

HAYS INTERNE DATENSCHUTZ RICHTLINIE FÜR DIE REKRUTIERUN G

Schweiz



Titel: HAYS INTERNE DATENSCHUTZRICHTLINIE FÜR DIE REKRUTIERUNG			
Version.: 1.0	Vom: 01.09.2023		
freigegeben von:	Legal	Seiten: 22	Seite 1 von 22

Version	Vorgenommene Änderungen und Anlass	Autor	Gültig ab
1.0	Erste Veröffentlichung	Florian Gönnenwein	24.05.2018
1.1	Anpassung an das neue Schweizer Datenschutzgesetz	Florian Gönnenwein	01.09.2023

HAYS INTERNE DATENSCHUTZRICHTLINIE FÜR DIE REKRUTIERUNG

EINLEITUNG

- Diese interne Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung gilt für Personen, die nach einer Beschäftigung bei Hays suchen.
- In dieser internen Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung wird beschrieben, wie wir Ihre Personendaten erfassen, nutzen und verarbeiten und wie wir dabei unseren gesetzlichen Verpflichtungen Ihnen gegenüber nachkommen. Der Schutz Ihrer Daten ist uns wichtig und wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, Ihre Datenschutzrechte zu schützen und zu wahren.
- Wenn Sie angeben, dass Sie auch möchten, dass wir Ihre Personendaten verarbeiten, um für Sie geeignete Stellen bei Kunden von Hays oder Dritten zu finden, findet in Bezug auf diese Datenverarbeitung unsere Allgemeine Datenschutzrichtlinie Anwendung. Diese finden Sie auf unserer Website.
- Um Missverständnisse zu vermeiden, wird Folgendes festgehalten: Die vorliegende interne Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung gilt nicht für die [Mitarbeiter](#) von Hays, wenn sie sich um interne Stellen bewerben – falls dies auf Sie zutrifft, beachten Sie bitte die gesonderte Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter, die Sie im Intranet von Hays finden.
- Wenn Sie ein Einstellungsangebot bei Hays annehmen, beachten Sie bitte die Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter, die Sie im Rahmen Ihres Einstellungsverfahrens bekommen, um Informationen darüber zu erhalten, wie wir die Personendaten von [Mitarbeitern](#) verarbeiten.
- Zum Zwecke der geltenden Datenschutzgesetze (darunter unter anderem die [Datenschutz-Grundverordnung](#) (Verordnung (EU) 2016/679) (die „**DSGVO**“)) finden Sie das Unternehmen, das für Ihre Personendaten verantwortlich ist („Hays“ bzw. „uns“), in [Anlage 1](#).
- Die vorliegende interne Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung kann von Zeit zu Zeit geändert werden. Bitte nutzen Sie diese Seite, um sich zu informieren, da wir eventuelle Änderungen unserer Vorgehensweise beim Datenschutz hier einstellen.
- Falls Sie mit einem Aspekt unserer internen Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung nicht einverstanden sind, stehen Ihnen ggf. Rechtsansprüche zu, die wir hier, soweit relevant, ebenfalls beschrieben haben.
- Diese interne Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung gilt in den entsprechenden Ländern innerhalb unseres internationalen Netzwerks. Verschiedene Länder verfolgen ggf. leicht abweichende Ansätze beim Datenschutz, daher beinhaltet diese interne Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung eventuell länderspezifische Teile. Zusammenfassungen der länderspezifischen Bestimmungen finden Sie in [Anlage 3](#). So können wir sicherstellen, dass wir unabhängig von Ihrem Aufenthaltsort alle geltenden Datenschutzbestimmungen einhalten.

WELCHE ARTEN VON PERSONENDATEN WERDEN ÜBER DIE REKRUTIERUNG ERFASST?

- Wir erheben Daten über Sie, damit das Verfahren der [Rekrutierung](#) reibungslos ablaufen kann, beispielsweise sofern wir ein berechtigtes Interesse haben, wenn wir Sie für eine Stelle in Betracht ziehen, und um sicherzustellen, dass wir in der Lage sind, unsere gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen. Je nach den massgeblichen Bedingungen und den geltenden lokalen Gesetzen und Vorschriften

können wir einige oder alle der unten aufgeführten Informationen erfassen, die uns dabei gegebenenfalls unterstützen. Dies ist eine internationale Richtlinie, und es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass wir in manchen Rechtssystemen hinsichtlich der Verarbeitung einiger der unten angegebenen Daten eingeschränkt sind. In solchen Fällen werden wir die betreffenden Daten in diesen Rechtssystemen nicht verarbeiten. Zur leichteren Bezugnahme sind die wichtigsten Beispiele für Daten, die wir in manchen Rechtssystemen verarbeiten dürfen oder sogar verarbeiten müssen, deren Verarbeitung uns hingegen in anderen Rechtssystemen verboten ist, im zweiten Teil der nachfolgenden Liste aufgeführt:

- Name;
 - Alter/Geburtsdatum;
 - Kontaktdaten, wie etwa Adresse, E-Mail-Adresse und Telefonnummer;
 - Geburtsidentifikationsnummer (BIN);
 - Geschlecht;
 - Foto;
 - Familienstand;
 - Lebenslauf;
 - Einzelheiten zur Ausbildung;
 - beruflicher Werdegang und frühere Beschäftigungsorte;
 - Angaben zu Referenzen;
 - Ihre Unterschrift, einschliesslich in elektronischer Form;
 - Aufenthaltsstatus (ob Sie eine Arbeitserlaubnis benötigen);
 - Nationalität/Staatsangehörigkeit/Geburtsort;
 - eine Kopie Ihres Führerscheins und/oder Ihres Reisepasses/Personalausweises;
 - Sozialversicherungsnummer (oder entsprechende Kennung in Ihrem Land) und andere steuerliche Informationen;
 - Einzelheiten zu Ihrer gegenwärtigen Stelle oder zu früheren Stellen, einschliesslich der Vereinbarungen zur Vergütung, zur betrieblichen Altersversorgung und zu sonstigen Leistungen;
 - zusätzliche Informationen, die Sie uns von sich aus mitteilen;
 - zusätzliche Informationen, die Ihre Ansprechpartner für eine Referenz uns von sich aus über Sie mitteilen;
 - weitere Informationen, die den lokalen Gesetzen zufolge erfasst werden müssen; und
 - zusätzliche Informationen, die wir von anderen externen Quellen erhalten.
- Wie bereits oben angemerkt, sind einige der bedeutsameren Beispiele für Daten, die wir in manchen Rechtssystemen verarbeiten, deren Verarbeitung uns hingegen in anderen Rechtssystemen verboten ist (und die wir dementsprechend **in solchen Rechtssystemen nicht verarbeiten**) folgende:
 - Finanzdaten (einschliesslich wenn wir Ihren finanziellen Hintergrund prüfen müssen);
 - Diversitätsdaten, einschliesslich der rassischen oder ethnischen Herkunft,

religiöser oder sonstiger Überzeugungen, Angaben zur physischen oder psychischen Gesundheit, darunter auch Angaben zu einer Behinderung;

- sexuelle Orientierung;
 - biometrische Daten;
 - Aufzeichnungen von Videoüberwachungsanlagen, wenn Sie unsere Geschäftsräume aufsuchen;
 - Angaben zu strafrechtlichen Verurteilungen; und
 - Mitteilungen, die Sie an Hays senden, die über die Systeme von Hays übermittelt werden, einschliesslich E-Mails, Instant Messages, Posts in sozialen Medien, Textnachrichten (SMS) und anwendungsbasierte Mitteilungen (wie etwa über WhatsApp).
- Bitte beachten Sie, dass die obigen Listen keine vollständige Aufzählung der Personendaten enthalten, die wir erfassen können.
 - Wir werden zu einigen oder allen der oben genannten Punkte Personendaten verarbeiten, um sicherzustellen, dass das [Rekrutierungs](#)verfahren reibungslos ablaufen kann und wir eine informierte Entscheidung über Ihre Eignung für die entsprechende Stelle treffen können (oder für andere geeignete Stellen, die je nach den Umständen gegebenenfalls verfügbar sind).
 - Je nach Art der jeweiligen Personendaten und der Gründe für ihre Verarbeitung durch uns, können wir das [Rekrutierungs](#)verfahren eventuell nicht fortsetzen, wenn Sie es ablehnen, uns diese Daten zur Verfügung zu stellen.
 - Einzelheiten zu den rechtlichen Grundlagen, auf die wir uns bei der Nutzung und Verarbeitung Ihrer Personendaten stützen, finden Sie im Abschnitt „[Unsere Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung Ihrer Daten](#)“.

