

Globale Datenschutzerklärung für Kandidaten

Kontaktperson corporateprivacy.im@pg.com	Datenschutzhinweis:	Zuletzt überarbeitet:	1. Juni 2026
Region:	Global	Umfang:	Alle Kandidaten

1.0 Absicht

Diese Mitteilung ("Mitteilung") informiert Sie darüber, wie The Procter & Gamble Company und ihre Tochtergesellschaften und/oder Tochtergesellschaften ("P&G" oder das "Unternehmen") Ihre persönlichen Daten sammeln und verwalten werden ("Kandidaten persönliche Informationen"). Für die Zwecke dieser Mitteilung umfasst der Begriff Kandidat jede Person, die Interesse gezeigt hat, sich bei P&G zu bewerben und/oder persönliche Informationen an P&G übermittelt hat, um für eine Anstellung bei P&G in Betracht gezogen zu werden, einschließlich Personen, die zuvor bei P&G beschäftigt waren und ihre Daten erneut für eine neue Stelle eingereicht haben.

Diese Mitteilung steht im Einklang mit [den Zwecken, Werten und Grundsätzen](#) ("PVPs") von P&G. Darüber hinaus haben viele Länder spezifische gesetzliche Anforderungen für die Verwendung personenbezogener Daten, einschließlich persönlicher Informationen von Kandidaten. Das Unternehmen wird alle Gesetze und Vorschriften einhalten, einschließlich lokaler Datenschutz- und Mitbestimmungsgesetze, und gegebenenfalls zusätzliche Verfahren, Standards und Richtlinien einführen, um diese Anforderungen zu erfüllen. Dementsprechend können die tatsächlichen persönlichen Informationen des Kandidaten, die von P&G gesammelt und/oder abgerufen werden, je nach Gerichtsbarkeit unterschiedlich sein, um den lokalen Gesetzen zu entsprechen.

Das Unternehmen unternimmt angemessene Anstrengungen, um sicherzustellen, dass die persönlichen Informationen der Kandidaten für ihre beabsichtigte Verwendung zuverlässig sind. Kandidaten sind ebenso verantwortlich für die Aktualisierung und Überprüfung der Genauigkeit der Informationen, die sie oder andere in ihrem Namen an P&G weitergeben.

2.0 Hinweis

P&G respektiert deine Privatsphäre. Diese Mitteilung beschreibt, wie wir persönliche Informationen von Kandidaten verarbeiten, welche Arten von Informationen wir sammeln; die Zwecke, zu denen wir es verwenden; die relevante rechtliche oder geschäftliche Grundlage; die Parteien, mit denen wir sie teilen; und die Entscheidungen, die Sie bezüglich unserer Nutzung persönlicher Kandidatendaten treffen können. Wir beschreiben außerdem die Maßnahmen, die wir ergreifen, um die Sicherheit der persönlichen Daten von Kandidaten zu schützen, und wie Sie uns bezüglich unserer Datenschutzpraktiken kontaktieren können.

2.1 Welche Arten von persönlichen Kandidatendaten sammeln wir?

Wir werden stets die Art und Menge der persönlichen Informationen über Kandidaten minimieren, die das Unternehmen von oder über Sie sammeln kann. Die Sammlung von Informationen und der Zugang zu solchen Informationen variieren jedoch je nach länderspezifischen rechtlichen und/oder geschäftlichen Anforderungen. Wir informieren Sie zum Zeitpunkt der Abholung, wenn die

persönlichen Informationen des Kandidaten, die wir von Ihnen anfordern, freiwillig (statt verpflichtend) sind, um Ihren Rekrutierungsprozess durchzuführen.

Während des Rekrutierungsprozesses gibt es verschiedene Phasen der Sammlung persönlicher Kandidatendaten:

Stufe 1: Persönliche Informationen, die von einem Kandidaten gesammelt werden, der unseren Rekrutierungsprozess noch nicht begonnen hat, aber Interesse an einer Bewerbung bei P&G gezeigt hat:

Art der in Stufe 1 erhobenen persönlichen Informationen des Kandidaten	Warum sammeln und verarbeiten wir solche persönlichen Informationen von Kandidaten?
<u>Kontaktinformationen</u> • Vollständiger Name oder frühere Namen (wie Mädchennamen) • Ehrentitel und Titel, einschließlich bevorzugter Name und Gruß • E-Mail-Adresse • Handynummer	Ihnen Neuigkeiten, Updates und/oder Umfragen zu P&G-Karrieren und -Rollen per E-Mail und/oder SMS (einschließlich SMS-Anwendungen wie WhatsApp) zu bieten. P&G und seinen Werbepartnern zu ermöglichen, Nachrichten und Updates zu P&G-Karrieren und -Rollen über Online-Kanäle (wie soziale Medien) zu zeigen.
<u>Berufliche Daten</u> • Lebenslauf oder Lebenslauf	Um Ihre Fähigkeiten, Qualifikationen und Interessen mit unseren Karrieremöglichkeiten abzugleichen.
<u>Digitale Identifikationsdaten</u> • IP-Adresse • Cookie-, Tag- und/oder Pixel-Identifikator	Digitale Dienstleistungen über unsere Recruiting-Website und Bewerbungen bereitzustellen, einschließlich: Ihnen relevante Updates zu P&G-Karrieren und Rollen zu bieten, die Sie interessieren könnten, mehr über Ihre Interaktion mit P&G-Inhalten zu erfahren, P&G Ihre Erfahrung beim Besuch unserer Websites zu verbessern, Ihre Präferenzen (wie Sprache oder Region) zu merken, Fehler zu erkennen und zu beheben, zu analysieren, wie gut unsere Websites funktionieren, und den Bewerbungsprozess zu erleichtern, bei dem noch Maßnahmen des Kandidaten erforderlich sind.
<u>Medizinische</u> oder <u>Gesundheitsinformationen</u> *Dies wird nur erhoben, wenn Sie diese Daten freiwillig mit P&G teilen. • Die Dokumentation kann aus verschiedenen Quellen stammen, darunter, aber nicht beschränkt auf, den Bewerber,	Beurteilung und gegebenenfalls gegebenenfalls Anpassungen während des Interview- und Bewerbungsprozesses bereitzustellen. Beachten Sie, dass das Verfahren für Kandidatenanpassungen bei P&G je nach Standort und Umständen variieren kann. An bestimmten Orten und unter bestimmten Umständen kann P&G lediglich verlangen, dass Sie Details zu den spezifischen Anpassungen angeben, die beantragt wurden, und wird keine medizinischen Informationen oder Details zu Ihrer Behinderung

