

Pflichtinformationen gem. Art. 12 ff. DS-GVO**Kontaktdaten des Verantwortlichen**

Die Gesellschaften der AraCom Gruppe, bestehend aus:

AraCom Software Solutions GmbH, Daimlerstraße 13, 86368 Gersthofen
AraCom IT Services GmbH, Daimlerstraße 13, 86368 Gersthofen
Milestone Consult GmbH, Carl-Friedrich-Gauß-Str. 17, 47475 Kamp-Lintfort
AUDEL EDV-Beratung GmbH, Wendentorwall 10, 38100 Braunschweig
IDV GmbH, Theresienhöhe 30, 80339 München

Vertreten durch: Geschäftsführung

Anschrift: Daimlerstraße 13, 86368 Gersthofen (Zentrale)

Tel.: +49 (821) 5704 53 0

Internet: www.aracom.de

Kontaktdaten der Datenschutzbeauftragten (extern):

Name: Frau Daniela Ruckwied

Unternehmen: DATEV eG

E-Mail: datenschutz@aracom.de

Wir informieren Sie über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch die jeweils verantwortliche Gesellschaft der AraCom Gruppe und über Ihre Datenschutzrechte. Verantwortlich ist grundsätzlich die Gesellschaft, mit der Ihr Beschäftigungsverhältnis besteht oder angebahnt wird. Eine Verarbeitung oder Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb der AraCom Gruppe erfolgt nur, wenn dafür eine datenschutzrechtliche Grundlage besteht, z. B. im Rahmen einer gemeinsamen Verantwortlichkeit nach Art. 26 DS-GVO im Bewerbungs- und Personalprozess, und die Verarbeitung für den jeweiligen Zweck erforderlich ist.

Woher beziehen wir Ihre personenbezogenen Daten?

Ihre Daten erheben wir grundsätzlich direkt bei Ihnen. Im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder Bewerbungsverfahrens verarbeiten wir die von Ihnen bereitgestellten personenbezogenen Daten, soweit dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, für vorvertragliche Maßnahmen oder zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten erforderlich ist.

Im Bewerbungsverfahren verarbeiten wir insbesondere die von Ihnen im Rahmen Ihrer Bewerbung übermittelten oder im Auswahlverfahren entstehenden personenbezogenen Daten.

Zur Abwicklung des Arbeitsvertrags kann es außerdem erforderlich sein, personenbezogene Daten zu verarbeiten, die wir zulässigerweise von anderen Unternehmen oder sonstigen Dritten, z. B. Sozialversicherungsträgern, erhalten haben.

Darüber hinaus verarbeiten wir gegebenenfalls personenbezogene Daten aus öffentlich zugänglichen Quellen, z. B. Internetauftritten, soweit wir diese zulässigerweise und nur für den jeweiligen Zweck nutzen.

Sind Sie zur Bereitstellung personenbezogener Daten verpflichtet?

Im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses oder Bewerbungsverfahrens müssen Sie die personenbezogenen Daten bereitstellen, die für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, für vorvertragliche Maßnahmen, zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder zur Wahrnehmung arbeitsrechtlicher Rechte und Pflichten erforderlich sind. Diese Pflicht kann sich insbesondere aus gesetzlichen Vorschriften, dem Arbeitsvertrag, vorvertraglichen Pflichten oder arbeitsrechtlichen Mitwirkungspflichten ergeben.

Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Grundsätzlich sind damit alle Geschlechter mit einbezogen.

Stellen Sie erforderliche Daten nicht bereit, kann ein Bewerbungsverfahren gegebenenfalls nicht durchgeführt, ein Beschäftigungsverhältnis nicht begründet oder ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis nicht ordnungsgemäß umgesetzt werden. Dies kann insbesondere Auswirkungen auf die Vertragsdurchführung, Entgeltabrechnung sowie die Erfüllung steuer-, sozialversicherungs-, arbeitsrechtlicher und sonstiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten haben. Angaben, die für den jeweiligen Zweck nicht erforderlich sind oder deren Verarbeitung auf einer Einwilligung beruht, sind freiwillig. Eine erteilte Einwilligung können Sie jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Welche Kategorien personenbezogener Daten verarbeiten wir?

Wir verarbeiten personenbezogene Daten, die für die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, für vorvertragliche Maßnahmen im Bewerbungsverfahren oder zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten erforderlich sind. Dazu gehören insbesondere Stamm- und Kontaktdaten, Bewerbungsdaten, Qualifikations- und Ausbildungsdaten, Vertrags- und Beschäftigungsdaten, Vergütungs-, Abrechnungs-, Steuer- und Sozialversicherungsdaten, Bankverbindungsdaten, Arbeitszeit-, Urlaubs- und Abwesenheitsdaten, Kommunikations- und IT-Nutzungsdaten sowie Daten aus Personalverwaltung, Personalentwicklung, Arbeitssicherheit und interner Organisation.

