

MERKBLATT: EUROPÄISCHE DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG (EU DSGVO)

Konsequenzen für Personaldienstleister in der Schweiz

Ab 25. Mai 2018 gelten in der Europäischen Union strengere Datenschutzvorschriften. Die Datenschutz-Grundverordnung (nachfolgend «DSGVO») wird in den 28 EU Mitgliedstaaten und den Vertragsstaaten des EWR (Norwegen, Island, Liechtenstein) direkt anwendbar. Damit werden die Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten vereinheitlicht. Die Unternehmen müssen zahlreiche neue Pflichten einhalten, die allerdings mit einem verhältnismässigen Aufwand erfüllt werden können.

Aufgrund des Marktortprinzips hat die DSGVO auch extraterritoriale Wirkung und ist sie auch auf Unternehmen ausserhalb der EU anwendbar, wenn diese Waren- oder Dienstleistungen in der EU anbieten oder das Verhalten von Personen in der EU beobachten. Die DSGVO hat auch erhebliche Auswirkungen auf die Schweiz und hat u.a. eine Totalrevision des Bundesgesetzes über den Datenschutz ausgelöst (DSG), in welche einige Punkte der DSGVO einfließen werden; das revidierte DSG wird voraussichtlich am 1. Januar 2020 in Kraft treten.

Die DSGVO gibt heute noch nicht zu allen Anwendungsfragen eine Antwort. Erst die Rechtsprechung wird die konkrete Auslegung klären und swisstaffing wird diese Entwicklung eng verfolgen und seine Mitglieder darüber informieren. Die Anwendung der DSGVO ist daher im Einzelfall zu beurteilen und kann sich in Zukunft auch noch ändern. Dieses Merkblatt dient daher nur der Information über die aktuelle rechtliche Situation und stellt keine rechtliche Beratung für den Einzelfall dar. Das Merkblatt wurde mit Branchenvertretern und Datenschutzexperten erarbeitet.

1. Anwendbarkeit der DSGVO auf Schweizer Personaldienstleister

Personaldienstleister in der Schweiz müssen in einem ersten Schritt prüfen, ob sie aufgrund ihrer Geschäftsaktivitäten der DSGVO unterliegen. Dabei ist die Beurteilung für jede rechtlich selbständige Einheit und jede Datenbearbeitung separat vorzunehmen. Wenn ein Unternehmen eine Niederlassung in der EU hat, unterliegen sämtliche Datenbearbeitungen dieser Niederlassung in jedem Fall der DSGVO. Ob die DSGVO auch auf Datenbearbeitungen von Personaldienstleistern in der Schweiz Anwendung findet, kann von mehreren Faktoren abhängig sein.

Die folgende Übersicht zeigt typische Geschäftsaktivitäten von Personaldienstleistern und beurteilt, ob die DSGVO auf sie eher anwendbar ist oder nicht, wenn folgende Kriterien einzeln oder allenfalls kumulativ zutreffen:

DSGVO eher nicht anwendbar	DSGVO eher anwendbar
<input type="checkbox"/> Es werden EU-Bürger mit Wohnsitz in der Schweiz nur an Unternehmen in der Schweiz vermittelt oder verliehen.	<input type="checkbox"/> Der Personaldienstleister unterhält eine Tochtergesellschaft, Zweigniederlassung, Filiale oder Betriebsstätte in der EU.
<input type="checkbox"/> Das Unternehmen rekrutiert nicht gezielt Kandidaten in der EU.	<input type="checkbox"/> Das Unternehmen rekrutiert gezielt Kandidaten mit Wohnsitz in der EU.
<input type="checkbox"/> Die Geschäftstätigkeit ist nur auf Kandidaten und/oder Unternehmen in der Schweiz ausgerichtet.	<input type="checkbox"/> Die Geschäftstätigkeit ist auch auf Kandidaten und/oder Unternehmen in der EU ausgerichtet.
<input type="checkbox"/> Der Internetauftritt ist nur auf den Schweizer Markt ausgerichtet.	<input type="checkbox"/> Der Internetauftritt richtet sich auch an Kandidaten und/oder Unternehmen in der EU.
<input type="checkbox"/> Keine Internetseite mit Trackern und Plugins, die Daten über die Besucher der Webseite sammeln (Verhaltensbeobachtung).	<input type="checkbox"/> Der Einsatz einer Internetseite mit Trackern und Plugins, die Daten über die Besucher der Webseite sammeln (Verhaltensbeobachtung), wenn die Internetseite von in der EU wohnhaften Personen besucht wird.

