



Informationen für Bewerber nach Art. 13 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)

Sie haben sich bei uns als **Arbeitnehmer, Auszubildender, Praktikant oder für ein anderes Vertragsverhältnis** beworben. Hiermit informieren wir Sie über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten.

1. Name und Kontaktdaten des Verantwortlichen i.S.d. Artikel 4 Nr. 7 DS-GVO

Der Verantwortliche i.S.d. Artikel 4 Nr. 7 DS-GVO ist:

Domino Laser GmbH
Fangdieckstraße 75 a
22547 Hamburg
info@dominolaser.com

2. Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten

Sie erreichen unseren betrieblichen Datenschutzbeauftragten mit folgenden Kontaktdaten:

Datenschutzbeauftragter der Domino Laser GmbH
Fangdieckstraße 75a
22547 Hamburg
Datenschutzbeauftragter@dominolaser.com

3. Entscheidung über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, Ausbildungsverhältnisses, Praktikantenverhältnisses oder eines anderen Vertragsverhältnisses

a. Zwecke der Datenverarbeitung

Ihre personenbezogenen Daten werden von uns für die Entscheidung über die Begründung eines Vertragsverhältnisses, um das Sie sich beworben haben (Arbeitsverhältnis, Ausbildungsverhältnis, Praktikantenverhältnis oder ein sonstiges Vertragsverhältnis), erhoben und verarbeitet.

b. Rechtsgrundlagen

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) in Verbindung mit § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Sofern es sich bei dem Vertragsverhältnis, für das sie sich beworben haben; nicht um ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 26 Abs. 8 BDSG handelt (also insbesondere nicht um eine Arbeitsverhältnis oder eine Beschäftigung zur Berufsbildung), besteht die Rechtsgrundlage in Art. 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO. Eine Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt zudem ggf. aufgrund weiterer arbeitsrechtlicher, berufsbildungsrechtlicher und sozialrechtlicher Bestimmungen, einschließlich solcher des Betriebsverfassungsrechts in ihrer jeweiligen Fassung. Soweit eine Verarbeitung personenbezogener Daten demnach zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist, der der Verantwortliche unterliegt, basiert sie auf Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO.

c. Kriterien für die Speicherdauer

Personenbezogene Daten, die für die Entscheidung über die Begründung des Vertragsverhältnisses verarbeitet werden, werden grundsätzlich gelöscht, wenn die Verarbeitung nicht mehr für die Entscheidung über die Begründung eines Vertragsverhältnisses erforderlich ist. Die Dauer der Speicherung hängt insofern von der Dauer des Entscheidungsfindungsprozesses ab.

Sollten Sie uns eine Initiativbewerbung – also eine Bewerbung, die sich nicht auf eine konkrete, von uns ausgeschriebene Position bezieht – gesandt haben, werden wir Ihre personenbezogenen Daten ebenfalls verarbeiten, um über die Begründung von Ihnen angestrebten Rechtsverhältnisses zu entscheiden. Die vorstehenden Ausführungen geltend entsprechend, wobei wir Ihre Daten grundsätzlich löschen werden, wenn unseres Erachtens nicht

abzusehen ist, dass ihre personenbezogenen Daten ggf. für die Entscheidung über die Begründung des angestrebten Vertragsverhältnisses genutzt werden könnten.

4. Etwaige Verarbeitung zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen

a. Zwecke der Datenverarbeitung

Unter Umständen besteht die Möglichkeit, dass Ihre personenbezogenen Daten für die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen genutzt werden, wenn Sie oder der Verantwortliche Rechtsansprüche hat oder diese geltend macht.

