

Datenschutzhinweise für Bewerber und Bewerberinnen

Stand Januar 2026

Achtung der Privatsphäre ist ein Grundrecht und einer der Grundwerte von Doctolib.

Doctolib verpflichtet sich zur Einhaltung der europäischen Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten. Dazu gehören insbesondere die Datenschutzgrundverordnung (EU) vom 27. April 2016 („DSGVO“) sowie die landesspezifische Regelungen: In Frankreich gilt das Gesetz vom 6. Januar 1978 über den Schutz personenbezogener Daten („LIL“), in Deutschland das Bundesdatenschutzgesetz („BDSG“) und in Italien das Gesetzesdekret Nr. 196 aus dem Jahr 2003 in der jeweils geltenden Fassung.

DEFINITIONEN

Die in diesen Datenschutzhinweisen verwendeten Begriffe werden wie folgt definiert:

Bewerber bezeichnet die Person, die eine Bewerbung gesendet hat und/oder von Doctolib oder über eine Personalagentur im Zusammenhang mit einem Stellenangebot kontaktiert wurde.¹

Empfänger bezeichnet die natürliche oder juristische Person, Behörde, Abteilung oder jede andere Stelle, an die personenbezogene Daten übermittelt werden, unabhängig davon, ob es sich um einen Dritten im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) handelt oder nicht.

Doctolib meint die Doctolib Société par Actions Simplifiées, eingetragen im Handelsregister (RCS) von Nanterre 794 598 813 mit Sitz int 54 quai Charles Pasqua 92300 Levallois Perret ; in Deutschland: Doctolib GmbH, mit Sitz Mehringdamm 51, 10961, Berlin, Deutschland, Amtsgericht Charlottenburg HRB 175963B ; in Italien: Doctolib S.r.l. mit Sitz in Corso Giacomo Matteotti 1, 20121, Milano; in den Niederlanden:: Doctolib B.V., Keizergracht 585, 1017 DR Amsterdam.

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) beziehen.

Tool bezeichnet jegliche Hardware, Dateien, Programme, Software und Softwarepakete, alle Netzwerke (lokal und extern), Server, Informationssysteme, E-Mail, Instant Messaging,

¹ Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet. Inhaltlich sind dabei stets alle Geschlechter gemeint.

Speicherplätze und kollaborative Tools, die von Doctolib verwendet werden können, um Bewerber zu kontaktieren und Bewerbungen zu verwalten.

HR oder **Human Resources** bezeichnet jede Abteilung oder jedes Mitglied einer Abteilung, die mit Personalmanagement, Rekrutierung, Gehaltsabrechnung oder Beziehungen zu Personalvertretungen innerhalb von Doctolib befasst ist.

Datenverantwortlicher hat die Bedeutung, die ihm von der DSGVO zugewiesen wird.

DSGVO bezeichnet die Datenschutz-Grundverordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr zur Aufhebung der Hinweise 95/ 46/EG.

Arbeitnehmer bezeichnet jede natürliche Person, die bei Docotlib arbeitsrechtlich beschäftigt ist.

Auftragsverarbeiter hat die ihm von der DSGVO zugewiesene Bedeutung.

Karriereseite bezeichnet die unter dieser Adresse zugängliche Doctolib-Bewerbungsseite <https://careers.doctolib.de/>

Thematische Seite bezeichnet die Seiten, auf denen sich Besucher und Bewerber registrieren können, um Informationen über neue von Doctolib angebotene Stellen zu erhalten und/oder eine Bewerbung einzureichen.

Verarbeitung personenbezogener Daten hat die Bedeutung, die ihr die DSGVO zuweist.

ZWECK DIESER DATENSCHUTZHINWEISE

Der Zweck dieser Datenschutzhinweise besteht darin, Bewerbern über die von Doctolib erfassten und verarbeiteten personenbezogenen Daten zu informieren.

Sie gilt für alle Bewerber.