den medizinischen Anbieter des Bewerbers, eine Schule, Universität oder eine Agentur, einen Sozialarbeiter, einen Berater, einen Berufsfacharzt oder einen anderen Facharzt/Fachmann	verlangen. An anderen Orten und unter anderen Umständen können medizinische Informationen/Dokumente angefordert werden, um Ihren Antrag zu bewerten und zu erleichtern. In jedem Fall sollten medizinische oder gesundheitliche Informationen nur bereitgestellt werden, wenn P&G ausdrücklich angefordert wird. Alle Informationen, die von Kandidaten im Rahmen des Kandidatenanpassungsprozesses von P&G bereitgestellt werden, werden freiwillig vom Kandidaten geteilt, wobei das Nichtvorliegen der angeforderten Informationen dazu führen kann, dass P&G keine Nachteilsausgleiche bewerten und bereitstellen kann. Erfahren Sie hier mehr über den Prozess der Candidate Accommodations bei P&G.
--	--

Phase 2: Persönliche Informationen, die von aktiven Teilnehmern unseres Rekrutierungsprozesses gesammelt werden:

Art der in Stufe 2 erhobenen persönlichen Informationen des Kandidaten	Warum sammeln und verarbeiten wir solche persönlichen Informationen von Kandidaten?
<u>Kontaktinformationen</u> • Vollständiger Name oder frühere Namen (wie Mädchennamen) • Ehrentitel und Titel, einschließlich bevorzugter Name und Gruß • Postadresse • E-Mail-Adresse • Telefonnummer • Handynummer	Um Ihre Bewerbung einzuleiten und Sie mit notwendigen Maßnahmen und Updates zu kontaktieren. Solche Daten werden während des restlichen Rekrutierungsprozesses verwendet, um mit Ihnen zu kommunizieren. Wenn Sie zustimmen, kann P&G Ihnen auch automatisierte Updates per SMS oder SMS-Anwendungen senden (z. B. eine Erinnerung, die erforderlichen Unterlagen auszufüllen).
<u>Berufliche Daten</u> • Lebenslauf oder Lebenslauf	Um Ihre Fähigkeiten, Qualifikationen und Interessen mit unseren Karrieremöglichkeiten abzugleichen.
<u>Zusätzliche berufliche Daten</u> • Frühere Berufserfahrung einschließlich Referenzen • Daten von LinkedIn-Profilen und ähnlichen Plattformen • Akademische Daten wie Ausbildungs- und Abschlussinformationen	Um uns zu helfen, Sie anhand der spezifischen Anforderungen der Position(en) zu bewerten, auf die Sie sich bewerben.

• Berufliche Lizenzen, Zertifikate, Mitgliedschaften und Zugehörigkeiten • Persönliche und berufliche Fähigkeiten (z. B. gesprochene Sprachen), Interessen und Hobbys • Berufliche Ziele und Interessen	
<u>Zusätzliche digitale Identifikation</u> • Digitale Signatur	Um Ihnen zu ermöglichen, Bewerbungsformulare in digitalem Format nachweisbar zu autorisieren und einzureichen.
<u>Audiovisuelle Informationen</u> • Bild • Stimme	Damit wir Telefon- und Videointerviews führen können.
<u>Finanzinformationen</u> • Bankkontoinformationen	Um die autorisierte Kostenerstattung während des Interviewprozesses zu erleichtern.
<u>Regierungs-ID/Arbeitsberechtigungsinformationen</u> • Nationaler Ausweis • Staatsbürgerschaft • Facharztausbildung • Nationalität • Geburtsland • Arbeitserlaubnis	Um Ihre Arbeitsberechtigung für bestimmte Stellen, auf die Sie sich bewerben, festzustellen und sicherzustellen, dass keine doppelten Bewerbungen vorliegen.
<u>Testergebnisse</u> • Die Ergebnisse aus allen Eignungs-, Argumentations- oder Persönlichkeitstests, die Sie im Rahmen des Rekrutierungsprozesses durchführen.	Um Ihre Qualifikation und Eignung für die relevante Rolle vor Abschluss eines Arbeitsvertrags festzustellen.
<u>Persönliche Eigenschaften*</u> • Geschlecht • Behinderung • Militär- und/oder Veteranenstatus • Ethnie und/oder Rasse	Um unsere Diversity-Rekrutierungs- und Personalbestrebungen zu bewerten und zu unterstützen sowie für rechtliche Berichterstattungszwecke, vorbehaltlich des geltenden Rechts. Nach Ihrer Wahl können wir diese Informationen auch nutzen, um Ihre Teilnahme an P&G-Affinitätsgruppen zu erleichtern.

*Beachten Sie, dass die Sammlung dieser Arten von personenbezogenen Daten je nach geografischem Standort und je nach geltendem Recht variieren kann. Solche Daten können nicht an allen Standorten angefordert werden, sondern stattdessen in Stufe 3 unten gesammelt werden.	
<u>Medizinische</u> oder <u>Gesundheitsinformationen</u> *Dies wird nur erhoben, wenn Sie diese Daten freiwillig mit P&G teilen. Die Dokumentation kann aus verschiedenen Quellen stammen, darunter, aber nicht beschränkt auf den Kandidaten, den medizinischen Anbieter des Bewerbers, eine Schule, Universität oder eine Agentur, einen Sozialarbeiter, einen Berater, einen Berufsfacharzt oder einen anderen Facharzt/Fachmann.	Beurteilung und gegebenenfalls Anpassungen während des Interview- und Bewerbungsprozesses bereitzustellen. Beachten Sie, dass das Verfahren für Kandidatenanpassungen bei P&G je nach Standort und Umständen variieren kann. An bestimmten Orten und unter bestimmten Umständen kann P&G lediglich verlangen, dass Sie Details zu den spezifischen Anpassungen angeben, die beantragt wurden, und wird keine medizinischen Informationen oder Details zu Ihrer Behinderung verlangen. An anderen Orten und unter anderen Umständen können medizinische Informationen/Dokumente angefordert werden, um Ihren Antrag zu bewerten und zu erleichtern. In jedem Fall sollten medizinische oder gesundheitliche Informationen nur bereitgestellt werden, wenn P&G ausdrücklich angefordert wird. Alle Informationen, die von Kandidaten im Rahmen des Kandidatenanpassungsprozesses von P&G bereitgestellt werden, werden freiwillig vom Kandidaten geteilt, wobei das Nichtvorliegen der angeforderten Informationen dazu führen kann, dass P&G keine Nachteilsausgleiche bewerten und bereitstellen kann. Erfahren Sie hier mehr über den Prozess der Candidate Accommodations bei P&G.
<i>Beziehung(en) zu jeder Person(e), die für P&G oder ein Unternehmen arbeiten, das Produkte ähnlich wie P&G herstellt, einschließlich Details zu dieser Beziehung, falls zutreffend.</i>	Um Ihre Bewerbung auf mögliche Interessenkonflikte zu überprüfen.
<i>Zusätzliche Informationen, die während des Interviewprozesses gesammelt wurden</i>	Um uns zu helfen, Sie anhand der spezifischen Anforderungen der Position(en) zu bewerten, auf die Sie sich bewerben.
<i>Alle weiteren gesetzlich erforderlichen Informationen zur Einhaltung der Beschäftigung oder freiwillig von Kandidaten bereitgestellt werden</i>	