WIE WERDEN IHRE PERSONENDATEN ERFASST?

Wir erfassen Ihre Personendaten vor allem auf drei Arten:

1. [Personendaten, die Sie uns mitteilen](#);
2. [Personendaten, die wir aus anderen Quellen erhalten](#); und
3. [Personendaten, die wir automatisch erfassen](#).

Nachfolgend finden Sie weitere Einzelheiten zu jeder dieser Arten.

Personendaten, die Sie uns mitteilen

- Hays benötigt bestimmte Informationen über Sie, um das [Rekrutierungs](#)verfahren ordnungsgemäss durchzuführen.
- Sie können uns Informationen auf unterschiedlichste Art und Weise mitteilen. Sofern dies angemessen und den lokalen Gesetzen und Vorschriften zufolge zulässig ist, kann dies wie folgt geschehen:
 - wenn Sie über unsere Website oder ein anderes Rekrutierungsportal eine Stellenbewerbung an Hays übermitteln;
 - wenn Sie per E-Mail eine Stellenbewerbung an Hays übermitteln;
 - wenn Sie über Jobportale (wie Monster und StepStone) eine Stellenbewerbung an Hays übermitteln;
 - wenn Sie über Netzwerk-Websites (wie LinkedIn) eine Stellenbewerbung an Hays übermitteln;

- wenn Sie durch Übersendung eines Lebenslaufs oder einer Bewerbung, sei es in gedruckter oder in elektronischer Form, eine Stellenbewerbung an Hays übermitteln;
- wenn Sie sich bei einer Stellenbörse oder einer anderen Karriereveranstaltung von Hays registrieren, um von uns weitere Informationen zu erhalten, einschliesslich ggf. der Bitte um Übersendung eines Exemplars unserer Präsentation;
- wenn Sie sich für unsere Mentoren- oder Stipendienprogramme bewerben;
- wenn Sie bei Ihrem Vorstellungsgespräch ein Kandidaten-Antragsformular ausfüllen;
- wenn Sie bereits zuvor mit Hays als Kandidat Kontakt aufgenommen haben, um die Dienstleistungen von Hays bei der Suche nach einer Stelle bei einem Drittunternehmen in Anspruch zu nehmen;
- Informationen, die Sie den [Mitarbeitern](#) von Hays in Mitteilungen im Rahmen des [Rekrutierungs](#)verfahrens gegeben haben;
- wenn Sie unseren Matchmaker-Test auf unserer Website ausfüllen (sofern er in Ihrem Rechtssystem verfügbar ist).

Personendaten, die wir aus anderen Quellen erhalten

- Wir erhalten auch aus anderen Quellen Personendaten über Sie. Je nach den massgeblichen Umständen und den geltenden lokalen Gesetzen und Vorschriften können diese Personendaten enthalten, die in den folgenden Situationen empfangen wurden:
 - Informationen, die wir über Sie bei unserer Suche in Drittquellen wie LinkedIn und anderen Jobportalen für eine mögliche [Rekrutierung](#) für Stellen bei Hays erhalten haben;
 - wenn Sie uns von einem [Mitarbeiter](#) von Hays empfohlen werden, beispielsweise über unsere internen Rekrutierungsteams, die uns Personendaten über Sie weitergeben;
 - wenn Sie von einer Personaldienstleistungsagentur oder einem Berater an und verwiesen werden, teilen diese uns möglicherweise personenbezogene Informationen über Sie mit;
 - Informationen, die wir von einem unserer internen Rekrutierungsteams empfangen, welches Ihre Daten beispielsweise über eine Karriere-Website oder ein Karrierebuch für Absolventen erhalten hat;
 - Informationen, die wir von Dritten, wie etwa früheren Mitarbeitern von Hays, empfangen haben, die Sie für eine Stelle empfehlen;
 - Informationen, die wir über Sie von externen Dienstleistern empfangen haben, die in unserem Auftrag Hintergrundüberprüfungen über Sie durchführen;
 - Ihre Ansprechpartner für Referenzen können uns personenbezogene Informationen über Sie weitergeben; und
 - wenn Sie auf unserer Facebook-Seite auf „Gefällt mir“ klicken oder uns auf Twitter (oder ähnlichen sozialen Medien) „folgen“, erhalten wir von diesen Websites personenbezogene Informationen über Sie.

Personendaten, die wir automatisch erfassen

- Sofern dies angemessen und den lokalen Gesetzen und Vorschriften zufolge zulässig ist, können wir Ihre Personendaten automatisch auf folgenden Wegen erfassen:
 - Mitteilungen, die Sie an Hays senden, die über die [Systeme](#) von Hays übermittelt werden, einschliesslich E-Mails, Instant Messages, Posts in sozialen Medien, Textnachrichten (SMS) und anwendungsbasierte Mitteilungen (wie etwa über WhatsApp).
 - wenn Sie unsere Website besuchen, Ihre IP-Adresse, das Datum, die Uhrzeit und

- die Häufigkeit Ihrer Zugriffe auf die Website und die Art und Weise, wie Sie die Inhalte durchsuchen. Wir erfassen auch Daten von Ihnen, wenn Sie uns über die Website kontaktieren, beispielsweise wenn Sie die Chatfunktion verwenden.
- mittels Cookies gemäss den Cookie-Einstellungen in Ihrem Browser, wenn Sie unsere Website besuchen. Wir können Daten zu Ihrer Nutzung unserer Websites verwenden, um andere Aspekte der Kommunikation mit Ihnen zu verbessern. Weitere Informationen zu Cookies, etwa, wie wir sie nutzen und welche Wahlmöglichkeiten Sie haben, finden Sie in unserer Allgemeinen Datenschutzrichtlinie.

WIE WERDEN IHRE PERSONENDATEN VERWENDET?

Wir verwenden [Rekrutierungsdaten](#) im Allgemeinen in folgender Art und Weise:

1. [Um den reibungslosen Ablauf des Rekrutierungsverfahrens sicherzustellen](#);
2. [Zur Beurteilung Ihrer Eignung für Arbeitsstellen](#);
3. [Zur Überwachung der Chancengleichheit \(Gleichstellungsmonitoring\)](#) (soweit anwendbar und im Einklang mit den Anforderungen der lokalen Rechtsvorschriften);
4. [Zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen](#); und
5. [Um uns und Ihnen das Verständnis unserer gesetzlichen Verpflichtungen zu erleichtern, wenn Sie unter einer gesundheitlichen Einschränkung oder einer Behinderung leiden.](#)

Nachfolgend finden Sie weitere Einzelheiten zu jedem dieser Zwecke.