HERKUNFT DER PERSONENBEZOGENEN DATEN

Die Bewerber werden über die Zwecke, für die ihre personenbezogenen Daten erhoben werden, durch diese Datenschutzhinweise informiert.

1. Vom Bewerber erhobene personenbezogene Daten

Personenbezogene Daten von Bewerbern werden von Doctolib erhoben, wenn Doctolib eine interne oder externe Bewerbung erhält. Personenbezogene Daten werden zudem im Rahmen von Vorstellungsgesprächen (z. B. Lebenslauf; Antworten auf Fragen während Vorstellungsgesprächen, automatisierte Transkripte und Audioaufnahmen von Vorstellungsgesprächen) erhoben.

2. Indirekt von Bewerbern erhobene personenbezogene Daten

Doctolib erhebt indirekt personenbezogene Daten von Bewerbern, insbesondere durch die Verwendung (i) von Empfehlungstools, die Doctolib seinen Mitarbeitern anbietet (z. B. Greenhouse); (ii) Tools, die im Rahmen der Bewerbersuche verwendet werden (z. B. LinkedIn); (iii) von Personalagenturen.

VERANTWORTLICHER FÜR DIE DATENVERARBEITUNG

Doctolib handelt als datenschutzrechtlicher Verantwortlicher für die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten.

In dieser Eigenschaft ergreift Doctolib geeignete Maßnahmen, um den Schutz und die Vertraulichkeit der von ihr verarbeiteten personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der DSGVO und der nationalen Gesetzgebung zu gewährleisten.

VERARBEITUNG DER ERFASSTEN PERSONENBEZOGENEN DATEN

1. Notwendigkeit der Erhebung

Bei der Bewerbung auf eine Stelle und der Durchführung von Vorstellungsgesprächen muss der Bewerber Doctolib bestimmte personenbezogene Daten zur Verfügung stellen, die für die Verwaltung seiner Bewerbung sowie gegebenenfalls zur Begründung seines Arbeitsvertrages erforderlich sind. Wenn der Bewerber die angeforderten Informationen nicht übermitteln möchte oder deren Verwendung durch Doctolib widerspricht, kann er nicht am Bewerbungsverfahren teilnehmen und sein Arbeitsvertrag kommt ggf. nicht zustande.

2. Aufbewahrungsfristen

Alle erhobenen personenbezogenen Daten werden für einen begrenzten Zeitraum aufbewahrt, abhängig vom Zweck der Verarbeitung und den geltenden Gesetzen. Die genauen Zeiträume können der tabellarischen Zusammenstellung im unteren Bereich dieser Datenschutzhinweise entnommen werden.

Am Ende der Aufbewahrungsfristen werden die personenbezogenen Daten der Bewerber gelöscht oder anonymisiert.

3. Beschreibung der Verarbeitung

Doctolib ergreift die geeigneten Maßnahmen, um den Schutz und die Vertraulichkeit der von ihr gespeicherten personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der DSGVO und dem BDSG zu gewährleisten.

Angaben gefolgt von einem Stern* sind optional (siehe Tabelle unten).

4. Einsatz eines KI-gestützten Interviewassistenten

Um den Bewerbungsprozess zu optimieren und Bewerber bestmöglich zu unterstützen, kann Doctolib einen KI-gestützten Interviewassistenten ("KI-Interviewassistenten") einsetzen.

Vor jedem Gespräch fragen wir Sie ausdrücklich, ob Sie der Nutzung eines KI-Interviewassistenten zustimmen. Ihre Einwilligung können Sie jederzeit während oder nach dem Bewerbungsprozess widerrufen – selbstverständlich ohne Angaben von Gründen und ohne negative Folgen für Ihre Bewerbung.

Der KI-Interviewassistent trifft keine automatisierten Entscheidungen über Ihre Bewerbung und erstellt keine Profile. Er unterstützt lediglich unser Recruiting-Team bei der Arbeit.