Zu beachten ist, dass im Falle einer Anwendbarkeit der DSGVO auf ein Schweizer Unternehmen diese Anwendung auf die mit der betreffenden Geschäftsaktivität zusammenhängenden Datenbearbeitungen beschränkt ist. So ist beispielsweise bei einer gezielten Rekrutierungskampagne von Kandidaten im EU-Raum über eine Internetplattform die DSGVO nur auf die mit dieser konkreten Rekrutierungsaktivität zusammenhängenden Datensammlungs- und Datenbearbeitungsaktivitäten anwendbar. Nicht anwendbar ist die DSGVO demgegenüber auf die sonstigen Geschäftsaktivitäten des Unternehmens, welche in der Schweiz erfolgen (wie z.B. der anschliessende Verleih dieser rekrutierten EU-Grenzgänger an Einsatzbetriebe in der Schweiz). Hingegen müssen die formalen Pflichten des Unternehmens, wie zum Beispiel Bestellung des Vertreters, bei der Anwendung der DSGVO auf einzelne Geschäftsfälle angewendet werden.

Das Kriterium „Dienstleistungsangebot in der EU“ wird erfüllt durch die gezielte Ansprache oder Rekrutierung von Personen in der EU, durch Marketingmassnahmen in den EU Märkten oder auch nur durch einen auf die EU Märkte ausgerichteten Internetauftritt. Die Marktausrichtung wird an Kriterien wie Länderdomain, Sprache, länderspezifische Inhalte, Kontaktmöglichkeiten mit Ländervorwahl oder im Land, Ansprechpersonen mit kulturellem Bezug beurteilt. Der Einsatz einer Internetseite mit Trackern und Plugins, die Daten über die Besucher der Webseite sammeln, gilt als Verhaltensbeobachtung und führt zu einer Unterstellung unter die DSGVO, wenn die Internetseite von in der EU wohnhaften Personen besucht wird.

Wenn die Geschäftsaktivitäten des Unternehmens nicht auf die EU Märkte ausgerichtet sind, führt die Anstellung und der Verleih bzw. die Vermittlung eines Kandidaten aus dem EU Raum per se noch nicht zu einer Unterstellung unter die DSGVO. Es führt also nicht jeder Auslandsbezug zu einer Anwendbarkeit, sondern erst die (offensichtliche) Absicht, Personaldienstleistungen in der EU anzubieten. Die Entgegennahme von Dossiers aus dem EU-Raum und deren Bearbeitung führen nach dem derzeitigen Kenntnisstand nicht automatisch zu einer Unterstellung unter die DSGVO. Geschieht dies allerdings im grösseren Stil, so kann dies Indiz für eine Ausrichtung auf die EU sein, was zur Anwendung der DSGVO führt. Im Moment ist die Rechtsentwicklung abzuwarten.

Grundsätzlich ist somit bei grenzüberschreitenden Sachverhalten die Anwendbarkeit der DSGVO vertiefter abzuklären. Erfahrungsgemäss verlangen Unternehmen im EU Raum oftmals auch explizit die Einhaltung der DSGVO.

2. Bearbeitung von Personendaten im Personalkontext in der Schweiz

Der Rechtfertigungsgrund für die Bearbeitung von Personendaten ist für den Arbeitgeber in Art. 328b Obligationenrecht und für Personalvermittler und -verleiher im Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) geregelt:

- Der Arbeitsvermittler- oder Verleiher darf Personendaten nur erfassen, soweit und solange sie für die Vermittlungs- und Verleihtätigkeit erforderlich sind [Art. 7 Abs. 3 und Art. 18 Abs. 3 Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG)]. Diese Beschränkung ergibt sich zusätzlich auch aus dem Verhältnismässigkeitsgrundsatz nach Art. 4 Abs. 3 des Datenschutzgesetzes (DSG) sowie aus der Bestimmung von Art. 328b OR, dass der Arbeitgeber nur diejenigen Daten bearbeiten darf, welche die Eignung des Arbeitnehmers für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind.