Stufe 3: Persönliche Informationen, die gesammelt werden, nachdem ein Bewerber ein Arbeitsangebot angenommen hat, aber vor Arbeitsbeginn:

Art der in Stufe 3 erhobenen persönlichen Informationen des Kandidaten	Warum sammeln und verarbeiten wir solche persönlichen Informationen von Kandidaten?
<u>Zusätzliche Informationen zu staatlichem Ausweis/Arbeitsberechtigung</u>	Um eine Beschäftigungsverifizierung und Hintergrundüberprüfung zu ermöglichen, wie etwa Referenzprüfungen, Lizenzprüfungen und Strafregisterprüfungen, vorbehaltlich des geltenden Rechts. Für Sicherheit und Risikomanagement, wie das Sammeln von Führerscheindaten für Mitarbeiter, die Firmenfahrzeuge bedienen, die Überprüfung von Berufsführerscheinen, Betrugsprävention und ähnliche Zwecke.
<u>Medizinische oder Gesundheitsinformationen</u>	Um festzustellen, ob Sie die Aufgaben Ihrer Rolle sicher erfüllen können und ob Sie dafür angemessene Anpassungen benötigen, vorbehaltlich des geltenden Rechts und nur, wenn dies für Ihre Rolle erforderlich ist.
<i>Alle weiteren gesetzlich erforderlichen Informationen zur Einhaltung der Beschäftigung oder freiwillig von Kandidaten bereitgestellt werden</i>	

Beachten Sie, dass alle zusätzlichen personenbezogenen Daten, die nach der Annahme eines Arbeitsangebots erhoben werden, einschließlich personenbezogener Daten, die für Zwecke wie Lohnabrechnung, Sozialleistungen, Umzug, Gewerkschaftsmitgliedschaft und andere Onboarding-Aktivitäten verarbeitet werden, als persönliche Mitarbeiterdaten gelten und [der globalen Datenschutzrichtlinie von P&G](#) (sowie gegebenenfalls regionalen Zusatzartikeln) unterliegen. Darüber hinaus werden, sobald ein Kandidat Mitarbeiter wird, bestimmte persönliche Informationen des Kandidaten für Personalmanagement und ähnliche Zwecke in die Akte des Mitarbeiters übernommen und gelten dann als Mitarbeiterdaten, die der [Global Employee Privacy Policy von P&G](#) (und allen relevanten regionalen Ergänzungen) unterliegen.

Persönliche Informationen der Kandidaten, die als persönliche Mitarbeiterinformationen gespeichert werden können, umfassen unter anderem: Kontaktinformationen wie Name, E-Mail, Telefonnummer und Adresse; Berufliche Informationen/Zusätzliche berufliche Informationen einschließlich Lebenslauf/Lebenslauf, Ausbildungsdaten und Erfahrungsinformationen; Informationen zum Regierungsausweis und Arbeitsberechtigung, einschließlich nationaler Ausweis, Staatsbürgerschaft, Wohnsitz, Staatsangehörigkeit und Geburtsland; Zusätzliche Angaben zum Ausweis und zur Arbeitsberechtigung; Testergebnisse; Persönliche Merkmale wie Geschlecht, Behinderung, militärischer oder Veteranenstatus sowie Rasse/Ethnie; Medizinische oder Gesundheitsinformationen; und ähnliche Daten.

Datenanalyse: Zusätzlich zu den in den oben genannten Phasen festgelegten Zwecken für personenbezogene Daten von Kandidaten kann P&G auch personenbezogene Daten des Kandidaten zur Datenanalyse verwenden. Solche Analysen werden durchgeführt, um die Kandidatenerfahrung von P&G zu verbessern, unsere Rekrutierungsprozesse zu verbessern, P&Gs Talentakquisitionsstrategien zu planen, die Wirksamkeit von P&G-Stellenanzeigen oder -kampagnen zu bewerten, die Mitarbeitererfahrung zu verbessern und ähnliche Zwecke zu nutzen. Sollte ein Kandidat Mitarbeiter werden, können persönliche Informationen des Kandidaten auch mit persönlichen Mitarbeiterdaten für Datenanalysen abgeglichen werden. Analysen werden ausschließlich von autorisiertem Personal unter Einhaltung bestimmter Datenschutzvorkehrungen

durchgeführt, um die Privatsphäre und Vertraulichkeit Ihrer Daten zu schützen. P&G aggregiert Ihre Daten, bevor diese Analysen und Erkenntnisse mit weiteren Mitarbeitern geteilt werden, und Analysen werden nicht für individuelle Profilierung oder Entscheidungsfindung verwendet.

2.2 Rechtliche Grundlagen für die Bearbeitung

Geltende Gesetze an einigen Orten verlangen von P&G, eine rechtliche Grundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Kandidaten zu schaffen. Solche rechtlichen Grundlagen sind in Anhang 1 zu dieser Mitteilung festgelegt.