Im Bewerbungsverfahren verarbeiten wir insbesondere Ihre Bewerbungsunterlagen und Angaben, z. B. Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse, Qualifikationsnachweise, beruflichen Werdegang, Gehaltsvorstellungen und Verfügbarkeit. Hinzu kommen Informationen, die im Rahmen von Gesprächen, Kommunikation und Auswahlverfahren entstehen. Bei Beschäftigten verarbeiten wir darüber hinaus insbesondere Daten zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses, zur Entgeltabrechnung, zur betrieblichen Organisation, zur Erfüllung arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Pflichten sowie zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

Soweit erforderlich, verarbeiten wir auch besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Art. 9 DS-GVO. Dazu gehören insbesondere Gesundheitsdaten, Angaben zur Arbeitsunfähigkeit, zur Schwerbehinderteneigenschaft oder zur Religionszugehörigkeit, soweit dies zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten im Beschäftigungskontext, für steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Zwecke oder zur Wahrnehmung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrecht erforderlich ist. Rechtsgrundlage ist je nach Zweck insbesondere Art. 9 Abs. 2 lit. b DS-GVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG. Werden besondere Kategorien personenbezogener Daten ausnahmsweise auf Grundlage einer ausdrücklichen Einwilligung verarbeitet, erfolgt dies auf Grundlage von Art. 9 Abs. 2 lit. a DS-GVO i. V. m. § 26 Abs. 2 und Abs. 3 BDSG.

Zwecke und Rechtsgrundlagen der Verarbeitung

Ihre personenbezogenen Daten werden im Einklang mit den Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verarbeitet:

Zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG)

Die Datenverarbeitung dient insbesondere der Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses, der Personalverwaltung, Entgeltabrechnung, Einsatz- und Abwesenheitsplanung, internen Organisation, Personalentwicklung sowie der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen und vertraglicher Pflichten außerhalb des Beschäftigtendatenschutzes (gem. Art. 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO)

Diese Rechtsgrundlage kommt insbesondere zum Tragen, wenn vorvertragliche Maßnahmen auf Ihre Anfrage hin durchgeführt werden oder vertragliche Pflichten betroffen sind, die nicht bereits speziell durch § 26 BDSG erfasst werden. Im Beschäftigungskontext stützen wir die Verarbeitung vorrangig auf § 26 BDSG sowie, soweit einschlägig, auf die jeweiligen Rechtsgrundlagen der DS-GVO.

Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Grundsätzlich sind damit alle Geschlechter mit einbezogen.

Aufgrund gesetzlicher Vorgaben (gem. Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO)

Die Zwecke der Datenverarbeitung ergeben sich aus gesetzlichen Vorgaben, insbesondere aus steuer-, sozialversicherungs-, handels-, arbeits- und aufbewahrungsrechtlichen Pflichten sowie aus Nachweis- und Dokumentationspflichten.

Zur Aufdeckung von Straftaten (gem. § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG)

Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen wir Ihre personenbezogenen Daten verarbeiten, wenn dokumentierte tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen wurde. Voraussetzung ist, dass die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und Ihr schutzwürdiges Interesse am Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt. Art und Ausmaß der Verarbeitung dürfen insbesondere im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sein.

Aufgrund einer Einwilligung (gem. Art. 6 Abs. 1 lit. a DS-GVO und § 26 Abs. 2 BDSG)

Die Zwecke der Verarbeitung ergeben sich aus der jeweiligen Einwilligung. Beispiele sind die Veröffentlichung Ihres Bildes auf unserer Website, die Zusendung eines Newsletters, die Speicherung Ihrer Bewerbungsdaten in einem Bewerberpool oder die Weitergabe der von Ihnen überlassenen Daten an Dritte auf Ihren Wunsch. Im Beschäftigungsverhältnis berücksichtigen wir bei Einwilligungen insbesondere die bestehende Abhängigkeit und die Umstände der Erteilung. Eine Einwilligung erfolgt freiwillig, zweckgebunden und informiert. Aus der Nichterteilung oder dem Widerruf entstehen Ihnen keine Nachteile, soweit die Verarbeitung nicht aus anderen Gründen erforderlich oder gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine erteilte Einwilligung können Sie jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Verarbeitungen, die vor dem Widerruf erfolgt sind, bleiben davon unberührt.