- Werden durch den Personalvermittler oder Arbeitgeber Gutachten oder Referenzen über Kandidaten, Stellensuchende, Bewerber oder Arbeitnehmer eingeholt, erfordert dies die Einwilligung der betroffenen Person [Art. 47 Abs. 1 lit. B und Art. 19 Abs. 1 lit. b Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)].
- Die Erhebung von weiteren Daten oder die Speicherung und spätere Verwendung der Bewerberdaten nach Abschluss des Anstellungsverfahrens bedürfen aufgrund der Zweckgebundenheit der Datenbearbeitung einer Einwilligung des Bewerbers.
- Die Bewerbung eines Kandidaten auf eine Stelle stellt eine konkludente Einwilligung in die Bearbeitung seiner Personendaten für die Prüfung der Bewerbung sowie für die Weitergabe an den entsprechenden Arbeitgeber dar. Nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens sind die Bewerberdaten beim Personalvermittler grundsätzlich zu löschen. Es dürfen nur noch die Vertragsgrundlagen für die Rechnungsstellung aufbewahrt werden, wofür eine gesetzliche Aufbewahrungsfrist von 10 Jahren besteht. Die weitere Aufbewahrung und damit ein Verzicht auf die Löschung des Personaldossiers oder die Weitergabe an andere potentielle Arbeitgeber erfordert eine Einwilligung der betroffenen Person.
- In gewissen Fällen kann es zur Durchführung der Vermittlertätigkeit erforderlich sein, besonders schützenswerte Personendaten zu erfassen. Die Bearbeitung von solchen Daten ist grundsätzlich untersagt und bedarf einer expliziten Einwilligung der betroffenen Person und ist nur zulässig, wenn sie für das Bewerbungsverfahren tatsächlich erforderlich ist. Werden besonders schützenswerte Personendaten durch den Bewerber mit den Bewerbungsunterlagen mitgeteilt, dürfen diese im Rahmen der Bewerbung bearbeitet werden, jedoch nicht für andere Zwecke erfasst oder gespeichert werden.

3. Welche datenschutzrechtlichen Neuerungen bringt die DSGVO?

Grundsätzlich benötigt neu jede Verarbeitung von Personendaten einen Rechtfertigungsgrund und ist ohne diesen nicht zulässig. *Neu ist nicht mehr die betroffene Person für eine unerlaubte Bearbeitung von Personendaten beweispflichtig, sondern das Unternehmen muss nachweisen, dass die Bearbeitung der Personendaten rechtskonform erfolgt.* Diese Beweislastumkehr verlangt von den Unternehmen eine deutlich umfangreichere Dokumentationspflicht.

3.1 Stärkung der Rechte der betroffenen Person durch die DSGVO

Die Anforderungen sind in der DSGVO geregelt.

3.1.1 Anforderungen an die Einwilligung in die Datenbearbeitung (Art. 13 – 15 DSGVO).

Die Einwilligung in die Datenbearbeitung ist nur rechtsgültig, wenn die betroffene Person über den Zweck sowie die Verwendung der Daten korrekt aufgeklärt worden ist. Die Einwilligung kann auch durch eine Klickbestätigung erfolgen, jedoch nicht durch Schweigen der betroffenen Person. Für die Bearbeitung von besonderen Kategorien von Personendaten ist zudem eine explizite Einwilligung erforderlich. Das Unternehmen muss das Vorliegen der Einwilligung nachweisen können.

3.1.2 Kontrollrechte der betroffenen Person (Art. 16 – 19 DSGVO)

Die betroffene Person hat ein Recht auf Berichtigung und Löschung der sie betreffenden Personendaten oder kann deren Bearbeitung untersagen. Weiter besteht (wie bisher) ein umfassendes Auskunftsrecht über die

durch das Unternehmen gespeicherten Personendaten. Diese Auskunft ist im Normalfall schriftlich zu erteilen, als Kopie aller vorhandenen und gespeicherten Daten (Art. 16 – 19 DSGVO).

Der betroffenen Person hat ein Beschwerderecht an die zuständige Datenschutzaufsichtsbehörde und der Datenbearbeiter hat sie über dieses Beschwerderecht aufzuklären. Dieses wäre wohl im Wohnsitzland der betroffenen Person gegeben, in der Schweiz wird dieses Beschwerderecht voraussichtlich mit der Revision des DSG erst umgesetzt.

