

AGB für die Arbeitskräfteüberlassung der DUO Job GmbH

1. Geltungsbereich

1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, im Folgenden kurz Überlasser genannt, und dem Beschäftigerbetrieb, im folgenden Beschäftiger genannt.

1.2. Überlasser und Beschäftiger vereinbaren die Geltung dieser AGB nicht nur für das erste Rechtsgeschäft, sondern ausdrücklich auch für sämtliche weiteren Geschäfte, wie insbesondere Folge- und Zusatzaufträge. Diese AGB und sonstige Bestimmungen des Einzelvertrages gelten auch dann fort, wenn der Überlasser über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt ist.

1.3. Der Überlasser erklärt, Verträge nur aufgrund dieser AGB abschließend zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen der Beschäftiger wird ausdrücklich widersprochen. Diese gelten nur dann, wenn dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart wird. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht mit einzelnen Bestimmungen dieser AGB kollidieren. Nicht kollidierende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen. In Rahmenvereinbarungen getroffene Vereinbarungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen, im Übrigen werden die Rahmenvereinbarungen durch diese AGB ergänzt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde.

1.4. Der Beschäftiger erklärt mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebotes des Überlassers, dass er mit dem Inhalt dieser AGB einverstanden ist. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass der Überlasser diese AGB über Verlangen des Beschäftigers jederzeit nochmals ausfolgt. Verfügt der Überlasser über eine Website, können diese AGB dort abgerufen und ausgedruckt werden. *Die AGB sind auf der Website von DUO Job GmbH unter www.duojob.at/agb/ abrufbar.*

1.5. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitserfordernis, nicht jedoch Mitteilungen per email. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden. Weiters wird festgehalten, dass Nebenabreden zu diesen AGB nicht bestehen.

1.6. Arbeitskräfte des Überlassers sind weder zur Abgabe oder Entgegennahme von Willens- und Wissenserklärung für den Beschäftiger noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss.

2.1. Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung des Überlassers oder ohne Unterfertigung dieser Untertagen durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte zustande.

2.2. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von beiden

Vertragsseiten unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers.

2.3. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftiger den Vertrag mindestens zwei Wochen vor dem letzten Einsatztag der jeweiligen Arbeitskraft schriftlich zu kündigen, es sei denn die Vertragspartner haben ausdrücklich und schriftlich etwas anderes vereinbart. Das Einlangen einer Mitteilung über den letzten Einsatztag beim Überlasser ist ausreichend und maßgeblich.

3. Leistungsumfang

3.1. Der Überlasser beschäftigt Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte und übernimmt in eigener und selbständiger Organisation die Bereitstellung von Arbeitskräften an den Beschäftiger. Die Überlassung erfolgt ausschließlich aufgrund dieser AGB und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG).

3.2. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. Der Überlasser schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

3.3. Der Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen angeführte oder bereits überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

4.1. Die Höhe des jeweiligen Honorars ergibt sich aus dem vom Beschäftiger unterfertigten Angebot, Auftragsbestätigung oder Rahmenvereinbarung. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot des Überlassers erteilt, so kann der Überlasser jenes Honorar geltend machen, das seinen üblichen Konditionen das einem angemessenen Entgelt entspricht.

4.2. Ändern sich nach der Auftragserteilung die Entlohnungsbestimmungen für die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen, ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzuheben. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin beschäftigt werden, gelten die Honorarbestimmungen auch über diesen Termin hinaus.

4.3. Das im Angebot oder der Auftragsbestätigung angeführte Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer geschuldet. Wenn nichts anderes vereinbart ist, ist der Überlasser zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Honorar ist bei Rechnungserhalt ohne jeden Abzug und spesenfrei auf das Konto des Überlassers zu überweisen.

4.4. Wird die Rechnung vom Beschäftiger nicht binnen 10 Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gilt diese hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.

