

Datenschutzhinweise

Informationen zum Datenschutz für Beschäftigte (auch für Bewerber)

Version 2.0 vom 16.11.2018

Nachfolgend möchten wir Sie darüber informieren, welche personenbezogenen Daten SupplyOn von Ihnen als im Bewerbungsverfahren und im Beschäftigungsverhältnis, also bei Einstellung, verarbeitet:

1. Name und Kontaktdaten Verantwortlicher

SupplyOn AG
Ludwigstrasse 49
85399 Hallbergmoos
Telefon: +49 811 99997 0
E-Mail: datenschutz@supplyon.com

2. Kontaktdaten Datenschutzbeauftragter des Verantwortlichen

Datenschutzbeauftragter von SupplyOn ist die
datenschutz süd GmbH
Wörthstraße 15
97082 Würzburg
Telefon: +49 931 304976 0
E-Mail: datenschutz@supplyon.com

3. Zwecke der Verarbeitung & Rechtsgrundlage

A) Im Bewerbungsverfahren

Bei der Bewerbung verarbeiten wir Daten von Ihnen, die wir im Rahmen der Bewerbung benötigen. Dies können Kontaktdaten, alle mit der Bewerbung in Verbindung stehenden Daten (Lebenslauf, Zeugnisse, Qualifikationen, Antworten auf Fragen etc.) sowie ggf. Daten zur Bankverbindung (um Reisekosten zu erstatten) sein. Die Rechtsgrundlage hierfür ergibt sich aus § 26 Bundesdatenschutzgesetz.

B) Im Beschäftigungsverhältnis

Wir erheben von Ihnen Stammdaten, die zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind: Name, Anschrift, Geburtsdatum, Geschlecht, Bankverbindung, Staatsangehörigkeit.

Wir erheben und speichern darüber hinaus Angaben zu Ihrer Beschäftigung bei uns sowie zu Ihrer Qualifikation und Ihrem bisherigen Werdegang. Hierzu gehören z. B. Informationen zum höchsten Schulabschluss bzw. zur höchsten Berufsausbildung und die Informationen, die Sie uns im Rahmen des Bewerbungsverfahrens überlassen haben. Daten über aktuelle Nebenbeschäftigungen sind für uns

relevant, um die Vereinbarkeit mit Ihrer Beschäftigung prüfen zu können.

Wir erheben auch steuer- und sozialversicherungsrechtlich relevante Daten. Hierzu gehören u.a. Ihre Steueridentifikationsnummer, Steuerklasse, etwaige Kinderfreibeträge, Familienstand und Angaben zur Konfession (nur sofern steuerrechtlich relevant). Diese und weitere gesetzlich in § 39 e Einkommenssteuergesetz geregelte Daten erheben wir ggf. auch direkt bei der zuständigen Finanzverwaltung.

Wir erheben auch Angaben zu steuerpflichtigen Vorbeschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr, damit die steuerliche Berechnung entsprechend angepasst werden kann. Wir erheben zudem Informationen zu Ihrer Krankenversicherung und ggf. zu weiteren beschäftigungsrelevanten Zusatzversicherungen um etwaigen Zahlungsverpflichtungen und Meldepflichten nachkommen zu können.

Im Rahmen der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge fragen wir nach Ihrer Elterneigenschaft. Wir benötigen diese Information um festzustellen, ob nach § 55 Abs. 3 Sozialgesetzbuch XI ein Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung zu entrichten ist. Ggf. bitten wir Sie, die bestehende Elterneigenschaft durch entsprechende Dokumente nachzuweisen. In diesem Fall nehmen wir lediglich einen Vermerk über die Prüfung der Elterneigenschaft in Ihre Personalakte auf und geben die Unterlagen zurück bzw. vernichten diese.

Wenn sich Ihre Tätigkeit durch eine besondere Vertrauensstellung auszeichnet, fordern wir Sie ggf. auf, uns Führungszeugnisse vorzulegen.

Sofern Sie im Zeitpunkt der Einstellung noch nicht volljährig sind, bitten wir Sie ggf. um die Vorlage einer ärztlichen Erstuntersuchungsbescheinigung. Hierzu sind wir nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz gesetzlich verpflichtet. In bestimmten Fällen bitten wir Sie um Vorlage einer Arbeitserlaubnis bzw. einer Aufenthaltsgenehmigung. Dies erfolgt nur, sofern diese für die Prüfung der Rechtmäßigkeit Ihrer Beschäftigung erforderlich ist.

Wir fragen Sie nach der Einstellung zudem, ob eine Schwerbehinderung vorliegt. Diese Frage erfolgt, um Ihre entsprechenden Rechte nach dem Sozialgesetzbuch IX wahren zu können sowie um eine etwaige Ausgleichsabgabe nach § 77 Sozialgesetzbuch IX zu berechnen. Sie müssen diese Frage erst nach sechs Monaten Beschäftigungszeit beantworten. Vorher ist die Beantwortung freiwillig.

Im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erheben und verarbeiten wir weitere personenbezogene Daten, unter anderem über Krankheitszeiten, Abwesenheiten (Urlaub, Sonderurlaub, etc.) oder Arbeitszeiten. Auch hier gilt der Grundsatz, dass diese Datenerhebungen und -verarbeitungen nur erfolgen, sofern sie zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nach § 26 BDSG erforderlich oder durch andere Rechtsvorschriften legitimiert sind.

Wir führen eine Personalakte, in der wir alle zentralen Informationen, die für das Beschäftigungsverhältnis erforderlich sind, speichern. Wenn Sie die Inhalte Ihrer Personalakte einsehen möchten, wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung.