2.3 Kandidatenbewertungen

Im Rahmen unseres Rekrutierungsprozesses verlangen wir möglicherweise von Kandidaten, dass sie Assessments absolvieren. Diese Bewertungen messen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in der Regel nicht aus Interviews hervorgehen, und helfen uns festzustellen, ob Kandidaten für die Positionen, auf die sie sich beworben haben, geeignet sind und ob sie Eigenschaften aufweisen, die sie bei P&G erfolgreich machen würden. Diese Bewertungen sind erforderlich, um uns zu helfen, eine Shortlist geeigneter Kandidaten vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags zu identifizieren.

Beispielsweise verlangt einer unserer Tests, dass die Kandidaten auf hypothetische Arbeitssituationen reagieren, und er soll ihre Erfahrungen, Interessen und arbeitsbezogenen Einstellungen bewerten. Dies ermöglicht es P&G, zu messen, wie Sie in Bezug auf Persönlichkeitsmerkmale abschneiden, die zu erfolgreicher Arbeitsleistung und Teamintegration bei P&G führen. Eine weitere Bewertung misst Ihre Denkfähigkeiten, was uns hilft einzuschätzen, ob Ihre Fähigkeiten die spezifischen Kriterien erfüllen, die erforderlich sind, um die Aufgabe, für die Sie sich beworben haben, erfolgreich auszuführen. Eine weitere Art von Bewertung (speziell für Anlagentechniker oder erfahrene Vertriebspositionen) hilft uns, Ihre Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Arbeitsleistung anhand Ihrer Reaktion auf simulierte Szenarien einzuschätzen. Diese Bewertungen sind entscheidend, da sie helfen festzustellen, ob Sie über grundlegende Kompetenzen und Eigenschaften verfügen, die für den Erfolg bei P&G erforderlich sind.

Bei den meisten Stellen bestimmen die Bewertungsergebnisse automatisch, ob die Bewerbung eines Kandidaten weiterkommt, ohne andere Teile Ihrer Bewerbung zu berücksichtigen. Die Bestehensquote für diese Bewertungen wird manuell vom zuständigen P&G-Team bestimmt. Wenn Sie die Bewertung abgeschlossen haben, nutzen wir automatisierte Technologie, um Ihre Antworten zu scannen, aufzuzeichnen und anschließend Ihre Punktzahl mit einem vorgegebenen Bewertungssystem zu berechnen. Automatisierte Technologie bestimmt nicht, welche Fragen gestellt werden, ob sie mit Ihrer Antwort übereinstimmt oder wie die Punktzahlen gewichtet werden sollten.

Soweit diese Bewertungen nach geltenden Gesetzen als automatisierte Entscheidungsfindung betrachtet werden können, hält sich P&G bei der Durchführung solcher Bewertungen an die geltenden Gesetze, einschließlich der Möglichkeit, Kandidaten, die aufgrund automatisierter Bewertungsergebnisse abgelehnt wurden, die Möglichkeit zu geben, eine menschliche Überprüfung anzufordern. Soweit diese Option Ihnen zur Verfügung steht, werden Sie per E-Mail mit weiteren Anweisungen benachrichtigt, wie Sie eine solche Überprüfung beantragen können.

Für weitere Informationen darüber, wie diese Tests funktionieren, oder um zu erfahren, wie man eine Behinderungsanpassung im Zusammenhang mit P&Gs Bewertungsprozess beantragen kann, besuchen Sie bitte <https://www.pgcareers.com/hiring-process>.

2.4 Wie wir Ihre persönlichen Daten verarbeiten, um Nachrichten und Updates per E-Mail, SMS und/oder Online-Kanälen bereitzustellen

Wenn Sie Ihre E-Mail-Adresse oder Telefonnummer auf unserer Kandidaten-Website oder bei einer Recruiting-Veranstaltung eingeben und dem Empfang von Marketingmitteilungen zustimmen, kann P&G Ihnen Nachrichten, Updates und/oder Umfragen zu P&G-Karrieren und -Positionen per E-Mail oder SMS senden.

Wenn Sie Ihre persönlichen Daten auf der Kandidaten-Website von P&G oder bei Rekrutierungsveranstaltungen besuchen, sich für Job-Benachrichtigungen anmelden (z. B. über unsere Kandidaten-Website/Websites) und/oder sich bei P&G bewerben, kann P&G auch Ihre persönlichen Kandidatendaten teilen, einschließlich digitaler Identifikationsdaten und E-Mail-Adresse (in gehashter Form). und/oder Telefonnummer (in gehashter Form) bei seinen Werbepartnern. Die Werbepartner von P&G können Ihnen dann Neuigkeiten und Updates zu P&G-Karrieren und Jobpositionen zeigen, die für Sie und andere wie Sie relevant sein könnten, über Online-Kanäle (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Kanäle wie LinkedIn, Instagram, Meta, Facebook, Google, TikTok und YouTube). Wo gesetzlich erforderlich, wird P&G Ihre Zustimmung einholen und/oder Ihnen erlauben, sich von der Nutzung Ihrer Daten für diese Zwecke abzumelden.

Bei der Anpassung der oben genannten Aktivitäten und wo rechtlich erlaubt dies erlaubt ist, kann P&G zusätzliche Eigenschaften wie Ihren allgemeinen Standort (e.g. zip Code), Geschlecht, berufliche Daten (z. B. besuchte Schule) sowie Daten zu Ihrer Interaktion mit unseren Rekrutierungsprozessen und -systemen verwenden (z. B. Bewertungsergebnisse und Interview-Eindrücke und/oder Ihr Abschlussstadium im Bewerbungsprozess von P&G).

Wenn wir auf Ihre Zustimmung für die oben genannten Aktivitäten angewiesen sind und Sie diese widerrufen möchten, können Sie uns kontaktieren, indem Sie diese [Seite besuchen](#) und "Ich brauche mehr Hilfe" auswählen. Sie können uns auch bitten, Ihnen keine E-Mails und/oder Textnachrichten mehr zu senden, indem Sie die Opt-out-Anweisungen befolgen, die mit diesen Mitteilungen übermittelt werden. Ihr Rückzug der Zustimmung zu diesen speziellen Aktivitäten beeinflusst nicht die Rechtmäßigkeit unserer Bearbeitung vor dem Rückzug und disqualifiziert Sie nicht von der Teilnahme am Rekrutierungsprozess von P&G.