Der KI-Interviewassistent wird ausschließlich für folgende Zwecke eingesetzt:

- Reduzierung der Zeit zur Erstellung von Notizen während des Vorstellungsgespräches;
- Automatische Erstellung von Gesprächszusammenfassungen, damit sich unsere Recruiter:innen voll und ganz auf den Austausch mit Ihnen konzentrieren können;
- Bereitstellung objektiver, faktenbasierter Gesprächserkenntnisse;
- Weiterbildung unseres Recruiting-Teams zur kontinuierlichen Verbesserung der Qualität der Vorstellungsgespräche und des Bewerbungserlebnisses.

Bei Fragen zur Nutzung des KI-Interviewassistenten oder zu Ihren Datenschutzrechten können Sie sich jederzeit an Ihre:n Recruiter:in wenden oder unsere Datenschutzbeauftragte unter hr.dataprivacy@doctolib.com kontaktieren.

Warum werden personenbezogene Daten verwendet?	Welche personenbezogenen Daten werden verwendet?	Auf welcher Rechtsgrundlage werden personenbezogene Daten verarbeitet?	Wie lange werden personenbezogene Daten aufbewahrt?
Programm für Mitarbeiterempfehlungen	• Name, • Vorname, • Identifikationsnummer des empfohlenen Bewerbers, • Name der Position, für die der Bewerber empfohlen wird*, • Beziehung (Familie/naher Freund; ehemaliger Kollege; ehemaliger Klassenkamerad; persönlicher Bekannter; beruflicher Bekannter; keine besondere Beziehung), • Kenntnisse der Nutzung des Tools (ja/nein), • Kenntnisstand der empfohlenen Person (1 bis 7), • Mail, • Telefonnummer*, • Link zum LinkedIn Account*, • Grund der Empfehlung (freies Feld), • Lebenslauf des Bewerbers*, • Gründe der Empfehlung	Vertragsanbahnung und Entscheidungsgrundlage nach § 26 Abs. 1 BDSG	Bis zum Abschluss des Einstellungsverfahrens für die betreffende Stelle Anschließend Speicherung der Daten für 6 Monate für den Fall einer etwaigen Klage auf Schadensersatz (etwa wegen vermeintlicher Benachteiligung)
Suchen und Identifizieren relevanter Profile, um Bewerbungen zu generieren Beispiele: - Verwaltung von	• Name, • Vorname, • Identifikationsnummer des Bewerbers, • Telefonnummer, • Wohnort*, • im Lebenslauf enthaltene	Vertragsanbahnung und Entscheidungsgrundlage nach § 26 Abs. 1 BDSG	Bis zum Ende des Einstellungsverfahrens für die betreffende Stelle Anschließend Speicherung der Daten für 6 Monate für den Fall einer etwaigen Klage auf

<i>Karriereseiten,</i> - <i>Erstellung von Seiten zur Entgegennahme von Bewerbungen auf thematischen Websites,</i> - <i>Veröffentlichungen von Stellenanzeigen auf speziellen Websites</i>	Informationen (Geburtsdatum, Postanschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Foto, Führerschein, Hobbies, bisherige Erfahrungen, aktuelles Unternehmen, Abschlüsse und Ausbildungen etc.), • Motivationsschreiben*, • Sprachniveau, • Arbeitsfähigkeit in einem der Länder, in denen Doctolib präsent ist, • Link zum Profil auf einer professionellen Website (z.B. LinkedIn)*, • Link zu einer speziellen Website*.		Schadensersatz (etwa wegen vermeintlicher Benachteiligung)
Vorauswahl von Bewerbern <i>Zum Beispiel:</i> - <i>Sortierung, Registrierung, Einreichung von Lebensläufen und Anschreiben</i>	• Name, • Vorname, • Telefonnummer, • Wohnort, • im Lebenslauf enthaltene Informationen (Geburtsdatum, Postanschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Foto, Führerschein, Hobbies, bisherige Erfahrungen, aktuelles Unternehmen, Abschlüsse und Ausbildungen etc.), • Motivationsschreiben, • Sprachniveau, • Fähigkeit, in einem der Länder zu arbeiten, in denen Doctolib tätig ist, • Link zum Profil auf einer professionellen Website (z.B. LinkedIn)*, • Link zu einer speziellen Website*.	Vertragserfüllung (vorvertragliche Maßnahmen zum Arbeitsvertrag, wenn sich der Bewerber auf eigene Initiative bewirbt)	bis zum Abschluss des Einstellungsverfahrens für die betreffende Stelle Anschließend Speicherung der Daten für 6 Monate für den Fall einer etwaigen Klage auf Schadensersatz (etwa wegen vermeintlicher Benachteiligung)