Um den reibungslosen Ablauf des [Rekrutierungsverfahrens sicherzustellen](#)

- Im Folgenden haben wir verschiedene Möglichkeiten aufgeführt, wie wir Ihre Personendaten zu diesem Zweck verarbeiten oder nutzen können, sofern dies angemessen und den lokalen Gesetzen und Vorschriften zufolge zulässig ist:
 - Erfassen Ihrer Daten von Ihnen und aus anderen Quellen, z. B. Ihre Ansprechpartner für Referenzen;
 - Weitergabe Ihrer Daten an Rekrutierer, die uns bei der Gewinnung neuer [Mitarbeiter](#) unterstützen;
 - damit Rekrutierer im Hinblick auf die Stelle mit Ihnen in Kontakt treten können;
 - damit unsere für die Einstellung zuständigen Mitarbeiter entscheiden können, ob sie Ihnen eine Stelle anbieten;
 - zur Festlegung der Bedingungen, zu denen Sie für uns arbeiten werden;
 - zur Weitergabe Ihrer Daten von internen Rekrutierern an unsere für die Einstellung zuständigen Mitarbeiter, um Ihre Eignung für eine Stelle bei Hays zu erörtern;
 - zur Beurteilung Ihrer Qualifikationen für eine bestimmte Stelle oder Aufgabe, einschliesslich der Entscheidungen über die Einstellung;
 - um Sie über das Ergebnis Ihrer Stellenbewerbung zu informieren;
 - zur Überprüfung von Informationen, die wir mithilfe von externen Ressourcen (z. B. psychometrischen Bewertungen oder Prüfung von Fähigkeiten) oder durch Anforderung von Informationen (z. B. Referenzen, Qualifikationen oder mögliche Vorstrafen, sofern dies angemessen und den lokalen Gesetzen zufolge zulässig ist) erhalten haben;
 - Speicherung und Übertragung (und ggf., soweit erforderlich, Aktualisierung) Ihrer

- Daten in und zwischen unseren internen Rekrutierungsdatenbanken und Bewerberbegleitungssystemen;
- Einhaltung unserer gesetzlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Aufdeckung von Straftaten oder der Vereinnahmung von Steuern oder Abgaben;
 - Führung von Aufzeichnungen, wenn Sie an einem Vorstellungsgespräch oder einer anderen Beurteilung teilnehmen;
 - zum Treffen von Vorkehrungen, um Ihnen eine Stelle anzubieten;
 - zur Durchführung von Umfragen zur Zufriedenheit mit unserem [Rekrutierungsverfahren](#);
 - nach Massgabe spezifischer Anforderungen der lokalen Rechtsvorschriften (wobei wir anerkennen, dass der Umfang, in dem die Ausführung dieser Formen der Datenverarbeitung zulässig ist, in manchen Rechtssystemen, in denen wir tätig sind, Beschränkungen unterliegt):
 - Überwachung von Mitteilungen, die Sie an Hays senden, die über die [Systeme](#) von Hays übermittelt werden, einschliesslich E-Mails, Instant Messages, Posts in sozialen Medien, Textnachrichten (SMS) und anwendungsbasierte Mitteilungen (wie etwa über WhatsApp);
 - Führung von Aufzeichnungen über Sicherheitsdaten, sodass wir sicher sein können, wer sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in unseren Geschäftsräumen befindet; und
 - Betrieb von Videoüberwachungsanlagen in unseren Geschäftsräumen, um den Schutz und die Sicherheit unserer [Mitarbeiter](#) und unseres Eigentums zu gewährleisten.
 - Erfüllung anderer Verpflichtungen oder notwendiger Anforderungen, die sich aus dem [Rekrutierungsverfahren](#) ergeben;
 - wenn Sie erfolgreich für eine Stelle eingestellt wurden, die Übertragung Ihrer Personendaten in unsere internen Personalverwaltungssysteme; und
 - wenn Sie mit Ihrer Bewerbung für eine Stelle bei Hays keinen Erfolg hatten, können wir Ihre Personendaten verarbeiten, um Sie einem anderen Mitglied des Teams von Hays vorzustellen, damit besprochen werden kann, ob Sie möchten, dass wir Ihre Personendaten weiterhin bearbeiten, um Sie bei der Suche einer Stelle bei einem unserer Kunden zu unterstützen. In diesen Fällen würden Sie ein „Kandidat“ werden und die Bedingungen unserer Allgemeinen Datenschutzrichtlinie würden Anwendung finden.

Beurteilung Ihrer Eignung für Arbeitsstellen

- Da die Technologie Fortschritte erzielt, kann es uns, zusätzlich zu den üblichen die Personalressourcen betreffenden Verfahren, in Zukunft möglich sein, maschinelles Lernen, Profilerstellung (Profiling) und Algorithmen einzusetzen, die uns bei [Rekrutierungsentscheidungen](#) unterstützen, uns helfen, Ihre Eignung für Stellen genauer zu beurteilen, und uns andere Entscheidungen in unseren [Rekrutierungsverfahren](#) erleichtern. Dies bietet uns eine grossartige Möglichkeit, unsere Geschäftsprozesse zu verbessern und sicherzustellen, dass wir alle einen erfolgreichen Arbeitsplatz haben. Unter entsprechenden Umständen und sofern dies rechtlich zulässig ist, können wir Ihre Einwilligung zu einigen dieser Aktivitäten anfordern.

Zur Überwachung der Chancengleichheit (Gleichstellungsmonitoring)

- Wir möchten sicherstellen, dass unsere [Rekrutierungsverfahren](#) im Einklang mit unserem Gleichstellungsansatz stehen. In manchen Rechtssystemen fallen einige der Daten, sofern ihre Verarbeitung in Übereinstimmung mit den Anforderungen des lokalen Rechts zulässig ist, in den Bereich der „Diversitätsinformationen“. Dabei kann es sich um Informationen über Ihren ethnischen Hintergrund, Geschlecht, Behinderungen, Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Kinderbetreuungs-/Personensorgevereinbarungen und/oder Ihren sozio-ökonomischen Hintergrund handeln. Sofern dies angemessen und den lokalen Gesetzen und Vorschriften zufolge zulässig ist, verwenden wir diese Informationen in anonymisierter Form, um zu überwachen, ob wir die Gleichstellungsanforderungen einhalten.

Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen

- In ungewöhnlicheren Fällen können wir Ihre Personendaten verwenden, um Rechtsansprüche geltend zu machen, auszuüben oder zu verteidigen.

Um uns und Ihnen das Verständnis unserer gesetzlichen Verpflichtungen zu erleichtern, wenn Sie unter einer gesundheitlichen Einschränkung oder einer Behinderung leiden

- Wenn Sie unter gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen leiden, können wir, vorbehaltlich der lokalen Gesetze und Vorschriften, Einzelheiten zu diesen aufzeichnen, sodass wir, falls erforderlich, angemessene Anpassungen für das Vorstellungsgespräch und andere Verfahrensweisen im Rahmen der [Rekrutierung](#) vornehmen können.

Bitte beachten Sie, dass die obige Liste der Art und Weise, in der wir Ihre Personendaten für diesen Zweck nutzen können, nicht erschöpfend ist.

Wir werden Ihre Personendaten nur für die Zwecke nutzen, für die wir sie erheben, es sei denn, wir kommen vernünftigerweise zu der Auffassung, dass wir sie aus einem anderen Grund nutzen müssen und dieser Grund mit den ursprünglichen Zwecken vereinbar ist. Wenn wir Ihre Personendaten zu einem anderen als dem vorgesehenen Zweck verwenden müssen, werden wir Sie benachrichtigen und Ihnen die Rechtsgrundlage erläutern, die uns diese Vorgehensweise gestattet.

Weitere Informationen zu den rechtlichen Grundlagen, auf die wir uns bei der Nutzung und Verarbeitung Ihrer Personendaten stützen, finden Sie im nachfolgenden Abschnitt „[Unsere Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung Ihrer Daten](#)“.

Bitte beachten Sie, dass in einigen Rechtssystemen, in denen wir arbeiten, zusätzliche Regelungen für die Nutzung Ihrer Personendaten durch uns gelten können. Weitere Informationen über solche zusätzlichen Regelungen in Ihrem Rechtssystem finden Sie in [Anlage 3](#).

AN WEN WERDEN IHRE PERSONENDATEN WEITERGEGEBEN?