Wenn Sie eine Anzeige auf irgendwelchen Online-Kanälen zu P&G-Karrieren oder -Positionen gesehen haben, ohne zuvor mit P&G oder unseren Kandidaten-Webseiten interagiert zu haben, liegt dies möglicherweise daran, dass wir unsere Werbepartner gebeten haben, möglicherweise Personen zu identifizieren, die potenziell für Positionen bei P&G geeignet sind (z. B. basierend auf Standort und Interessen), und ihnen Neuigkeiten und Updates zu P&G-Karrieren zu präsentieren und Rollen. P&G stützt sich auf seine berechtigten Interessen bei der Identifizierung und Gewinnung qualifizierter Kandidaten als rechtliche Grundlage für diese Aktivitäten.

Wie immer können Nachrichten- und Datengebühren für alle Nachrichten von uns und von Ihnen an uns gesendet werden. Die Frequenz der Nachrichten kann variieren. Wenn Sie Fragen zu Ihrem Text- oder Datentarif haben, ist es am besten, Ihren Mobilfunkanbieter zu kontaktieren.

Bitte beachten Sie, dass Zusteller nicht für verspätete oder nicht zugestellte Nachrichten haften, falls Sie sich für den Empfang von Textnachrichten entscheiden.

2.5 Wie verwenden wir Cookies?

Cookies sind kleine Dateien, die auf Ihren Computer gesendet werden, während Sie im Internet surfen. Sie speichern nützliche Informationen darüber, wie Sie mit den von Ihnen besuchten Webseiten interagieren. P&G verwendet Cookies auf unseren karrierebezogenen Webseiten.

Sie können Ihren Browser so einstellen, dass er alle Cookies ablehnt oder anzeigt, wann ein Cookie an Ihren Computer gesendet wird. Dies kann jedoch verhindern, dass unsere Seiten oder Dienste ordnungsgemäß funktionieren. Sie können Ihren Browser auch so einstellen, dass Cookies jedes Mal gelöscht werden, wenn Sie das Surfen beendet haben.

P&G hält sich an die geltenden Gesetze im Zusammenhang mit Cookies. An einigen Orten bieten wir eine Plattform zur Verwaltung von Cookies an, die es Ihnen ermöglicht, bei bestimmten Cookie-Kategorien eine Wahl auszuüben. Wenn dies verfügbar ist, kann es als Cookie-Banner und/oder als Symbol erscheinen, das auf den entsprechenden Webseiten sichtbar ist.

2.6 Wie teilen wir persönliche Informationen von Kandidaten?

P&G kann Ihre persönlichen Kandidatendaten an externe Parteien weitergeben, die unseren Rekrutierungsprozess und die Kommunikation mit Ihnen unterstützen. Das Unternehmen verlangt von externen Parteien, dass sie den gleichen Schutz bieten, wie sie beim Umgang mit personenbezogenen Daten von Kandidaten angewendet wird.

Es gibt bestimmte Situationen, in denen Sie gebeten werden, persönliche Informationen direkt mit Dritten zu teilen, die mit den Rekrutierungs- oder Onboarding-Aktivitäten von P&G verbunden sind, und in diesen Fällen kontrolliert P&G nicht, wie Ihre Daten verarbeitet werden. In solchen Fällen sollten Sie sicherstellen, dass Sie die Datenschutzbestimmungen und -praktiken Dritter lesen und verstehen, bevor Sie Ihre persönlichen Daten teilen.

Persönliche Informationen der Kandidaten können bei Bedarf mit unserer P&G-Zentrale und Partnern weltweit weitergegeben werden, um Ihre potenzielle und/oder tatsächliche Beschäftigung bei P&G zu erleichtern. Informationen darüber, wie wir personenbezogene Daten von Kandidaten in einer solchen Situation schützen, finden Sie in Abschnitt 2.8 dieser Mitteilung.

Wir können auch persönliche Informationen des Kandidaten offenlegen, wenn wir dies gesetzlich oder rechtlich vorgeschrieben sind; die Rechte und Richtlinien von P&G durchzusetzen oder zu schützen; bei der Untersuchung von vermuteten oder tatsächlichen Fehlverhalten oder illegalen Aktivitäten zu unterstützen; und/oder im Rahmen eines Verkaufs eines P&G-Geschäfts an ein anderes Unternehmen.

Alle oben genannten Kategorien schließen die Opt-in-Daten und Einwilligung des Textnachrichten-Originators aus; sollten Sie sich für den Empfang von Textnachrichten für die in Abschnitt 2.4 beschriebenen Zwecke anmelden, werden diese Informationen nicht mit Dritten außerhalb von P&G-Diensteanbietern geteilt.

2.7 Was sind Ihre Datenschutzrechte?

Vorbehaltlich des geltenden Rechts haben Sie das Recht zu:

- Fordern Sie Informationen über die personenbezogenen Daten an, die P&G über Sie verarbeitet, einschließlich sensibler persönlicher Informationen des Kandidaten

- Fordern Sie Zugang zu den persönlichen Informationen des Kandidaten an, die wir über Sie verarbeiten,
- Beantrage die Korrektur falscher personenbezogener Daten,
- Bitte darum, dass Ihre persönlichen Daten gelöscht werden,
- Bitte P&G, die Verarbeitung Ihrer persönlichen Daten einzuschränken oder gegen die Verarbeitung durch P&G aus Gründen Ihrer speziellen Situation zu erheben,
- Bitte P&G, deine Daten in einem Format bereitzustellen, das eine Übertragung an eine andere Partei ermöglicht,
- Informieren Sie sich über und/oder unterliegen Sie einer Entscheidung, die ausschließlich auf automatisierter Verarbeitung, einschließlich Profiling, beruht und/oder
- Wenn die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten auf Ihrer Zustimmung basiert, das Recht, Ihre Zustimmung zurückzuziehen.

Je nach deinem geografischen Standort haben Sie möglicherweise andere oder zusätzliche Datenschutzrechte. Bitte konsultieren Sie [hier](#) die länderspezifischen oder bundesstaatspezifischen Ergänzungen. Wenn Sie im Europäischen Wirtschaftsraum leben, finden Sie [hier](#) einen Überblick über Ihre Datenschutzrechte.

Wo zutreffend, können Sie diese Rechte ausüben, indem Sie Ihre persönlichen Kandidatendaten in Workday löschen oder korrigieren ([hier](#) Leitfaden) oder diese [Website](#) besuchen. Wenn Sie eine Beschwerde über die Verarbeitung Ihrer persönlichen Daten durch P&G haben, können Sie diese auch bei der Datenschutzbehörde Ihres Landes einreichen.