Verwaltung von Einstellungsverfahren <i>Zum Beispiel:</i> - Verarbeitung der gesammelten Informationen bei Telefon-, Face-to-Face- und Videointerviews - Analyse von Bewerbungen und Bewertung von Bewerbern - Einsatz eines KI-Interviewassistenten zur Erstellung von Transkripten und automatischen Gesprächszusammenfassungen	• Name, • Vorname, • Identifikationsnummer des Bewerbers, • Telefonnummer, • Wohnort, • Angaben im Lebenslauf (Datum der Geburt, Postanschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Foto, Führerschein, Hobbies, bisherige Erfahrungen, aktuelles Unternehmen, Abschlüsse und Ausbildungen etc.), • Motivationsschreiben*, • Sprachniveau, • Fähigkeit, in einem der Länder zu arbeiten, in denen Doctolib präsent ist, • Link zum Profil auf einer professionellen Website (z.B. LinkedIn), • Link zu einer dedizierten Website Interviews: • Daten der Erstellung und Durchführung der Interviews, • Datum und Inhalt der Interviewberichte, einschließlich solcher, die durch einen KI-Interviewassistenten erstellt wurden • Beantwortung von Fragen, • aktuelle und gewünschte Vergütung, • von den Personalvermittlern	Vertragserfüllung (vorvertragliche Maßnahmen zum Arbeitsvertrag, wenn sich der Bewerber auf eigene Initiative bewirbt), oder Einwilligung	Aufbewahrung bis Ende des Einstellungsverfahrens für die betreffende Stelle Anschließend Speicherung der Daten für 6 Monate für den Fall einer etwaigen Klage auf Schadensersatz (etwa wegen vermeintlicher Benachteiligung) Beim Einsatz eines KI-Interviewassistenten im Bewerbungsprozess: • Transkripte und Audioaufnahmen: Löschung am Ende des Einstellungsprozesses • Pseudonymisierte Transkripte, die zu Trainingszwecken verwendet werden: Löschung nach 6 Monaten oder Löschung nach dem Widerruf der Einwilligung
--	---	---	---

	- verfasste Bewertungsberichte, - finale Interviewentscheidung, - Ablehnungsgründe - Audioaufzeichnungen - KI-generierte Transkripte der Interviewer Inhaltliche Tests (z.B. für Entwickler): - Inhaltliche Antworten, - Ranking des Bewerbers im Vergleich zu anderen Bewerbern nach der technischen Bewertung, - Dauer des Tests, - Punktzahl, - Termine (Versand, Eröffnung, Beginn und Ende des Tests) Bewerbung: - Positionen, auf die der Bewerber sich bewirbt (Titel, Abteilung, Standort), - Datum der Eingabe und letzte Aktivität der Bewerbung im System, - Status der Bewerbung (aktiv, abgelehnt, rekrutiert), - Quelle der Bewerbung Angebote: - Datum der Erstellung und Auflösung von Angeboten, - Status der Angebote (in Bearbeitung, abgelehnt, angenommen)		
Einstellungsprozess	, - Name,	Vertragserfüllung (vorvertragliche Maßnahmen zum Arbeitsvertrag,	Für den Zeitraum des Arbeitsverhältnisses,