3.1.3 Datenübermittlung ins Ausland (Art. 44 ff. DSGVO)

Die Datenübermittlung ins Ausland ist in Länder mit einem gleichwertigen Datenschutz zulässig. Dies umfasst die Schweiz und auch alle EU-Länder. Die vollständige Liste der Länder mit gleichwertigem Datenschutz ist auf der Internetseite des Eidg. Datenschutz und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) publiziert. Für die Übermittlung in Länder mit nicht gleichwertigem Datenschutz braucht es zusätzlich Massnahmen zur Sicherstellung des Datenschutzes. Dies kann eine Standardvereinbarung nach dem Muster der Datenschutzbehörden (EU Model Clauses: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-transfers-outside-eu/model-contracts-transfer-personal-data-third-countries_en) sein oder bei den USA zum Beispiel einen Beitritt zum Privacy Shield Abkommen (<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/de/home/datenschutz/handel-und-wirtschaft/uebermittlung-ins-ausland/datenuebermittlung-in-die-usa.html>). Über den Abschluss von solchen Vereinbarungen muss der EDÖB informiert werden.

3.1.4 Datenbekanntgabe an Dritte (Art. 24 ff. DSGVO)

Die Datenbekanntgabe an einen Dritten, darunter fällt auch die Bekanntgabe zwischen juristisch selbständigen Unternehmen einer Unternehmensgruppe, bedarf einer Einwilligung der betroffenen Person. Die betroffene Person ist über die Empfänger und den Zweck der Weitergabe der Daten zu informieren. Die Weitergabe von Bewerberdaten an einen potentiellen Arbeitgeber oder an den Einsatzbetrieb hat eine Rechtsgrundlage im AVG und benötigt keine zusätzliche Einwilligung mehr.

Die Weitergabe im Rahmen eines Outsourcings ist ohne Einwilligung zulässig, soweit der Outsourcer die Daten nur für den Auftraggeber verwendet und nicht für eigene Geschäftszwecke.

3.2 Zusätzliche formale Pflichten des Unternehmens

Das betroffene Unternehmen hat zudem formale Pflichten im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Personendaten einzuhalten:

- Das Unternehmen muss aufgrund der Rechenschaftspflicht (Accountability) die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen nachweisen, insbesondere auch die Einwilligung durch die betroffene Person.
- Ein Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden muss ein Register über Bearbeitungsaktivitäten von Personendaten führen (Art. 30 DSGVO). Hier zählen auch temporäre Mitarbeitende des Verleihbetriebs dazu.
- Unternehmen haben einen Datenschutzvertreter in der EU zu benennen (Art. 27 DSGVO).

- Das Unternehmen muss technische und organisatorische Massnahmen für die Informationssicherheit umsetzen, um die Personendaten angemessen zu schützen (Art. 32 DSGVO).
- Bei Datenschutzverletzungen (Datendiebstahl, Datenmanipulation, etc.) muss das Unternehmen die Aufsichtsbehörden innerhalb von 72 Stunden informieren und allenfalls auch die betroffenen Personen.
- Bei der Einführung von neuen Personalapplikationen für die Bearbeitung von Personendaten ist eine Risikobeurteilung sowie allenfalls eine Datenschutz-Folgeabschätzung vorzunehmen. Eine solche ist vorab durchzuführen, wenn Verarbeitungsvorgänge wahrscheinlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen mit sich bringen. Vorgeschrieben ist dies zum Beispiel bei umfangreicher Verarbeitung besonders sensibler Daten nach Art. 9 DSGVO, sollte wohl aber auch bei automatisierten Vorgängen im Sinne von Art. 22 DSGVO zur Anwendung gelangen.
- Der Beizug von Auftragsverarbeitern für die Datenbearbeitung (Outsourcing) erfordert eine Vereinbarung. Das Unternehmen ist für die sorgfältige Auswahl und Überwachung des Auftragsverarbeiters verantwortlich.

3.3 Sanktionen

Damit Unternehmen sich an die neuen Datenschutzvorschriften halten, sieht die DSGVO eine Vielzahl von Strafbestimmungen bei Verstössen vor, mit einer maximalen Busse von 4% des globalen Unternehmensumsatzes oder EUR 20 Mio., je nach dem welcher Betrag höher ist. Weitere Risiken bei Verstössen können Haftungsklagen oder kostenpflichtige Abmahnungen von Mitbewerbern oder Konsumentenschutzorganisationen sein.

4. Handlungsbedarf für Schweizer Personaldienstleistern

Unternehmen, die der DSGVO unterliegen, haben folgende Massnahmen umzusetzen:

- 4.1 *DSGVO konformer Internetauftritt:* Vollständiges Impressum mit den vollständigen Kontaktangaben sowie umfassende Datenschutzerklärung über die Art und Form der erhobenen Daten (Cookies, Tracker, Social Media Plugins, Newsletter, Bewerbungs-Upload) sowie die Rechte der betroffenen Personen (Auskunftsrecht, Berichtigung, Löschung) oder Datenweitergabe.
- 4.2 *Einwilligung* der Bewerber in die Datenbearbeitung durch den Personalvermittler (siehe Beispiel 1 im Anhang) und spezifische Einwilligung für die weitere Aufbewahrung der Bewerberdaten, oder für die Weitergabe an andere potentielle Arbeitgeber und Dritte. Eine Einwilligung ist auch für die interne Weitergabe an andere Gruppengesellschaften notwendig.