Wenn P&G auf Ihre Zustimmung für die Verarbeitung persönlicher Kandidatendaten angewiesen ist, können Sie Ihre Zustimmung jederzeit während des Rekrutierungsprozesses zurückziehen, indem Sie diese Seite besuchen und "Ich brauche mehr Hilfe" auswählen. Dies beeinflusst nicht die Rechtmäßigkeit der Abwicklung von P&G vor einer solchen Abhebung. Die persönlichen Kandidaten, die wir während Ihres Rekrutierungsprozesses gesammelt haben, werden gemäß Abschnitt 2.10 unten gespeichert und gelöscht.

2.8 Übertragen wir persönliche Informationen der Kandidaten?

Wenn rechtlich zulässig, dürfen persönliche Informationen des Kandidaten in Länder außerhalb der von Ihnen bereitgestellten Gerichtsbarkeit übertragen werden. Zum Beispiel können persönliche Informationen von Kandidaten in Systemen in den Vereinigten Staaten gespeichert oder von anderen globalen P&G-Partnern abgerufen werden. Diese Länder haben möglicherweise nicht die gleichen Datenschutzgesetze wie Ihr Wohnsitzland. Wenn Ihre Daten in Länder außerhalb Ihres Heimatlandes übertragen oder darauf zugerufen werden, ergreifen wir entsprechende Schutzmaßnahmen sowie alle gesetzlich vorgeschriebenen administrativen, technischen und/oder vertraglichen Anforderungen, um Ihre persönlichen Daten des Kandidaten zu schützen. Wir führen Transfers außerhalb der Europäischen Union und des Vereinigten Königreichs unter Verwendung vertraglicher Schutzmaßnahmen (wie Standardvertragsklauseln) durch. Wenn Sie eine Kopie des entsprechenden Übertragungsmechanismus wünschen, kontaktieren Sie corporateprivacy.im@pg.com. P&G wird auch spezifische Länderanforderungen einhalten, die Datenübertragungen außerhalb des Erhebungslandes einschränken und/oder Datenlokalisierung erfordern.

Wenn Sie sich im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), im Vereinigten Königreich (und Gibraltar) oder in der Schweiz befinden, beachten Sie bitte, dass P&G nach dem EU-U.S. Data Privacy Framework (EU-U.S. DPF), DER BRITISCHEN ERWEITERUNG DES EU-US-DPF und dem Swiss-US-DPF zertifiziert ist. Datenschutzrahmen (Schweizerisch-US) DPF [zusammen der "Datenschutzrahmen"]

entwickelt vom US-Handelsministerium sowie der Europäischen Kommission sowie dem Informationsbeauftragten und dem Schweizer Bundesdatenschutz, bezüglich der Übertragung personenbezogener Daten vom EWR, Großbritannien (und Gibraltar) oder der Schweiz in die USA. [Klicken Sie hier](#), um unser *Datenschutzrahmenwerk: Datenschutzrichtlinie für Arbeitnehmer* einzusehen.

2.9 Wie sichern wir persönliche Informationen von Kandidaten?

Wir implementieren angemessene physische, administrative, vertragliche und technische Maßnahmen wie Verschlüsselung und Zugriffskontrollen, die darauf ausgelegt sind, persönliche Informationen des Kandidaten vor versehentlicher, rechtswidriger oder unautorisierter Zerstörung, Verlust, Änderung, Offenlegung oder Zugriff oder Nutzung sowie allen anderen rechtswidrigen Formen der Verarbeitung zu schützen.

2.10 Wie lange bewahren Sie meine persönlichen Daten auf?

Wir bewahren personenbezogene Daten der Kandidaten für einen Zeitraum von drei (3) Jahren auf, sofern kein anderer Datenspeicherzeitraum durch geltendes Recht vorgeschrieben ist. P&G hat diesen dreijährigen globalen Standard übernommen, um es einem Kandidaten zu ermöglichen, sich auf verschiedene Positionen in mehreren Ländern zu bewerben, ohne ein neues Profil erstellen zu müssen. Kandidaten können jederzeit innerhalb des Dreijahreszeitraums die Löschung ihrer persönlichen Kandidatendaten beantragen (beachten Sie, dass dies bei dieser Maßnahme den laufenden Rekrutierungsprozess stören oder beenden kann). Der Antrag auf Löschung vor Ablauf des Dreijahreszeitraums wird in der Regel angenommen, es sei denn, die längere dreijährige Datenaufbewahrungsfrist wird durch geltendes Recht vorgeschrieben; und/oder um die legitimen geschäftlichen Interessen von P&G zu erfüllen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf unser Recht, rechtliche Ansprüche auszuüben oder zu verteidigen.

Wie in Abschnitt 2.1 oben erwähnt, werden bestimmte persönliche Informationen des Kandidaten als Mitarbeiterdaten in seine Mitarbeiterakte aufgenommen. Persönliche Mitarbeiterinformationen unterliegen [der globalen Datenschutzrichtlinie von P&G](#) (und allen relevanten regionalen Ergänzungen), einschließlich aller relevanten Aufbewahrungsfristen.

2.11 Verwendet P&G Künstliche Intelligenz ("KI")-Tools?

Bei P&G setzen wir uns für einen effizienten, gerechten und innovativen Einstellungsprozess ein. Im Rahmen dieses Engagements können persönliche Informationen der Kandidaten von KI-Tools für die Rekrutierungszwecke von P&G verarbeitet werden. P&G kann KI-Tools einsetzen, um talentierte Personen mit den richtigen Chancen zusammenzubringen, unsere Rekrutierungsprozesse zu vereinfachen, Einblicke zu gewinnen, Kandidaten bessere Erfahrungen zu bieten und auf andere Weise die in Abschnitt 2.1 genannten Ziele zu erfüllen. So können P&G-Personalvermittler KI-Tools einsetzen, um zu bewerten, wie gut potenzielle Kandidaten zu den Anforderungen passen und so gut passende potenzielle Kandidaten zu Bewerbungen für offene Stellen einladen. P&G nutzt außerdem KI-Tools, um zu bewerten, wie eng eingereichte Bewerbungen mit den Anforderungen übereinstimmen, sodass wir Bewerbungen schneller bewerten und sicherstellen können, dass alle Bewerbungen fair bearbeitet werden.