<i>Zum Beispiel:</i> - Sammlung der für die Formalisierung des Arbeitsvertrags erforderlichen Informationen, - Ausfüllen des Personalbogens des ausgewählten Bewerbers, - Erledigung der obligatorischen Formalitäten	• Vorname, • Bewerber-Identifikationsnummer, • Geburtsdatum, • Familienstand, • Staatsangehörigkeit, • Ausweisnummer und Kopie, • E-Mail-Adresse, • Postanschrift, • Bei ausländischen Arbeitnehmern: Arbeitserlaubnis, • Sozialversicherungsnummer, • Gehalt , • Berufsbezeichnung • Führerschein (für bestimmte Positionen) • Telefonnummer (für die Lieferung der IT-Ausstattung) Bei bestimmten Stellen, die dies erfordern und ggf.: • Prüfung des Führungszeugnisses , • Due Diligence (z. B. Prüfung der Reputation der Bewerber, Einholung von Referenzen)	wenn sich der Bewerber auf eigene Initiative bewirbt)	anschließend 6 Monate ab dem Datum des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus der Organisation (Vorschrift der Frist für rechtliche Schritte im Zusammenhang mit Diskriminierung). Auszüge aus dem Führungszeugnisses werden nicht geführt.
Aufbau eines Talentpools <i>Zum Beispiel:</i> - erneute Kontaktaufnahme, um neue Vorstellungsgespräche vorzuschlagen	• Name, • Vorname, • Telefonnummer, • Wohnort, • im Lebenslauf enthaltene Informationen (Geburtsdatum, Postanschrift, E-Mail-Adresse,	Einwilligung	Frühestens sechs Monate ab Erklärung der Einwilligung bzw. bis zum Widerruf der Einwilligung durch den Bewerber

	Telefonnummer, Foto, Führerschein, Hobbies, bisherige Erfahrungen, aktuelles Unternehmen, Abschlüsse und Ausbildungen etc.), • Motivationsschreiben*, • Sprachniveau*, • Fähigkeit, in einem der Länder zu arbeiten, in denen Doctolib tätig ist*, • Link zum Profil auf einer Website (z.B. LinkedIn)* Interviews: • Daten der Erstellung und Durchführung der Vorstellungsgespräche, • Datum und Inhalt der Vorstellungsgespräche, • Beantwortung von Fragen • Aktuelle und gewünschte Vergütung • Bewertungsberichte der Recruiter • Endgültige Entscheidung der Vorstellungsgespräche • Ablehnungsgründe Inhaltliche Tests (z.B. für Entwickler): • Feedback zum Test, • Ranking des Bewerbers in Relation zu anderen Bewerbern nach der fachlichen Bewertung, • Dauer der Prüfung, • Anmerkungen, • Termine (Versand, Eröffnung, Beginn und Ende der Prüfung)		
--	--	--	--

	Bewerbung: • Stellen, auf die sich der Bewerber bewirbt (Titel, Abteilung, Ort), • Datum, Eingabe und letzte Aktivität der Bewerbung im System • Status der Bewerbung (aktiv, abgelehnt, rekrutiert), • Quelle der Bewerbung Angebote: • Datum der Erstellung und Auflösung von Angeboten, • Status der Angebote (In Bearbeitung, abgelehnt, akzeptiert)		
Erstellen von Statistiken und Anonymisierung von Daten zur Verbesserung des Rekrutierungsprozesses	Interviews: • Daten der Erstellung und des Abschlusses der Interviews, • Datum der Interviewberichte, • Aktuelle und gewünschte Vergütung, • Punktzahl basierend auf der Rangfolge des Bewerbers nach der inhaltlichen Bewertung (für die Rekrutierung von Entwicklern), • Finale Entscheidung • Ablehnungsgründe • KI-generierte Transkripte der Interviewer Bewerbung: • Positionen, auf die sich der Bewerber bewirbt (Titel, Abteilung, Standort), • Datum der Eingabe und letzte Aktivität zur Bewerbung im System,	Einwilligung	6 Monate ab dem Datum der Bewerbung oder bis zum Widerruf der Einwilligung Beim Einsatz eines KI-Interviewassistenten während des Rekrutierungsprozesses: • Pseudonymisierte Transkripte für interne Schulungszwecke: 6 Monate