- Sofern dies angemessen und den lokalen Gesetzen und Vorschriften zufolge zulässig ist, können wir bestimmte Ihrer Personendaten auf unterschiedliche Art und Weise und aus unterschiedlichen Gründen an die nachfolgenden Kategorien von Personen weitergeben:
 - unsere Konzernunternehmen (dies kann Empfänger in unseren ausländischen Unternehmensniederlassungen einschließen);
 - Ihre Familie und Ihre persönlichen Vertreter;
 - externe Drittunternehmen (beispielsweise solche, die mit der Ausführung psychometrischer Tests beauftragt sind), Geschäftspartner und professionelle Berater, um uns die Beurteilung Ihrer Eignung für die Stelle zu ermöglichen;
 - soweit relevant, an Rekrutierer, die uns helfen, die richtige Stelle für Sie zu finden;

- Personen und Unternehmen, die Informationen in Bezug auf Ihre Referenzen oder Ihre Bewerbung zur Arbeit bei uns haben, wie etwa derzeitige oder frühere Arbeitgeber, Ausbildungs- und Prüfungseinrichtungen, Ausländerbehörden und Beschäftigungs- und Personaldienstleistungsagenturen;
- Dritte, um unseren gesetzlichen Verpflichtungen, beispielsweise im Zusammenhang mit Aufenthaltsbestimmungen, nachzukommen;
- Dritte, die Informationen in Bezug auf Ihre Finanzsituation haben, wie etwa Finanzunternehmen, Kreditauskunfteien und Inkassounternehmen;
- sofern dies angemessen ist, medizinische Berufsträger, wie etwa Ihr Hausarzt oder ein spezialisierter Arbeitsmediziner;
- externe Dienstleister, die in unserem Namen Leistungen erbringen (darunter externe Berater, Geschäftspartner und professionelle Berater wie Anwälte, Wirtschaftsprüfer und Buchhalter, technische Supportfunktionen und IT-Berater, die Entwicklungs- und Testarbeiten an den technischen Systemen unseres Unternehmens durchführen);
- Anbieter extern vergebener IT-Dienstleistungen und Leistungen der Dokumentenspeicherung, wenn eine entsprechende Verarbeitungsvereinbarung (oder vergleichbare Absicherung) vorliegt;
- Dritte, die mit der Führung von oder Unterstützung bei Rechtsstreiten befasst sind (einschliesslich Rechtsberater, Zeugen, Sachverständige sowie Gerichte und gerichtsähnliche Stellen);
- Dritte, die wir mit Dienstleistungen wie der Überprüfung von Referenzen, Qualifikationen und Vorstrafen beauftragt haben, sofern diese Überprüfungen angemessen und den lokalen Gesetzen zufolge zulässig sind; und
- wenn Hays zu einem zukünftigen Zeitpunkt mit einem anderen Unternehmen oder einer anderen Gesellschaft verschmolzen oder von dieser erworben wird (oder wenn bedeutsame Gespräche über eine solche Möglichkeit geführt werden), können wir Ihre Personendaten an die (möglichen) neuen Eigentümer des Unternehmens oder der Gesellschaft weitergeben.

WIE WERDEN IHRE PERSONENDATEN GESCHÜTZT?

- Der Schutz Ihrer Informationen ist uns wichtig. Deswegen ergreifen wir geeignete Massnahmen, die den unbefugten Zugriff auf Ihre Personendaten und ihren Missbrauch verhindern sollen. Dies umfasst Massnahmen zur Behandlung mutmasslicher Datenschutzverletzungen.
- Wir werden alle sinnvollen und geeigneten Massnahmen ergreifen, um die von uns gespeicherten Personendaten vor Missbrauch, Verlust oder unbefugtem Zugriff zu schützen. Dazu haben wir eine Reihe von technischen und organisatorischen Massnahmen ergriffen.
- Wenn Sie den Verdacht haben, dass Ihre Personendaten missbraucht wurden oder verloren gegangen sind oder ein unbefugter Zugriff darauf erfolgt ist, lassen Sie uns dies bitte schnellstmöglich wissen. Einzelheiten dazu, wie Sie uns kontaktieren können, finden Sie in [Anlage 1](#).

WIE LANGE WERDEN IHRE PERSONENDATEN GESPEICHERT?

- Vorbehaltlich Ihrer Rechte (wie in dieser internen Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung erklärt), werden wir Ihre Daten im Allgemeinen von dem Datum an verarbeiten, zu dem Sie

zum ersten Mal mit uns in Kontakt treten, und Sie für einen bestimmten Zeitraum nach dem Ende des [Rekrutierungsverfahrens](#) aufbewahren. Die genaue Länge dieses Zeitraums hängt von der Art der Daten, unseren berechtigten geschäftlichen Interessen und anderen gesetzlichen oder aufsichtsrechtlichen Regelungen ab, die von uns verlangen können, sie für bestimmte Mindestfristen aufzubewahren. Beispielsweise können wir sie für einen bestimmten Zeitraum aufbewahren, um die Anforderungen des lokalen Rechts in Bezug auf Aufenthaltsüberprüfungen zu befolgen oder um uns die Beantwortung von Anfragen zu ermöglichen, die Sie eventuell zukünftig zum [Rekrutierungsverfahren](#) stellen.

- Bei der Bestimmung der angemessenen Aufbewahrungsfrist für die verschiedenen Arten von Personendaten berücksichtigen wir stets die Menge, die Art und die Sensibilität der betreffenden Personendaten, das potenzielle Schadensrisiko aus der unbefugten Nutzung oder Weitergabe dieser Personendaten, die Zwecke, für die wir sie bearbeiten müssen, und ob wir diese Zwecke durch andere Mittel erreichen können (und natürlich auch um sicherzustellen, dass wir unsere gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und das Risikomanagement betreffenden Verpflichtungen, wie oben beschrieben, erfüllen).
- Sobald wir festgestellt haben, dass wir Ihre Personendaten nicht länger speichern müssen, werden wir sie aus unseren [Systemen löschen](#).

WIE KÖNNEN SIE AUF PERSONENDATEN, DIE SIE UNS ÜBERLASSEN HABEN, ZUGREIFEN UND SIE ÄNDERN ODER ZURÜCKNEHMEN?

Eines der [DSGVO](#) Hauptziele besteht darin, die Datenschutzrechte der EU-Bürger sowie von Personen innerhalb der EU zu schützen und klarzustellen. Auch wenn wir bereits im Besitz Ihrer Personendaten sind, haben Sie verschiedene Rechte im Hinblick auf diese Daten, die wir unten dargestellt haben.

Wenn Sie sich im Zusammenhang mit diesen Rechten an uns wenden möchten (und auch wenn Sie eines von ihnen ausüben möchten), setzen Sie sich bitte unter den in [Anlage 1](#) aufgeführten Kontaktdaten mit uns in Verbindung. Wir werden uns bemühen, Ihre Anfrage schnellstmöglich, in jedem Fall innerhalb eines Monats, zu beantworten (eventuell können Verlängerungen angewandt werden, die uns von Rechts wegen zustehen). Bitte beachten Sie, dass wir Aufzeichnungen Ihrer Mitteilungen aufbewahren können, um von Ihnen angesprochene Probleme besser lösen zu können.

Die [DSGVO](#) gibt Ihnen in Bezug auf Ihre Personendaten die folgenden Rechte:

Widerspruchsrecht

- Auf der Grundlage dieses Rechts können Sie der Verarbeitung Ihrer Personendaten durch uns widersprechen, wenn wir dies aus einem der folgenden vier Gründe tun: (i) weil es unseren berechtigten Interessen entspricht, (ii) damit wir eine Aufgabe im öffentlichen Interesse erfüllen oder öffentliche Gewalt ausüben können, (iii) damit wir Ihnen Direktwerbematerialien zusenden können und (iv) zu wissenschaftlichen, historischen oder statistischen Zwecken oder zu Forschungszwecken.
- Die oben genannte Kategorie „berechtigte Interessen“ wird im Zusammenhang mit unserem [Rekrutierungsverfahren](#) am ehesten zutreffen. Wenn Sie Einwände dagegen haben, dass wir Ihre Personendaten verarbeiten, weil wir es aus unseren berechtigten Interessen als notwendig erachten, müssen wir die entsprechenden Aktivitäten aufgrund Ihres Einspruchs einstellen, es sei denn:
 - wir können nachweisen, dass wir vorrangige berechtigte Gründe für die Verarbeitung haben, die Ihre Interessen überwiegen, oder
 - wir verarbeiten Ihre Daten, um einen Rechtsanspruch geltend zu machen, auszuüben oder zu verteidigen.