Die Information für die Einwilligung muss folgende Elemente enthalten:
<ul style="list-style-type: none">– Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten (wenn vorhanden, sonst Auskunftsstelle)– Rechtsgrundlage(n) für die Verarbeitung personenbezogener Daten– Falls Sie die Verarbeitung mit Ihren berechtigten Interessen oder berechtigten Interessen eines Dritten begründen: die berechtigten Interessen– Falls Sie Daten in Drittländer übermitteln: die von Ihnen zum Einsatz gebrachten geeigneten Garantien zum Schutz der Daten (z.B. Standarddatenschutzklauseln)– Dauer der Speicherung; sofern nicht möglich, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer– Bestehen der Rechte betroffener Personen auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, auf Widerspruch aufgrund besonderer Situation einer betroffenen Person sowie auf Datenportabilität

- Sofern Verarbeitung auf Einwilligung beruht: das Recht zum jederzeitigen Widerruf der Einwilligung
- Recht auf Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde
- Ob die Bereitstellung der Daten gesetzlich oder vertraglich vorgeschrieben oder für einen Vertragsabschluss erforderlich ist
- Sofern einschlägig: die Vornahme einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling sowie – in diesem Fall – Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen der Verarbeitung für die betroffene Person
- Sofern die Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden: aus welcher Quelle die personenbezogenen Daten stammen und ggf. ob sie aus öffentlich zugänglichen Quellen stammen

- 4.3 *Einwilligung im Verleihvertrag oder Vermittlungsvertrag bzw. in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Personaldienstleisters* (siehe Beispiel 2 im Anhang) für die Bearbeitung von Personendaten der Kontaktpersonen der Einsatzbetriebe oder Arbeitgeberfirmen (Vertragspartner).
- 4.4 *Datenschutzkonforme Datenübermittlung* ins Ausland oder allenfalls zusätzliche vertragliche Absicherung mit den Standard Data Transfer Agreements (EU Model Clause) oder einer Einwilligung der betroffenen Personen.
- 4.5 *Ernennung eines Vertreters des Personaldienstleisters in der EU* nach Art. 27 DSGVO. Dieser dient nur als Zustelladresse. Zusätzlich prüfen, ob ein Datenschutzbeauftragter im Unternehmen nach Art. 37 DSGVO erforderlich ist.
- 4.6 *Einhaltung der formalen Pflichten gemäss der DSGVO*: Verarbeitungsverzeichnisse, Meldepflicht bei Datenschutzverletzungen, Vereinbarung mit Datenverarbeitern, Dokumentation der Einwilligungen, Auskunft- und Informationsprozesse.
- 4.7 *Korrekte Einwilligung und Abmeldemöglichkeit* für den Versand von elektronischen Newslettern an Bewerber oder an Arbeitgeberfirmen.

Weitere Informationen zur DSGVO finden sich auf der Homepage des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte (EDÖB), wo es diverse Links (f/d/i) zu praktischen Hilfsmitteln gibt: <https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/de/home/dokumentation/rechtliche-grundlagen/Datenschutz%20-%20International/DSGVO.html>

Für Fragen steht der Rechtsdienst von swissstaffing gerne zur Verfügung unter 044 / 388 95 40 oder legal@swissstaffing.ch .

Dübendorf, 9. Mai 2018

BEISPIEL 1: MUSTER EINWILLIGUNGSKLAUSEL

[Dieses Muster ist unvollständig und beispielhaft und ist auf den jeweiligen Einzelfall anzupassen]

Die Bewerbungsunterlagen werden durch uns streng vertraulich behandelt und nur zu dem vereinbarten Zweck verwendet.

- Personalvermittlung: Die Daten werden nur soweit und solange bearbeitet, wie es für die Vermittlung erforderlich ist. Die Daten dürfen an mögliche Arbeitgeber weitergegeben werden.
- Personalverleih: Die Daten werden bis zur Beendigung des Verleihverhältnisses bearbeitet und Profile dürfen an potentielle Einsatzbetriebe weitergegeben werden.