Im Rahmen der Interessenabwägung (gem. Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO)

Die Verarbeitung kann zur Wahrung unserer berechtigten Interessen erforderlich sein, sofern Ihre Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten nicht überwiegen. Berechtigte Interessen können insbesondere bestehen bei der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche, der Abwehr von Haftungsansprüchen, der Gewährleistung der IT-Sicherheit, der Verhinderung von Straftaten sowie der ordnungsgemäßen internen Organisation und Kommunikation.

Einsatz von IT-gestützten Systemen und KI-gestützten Funktionen

Im Rahmen der Personalverwaltung und des Bewerbungsverfahrens setzen wir IT-gestützte Systeme ein, insbesondere Personio. Innerhalb dieser Systeme können KI-gestützte Funktionen unterstützend genutzt werden. Die Verarbeitung dient insbesondere der Organisation, Vorbereitung und Dokumentation von Personal- und Bewerbungsprozessen, der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen sowie zulässigen internen Auswertungen durch berechtigte Mitarbeitende. Dabei können insbesondere Stamm-, Kontakt-, Bewerbungs-, Beschäftigungs- und Qualifikationsdaten sowie im Einzelfall weitere für den jeweiligen Personal- oder Bewerbungsprozess erforderliche personenbezogene Daten verarbeitet werden.

Rechtsgrundlage ist je nach Zweck insbesondere § 26 Abs. 1 BDSG zur Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, Art. 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen, Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten sowie Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO zur Wahrung berechtigter Interessen an einer effizienten und ordnungsgemäßen Personalverwaltung. Empfänger der Daten können interne berechtigte Stellen sowie eingesetzte IT-Dienstleister und Auftragsverarbeiter sein, soweit dies für die genannten Zwecke erforderlich ist. Eine Verarbeitung zu unzulässigen Zwecken, insbesondere zu einer unzulässigen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, findet nicht statt. KI-gestützte Funktionen werden nicht eingesetzt, um ausschließlich automatisierte Entscheidungen im Sinne des Art. 22 DS-GVO über die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über Bewerbungen zu treffen.

Wer erhält Ihre personenbezogenen Daten?

Innerhalb unserer Unternehmensgruppe erhalten nur diejenigen Stellen und Personen Zugriff auf Ihre personenbezogenen Daten, die diese zur Erfüllung arbeitsvertraglicher, vorvertraglicher, gesetzlicher oder organisatorischer Aufgaben benötigen und zur Verarbeitung berechtigt sind. Hierzu zählen insbesondere Geschäftsführung, Personalabteilung, zuständige Führungskräfte, Finanzbuchhaltung, Controlling, IT-

Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Grundsätzlich sind damit alle Geschlechter mit einbezogen.

Administration sowie sonstige interne Stellen, soweit deren Einbindung für den jeweiligen Zweck erforderlich ist.

Außerhalb unserer Unternehmensgruppe können Ihre personenbezogenen Daten an Empfänger übermittelt werden, soweit dies zur Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, zur Durchführung des Bewerbungsverfahrens, zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich ist. Hierzu zählen insbesondere Sozialversicherungsträger, Krankenkassen, Finanzbehörden, Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträger, Banken, Versicherungen, Behörden sowie sonstige öffentliche Stellen, soweit eine gesetzliche Übermittlungsbefugnis oder -pflicht besteht.

Zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen sowie zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen können ferner sachkundige externe Stellen eingebunden werden, insbesondere Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte, arbeitsmedizinische Dienste, betriebliche Versorgungs- und Versicherungsanbieter sowie sonstige fachlich zur Verschwiegenheit verpflichtete Dienstleister.

Eine Übermittlung an weitere Empfänger erfolgt nur, wenn hierfür eine gesetzliche Grundlage besteht, dies zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich ist, Sie eingewilligt haben oder die Übermittlung auf Ihren Wunsch hin erfolgt. Empfänger können insbesondere verbundene Unternehmen der AraCom Gruppe, Behörden, Gerichte, sonstige öffentliche Stellen oder weitere Dritte sein, soweit dies im jeweiligen Einzelfall erforderlich und datenschutzrechtlich zulässig ist.

Zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen setzen wir außerdem Auftragsverarbeiter und sonstige Dienstleister ein. Diese verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich nach unserer Weisung und auf Grundlage entsprechender vertraglicher Vereinbarungen. Dazu gehören insbesondere IT-Dienstleister, Rechenzentrums- und Cloud-Dienstleister, Anbieter von HR- und Bewerbermanagementsystemen, Kommunikations- und Kollaborationstools, Akten- und Datenträgervernichter sowie Support- und Wartungsdienstleister. Hierzu zählt insbesondere Personio als IT-Dienstleister und Auftragsverarbeiter für Personalverwaltung, Bewerbungsbearbeitung und unterstützende interne HR-Prozesse. Die Auftragsverarbeiter werden vertraglich zur Einhaltung der Vorgaben der DS-GVO und des BDSG verpflichtet.