b. Rechtsgrundlage, berechtigte Interessen

Rechtsgrundlage ist in diesen Fällen, Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO. Nach Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten rechtmäßig, wenn die Verarbeitung zur Wahrung eines berechtigten Interesses des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich ist, sofern nicht Ihre Interessen und Rechte an einem Ausschluss der Verarbeitung gegenüber den berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder des Dritten überwiegen. Die berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder Dritten liegen dann in der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

d. Kriterien für die Speicherdauer

Im Einzelfall kann sich deshalb eine Speicherdauer ergeben, die über die Entscheidung über die Begründung des angestrebten Vertragsverhältnisses hinausgeht. Dies wäre z. B. der Fall, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Sie Ansprüche gegen den Verantwortlichen geltend machen werden. Die Speicherung erfolgt dann so lange, wie die Verarbeitung der Daten für die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich ist. Dabei können zu den Kriterien der Speicherdauer die Fristen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dem Arbeitsgerichtsgesetz (§ 15 Abs. 4 Satz 1 AGG; § 61 b ArbGG) sowie Verjährungsfristen oder gesetzliche Aufbewahrungsfristen zählen.

Eine Speicherung kann zudem erfolgen, wenn dies durch den europäischen oder nationalen Gesetzgeber in unionsrechtlichen Verordnungen, Gesetzen oder sonstigen Vorschriften, denen der Verantwortliche unterliegt, vorgesehen oder vorgeschrieben ist.

5. Empfänger

Zu den Kategorien von Empfängern Ihrer personenbezogenen Daten zählen:

- Externe Dienstleister, die für uns Dienstleistungen im Rahmen von Auftragsdatenverarbeitungen oder sonstigen Dienstleistungsverträgen erbringen (z.B. IT- Dienstleistungen; Bankdienstleistungen, Kommunikationsdienstleistungen, Dienstleistungen im Bereich unserer Finanzverwaltung und der Vernichtung von Datenträgern)
- ggf. Behörden (z. B. die Bundesagentur für Arbeit)
- Gerichte im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten und sonstigen rechtlichen Auseinandersetzungen.
- Rechtsanwälte im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten und sonstigen rechtlichen Auseinandersetzungen sowie der Rechtsberatung.
- Wirtschaftsprüfer; Steuerberater;
- ggf. Personalberater, die uns bei der Entscheidung über die Begründung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses unterstützen.

6. Übermittlung in Drittstaaten

Eine Übermittlung Ihrer personenbezogenen Daten in andere Staaten außerhalb der Europäischen Union ist nicht beabsichtigt, aber auch – sofern diese rechtmäßig ist – nicht ausgeschlossen.

7. Rechte der betroffenen Personen

Sie haben das Recht auf Auskunft über die Verarbeitung der Sie betreffenden personenbezogenen Daten (Art. 15 DS-GVO), auf Berichtigung (Art. 16 DS-GVO), auf Löschung (Art. 17 DS-GVO) sowie ggf. das Recht auf eine eingeschränkte Verarbeitung (Art. 18 DS-GVO). Sofern die Verarbeitung Ihrer Daten auf berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eine Dritten beruht kommt ein Recht auf Widerspruch aus Gründen, die in Ihrer besonderen Situation liegen, in Betracht (Art. 21 DS-GVO). Schließlich kann Ihnen ein Recht auf Datenübertragbarkeit zustehen (Art. 20 DS-GVO). Die näheren Voraussetzungen der vorgenannten Ansprüche ergeben sich aus der Datenschutz-Grundverordnung und dem Bundesdatenschutzgesetz.

8. Einwilligungserklärungen

Sofern Sie im Rahmen Ihres Bewerbungsverfahrens eine datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung abgeben, haben Sie das Recht, diese jederzeit zu widerrufen, ohne dass die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung berührt wird. Unberührt bleibt ggf. gleichfalls die Zulässigkeit der Verarbeitung der Daten auf Basis anderer Rechtsgrundlagen.

9. Beschwerderecht

Jede betroffene Person hat unbeschadet eines anderweitigen verwaltungsrechtlichen oder gerichtlichen Rechtsbehelfs das Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde, wenn die betroffene Person der Ansicht ist, dass die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen diese Verordnung verstößt (Art. 77 DS-GVO). Die für uns zuständige Aufsichtsbehörde ist: *Der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, Klosterwall 6 (Block C) bzw. ab dem 05.06.2018: Kurt-Schumacher-Allee 4, 20097 Hamburg.*

10. Gesetzliche oder vertragliche Verpflichtungen zur Bereitstellung personenbezogener Daten

Für die Durchführung des Bewerbungsverfahrens sind Sie nicht verpflichtet, uns personenbezogene Daten zur Verfügung zu stellen. Ohne die Angaben, die für die Beurteilung Ihrer Eignung und Ihrer Verfügbarkeit sowie die Kontaktaufnahme erforderlich sind, können wir allerdings das Bewerbungsverfahren nicht durchführen.