Recht, die Einwilligung zu widerrufen

- Wenn Sie uns Ihre Einwilligung erteilt haben, Ihre Personendaten für bestimmte Aktivitäten (z. B. für die automatische Profilerstellung) zu verarbeiten, können Sie diese Einwilligung jederzeit widerrufen. Wir werden die Aktivität, in die Sie zuvor eingewilligt hatten, einstellen, sofern unserer Ansicht nach keine alternative Rechtsgrundlage vorliegt, die die weitere Verarbeitung Ihrer Daten zu diesem Zweck durch uns rechtfertigt. Sollte dies der Fall sein, werden wir Sie darüber informieren.

Recht, eine Auskunftsanforderung der betroffenen Person zu stellen

- Sie können jederzeit eine Bestätigung von uns anfordern, welche Informationen wir über Sie gespeichert haben, und uns auffordern, diese Informationen zu ändern, zu aktualisieren oder zu [löschen](#). Wir können Sie um weitere Informationen zu Ihrer Aufforderung bitten. Falls wir Ihnen Zugriff auf die Informationen gewähren, die wir über Sie gespeichert haben, werden wir dafür keine Gebühren erheben, es sei denn, Ihre Anfrage ist „offenkundig unbegründet oder exzessiv“. Falls Sie weitere Kopien dieser Informationen bei uns anfordern, können wir Ihnen, sofern gesetzlich zulässig, angemessene Verwaltungskosten in Rechnung stellen. Wir können Ihre Anfrage ablehnen, sofern dies gesetzlich zulässig ist. Falls wir Ihre Anfrage ablehnen, werden wir dies begründen.
- Bitte beachten Sie, dass wir in einigen Rechtssystemen, in denen wir arbeiten, zusätzlichen lokalen gesetzlichen Bestimmungen zu Zugriffsanträgen von betroffenen Personen unterliegen und Ihre Aufforderung gemäss diesen Gesetzen ablehnen können. Weitere Informationen über solche zusätzlichen Anforderungen in Ihrem Rechtssystem finden Sie in [Anlage 3](#).

Recht auf Löschung

- Unter bestimmten Umständen können Sie verlangen, dass wir Ihre Personendaten „löschen“. In der Regel müssen die Informationen eines der folgenden Kriterien erfüllen:
 - Die Daten werden für den Zweck, zu dem wir sie ursprünglich erfasst und/oder verarbeitet haben, nicht mehr benötigt;
 - Sie haben Ihre zuvor erteilte Einwilligung zur Verarbeitung Ihrer Daten durch uns widerrufen und es besteht kein anderer gültiger Grund, die Verarbeitung fortzusetzen;
 - die Daten wurden unrechtmässig verarbeitet (d. h. auf eine Art und Weise, die der [DSGVO](#) zuwiderläuft);
 - die Daten müssen gelöscht werden, damit wir unseren Verpflichtungen als Verantwortlicher für die Daten nach dem EU-Recht oder dem Recht eines Mitgliedstaates nachkommen können; oder
 - Sie widersprechen der Verarbeitung und wir können keine vorrangigen berechtigten Gründe für die weitere Verarbeitung durch uns nachweisen, falls wir die Daten verarbeiten, weil wir es für unsere berechtigten Interessen als notwendig erachten.
- Bitte beachten Sie, dass wir in einigen Rechtssystemen, in denen wir arbeiten, zusätzlichen lokalen gesetzlichen Bestimmungen zu Löschanträgen von betroffenen Personen unterliegen und Ihre Aufforderung gemäss diesen Gesetzen ablehnen können. Weitere Informationen über solche zusätzlichen Anforderungen in Ihrem Rechtssystem finden Sie in [Anlage 3](#).
- Wir dürfen Ihre Aufforderung zur Löschung nur aus einem der folgenden Gründe ablehnen:

- um das Recht auf Freiheit der Meinungsäusserung und Informationsfreiheit auszuüben;
 - um rechtlichen Verpflichtungen nachzukommen, eine Aufgabe im öffentlichen Interesse zu erfüllen oder öffentliche Gewalt auszuüben;
 - wenn dies aus Gründen der öffentlichen Gesundheit im öffentlichen Interesse ist;
 - zu Archivierungs-, Forschungs- und Statistikzwecken; oder
 - um einen Rechtsanspruch auszuüben oder zu verteidigen.
- Wenn wir einer gültigen Aufforderung zur Löschung von Daten nachkommen, werden wir alle zumutbaren bzw. durchführbaren Massnahmen ergreifen, um die betreffenden Daten zu [löschen](#).

Recht auf Einschränkung der Verarbeitung

- Unter bestimmten Umständen können Sie verlangen, dass wir die Verarbeitung Ihrer Personendaten einschränken. Das bedeutet, dass wir Ihre Daten künftig nur speichern werden und keine weiteren Verarbeitungsaktivitäten vornehmen können, bis: (i) eine der unten aufgeführten Bedingungen ausgeräumt wurde, (ii) Sie Ihre Einwilligung erteilen oder (iii) die weitere Verarbeitung notwendig ist, um Rechtsansprüche geltend zu machen, auszuüben oder zu verteidigen, die Rechte anderer Personen zu schützen oder wenn sie aufgrund berechtigten öffentlichen Interesses der EU oder eines Mitgliedsstaats notwendig ist.
- Unter folgenden Umständen können Sie verlangen, dass wir die Verarbeitung Ihrer Personendaten einschränken:
 - Wenn Sie die Richtigkeit der Personendaten, die wir über Sie verarbeiten, bestreiten. In diesem Fall wird die Verarbeitung Ihrer Personendaten durch uns eingeschränkt, bis die Richtigkeit der Daten überprüft wurde.
 - Wenn Sie der Verarbeitung Ihrer Personendaten durch uns im Sinne unserer berechtigten Interessen widersprechen. In diesem Fall können Sie verlangen, dass die Daten eingeschränkt werden, während wir unsere Gründe für die Verarbeitung Ihrer Personendaten überprüfen.
 - Wenn die Verarbeitung Ihrer Daten durch uns unrechtmässig ist, Sie es jedoch bevorzugen, die Verarbeitung durch uns einzuschränken, anstatt die Daten löschen zu lassen.
 - Wenn keine Notwendigkeit mehr besteht, dass wir Ihre Personendaten verarbeiteten, Sie die Daten jedoch benötigen, um Rechtsansprüche geltend zu machen, auszuüben oder zu verteidigen.
- Falls wir Ihre Personendaten an Dritte weitergegeben haben, werden wir diese über die eingeschränkte Verarbeitung informieren, sofern dies möglich ist und keinen unverhältnismässigen Aufwand erfordert. Wir werden Sie selbstverständlich informieren, bevor wir Einschränkungen für die Verarbeitung Ihrer Personendaten aufheben.

Recht auf Berichtigung

- Sie können auch verlangen, dass wir unrichtige oder unvollständige Personendaten, die wir über Sie gespeichert haben, berichtigen, einschliesslich mittels Abgabe einer ergänzenden Erklärung. Falls wir diese Personendaten an Dritte weitergegeben haben, werden wir diese über die Berichtigung informieren, sofern dies möglich ist und keinen unverhältnismässigen Aufwand erfordert. Sie können auch Angaben zu Dritten anfordern,

an die wir die unrichtigen oder unvollständigen Daten weitergeleitet haben. Wenn wir es für unangemessen halten, Ihrer Aufforderung zu entsprechen, werden wir Ihnen die Gründe für diese Entscheidung erläutern.