Während KI-Tools die Effizienz des Einstellungsprozesses von P&G steigern, priorisieren wir bei unseren Einstellungsentscheidungen einen ganzheitlichen Ansatz. Hier sind einige wichtige Best Practices, denen wir folgen:

- **Menschliches Urteil:** KI-Werkzeuge werden unter menschlicher Aufsicht eingesetzt, um menschliche Entscheidungen zu unterstützen. P&G nutzt keine KI-Tools, um automatisch menschliche Entscheidungen im Zusammenhang mit der Einstellung zu treffen oder zu ersetzen.
- **Umfassende Bewertung:** Die Ergebnisse von KI-Tools sind nur ein Faktor, der berücksichtigt wird, um zu bestimmen, wie gut Kandidaten oder potenzielle Kandidaten den Anforderungen der Stelle entsprechen können. Bewertungsergebnisse, Screening-Interviews, Einstellungsführungsgespräche und andere relevante Daten werden verwendet, um endgültige Einstellungsentscheidungen zu treffen.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Wir ermutigen Kandidaten, ihre Profile aktuell zu halten, da vollständige Informationen zu genaueren Empfehlungen für zukünftige Jobmöglichkeiten führen können.

P&G setzt Maßnahmen um, um Verzerrungen in unserem Einstellungsprozess zu mindern, einschließlich möglicher Voreingenommenheit durch den Einsatz von KI-Tools. Wo KI-Tools von externen Parteien bereitgestellt werden, setzt P&G die in Abschnitt 2.6 festgelegten Schutzmaßnahmen um, um persönliche Informationen der Kandidaten zu schützen.

3.0 Zukünftige Modifikationen

P&G kann diese Mitteilung beispielsweise ändern, um Änderungen in Gesetzen, Vorschriften, Unternehmenspraktiken und -verfahren zu entsprechen oder um auf neue Bedrohungen oder neue Anforderungen von Datenschutzbehörden zu reagieren. Wenn solche Änderungen unsere Verarbeitung Ihrer persönlichen Kandidatendaten wesentlich beeinflussen, werden wir Sie entsprechend benachrichtigen.

4.0 Kontaktinformationen

Der Verantwortliche für Ihre persönlichen Kandidatendaten ist The Procter & Gamble Company, einschließlich relevanter Tochtergesellschaften und verbundener Unternehmen. Wenn Sie Fragen zu Ihren persönlichen Kandidatendaten oder zu bestimmten Tochtergesellschaften und Tochtergesellschaften haben, die Zugang zu Ihren persönlichen Daten haben könnten, senden Sie uns bitte eine E-Mail an corporateprivacy.im@pg.com. Wenn Sie diese oder andere Fragen oder Bedenken bezüglich unserer Verarbeitung Ihrer persönlichen Daten/persönlichen Kandidatendaten haben, können Sie auch unseren Global Data Protection Officer unter – E-Mail: pgprivacyofficer.im@pg.com, Telefon: +1 (513) 622-0103, Postadresse: 1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, USA kontaktieren.

Anhang 1: Rechtliche Grundlage für die Bearbeitung

Während des Rekrutierungsprozesses gibt es verschiedene Phasen der Sammlung persönlicher Kandidatendaten:

Stufe 1: Persönliche Informationen, die von einem Kandidaten gesammelt werden, der unseren Rekrutierungsprozess noch nicht begonnen hat, aber Interesse an einer Bewerbung bei P&G gezeigt hat:

Art der persönlichen Informationen des Kandidaten, die während Phase 1 gesammelt wurden,	Rechtsgrundlage für die Bearbeitung (Europäischer Wirtschaftsraum/UK/Schweiz)	Rechtsgrundlage für die Bearbeitung (Großchina; Asien, Naher Osten und Afrika)
<u>Kontaktinformationen</u> • Vollständiger Name oder frühere Namen (wie Mädchennamen) • Ehrentitel und Titel, einschließlich bevorzugter Name und Gruß • E-Mail-Adresse • Telefonnummer • Handynummer	Zustimmung	Zustimmung
<u>Berufliche Daten</u> • Lebenslauf oder Lebenslauf	Zustimmung	Zustimmung
<u>Digitale Identifikationsdaten</u> • IP-Adresse • Cookie-, Tag- und/oder Pixel-Identifikator	Einwilligung. Sie werden auf der entsprechenden P&G-Website ein Cookie-Banner sehen, das Ihnen erlaubt, Ihre Cookie-Präferenzen zu verwalten.	Einwilligung, falls gesetzlich vorgeschrieben
<u>Medizinische oder Gesundheitsinformationen</u>	Für medizinische/gesundheitliche Daten, die im Zusammenhang mit dem Kandidatenanpassungsprozess von P&G geteilt werden, ist die rechtliche Grundlage unser legitimes Interesse daran, angemessene Vorkehrungen für Kandidaten sicherzustellen. P&G kann sich auch	Zustimmung (Eine separate Zustimmung ist in Festland – Großchina bei der Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten erforderlich.)

	auf die rechtliche Verpflichtung nach geltenden Arbeitsgesetzen stützen.	
--	--	--

Phase 2: Persönliche Informationen, die von aktiven Teilnehmern unseres Rekrutierungsprozesses gesammelt werden:

Art der während Phase 2 erhobenen persönlichen Informationen des Kandidaten	Rechtsgrundlage für die Bearbeitung (Europäischer Wirtschaftsraum/UK/Schweiz)	Rechtsgrundlage für die Bearbeitung (Großchina; Asien, Naher Osten und Afrika)
<u>Kontaktinformationen</u> • Vollständiger Name oder frühere Namen (wie Mädchennamen) • Ehrentitel und Titel, einschließlich bevorzugter Name und Gruß • Postadresse • E-Mail-Adresse • Telefonnummer • Handynummer	Legitime Interessen an der Kommunikation mit Kandidaten. Einwilligung für automatische Texterinnerungen.	Zustimmung
<u>Berufliche Daten</u> Lebenslauf oder Lebenslauf	Berechtigte Interessen bei der Beurteilung der Eignung von Kandidaten für eine Rolle bei P&G.	Zustimmung
<u>Zusätzliche berufliche Daten</u> • Frühere Berufserfahrung einschließlich Referenzen • Daten von LinkedIn-Profilen und ähnlichen Plattformen • Akademische Daten wie Ausbildungs- und Abschlussinformationen • Berufliche Lizenzen, Zertifikate, Mitgliedschaften und Zugehörigkeiten • Persönliche und berufliche Fähigkeiten (z. B. gesprochene Sprachen), Interessen und Hobbys • Berufliche Ziele und Interessen	Berechtigte Interessen bei der Beurteilung der Eignung von Kandidaten für eine Rolle bei P&G.	Zustimmung

