizierte Kandidaten vorgestellt werden, die sowohl fachlich und persönlich geeignet als auch wechselwillig sind. Dabei müssen sowohl langfristige Kundenbeziehungen bedient werden als auch Mandanten, die erstmalig oder in längeren Abständen z.B. wegen einer bekannten Branchenkompetenz nachfragen. Da Auftraggeber oft erst nach erfolgloser Suche Mandate vergeben, besteht hier meist auch ein hoher Zeitdruck im Hinblick auf erste Schritte und Ergebnisse der Suche und Auswahl
Beschreibung der Kategorie der betroffenen Personen	Kunde bzw. dessen Personalleiter. Name und Funktion von Kandidaten, die frei verfügbar sind oder sich auf eine Anzeige beworben haben

Beschreibung der Datenkategorien	Name, Funktion im Unternehmen, Kontaktdaten. Keine besonderen personenbezogenen Daten
Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch werden	Intern: Geschäftsführung Extern: Kunde bzw. dessen Personalleiter und Prozeßbeteiligte des Kunden im Bewerberauswahlprozeß
Datenübermittlung an Dritte	Datenübermittlung findet ausschließlich in der EU und gemäß den Regeln der DSGVO statt
Nennung der konkreten Datenempfänger	Je nach Kundenauftrag unterschiedlich, wird den jeweiligen Kandidaten im Bewerbungsprozeß gesondert mitgeteilt
Fristen für die Löschung der verschiedenen Datenkategorien	Bei Bewerbern: Unterlagen des Bewerbers sind – wenn keine Einwilligung vorliegt – nach 6 Monaten zurückzugeben bzw. zu löschen. Übrige Unterlagen des Prozesses sind drei Jahre aufzubewahren; auch wegen der möglichen haftungsrechtlichen Inanspruchnahme. Kundenstammdaten und sonstige personenbezogenen Daten mit steuer- und handelsrechtlicher Relevanz bis 10 Jahre, je nach Konstellation
Rechtsgrundlage der Verarbeitung	Art. 6 Abs. 1 Buchst. a), b) und f) DSGVO, § 26 BDSG-neu, § 298 SGB III
Dokumentation, dass Verarbeitung für Betroffene transparent erfolgt	Den Kandidaten wird eine zusammenfassende Information zum Umgang mit den sie betreffenden Daten übersandt. Es handelt sich dabei um Daten, die im Rahmen der Bewerbung und zur Durchführung des Auswahl- und Vermittlungsprozesses erfasst werden
Dokumentation, dass Informationspflichten eingehalten werden	Die Kandidaten erhalten eine zusammenfassende Information: <ol style="list-style-type: none"> 1. Name und Kontakt des Verantwortlichen 2. Zweck und Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung 3. Speicherdauer 4. Rechte der Kandidaten auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Widerspruch und Datenübertragbarkeit 5. Beschwerderecht bei Aufsichtsbehörde 6. Gesetzlich vorgeschriebene Bereitstellung der Daten 7. Tatsache, dass keine automatische Entscheidungsfindung stattfindet

Dokumentation, dass durch Technikgestaltung und datenschutzfreundliche Voreinstellung eingehalten wird

Datenschutz durch Technikgestaltung wird eingehalten durch:

Protokolle, die personenbezogene Daten aufzeichnen, werden regelmäßig am entsprechenden Laptop automatisiert gelöscht

Dokumentation des Prozesses für Auskunft, Berichtigung und Löschung

Bewerber erhalten auf Anfrage Auskunft über ihre im Unternehmen verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie folgende Informationen:

- Zweck der Datenverarbeitung
- Speicherdauer
- Recht auf Auskunft, Berichtigung und Löschung
- Beschwerderecht bei Aufsichtsbehörde

Umsetzung der Speicherbegrenzung

Die Daten werden nur so lange gespeichert, wie es zur Erfüllung der Verarbeitungstätigkeit erforderlich ist. Die geltenden handels- und steuerrechtlichen Aufbewahrungspflichten für Personaldaten werden eingehalten. Bei Einstellung oder bei Absagen werden Bewerbungsunterlagen, die für die Durchführung des Bewerbungsprozesses nicht mehr erforderlich sind (z.B. Bewerbungsschreiben, Zeugnisse) unwiderruflich gelöscht bzw. an die Person zurückgegeben

Umsetzung der Sicherheit der Verarbeitung

Bewerberdaten sind nur der am Suchauftrag beteiligten Person zugänglich

Umgang mit Datenschutzverletzungen

Bei Datenschutzverletzungen tritt die Meldekette in Kraft:

1. Primäre Information an die Geschäftsführung und die Rechtsanwaltskanzlei des Unternehmens
2. Je nach Schwere der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten erfolgt ggf. eine Meldung an die Aufsichtsbehörde

Darstellung der Meldepflicht an Aufsichtsbehörde

Bei schwerwiegender Verletzung erfolgt folgender Meldeprozeß:

1. Zusammenstellen der erforderlichen Information und Einschätzung, ob eine Meldung an die Aufsichtsbehörde erforderlich ist
2. Kommunikation geschieht unverzüglich und möglichst innerhalb von 72 Stunden
3. Sofern 72 Std. nicht einzuhalten sind, ist der Meldung eine Begründung für die Verzögerung beizufügen
4. Die Meldung an die Aufsichtsbehörde erfolgt in Form eines zwischen der Geschäftsleitung und der Rechtsanwaltskanzlei des Unternehmens abgestimmten Meldebogens einschließlich aller Informationen gemäß § 33 DSGVO

Risikobewertung / Datenschutz-Folgenabschätzung

Keine Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich, da weder Verwendung neuer Technologien noch Art und Umstand und Zweck der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der Beschäftigten zu Folge hat