Als Nutzer der SupplyOn-Services finden Sie die relevanten Informationen unter „Informationen zum Datenschutz für Nutzer der SupplyOn-Services“.

4. Empfänger der Daten und Einbindung Dienstleister außerhalb der EU/des EWR

A) Im Bewerbungsverfahren

Ihre Daten behandeln wir selbstverständlich vertraulich und übermitteln diese nicht an Dritte. Ggf. setzen wir streng weisungsgebundene Dienstleister ein, die uns z. B. in den Bereichen EDV oder der Archivierung und Vernichtung von Dokumenten unterstützen und mit denen gesonderte Verträge zur

Auftragsverarbeitung geschlossen wurden.

B) Im Beschäftigungsverhältnis

Ihre Daten behandeln wir selbstverständlich vertraulich. Wir übermitteln Daten nur dann an Dritte, sofern dies zwingend erforderlich ist und eine Rechtsgrundlage besteht, z. B. an

- Banken und Steuerberater zur Berechnung und Auszahlung von Lohn- und Gehalt,
- Sozialversicherungsträger und Finanzämter zur Befolgung unserer gesetzlichen Pflichten.

Ggf. geben wir Ihre Daten auch an Dienstleister weiter, die uns z. B. in den Bereichen EDV oder der Archivierung und Vernichtung unterstützen und mit denen gesonderte Verträge zur Auftragsverarbeitung geschlossen wurden.

Darüber hinaus können in Einzelfällen weitere gesetzliche Verpflichtungen zur Übermittlung von Daten vorliegen, die jedoch nicht allgemein, sondern nur im konkreten Einzelfall entstehen können.

Ergänzend verweisen wir auf den Auszug aus dem Datenschutz-Intercompany-Vertrag der SupplyOn AG Unternehmensgruppe.

5. Kriterien für die Löschung der Daten

A) Im Bewerbungsverfahren

Soweit keine gesetzliche Aufbewahrungsfrist existiert, werden die Daten gelöscht, sobald eine Speicherung nicht mehr erforderlich, bzw. das berechtigte Interesse an der Speicherung erloschen ist. Sofern keine Einstellung erfolgt, ist dies regelmäßig spätestens drei Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens der Fall.

In Einzelfällen kann es zu einer längeren Speicherung von einzelnen Daten kommen (z. B. Reisekostenabrechnung). Die Dauer der Speicherung richtet sich dann nach den gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bspw. aus der Abgabenordnung (6 Jahre) oder dem Handelsgesetzbuch (10 Jahre).

Sofern es nicht zu einer Einstellung gekommen ist, Ihre Bewerbung aber weiterhin für uns interessant ist, fragen wir Sie, ob wir Ihre Bewerbung für künftige Stellenbesetzungen weiter vorhalten dürfen.

B) Im Beschäftigungsverhältnis

Alle von uns erhobenen Daten werden vernichtet bzw. gelöscht, sobald sie für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erforderlich sind oder das Beschäftigungsverhältnis beendet wurde und gesetzliche Aufbewahrungsfristen nicht mehr entgegenstehen.

6. Bestehende Rechte: Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Widerspruch, Datenportabilität, Beschwerde bei Aufsichtsbehörde

Betroffene Personen haben das Recht auf Auskunft seitens des Verantwortlichen über die sie betreffenden personenbezogenen Daten sowie auf Berichtigung unrichtiger Daten oder auf Löschung, sofern einer der in Art. 17 DSGVO genannten Gründe vorliegt, z.B. wenn die Daten für die verfolgten Zwecke nicht mehr benötigt werden. Es besteht zudem das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, wenn eine der in Art. 18 DSGVO genannten Voraussetzungen vorliegt und in den Fällen des Art. 20 DSGVO das Recht auf Datenübertragbarkeit. Werden Daten auf Grundlage von Art. 6 Abs. 1 lit. e (Datenverarbeitung zur behördlichen Aufgabenerfüllung bzw. zum Schutz des öffentlichen Interesses) oder lit. f erhoben (Datenverarbeitung zur Wahrung berechtigter Interessen), steht der betroffenen Person das Recht zu, aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen

die Verarbeitung Widerspruch einzulegen. Wir verarbeiten die personenbezogenen Daten dann nicht mehr, es sei denn, es liegen nachweisbar zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung vor, die die Interessen, Rechte und Freiheiten der betroffenen Person überwiegen, oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

Jede betroffene Person hat darüber hinaus das Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde, wenn sie der Ansicht ist, dass die Verarbeitung der sie betreffenden Daten gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen verstößt. Das Beschwerderecht kann insbesondere bei einer Aufsichtsbehörde in dem Mitgliedstaat des Aufenthaltsorts der betroffenen Person oder des Orts des mutmaßlichen Verstoßes geltend gemacht werden. Die für SupplyOn zuständige Aufsichtsbehörde in Bayern ist das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht, Promenade 27 (Schloss), 91522 Ansbach.

7. Folge der Nichtbereitstellung der personenbezogenen Daten

Die Angabe Ihrer personenbezogenen Daten ist nicht gesetzlich und auch nicht vertraglich vorgeschrieben, jedoch für den Abschluss eines Arbeitsvertrages erforderlich.

Sie sind als Bewerber bzw. Beschäftigter bei SupplyOn nicht verpflichtet Ihre personenbezogenen Daten bereit zu stellen. Die Folge der Nichtbereitstellung ihrer personenbezogenen Daten wäre, dass ein Arbeitsvertrag mit Ihnen nicht geschlossen werden könnte.