	• Status der Bewerbung (aktiv, abgelehnt, rekrutiert), • Quelle der Bewerbung Angebote: • Datum der Erstellung und Auflösung von Angeboten, • Status der Angebote (In Bearbeitung, abgelehnt, akzeptiert)		
Bewertung des Einstellungsverfahrens durch den Bewerber	• Name, • Vorname, • E-Mail, • Identifikationsnummer des Bewerbers, • Datum der Eingabe in das Rekrutierungstool, • Beantwortung der Fragen zur Bewertung des Rekrutierungsprozesses , • Name, Abteilung, Standort, Berufsbezeichnung, Vertragsart der Stelle, auf die sich der Bewerber beworben hat • Herkunft des Bewerbers • Datum des Angebots • Datum und Grund der Ablehnung der Bewerbung	Einwilligung	Frühestens 60 Tage nach Antwort auf die Fragebögen oder bis zum Widerruf der Einwilligung.
Versand von Newslettern, Anonymisierung und Erstellung von Statistiken	• Name, • Vorname, • E-Mail-Adresse, • Telefonnummer*, • Wohnort und -land*,	Einwilligung	Frühestens zwei Jahre ab der Erklärung der Einwilligung oder bis zum Widerruf der Einwilligung.

in Bezug auf Newsletter-Dienste <i>Zum Beispiel: E-Mail-Benachrichtigung über neue Stellen, Veranstaltungseinladungen, Tech Life News oder die Erstellung von anonymisierten Statistiken in Bezug auf Newsletter-Dienste</i>	• Jahr des Abschlusses, • Interessante Jobs (Kaufmännisch, IT, etc.) • Statistiken im Zusammenhang mit dem Newsletter-Service		
Verwaltung von Bewerberanfragen in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten <i>Zum Beispiel: Bearbeitung und Verwaltung von Bewerberanfragen z.B. zu IT- und Datenschutzrechten</i>	• Name, • Vorname, • E-Mail-Adresse, • Inhalt der Anfrage, • Identifikation (falls erforderlich).	Für Anfragen im Zusammenhang mit der DSGVO: gesetzliche Verpflichtung (Artikel 12 ff. der DSGVO) Für andere Anfragen: berechtigtes Interesse	5 Jahre ab dem Datum der Anfrage Identitätsdokument: wird so lange aufbewahrt, wie es zur Überprüfung der Identität erforderlich ist.

UNTERAUFTRAGSVERARBEITER UND EMPFÄNGER VON PERSÖNLICHEN DATEN

Interne Verwendung:

Die personenbezogenen Daten des Bewerbers werden vertraulich behandelt. Mitarbeiter von Doctolib und ihren verbundenen Gesellschaften, die an der Personalverwaltung beteiligt sind (Recruiter, Manager usw.) können im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten darauf zugreifen.

Empfänger der Daten:

Die Daten der Bewerber können in bestimmten Fällen an die unten aufgeführten Empfänger übermittelt werden:

- Personalagenturen, die von Doctolib für die Verwaltung der Personalbeschaffung eingesetzt werden,
- externe Berater (z.B. Anwaltskanzleien) zum Zweck der Unterstützung und Verwaltung von Rechtsstreitigkeiten.

Im Rahmen der Rekrutierung kann der Bewerber aufgefordert werden, an Vorstellungsgesprächen per Videokonferenz teilzunehmen (z. B. Google Meet, usw.).

Doctolib setzt auch Unterauftragsverarbeiter zur Verwaltung der Bewerberdaten ein, diese sind in der untenstehenden Tabelle gelistet.