<u>Zusätzliche digitale Identifikation</u> • Digitale Signatur	Gesetzliche Verpflichtung, die geltenden Anforderungen an digitale Signaturen einzuhalten.	Zustimmung
<u>Audiovisuelle Informationen</u> • Bild • Stimme	Berechtigtes Interesse daran, im Rahmen unseres Rekrutierungsprozesses Vorstellungsgespräche durchzuführen.	Zustimmung (Eine separate Zustimmung ist in Festland – Großchina bei der Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten erforderlich.)
<u>Finanzinformationen</u> • Bankkontoinformationen	Berechtigte Interessen, sicherzustellen, dass während des Interviewprozesses entstandenen Ausgaben erstattet werden.	Zustimmung (Eine separate Zustimmung ist in Festland – Großchina bei der Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten erforderlich.)
<u>Regierungs- ID/Arbeitsberechtigungsinformationen</u> • Nationaler Ausweis • Staatsbürgerschaft • Facharztausbildung • Nationalität • Geburtsland • Militär- und/oder Veteranenstatus	Berechtigte Interessen an der Sicherstellung eines reibungslosen Ablaufs unseres Rekrutierungsprozesses. Gesetzliche Verpflichtung sicherzustellen, dass Kandidaten arbeitsfähig sind.	Zustimmung (Eine separate Zustimmung ist in Festland – Großchina bei der Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten erforderlich.)
<u>Testergebnisse</u> • Die Ergebnisse aus allen Eignungs-, Argumentations- oder Persönlichkeitstests, die Sie im Rahmen des Rekrutierungsprozesses durchführen.	Vertragliche Notwendigkeit	Zustimmung
<u>Persönliche Merkmale</u> (beachten Sie, dass die Sammlung der folgenden Arten personenbezogener Daten je nach geografischer Lage variieren kann, vorbehaltlich geltendem Recht, und nicht an allen Orten angefordert werden kann, sondern stattdessen in	Wenn Informationen vom Kandidaten geteilt werden müssen, und sofern unten nicht angegeben, besteht die rechtliche Grundlage in den legitimen Interessen von P&G daran,	Zustimmung

Stufe 3 unten gesammelt werden kann) • Geschlecht • Behinderung • Militär- und/oder Veteranenstatus • Ethnie und/oder Rasse	sicherzustellen, dass P&G eine vielfältige Belegschaft rekrutiert. Wenn Informationen freiwillig bereitgestellt werden und nicht vom Kandidaten geteilt werden müssen, ist die rechtliche Grundlage die Einwilligung. Für im Vereinigten Königreich erhobene Daten zu ethnischen und/oder ethnischen Zugehörigkeiten stützt sich P&G auf das erhebliche öffentliche Interesse an der Rekrutierung einer vielfältigen Belegschaft.	
<u>Medizinische oder Gesundheitsinformationen</u>	Für medizinische/gesundheitliche Daten, die im Zusammenhang mit dem Kandidatenanpassungsprozess von P&G geteilt werden, ist die rechtliche Grundlage unser legitimes Interesse daran, angemessene Vorkehrungen für Kandidaten sicherzustellen. P&G kann sich auch auf die rechtliche Verpflichtung nach geltenden Arbeitsgesetzen stützen.	Zustimmung (Eine separate Zustimmung ist in Festland – Großchina bei der Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten erforderlich.)
<i>Zusätzliche Informationen, die während des Interviewprozesses gesammelt wurden</i>	Berechtigte Interessen bei der Beurteilung der Eignung von Kandidaten für eine Rolle bei P&G.	Zustimmung
<i>Alle weiteren gesetzlich erforderlichen Informationen zur Einhaltung der Beschäftigung oder freiwillig von Kandidaten bereitgestellt werden</i>		

Stufe 3: Persönliche Informationen, die gesammelt werden, nachdem ein Bewerber ein Arbeitsangebot angenommen hat, aber vor Arbeitsbeginn:

Art der persönlichen Informationen des Kandidaten, die während Phase 3 gesammelt wurden	Rechtsgrundlage für die Bearbeitung (Europäischer Wirtschaftsraum/UK/Schweiz)	Rechtsgrundlage für die Bearbeitung (Großchina; Asien, Naher Osten und Afrika)

<u>Zusätzliche Informationen zu staatlichem Ausweis/Arbeitsberechtigung</u> • Geburtsdatum • Sozialversicherungsnummer • Führerscheinnummer • Passnummer • Weitere von der Regierung ausgestellte Kennzeichen, die zur Einhaltung benötigt werden können (z. B. Arbeits- oder Einwanderungsvisa oder Führerscheinnummern, wenn Sie ein lizenzierter Fachmann sind)	Gesetzliche Verpflichtung, sicherzustellen, dass Einzelpersonen für eine Beschäftigung qualifiziert sind. Berechtigte Interessen daran, die Sicherheit unserer Belegschaft zu gewährleisten und sicherzustellen, dass Personen entsprechend qualifiziert sind, um ihre Aufgaben auszuüben.	Zustimmung
<u>Medizinische oder Gesundheitsinformationen</u>	Berechtigte Interessen daran, angemessene Vorkehrungen für Kandidaten zu treffen und die Eignung für eine Rolle zu beurteilen. Rechtliche Verpflichtung nach geltenden Arbeitsgesetzen.	Zustimmung
<u>Alle weiteren gesetzlich erforderlichen Informationen zur Einhaltung der Beschäftigung oder freiwillig von Kandidaten bereitgestellt werden</u>		

Datenanalyse: Im Europäischen Wirtschaftsraum/Großbritannien/Schweiz stützt sich P&G auf unser berechtigtes Interesse an dieser Verarbeitung, sofern keine rechtliche Zustimmung erforderlich ist. Für Großchina, Asien, den Nahen Osten und Afrika ist die rechtliche Grundlage die Zustimmung.