4.5. Für den Fall des Zahlungsverzuges hat der Beschäftiger 17 % Zinsen p.a. zu bezahlen, es sei denn, der Überlasser nimmt höhere Zinsen in Anspruch. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftiger dem Überlasser sämtliche dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen Kosten, wie insbesondere Aufwendungen für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche oder außergerichtliche Rechtsanwaltskosten zu ersetzen.

4.6. Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen, sofern

nicht die Forderungen des Beschäftigers gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem für die Arbeitskräfteüberlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.

4.7. Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftiger oder dessen Gehilfen nach Beendigung der Arbeitszeit vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise (Arbeitsnachweise). Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftiger noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist der Überlasser sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigers verbindlich unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftiger, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigers werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigers die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen des Überlassers angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte.

5. Rechte und Pflichten des Überlassers und Beschäftigers

5.1. Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das Arbeitnehmerschutzgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten. Verletzt der Beschäftiger gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser den Überlasser für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos.

5.2. Der Beschäftiger ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzbekleidung,...) zu setzen und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche ordnungsgemäße und sichere Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen gehen zu Lasten des Beschäftigers.

5.3. Dem Beschäftiger steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitung, Weisung und Aufsichtspflicht zu. Dieser wird die Arbeitskräfte in die Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf dessen Verlangen vorzulegen und sind diesem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5.4. Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der allenfalls in der Einzelvereinbarung vereinbarten Qualifikation und im dort vorgesehenen Tätigkeitsgebiete einsetzen. Er wird den jeweiligen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht qualifiziert sind. Sollte der Beschäftiger überlassene Arbeitskräfte weiterbilden und diese dadurch eine höhere Qualifikation erlangen, wird der Beschäftiger den Überlasser darüber umgehend informieren. Der Überlasser ist sofern nicht eine gesonderte Vereinbarung getroffen wurde berechtigt, das vereinbarte Entgelt entsprechend der erlangten Qualifikation ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzupassen. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung hat er den Überlasser für alle daraus erwachsenden Nachteile schad- und klaglos zu halten.

5.5. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während des Arbeitseinsatzes für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls vom Überlasser zur

Verfügung gestelltes Handwerkszeug und sonstige Ausrüstung versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

5.6. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitnehmer wegen eines unabwendbaren Ereignisses.

5.7. Der Beschäftiger verpflichtet sich, Arbeitskräfte des Überlassers nicht abzuwerben, es sei denn es wird eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen Überlasser und Beschäftiger getroffen.

5.8. Genießt ein überlassener Mitarbeiter bzw. eine überlassene Mitarbeiterin eine durch den Überlasser initiierte Aus- oder Weiterbildung, erklärt sich der Beschäftiger damit einverstanden, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter nach Beendigung der Weiterbildung oder Ausbildung mindestens weitere sechs Monate zu beschäftigen.

5.9. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftiger hat daher dem Überlasser derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen.

5.10. Der Beschäftiger hat den Überlasser bei Abschluss des Arbeitskräfteüberlassungsvertrages über den im Beschäftigerbetrieb geltenden Kollektivvertrag, allfällige Betriebsvereinbarungen und schriftliche Entgeltsvereinbarungen mit der Belegschaft des Beschäftigers, Akkord- oder Prämienarbeit und Arbeitszeitregelungen zu informieren. Allfällige Änderungen dieser Umstände während der Dauer der Zusammenarbeit wird der Beschäftiger umgehend dem Überlasser mitteilen. Der Beschäftiger haftet für die Richtigkeit dieser Angaben.

5.11. Der Überlasser ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.

5.12. Fällt eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftiger den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen möglichst rasch dafür sorgen, dass eine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt wird.

6. Vorzeitige. Beendigungen des Vertrages

6.1. Der Überlasser ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn

- a) der Beschäftiger mit einer Zahlung, zu der der Beschäftiger gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist;
- b) der Beschäftiger gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt;
- c) der Beschäftiger seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;
- d) über das Vermögen des Beschäftigers ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;
- e) im Betrieb des Beschäftigers ein Streik oder eine Aussperrung eintritt ; oder
- f) die Leistungen des Überlassers wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte Unterbleiben,

6.2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist der Überlasser bei Zahlungsverzug des Beschäftigten von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigten berechtigt.