Werden Ihre Daten an Drittländer oder internationale Organisationen übermittelt?

Eine Übermittlung personenbezogener Daten an ein Drittland oder eine internationale Organisation erfolgt grundsätzlich nicht. Soweit beim Einsatz von IT-Dienstleistern, cloudbasierten Anwendungen, HR-Systemen, Kommunikations- oder Kollaborationstools eine Übermittlung in ein Drittland oder ein Zugriff aus einem Drittland nicht ausgeschlossen werden kann, erfolgt dies ausschließlich nach Maßgabe der Art. 44 ff. DS-GVO. Dies gilt insbesondere bei Anbietern oder Unterauftragsverarbeitern mit Sitz, Konzernzugehörigkeit oder sonstigem Drittlandsbezug außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums. Voraussetzung ist insbesondere ein Angemessenheitsbeschluss der Europäischen Kommission nach Art. 45 DS-GVO, der Abschluss von EU-Standardvertragsklauseln nach Art. 46 Abs. 2 lit. c DS-GVO oder ein anderes nach der DS-GVO zulässiges Übermittlungsinstrument. Soweit erforderlich, treffen wir ergänzende technische und organisatorische Maßnahmen, um ein angemessenes Schutzniveau sicherzustellen. EU-Standardvertragsklauseln sind von der Europäischen Kommission vorgegebene Vertragsklauseln. Sie verpflichten die beteiligten Stellen zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Mindeststandards und enthalten insbesondere Regelungen zu Betroffenenrechten, Kontroll- und Nachweispflichten sowie zum Umgang mit behördlichen Zugriffersuchen im Drittland.

Findet automatisierte Entscheidungsfindung einschließlich Profiling statt?

Eine ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhende Entscheidungsfindung einschließlich Profiling, die Ihnen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder Sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt, findet nicht statt.

Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Grundsätzlich sind damit alle Geschlechter mit einbezogen.

Dauer der Verarbeitung (Kriterien der Löschung)

Personenbezogene Daten von Mitarbeitenden verarbeiten wir für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, soweit dies für dessen Begründung, Durchführung oder Beendigung, zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich ist. Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses löschen wir die Daten, sobald sie für diese Zwecke nicht mehr benötigt werden und keine gesetzlichen Aufbewahrungsfristen, Nachweis- oder Dokumentationspflichten oder berechtigten Interessen an einer weiteren Speicherung entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen. Gesetzliche Aufbewahrungsfristen können sich insbesondere aus handels-, steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Vorschriften ergeben und betragen je nach Datenkategorie regelmäßig bis zu sechs oder zehn Jahre. Einzelne Unterlagen können für die Dauer der maßgeblichen Verjährungsfristen gespeichert werden, soweit dies zur Abwehr oder Durchsetzung von Ansprüchen erforderlich ist.

Personenbezogene Daten von Bewerberinnen und Bewerbern verarbeiten wir für die Dauer des Bewerbungsverfahrens. Kommt kein Beschäftigungsverhältnis zustande, löschen wir die Bewerbungsunterlagen und die im Bewerbungsverfahren verarbeiteten personenbezogenen Daten spätestens sechs Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens. Eine längere Speicherung erfolgt nur, wenn gesetzliche Aufbewahrungspflichten, die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen oder eine ausdrückliche Einwilligung dies erfordern, insbesondere zur Aufnahme in einen Bewerberpool. Im Falle einer Einstellung übernehmen wir die für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlichen Bewerbungsdaten in die Personalakte und verarbeiten sie nach den für Beschäftigtendaten geltenden Löscho- und Aufbewahrungsfristen.

Voraussichtliche Fristen der uns treffenden Aufbewahrungspflichten:

- Erfüllung handels-, steuer- und berufsrechtlicher Aufbewahrungsfristen. Die dort vorgegebenen Fristen zur Aufbewahrung bzw. Dokumentation betragen sechs bis zehn Jahre.