Grenzüberschreitende Übertragung:

Doctolib kann Dienstleister verwenden, die sich außerhalb der Europäischen Union befinden. Wenn die Übermittlung in ein Drittland erfolgt, dessen Gesetzgebung kein angemessenes Schutzniveau für personenbezogene Daten bietet, stellt Doctolib sicher, dass die geeigneten Maßnahmen gemäß der DSGVO ergriffen werden.

AUSÜBUNG IHRER RECHTE

1. Rechte der Bewerber im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten

Gemäß den geltenden europäischen Vorschriften haben Doctolib-Bewerber die folgenden Rechte:

- **Recht auf Auskunft** (Artikel 15 DSGVO) und **Berichtigung** (Artikel 16 DSGVO), Aktualisierung, Vollständigkeit der personenbezogenen Daten. Bewerber haben das Recht, auf ihre von Doctolib gespeicherten personenbezogenen Daten zuzugreifen und eine Berichtigung oder Aktualisierung zu verlangen (weitere Informationen).

- **Recht auf Löschung** der personenbezogenen Daten von Bewerbern (Artikel 17 der DSGVO), (i) wenn sie nicht mehr erforderlich sind, (ii) der Bewerber seine Einwilligung widerrufen hat, (iii) der Bewerber der Verarbeitung widerspricht, (iv) die Verarbeitung rechtswidrig ist oder um einer gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen.
- **Recht** auf jederzeitigen Widerruf einer Einwilligung (Artikel 13-2c DSGVO), wenn die Verarbeitung auf einer Einwilligung beruht.
- **Recht auf Einschränkung** der Verarbeitung der personenbezogenen Daten von Bewerbern (Artikel 18 DSGVO). Dieses Recht bedeutet, dass die Verarbeitung der personenbezogenen Daten von Bewerbern, die Doctolib möglicherweise durchführt, eingeschränkt wird, sodass die personenbezogenen Daten aufbewahrt werden, Doctolib sie jedoch nicht verwenden oder verarbeiten kann.
- **Widerspruchsrecht** gegen die Verarbeitung der personenbezogenen Daten von Bewerbern (Artikel 21 DSGVO). Bewerber können der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten jederzeit widersprechen, wenn die Verarbeitung auf dem berechtigten Interesse von Doctolib beruht, es sei denn, es liegen zwingende berechtigte Gründe für Doctolib vor.
- **Recht auf Übertragbarkeit** personenbezogener Daten, die von Bewerbern bereitgestellt werden, wenn diese personenbezogenen Daten einer automatisierten Verarbeitung auf der Grundlage ihrer Zustimmung oder eines Vertrags unterliegen (Artikel 20 DSGVO). Bewerber haben das Recht, ihre personenbezogenen Daten aus der Datenbank von Doctolib in eine andere Datenbank zu kopieren oder zu übertragen.
- **Recht, das Schicksal** personenbezogener Daten nach dem Tod zu bestimmen und zu entscheiden, wem Doctolib die personenbezogenen Daten übermitteln soll. Sobald Doctolib vom Tod eines Bewerbers Kenntnis erlangt und keine Anweisungen des Bewerbers vorliegen, verpflichtet sich Doctolib, seine/ihre personenbezogenen Daten zu vernichten, es sei denn, ihre Aufbewahrung ist zu Beweis Zwecken oder zur Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung erforderlich.

2. So üben Sie Ihre Rechte aus:

Wenn Sie wissen möchten, wie Doctolib Ihre personenbezogenen Daten verwendet, oder um Ihre Rechte auszuüben, können Sie Doctolib per E-Mail unter hr.dataprivacy@doctolib.com kontaktieren.

Bewerber können eine Beschwerde bei den Aufsichtsbehörden einreichen, insbesondere bei der CNIL als federführende Aufsichtsbehörde der Doctolib Gruppe oder bei der Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationssicherheit (BBDI) als für den Sitz der Doctolib GmbH zuständige Aufsichtsbehörde.