Recht auf Datenübertragbarkeit

- Falls Sie es wünschen, sind Sie berechtigt, Ihre Daten von einem Verantwortlichen an einen anderen zu übertragen. Das bedeutet im Endeffekt, dass Sie die Daten, die wir über Sie speichern, an einen anderen potenziellen Arbeitgeber oder einen Dritten übermitteln können. Zu diesem Zweck stellen wir Ihnen die Daten in einem üblichen maschinenlesbaren Format zur Verfügung, damit Sie die Daten an einen anderen potenziellen Arbeitgeber übermitteln können. Alternativ können wir die Daten direkt für Sie übertragen. Das Recht auf Datenübertragbarkeit gilt für: (i) Personendaten, die wir automatisch (d. h. ohne menschliches Eingreifen) verarbeiten, (ii) Personendaten, die Sie uns zur Verfügung gestellt haben, und (iii) Personendaten, die wir auf der Grundlage Ihrer Einwilligung oder zwecks Erfüllung eines Vertrags verarbeiten.

Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde

- Sie haben das Recht, bei der zuständigen lokalen Aufsichtsbehörde eine Beschwerde einzureichen. Einzelheiten dazu, wie Sie diese kontaktieren können, finden Sie in [Anlage 2](#).

Wenn Sie eines dieser Rechte ausüben oder Ihre Einwilligung zur Verarbeitung Ihrer Personendaten widerrufen möchten (wenn Ihre Einwilligung die rechtliche Grundlage für die Verarbeitung Ihrer Personendaten darstellt), finden Sie in [Anlage 1](#) Einzelheiten dazu, wie Sie uns kontaktieren können. Bitte beachten Sie, dass wir Aufzeichnungen Ihrer Mitteilungen aufbewahren können, um von Ihnen angesprochene Probleme besser lösen zu können.

Es ist wichtig, dass die Personendaten, die wir über Sie speichern, zutreffend sind und sich auf dem aktuellen Stand befinden. Halten Sie uns bitte während des Zeitraums, in dem wir Ihre Daten speichern, auf dem Laufenden, wenn sich Ihre Personendaten ändern.

WER IST FÜR DIE VERARBEITUNG IHRER PERSONENDATEN VERANTWORTLICH?

- Welches Unternehmen von Hays für die Verarbeitung Ihrer Personendaten verantwortlich ist und wo es sich befindet, können Sie der [Anlage 1](#) entnehmen.
- Falls Sie Anmerkungen oder Vorschläge zu dieser internen Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung haben, setzen Sie sich bitte unter den in [Anlage 1](#) aufgeführten Kontaktdaten mit uns in Verbindung. Wir nehmen den Datenschutz sehr ernst. Daher werden wir uns schnellstmöglich bei Ihnen melden.

WIE WERDEN IHRE DATEN INTERNATIONAL GESPEICHERT UND ÜBERMITTELT?

- Hays ist ein international agierender Rekrutierer – nur so können wir Ihnen dieses Serviceniveau bieten. Damit wir auch weiterhin auf diese Weise arbeiten und die in dieser internen Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung beschriebenen Zwecke erfüllen können, können Ihre Daten an die folgenden ausserhalb Ihres Rechtssystems ansässigen Empfänger übermittelt werden:
 - zwischen den einzelnen Unternehmen von Hays sowie innerhalb dieser Unternehmen,
 - an einen Anbieter von cloudbasiertem Speicher und
 - an sonstige Dritte, wie oben im Abschnitt [„An wen werden Ihre Personendaten weitergegeben?“](#) beschrieben.
- Wir möchten sichergehen, dass Ihre Daten auf sichere Art und Weise gespeichert und

übermittelt werden. Daher übermitteln wir Daten nur dann ausserhalb des Europäischen Wirtschaftsraums bzw. EWR (d. h. die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sowie Norwegen, Island und Liechtenstein), wenn dies dem Datenschutzrecht entspricht und der Weg der Übermittlung angemessenen Schutz für Ihre Daten bietet, zum Beispiel:

- mittels einer Datenübermittlungsvereinbarung, die die aktuellen Standardvertragsklauseln beinhaltet, die die Europäische Kommission für die Übermittlung von Personendaten durch Verantwortliche im EWR an Verantwortliche und Auftragsverarbeiter in Rechtssystemen ohne angemessenes Datenschutzrecht vorsieht;
 - durch Unterzeichnung des EU-U.S. Privacy Shield Framework für die Übermittlung von Personendaten von Unternehmen in der EU an Unternehmen in den USA oder einer gleichwertigen Vereinbarung zwischen anderen Rechtssystemen;
 - wenn wir Ihre Daten in ein Land übermitteln, in dem ein gesetzlich vorgeschriebenes Datenschutzniveau besteht, das von der Europäischen Kommission als angemessen bewertet wurde;
 - wenn es für den Abschluss oder die Abwicklung eines Vertrags zwischen uns und einem Dritten notwendig ist und die Übermittlung zum Zwecke dieses Vertrags in Ihrem Interesse ist (etwa, wenn wir Daten an einen Erbringer von Sozialleistungen übermitteln müssen, der ausserhalb des EWR ansässig ist); oder
 - wenn Sie Ihre Einwilligung für die Datenübermittlung erteilt haben.
- Um sicherzustellen, dass Ihre Personendaten einen angemessenen Schutz erhalten, haben wir mit den Dritten, an die wir Ihre Personendaten weitergeben, geeignete Verfahren eingerichtet, um zu gewährleisten, dass Ihre Personendaten von diesen Dritten in einer Art und Weise behandelt werden, die im Einklang mit dem Datenschutzgesetz steht und dieses beachtet.

UNSERE RECHTSGRUNDLAGEN FÜR DIE VERARBEITUNG IHRER DATEN

Wir können Ihre Personendaten auf verschiedenen Wegen rechtmässig verarbeiten. Diese haben wir im Folgenden dargestellt.

Wenn die Verarbeitung Ihrer Personendaten in unserem berechtigten Interesse liegt

- Dies ist in Artikel 6 (1) f) der [DSGVO](#) geregelt: Er besagt, dass wir Ihre Daten verarbeiten dürfen, wenn dies „zur Wahrung der berechtigten Interessen [von uns] oder eines Dritten erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten [von Ihnen], die den Schutz von Personendaten erfordern, überwiegen.“
- Die nachfolgende, nicht erschöpfende Beispielsaufzählung enthält Verarbeitungsaktivitäten, die nach unserer Auffassung zur Wahrung unserer berechtigten Interessen ausgeführt werden, damit wir ein erfolgreiches [Rekrutierungsverfahren](#) betreiben können:
 - zur Beurteilung Ihrer Eignung für eine Stelle bei Hays;
 - um Sie über das Ergebnis Ihrer Stellenbewerbung zu informieren;
 - für unsere internen Verwaltungszwecke;
 - um angemessene Hintergrundüberprüfungen durchzuführen; und
 - um uns bei der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen zu unterstützen.
- Weitere Beispiele dafür, wie wir Ihre Personendaten zur Wahrung unserer berechtigten

Interessen verarbeiten, finden Sie oben in der nicht erschöpfenden Liste unter der Überschrift „[Um den reibungslosen Ablauf des Rekrutierungsverfahrens sicherzustellen](#)“.

Wenn die Verarbeitung Ihrer Personendaten für uns zur Erfüllung unserer gesetzlichen Verpflichtungen notwendig ist

- Neben unseren Verpflichtungen, die sich im Zusammenhang mit unseren [Rekrutierungs](#)verfahren ergeben, haben wir auch andere rechtliche Verpflichtungen, die wir erfüllen müssen. Artikel (6) (1) (c) der [DSGVO](#) besagt, dass wir Ihre Personendaten verarbeiten dürfen, wenn diese Verarbeitung „zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist, der [wir] unterliegen“.
- Beispiele für unsere rechtlichen Verpflichtungen finden Sie oben in der nicht erschöpfenden Liste unter der Überschrift „[Um den reibungslosen Ablauf des Rekrutierungsverfahrens sicherzustellen](#)“.