Auskunft über Ihre Rechte

- Recht auf **Auskunft** gem. Art. 15 DS-GVO:
Sie haben das Recht, auf Antrag unentgeltlich Auskunft zu erhalten, ob und welche Daten über Sie gespeichert sind und zu welchem Zweck die Speicherung erfolgt.
- Recht auf **Berichtigung** gem. Art. 16 DS-GVO:
Sie haben das Recht, von dem Verantwortlichen unverzüglich die Berichtigung Ihrer unrichtigen personenbezogenen Daten zu verlangen. Unter Berücksichtigung der Zwecke der Verarbeitung haben Sie das Recht, die Vervollständigung unvollständiger personenbezogener Daten — auch mittels einer ergänzenden Erklärung — zu verlangen.
- Recht auf **Löschung („Recht auf Vergessenwerden“)** gem. Art. 17 DS-GVO:
Sie haben das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass Ihre Daten unverzüglich gelöscht werden. Der Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern einer der folgenden Gründe zutrifft:
 - a) Zwecke, für die die personenbezogenen Daten erhoben wurden, entfallen
 - b) Sie widerrufen Ihre Einwilligung der Verarbeitung. Eine anderweitige Rechtsgrundlage für die Verarbeitung liegt nicht vor.
 - c) Sie widersprechen der Verarbeitung. Eine anderweitige Rechtsgrundlage für die Verarbeitung liegt nicht vor.
 - d) Die personenbezogenen Daten wurden unrechtmäßig verarbeitet.
 - e) Die Löschung der personenbezogenen Daten ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung nach dem Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten erforderlich, dem der Verantwortliche unterliegt.
 - f) Die personenbezogenen Daten wurden in Bezug auf angebotene Dienste der Informationsgesellschaft gemäß Artikel 8 Absatz 1 erhoben.
- Recht auf **Einschränkung der Verarbeitung** gem. Art. 18 DS-GVO i. V. m. § 35 BDSG:
Sie haben das Recht, die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen, wenn eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:
 - a) Die Richtigkeit der personenbezogenen Daten wird von Ihnen angezweifelt.
 - b) Die Verarbeitung ist unrechtmäßig; Sie lehnen eine Löschung jedoch ab.
 - c) Personenbezogene Daten werden für die Zwecke der Verarbeitung nicht länger benötigt; Sie benötigen die Daten jedoch zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.
 - d) Sie haben Widerspruch gegen die Verarbeitung gem. Art. 21 Abs. 1 DS-GVO eingelegt. Solange noch nicht feststeht, ob die berechtigten Gründe des Verantwortlichen Ihnen gegenüber überwiegen, wird die Verarbeitung eingeschränkt.
- Recht auf **Datenübertragbarkeit** gem. Art. 20 DS-GVO:
Sie haben das Recht, Ihre Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format von dem Verantwortlichen zu erhalten. Eine Weiterleitung an einen anderen Verantwortlichen darf von uns nicht behindert werden, soweit die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen.
- **Widerspruchsrecht** gem. Art. 21 DS-GVO:
Sie haben das Recht, aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit Widerspruch gegen die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten einzulegen, soweit die Verarbeitung auf Art. 6 Abs. 1 lit. e oder lit. f DS-GVO beruht. Nach einem Widerspruch verarbeiten wir Ihre personenbezogenen Daten nicht mehr, es sei denn, wir können zwingende schutzwürdige Gründe nachweisen, die Ihre Interessen, Rechte und Freiheiten überwiegen, oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen. Bitte wenden Sie sich hierfür an den oben genannten Verantwortlichen oder an die Datenschutzbeauftragte.

Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Grundsätzlich sind damit alle Geschlechter mit einbezogen.

- **Beschwerderecht** bei der Aufsichtsbehörde gem. Art. 13 Abs. 2 lit. d, Art. 77 DS-GVO i. V. m. § 19 BDSG:
Wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung Ihrer Daten gegen die DS-GVO verstößt, haben Sie das Recht, Beschwerde bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde einzulegen. Zuständig ist insbesondere die Aufsichtsbehörde der jeweils verantwortlichen Gesellschaft. Für die AraCom Software Solutions GmbH, die AraCom IT Services GmbH und die IDV GmbH ist dies regelmäßig das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA), Promenade 18, 91522 Ansbach. Für die übrigen Gesellschaften kann abhängig vom Sitz der Gesellschaft eine andere Landesdatenschutzaufsichtsbehörde zuständig sein. Bevor Sie Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde einreichen, können Sie sich gern zunächst über die oben genannten Kontaktmöglichkeiten an uns wenden.
- **Widerruf der Einwilligung** gem. Art. 7 Abs. 3 DS-GVO i. V. m. § 26 Abs. 2 BDSG:
Beruht die Verarbeitung auf Ihrer Einwilligung, können Sie diese zweckgebundene Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung, die bis zum Widerruf auf Grundlage der Einwilligung erfolgt ist, bleibt davon unberührt.