Doctolib trifft alle notwendigen Vorkehrungen, um die Sicherheit der personenbezogenen Daten der Bewerber zu wahren und insbesondere zu verhindern, dass sie verfälscht, beschädigt oder von unbefugten Dritten eingesehen werden. Der Zugriff auf diese Daten ist nach dem Prinzip der erforderlichen Zugriffsrechte auf die Mitarbeiter beschränkt. Sie verarbeiten personenbezogene Daten gemäß den Weisungen von Doctolib und unterliegen der Geheimhaltungspflicht.

Doctolib führt regelmäßig differenzierte Penetrationstests durch, um die Wirksamkeit der eingesetzten Sicherheitsmaßnahmen zu überwachen, zu bewerten und zu bewerten.

Es sind auch Verfahren vorhanden, um bei Verdacht auf Verletzung personenbezogener Daten vorzugehen. Antragsteller und alle zuständigen Aufsichtsbehörden werden über einen solchen Verstoß benachrichtigt, sofern dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Privacy by Design:

Doctolib stellt sicher, dass Datenschutz und -sicherheit bei der Planung und Entwicklung der von ihm implementierten Prozesse personenbezogener Daten berücksichtigt werden.

ANWENDUNG DER DATENSCHUTZHINWEISE

Doctolib kann diese Datenschutzhinweise ändern, ergänzen oder aktualisieren, um rechtlichen, behördlichen und/oder technischen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Im Falle einer wesentlichen Änderung dieser Datenschutzhinweise verpflichtet sich Doctolib, diese mindestens dreißig (30) Tage vor ihrem Inkrafttreten zu veröffentlichen.

Nach diesem Zeitraum unterliegen alle Einreichungen den neuen Datenschutzhinweisen.

KONTAKT UND RECHTLICHE INFORMATIONEN

Jeder Bewerber kann Fragen oder Beschwerden bezüglich der Einhaltung dieser Hinweise durch Doctolib äußern oder Doctolib Empfehlungen oder Kommentare zukommen lassen, die darauf abzielen, die Qualität dieser Hinweise zu verbessern.

Die Doctolib GmbH ist eine Tochtergesellschaft der Doctolib SAS, einer vereinfachten Aktiengesellschaft nach französischem Recht, eingetragen im Unternehmens- und Handelsregister Nanterre unter der Nummer 794 598 813 mit Firmensitz in 54 quai Charles Pasqua 92300 Levallois Perret. Federführende Aufsichtsbehörde für die Unternehmensgruppe ist die nationale französische Datenschutzaufsichtsbehörde CNIL.

Der Bewerber kann mit Doctolib über hr.dataprivacy@doctolib.com Kontakt aufnehmen.

ANHANG 1

Liste der Auftragsverarbeiter

Name des Empfängers	Verarbeitungsland	Regionen
Braze	Nutzung der Bewerberdatenbank für den Versand von Mitteilungen (wie Newsletter, Artikel usw.), die sich auf die Tätigkeit der Bewerber beziehen (z. B. regelmäßige Weitergabe des Docto Tech Life Blogs an die Bewerber).	Alle
Greenhouse	Bewerbungsmanagement, Aufbau einer Datenbank mit Bewerbungen, Planung von Vorstellungsgesprächen und Bewertung von Bewerbungen.	Alle
CodinGame	Bewertung des technischen Niveaus von Bewerbern für Entwicklerstellen.	Alle
Goodtime	Interviewplanungstool für komplexe Rekrutierungsprozesse (vor allem im technischen Bereich).	Alle
Starred	Tool zur Bewertung der Zufriedenheit der Bewerber mit dem Einstellungsprozess. Am Ende des Einstellungsverfahrens werden über dieses Instrument Fragebögen an die Bewerber verschickt.	Alle
LinkedIn	Professionelle Profilbewertung und Rekrutierung über LinkedIn.	Alle
Brighthire	KI-Interviewassistent, der Interviews zusammenführt, um automatisierte Transkriptionen und Zusammenfassungen für Recruiter zu erstellen.	Alle