Wenn die Verarbeitung Ihrer [sensiblen Personendaten](#) notwendig ist, damit wir unsere Rechte ausüben oder unsere arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen erfüllen können

- Manchmal wird es notwendig sein, dass wir im Laufe des [Rekrutierungs](#)verfahrens Ihre [sensiblen Personendaten](#) verarbeiten. Artikel 9 (2) (b) der [DSGVO](#) gestattet uns dies, wenn die Verarbeitung „zur Ausübung der [uns oder Ihnen] aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte notwendig ist“, soweit dies rechtlich gestattet ist.
- Wir verarbeiten Ihre [sensiblen Personendaten](#) um sicherzustellen, dass wir unsere [Gleichstellung](#)verpflichtungen erfüllen, sofern dies den lokalen Gesetzen zufolge zulässig ist. Wir können andere Elemente Ihrer [sensiblen Personendaten](#) im Laufe des [Rekrutierungs](#)verfahrens aber auch aus anderen Gründen verarbeiten. Wenn Sie wissen möchten, wie wir Ihre [sensiblen Personendaten](#) im Zusammenhang mit dem [Rekrutierungs](#)verfahren verarbeiten, finden Sie weitere Informationen in der nicht erschöpfenden Liste unter der Überschrift „Um den reibungslosen Ablauf des [Rekrutierungs](#)verfahrens sicherzustellen“.
- Sofern dies angemessen und den lokalen Gesetzen und Vorschriften zufolge zulässig ist, können wir auch Ihre Gesundheitsdaten verarbeiten, um Ihnen angemessene Unterstützung zu leisten, wenn Sie unter einer gesundheitlichen Einschränkung oder einer Behinderung leiden, sodass wir angemessene Anpassungen für das Vorstellungsgespräch und andere Verfahrensweisen im Rahmen der [Rekrutierung](#) vornehmen können. Weitere Informationen dazu erhalten Sie [hier](#).
- Bitte beachten Sie, dass in einigen Rechtssystemen, in denen wir arbeiten, zusätzliche Regelungen für die Art und Weise gelten können, in der wir Ihre [sensiblen Personendaten](#) verarbeiten. Weitere Informationen über solche zusätzlichen Anforderungen in Ihrem Rechtssystem finden Sie in [Anlage 3](#).

Wenn die Verarbeitung Ihrer Personendaten für uns notwendig ist, um Rechtsansprüche geltend zu machen, auszuüben oder zu verteidigen

- Manchmal kann es notwendig sein, dass wir Ihre Personendaten und [sensiblen Personendaten](#) im Zusammenhang mit der Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen verarbeiten. Artikel 9 (2) (f) der [DSGVO](#) gestattet dies, wenn die Verarbeitung „zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen oder bei Handlungen der Gerichte im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit erforderlich ist“.

- Dies kann beispielsweise geschehen, wenn wir rechtliche Beratung in Bezug auf gerichtliche oder rechtsförmliche Verfahren in Anspruch nehmen müssen oder gesetzlich verpflichtet sind, bestimmte Informationen als Bestandteil eines gerichtlichen oder rechtsförmlichen Verfahrens aufzubewahren oder offenzulegen.

Wenn Sie uns Ihre Einwilligung zur Verarbeitung Ihrer Personendaten erteilen

- Unter sehr beschränkten Umständen sind wir verpflichtet, Ihre Einwilligung (per Opt-in) einzuholen, bevor wir bestimmte Verarbeitungsaktivitäten mit Ihren Personendaten vornehmen können. Artikel 4 (11) der [DSGVO](#) zufolge ist eine Einwilligung (per Opt-in) *„jede freiwillig für den bestimmten Fall, in informierter Weise und unmissverständlich abgegebene Willensbekundung in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen bestätigenden Handlung, mit der die betroffene Person zu verstehen gibt, dass sie mit der Verarbeitung der sie betreffenden Personendaten einverstanden ist.“* Vereinfacht ausgedrückt bedeutet das, dass:
 - Sie uns Ihre Einwilligung freiwillig erteilen müssen, ohne dass wir irgendeine Form von Druck auf Sie ausüben;
 - Sie wissen müssen, wozu Sie Ihre Einwilligung erteilen – daher werden wir sicherstellen, dass wir Sie ausreichend informiert haben;
 - Sie sollten bei einer einzelnen Gelegenheit nur zur Erteilung Ihrer Einwilligung zu einer einzelnen Verarbeitungsaktivität aufgefordert werden – wir vermeiden daher Einwilligungen in einer Weise zu „bündeln“, dass Sie nicht genau wissen, wozu Sie Ihre Zustimmung erteilen; und
 - Sie uns Ihre Einwilligung in Form einer positiven, bestätigenden Handlung erteilen müssen. Wir werden Ihnen wahrscheinlich ein Feld vorlegen, das Sie markieren müssen, damit diese Vorgabe eindeutig und unmissverständlich erfüllt ist.
- Wenn und sobald wir diese Verarbeitungsaktivitäten, die Ihre Einwilligung erfordern, beginnen, werden wir Ihnen weitere Informationen erteilen, sodass Sie entscheiden können, ob Sie Ihre Einwilligung (per Opt-in) erteilen.
- Bitte beachten Sie, dass wir in einigen Rechtssystemen, in denen wir arbeiten, zusätzlichen lokalen gesetzlichen Bestimmungen zu Einholung der Einwilligung unterliegen. Weitere Informationen über solche zusätzlichen Anforderungen in Ihrem Rechtssystem finden Sie in [Anlage 3](#).
- Sie haben das Recht, Ihre Einwilligung für diese Aktivitäten zu widerrufen. Sie können dies jederzeit tun. Einzelheiten zur Vorgehensweise finden Sie im obigen Abschnitt mit der Überschrift „Recht, die Einwilligung zu widerrufen“.

Wir glauben nicht, dass die oben genannten Aktivitäten Sie in irgendeiner Weise beeinträchtigen. Sie haben jedoch das Recht, der Verarbeitung Ihrer Personendaten durch uns unter bestimmten Umständen zu widersprechen. Wenn Sie mehr über die Voraussetzungen hierfür erfahren möchten und wissen möchten, wie Sie unseren Verarbeitungsaktivitäten widersprechen können, beachten Sie bitte den Unterabschnitt mit der Überschrift [„Widerspruchsrecht“](#).

ANLAGE 1 – UNSERE KONTAKTDATEN

Land, in dem Sie sich bewerben, um ein Mitarbeiter von Hays zu werden	Das für die Verarbeitung Ihrer Personendaten verantwortliche Unternehmen von Hays hängt davon ab, welches der unten genannten Unternehmen die Gegenpartei für die entsprechende Vereinbarung ist	So erreichen Sie uns: <ul style="list-style-type: none"> • um auf Personendaten, die Sie uns überlassen haben, zuzugreifen und sie zu ändern oder zurückzunehmen, • wenn Sie den Verdacht haben, dass Ihre personenbezogenen Informationen missbraucht wurden, verloren gegangen sind oder ein unbefugter Zugriff darauf erfolgt ist, • um Ihre Einwilligung für die Verarbeitung Ihrer Personendaten zu widerrufen (wenn die Einwilligung die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer Personendaten darstellt), • bei Kommentaren oder Vorschlägen zu dieser internen Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung.
Schweiz	<ul style="list-style-type: none"> • Hays (Schweiz) AG, Zürich • Hays Talent Solutions (Schweiz) GmbH, Zürich 	Postanschrift: Hays (Schweiz) AG, Datenschutzbeauftragter/DPO, Beethovenstrasse 19, 8002 Zürich, Schweiz Alternativ können Sie unseren Datenschutzberater und das Datenschutzteam per E-Mail erreichen unter: datenschutz@hays.ch .