Ohne Ihre Einwilligung wird das (elektronische) Bewerbungsdossier nach dem Abschluss gelöscht/vernichtet, soweit sie nicht einer gesetzlichen Aufbewahrungspflicht unterliegen.

Ich willige hiermit ausdrücklich in die nachfolgende Bearbeitung, Speicherung oder Übermittlung meiner Personendaten ein:

- Ich willige ein, dass [Personalvermittler] meine personenbezogenen Daten, die ich im Zusammenhang mit meiner Bewerbung mitgeteilt habe, innerhalb der Gesellschaften der [Personalvermittler] im In- und Ausland zum Zwecke des Personalverleihs und/oder der Personalvermittlung gespeichert, verarbeitet oder übermittelt werden dürfen.
- Ich willige ein, dass meine personenbezogenen Daten, die ich im Zusammenhang mit meiner Bewerbung mitgeteilt habe, während des Vermittlungsverfahrens und über das Ende des konkreten Vermittlungsverfahrens hinaus speichert, verarbeitet und an Dritte im In- und Ausland zum Zwecke des Personalverleihs und/oder der Personalvermittlung bekannt gegeben werden dürfen. Bei diesen Dritten handelt es sich unter anderem um mit [Personalvermittler] verbundene Gesellschaften, Dienstleister, welche eingesetzte IT-Applikationen zur Verfügung stellen und betreiben, sowie weitere Unternehmen, welche an notwendigen Vorgängen der Erbringung der Vertragsleistungen von [Personalvermittler] beteiligt sind (z.B. Zahlungsdienstleister). Insofern willige ich ein, dass meine Daten auch in Länder übermittelt werden, in denen kein angemessenes Datenschutzniveau besteht. Sofern ich im Zusammenhang mit meiner Bewerbung „besondere Kategorien personenbezogener Daten“ nach Art. 9 der EU-Datenschutz-Grundverordnung mitgeteilt habe (z. B. ein Foto, das die ethnische Herkunft erkennen lässt, Angaben über Schwerbehinderteneigenschaft, usw.), bezieht sich meine Einwilligung auch auf diese Daten.
- Ich willige ein, dass [Personalvermittler] an die von mir angegebene E-Mail-Adresse Newsletter zukommen lässt. Dieser Newsletter enthält insbesondere Informationen über Stellenangebote, die für mich interessant sein könnten.

Die Einwilligungen sind unabhängig voneinander und erfolgen freiwillig. Ich kann meine Einwilligungen jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen und habe das Recht, jederzeit die Löschung meiner Daten zu verlangen. Über den Link am Ende jedes Newsletters kann ich mich von diesem abmelden. Ich nehme zur Kenntnis, dass ich im Falle eines Widerrufs meiner Einwilligungen zur Bearbeitung meiner personenbezogenen Daten (mit Ausnahme der Einwilligung in den Erhalt des E-Mail Newsletters) die von [Personalvermittler] angebotenen Leistungen nicht weiter erbracht werden können und zu einer Beendigung der zugrundeliegenden Vertragsbeziehungen führen

BEISPIEL 2: MUSTER EINWILLIGUNGSKLAUSEL IN DEN AGB

[Dieses Muster ist unvollständig und beispielhaft und ist auf den jeweiligen Einzelfall anzupassen]

Datenschutz

Die Parteien verpflichten sich, die einschlägigen Vorschriften zum Datenschutzgesetz jederzeit einzuhalten. Im Rahmen des jeweiligen Vertrages ist der Personaldienstleister berechtigt, die Daten der Mitarbeiter, Geschäftsführer und sonstigen Angestellten des Kunden zu erheben, zu verarbeiten und zu allen mit der Vertragserfüllung zusammenhängenden Zwecken zu nutzen und offen zu legen. Hierzu gehört insbesondere auch die zur Vertragserfüllung unter Umständen notwendige Übermittlung von Daten zu vorgenannten Zwecken ins Ausland. Zudem wird der Personaldienstleister ausdrücklich ermächtigt, Daten über den Kunden in jeder Form zu bearbeiten und an allfällige Konzerngesellschaften oder Dritte im Ausland bekannt zu geben. Die Einwilligung umfasst auch die Nutzung für Marketingzwecke. Der Kunde erklärt ausdrücklich, dass diese Einwilligung vorliegt und der Personaldienstleister kann vom Kunden diese Einwilligungserklärungen jederzeit verlangen.