11. Automatisierte Unterstützung der Entscheidungsfindung

Im Rahmen des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses werden wir ggf. ihre Antworten aus einer Checkliste, die aus 172 Adjektiven besteht, mit einer Software automatisiert verarbeiten. Die Auswertung der Software anhand der angekreuzten Adjektive ist dazu geeignet, aufgrund von Erfahrungswerten und wissenschaftlichen Erkenntnissen, uns dabei zu helfen, ihre Persönlichkeit im Hinblick auf die Personalentwicklung und Einsatzplanung besser beurteilen zu können. Dabei kann es sich um die Software „Predictive Index“ der Personaldiagnostik Stracke GmbH handeln. Diese Software wurde als objektiviertes Führungs- und Human Resources- Instrument für die Privatwirtschaft sowie für öffentlich-rechtliche Institutionen entwickelt. Die Konstruktion des Predictive Index basiert auf grundlegenden Annahmen der Verhaltenspsychologie, vor allem der, dass das Arbeits- und Sozialverhalten als persönliche Reaktion auf die wahrgenommenen Stimuli der gegebenen Umwelt aufgefasst werden kann. Diese Methodik wurde bereits in den 20er Jahren des letzten Jahrhunderts von Intelligenzforschern und verhaltenspsychologischen Predictive Indexonieren wie Pawlow, Thorndike, Watson, Dewey, Angell, Woodsworth, Cattell und Thurstone beforscht und nachgewiesen. Der erste Gebrauch von Worten als symbolische Reize erfolgte durch Louis L. Thurstone (1928, Attitudes can be measured, The American Journal of Sociology, 33). Die einzelnen in der Predictive Index-Checkliste verwendeten Eigenschaftsworte beruhen auf Thurstones «Clusters» sowie auf späteren Analysen und Verfeinerungen dieser «Clusters» durch R.B. Cattell, Fiske und andere. Die Definition der sechs Persönlichkeitsfaktoren basiert außer auf den Erkenntnissen dieser Forscher auf Studien von G.W. Allport, J.B. Watson, Skinner und Riesman. Die vom Predictive Index erfassten Auswirkungen des Arbeitsumfeldes auf den Einzelnen stützen sich auf Studien von prominenten Vertretern der Verhaltensforschung zu Persönlichkeit, Motivation, u.a. Lecky, Marston, Jenkins, Hasler, Merenda, Sweeney,

Goldberg, Cantril und Rogers. Der Predictive Index misst primäre Antriebe, einschließlich der Arbeitsbezogenheit und der Dynamik. Der Predictive Index speziell für die Bedürfnisse der Arbeitsumgebung entwickelt worden. Er erfasst arbeitsplatzbezogenes Verhalten, persönliche Anforderungen an eine Aufgabe und ermöglicht dadurch relevante Hinweise im Hinblick auf wichtige berufliche Dispositionen. Der Predictive Index macht deutlich, wie Menschen sich auf unterschiedliche beruflichen Situationen einstellen. Er geht damit über statische Betrachtungen von Persönlichkeit hinaus. Der Predictive Index liefert aufgrund der besonderen Methodik Einsicht in eine Bandbreite von vorhersehbaren Verhaltensweisen, grundlegenden Antrieben, die Flexibilität, auf situative Anforderungen zu reagieren und mentaler Energie.

Der Einsatz einer Profiling-Software führt nicht dazu, dass eine automatisierte Entscheidung getroffen wird. Die Ergebnisse werden von erfahrenen Mitarbeitern unseres Personalbereichs kritisch geprüft und nur zur Unterstützung unserer Eignungsprüfung herangezogen.

Sofern in dieser Information Rechtsgrundlagen genannt sind, sind diese für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten in Ihrer jeweiligen Fassung maßgeblich.