Für den Fall, dass mehr als eine der oben aufgeführten Hays Gesellschaften gemeinsam über die Mittel und Zwecke der Verarbeitung von Personendaten der oben aufgeführten Personengruppen entscheidet, verarbeiten die Hays Gesellschaften diese Personendaten als gemeinsam für die Verarbeitung Verantwortliche.

Wir halten uns neben dem DSG auch an die von der DSGVO auferlegten Anforderungen in Bezug auf den Abschluss von Vereinbarungen über gemeinsame Verantwortliche zwischen Hays-Unternehmen.

Wenn Sie Ihre Rechte nach DSG oder aus der DSGVO in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer Personendaten durch Hays-Unternehmen, die als gemeinsam für die Verarbeitung Verantwortliche tätig sind, ausüben möchten, kontaktieren Sie uns bitte über die oben genannten Kanäle.

ANLAGE 2 – KONTAKTDATEN DER ZUSTÄNDIGEN LOKALEN AUFSICHTSBEHÖRDEN

Land, in dem Sie sich bewerben, um ein Mitarbeiter von Hays zu werden	Kontaktinformationen der zuständigen lokalen Aufsichtsbehörde
Schweiz	Der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter. <ul style="list-style-type: none">• Post: Feldeggweg 1, 3003 Bern, Schweiz• Web: https://www.edoeb.admin.ch• Telefon: (+41) (0)58 462 43 95

ANLAGE 3 – LÄNDERSPEZIFISCHE ABWEICHUNGEN VON UNSERER INTERNEN DATENSCHUTZRICHTLINIE FÜR DIE REKRUTIERUNG

RECHTSSYSTEM	LÄNDERSPEZIFISCHE RECHTLICHE REGELUNG
Schweiz	<p><u>Gesetzesgrundlage und Anwendbares Recht</u></p> <p>Wenn wir von der DSGVO in unserer Datenschutzerklärung sprechen, so meinen wir mit den Regelungen jeweils auch die entsprechende Vorschrift aus dem Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG).</p>
	<p><u>Bekanntgabe von Personendaten ins Ausland</u></p> <p>Wir transferieren Ihre Daten weltweit, sollte dies für die Bearbeitung Ihrer Daten aus unserer Sicht erforderlich sein. Die Garantien, auf die wir uns bei einem Datentransfer ausserhalb der Schweiz beziehen, finden Sie oben im Abschnitt „Wie werden Ihre Daten von uns international gespeichert und übermittelt“.</p>
	<p><u>Auskunftsrecht (DSAR)</u></p> <p>Wenn Sie von uns Auskunft darüber verlangen, ob Personendaten über Sie bearbeitet werden, müssen Sie dies schriftlich oder über die von uns angebotenen elektronischen Kanäle tun. Wir sind nicht damit einverstanden, Ihre Anfragen auf mündlichem Wege zu erhalten (Art. 16 Abs. 1 DSV).</p>

GLOSSAR

- **Löschen** – Heutzutage ist es nahezu unmöglich, die dauerhafte und endgültige Löschung elektronischer Daten zu garantieren. Ausserdem können wir, wie wir Ihnen in dieser internen Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung erklärt haben, manchmal durch Gesetz oder sonstige Rechtsvorschriften oder aufgrund von Notwendigkeiten des Risikomanagements verpflichtet sein, die Möglichkeit des Zugriffs auf bestimmte Elemente von Personendaten aufrechtzuerhalten. Unser Versprechen Ihnen gegenüber ist jedoch, dass wir sobald Ihre Personendaten das Ende ihrer Aufbewahrungsfrist erreichen oder wenn wir von Ihnen eine rechtsgültige Aufforderung zu deren Löschung erhalten, spezielle betriebliche und systemgestützte Massnahmen einsetzen, um sicherzustellen, dass Ihre Daten „unbrauchbar gemacht“ werden. Damit meinen wir, dass die Daten zwar weiterhin in einem Archivsystem technisch vorhanden sind, wir aber sicherstellen werden, dass unsere Betriebssysteme, Prozesse oder Mitarbeiter nicht auf sie zugreifen können. Nur eine sehr (und wir meinen aussergewöhnlich) kleine Zahl leitender Mitarbeiter ist in sehr (und damit meinen wir aussergewöhnlich) beschränkten und sorgfältig beschriebenen Fällen in der Lage, Ihre Personendaten wiederherzustellen, sodass Sie zu diesen berechtigten Zwecken betrachtet werden können. Sobald wir davon überzeugt sind, dass alle relevanten gesetzlich vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen abgelaufen sind (die für die gegenwärtigen Zwecke nach unserer Auffassung bis zu neun Monate betragen, sofern wir nicht gesetzlich verpflichtet sind, Ihre Personendaten für einen längeren Zeitraum aufzubewahren), werden wir den zusätzlichen endgültigen Schritt ergreifen und eine „harte Löschung“ vornehmen, wonach nicht einmal mehr diese sehr begrenzte Zahl leitender Mitarbeiter zur Wiederherstellung Ihrer Personendaten imstande wäre.
- **Datenschutz-Grundverordnung (die „DSGVO“)** – Eine Rechtsverordnung der Europäischen Union zur Harmonisierung des europäischen Datenschutzrechts. Sie tritt am 25. Mai 2018 in Kraft und alle Bezugnahmen darauf sollten so ausgelegt werden, dass die nationalen Gesetze zu ihrer Umsetzung berücksichtigt werden.
- **Rekrutierung** – Dieser Begriff bezieht sich auf Personen, die eine Beschäftigung als Mitarbeiter von Hays suchen. Er gilt nicht für Kandidaten, d. h. für Bewerber und potenzielle Bewerber um Stellen, die von Hays im Auftrag von Kunden oder Dritten angeboten oder beworben werden.
- **Sensible Personendaten** – Dies sind Personendaten, die Angaben zu Ihrer rassistischen oder ethnischen Herkunft, Ihren politischen Meinungen oder religiösen Überzeugungen, Ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit, Ihrer physischen und psychischen Gesundheit, Ihren genetischen und biometrischen Daten, Ihrem Sexualleben und Ihrer sexuellen Orientierung enthalten und ob Sie eine Straftat begangen haben oder einer Straftat beschuldigt werden. Aufgrund der Natur der sensiblen Personendaten ist die Datenschutzgesetzgebung im Hinblick darauf, wie solche Daten gespeichert und verarbeitet werden, weitaus strenger. Wir werden Ihre sensiblen Personendaten nur verarbeiten, sofern dies angemessen und nach den Anforderungen des lokalen Rechts zulässig ist.
- **Mitarbeiter** – Schliesst die gegenwärtigen und früheren Arbeitnehmer und Praktikanten ein, die unmittelbar im Unternehmen von Hays beschäftigt sind (oder die ein Einstellungsangebot angenommen haben), sowie bestimmte andere Arbeitskräfte, die mit der Erbringung von Dienstleistungen für Hays befasst sind oder waren (auch wenn sie nicht als Arbeitnehmer klassifiziert sind). Für diese Zwecke beziehen wir auch die Arbeitnehmer von Hays ein, die im Rahmen von Recruitment-Process-Outsourcing- (RPO-) Diensten oder Managed-Service-Provider- (MSP-) Diensten zur Arbeit in Geschäftsräumen von Kunden eingestellt sind. Zur Veranschaulichung ist es im Allgemeinen der Fall, dass eine Person, der Zugang zum Intranet von Hays gewährt ist, von den Bedingungen der Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiter umfasst wird und nicht von

der vorliegenden internen Datenschutzrichtlinie für die Rekrutierung.

- **Systeme** – Hierzu zählen Telefon-, Computer-, Internet- und Wi-Fi-Systeme, Software und Portale, Konten und/oder Netzwerke, die Hays gehören oder von Hays kontrolliert oder genutzt werden und die zur Übermittlung, zur Abgabe und/oder zum Empfang von Mitteilungen oder auf sonstige Weise im Rahmen des Geschäftsbetriebs von Hays genutzt werden, einschliesslich der Kandidatenportalsoftware und der Kundenbeziehungsmanagement-(CRM)-Systeme.