6.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten liegen, vorzeitig aufgelöst oder aus einem solchen Grund die Arbeitnehmer vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen den Überlasser geltend machen.

7. Gewährleistung

7.1. Der Überlasser leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. Der Überlasser schuldet nur dann eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte, wenn eine solche im beiderseits unterfertigten Angebot oder in der Auftragsbestätigung ausdrücklich angeführt ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

7.2. Der Überlasser leistet nur für jene Qualifikation der Arbeitskräfte Gewähr, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann.

7.3. Der Beschäftigte ist umgehend nach Beginn der Überlassung verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.

7.4. Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitige Verbesserung, wird diese durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.

7.5. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte auch in den ersten sechs Monaten ab Überlassung der Arbeitskräfte nachzuweisen.

7.6. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigten sind bei sonstigem Verlust binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

8. Haftung

8.1. Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte beim Beschäftigten oder bei Dritten entstandene Schäden. Der Überlasser haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster, Vorrichtungen und sonstigen übergebenen Sachen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der überlassenen Arbeitskraft Geld, Wertpapiere, kostbare oder empfindliche Sachen anvertraut werden.

8.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche aller Art gegen den Überlasser ausgeschlossen.

8.3. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen. Hat der Beschäftigte die vorzeitige Vertragsauflösung

oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er dem Überlasser für die daraus entstehenden Nachteile. Der Beschäftigte hat in diesen Fällen das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.

8.4. Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, haftet der Überlasser nicht. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle und für Pönale-Verpflichtungen, die der Beschäftigte gegenüber seinem Kunden eingegangen hat, besteht keine Haftung.

8.5. Darüber hinaus ist eine Haftung auf grobes Verschulden und Vorsatz des Überlassers beschränkt.

8.6. Der Beschäftigte haftet dem Überlasser für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftigten wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet.

9. Allgemeines

9.1. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftigte ist das sachlich in Betracht kommendes Gericht am Sitz des Überlassers zuständig. Der Überlasser ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen.

9.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz des Überlassers.

9.3. Beschäftigte und Überlasser vereinbaren ausschließlich die Anwendung des österreichischen Rechts, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt. Dies gilt auch für die Frage des Zustandekommens dieses Vertrages, sowie für die Rechtsfolgen seiner Nachwirkung.

9.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder der Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Vertragsparteien die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

9.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere relevante Informationen hat der Beschäftigte dem Überlasser umgehend schriftlich bekannt zu geben.

10. Datenschutz

10.1. Daten des Beschäftigten

a) Der Überlasser verarbeitet die den Beschäftigten betreffenden personenbezogenen Daten zur Vertragserfüllung bzw. zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen, sowie zu Informations- und Marketingzwecken. Ohne diese Daten kann der Vertrag mit dem Beschäftigten nicht abgeschlossen bzw. erfüllt werden.

b) Zum Zwecke der Vertragsabwicklung ist es erforderlich, die personenbezogenen Daten an interne und externe Dienstleister weiterzugeben. Die zuvor genannten Dritten werden vom Überlasser im Sinne von Art. 28 DSGVO als Auftragsverarbeiter beauftragt und zur Gewährung der Datensicherheit gemäß Art. 24 und 32 DSGVO verpflichtet.

c) Ihre Daten werden nur innerhalb der EU verarbeitet.

d) Wir speichern die den Beschäftigten betreffenden personenbezogenen Daten ausschließlich im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen.

e) Jeder Kunde, der personenbezogene Daten an den Überlasser weitergibt, hat ein Recht auf Information gemäß Art. 12/13 DSGVO, Auskunft gemäß Art. 15 DSGVO sowie auf Berichtigung oder Löschung personenbezogener Daten und Einschränkung der Verarbeitung gemäß DSGVO. Im Falle einer Beschwerde können sie sich an die zuständige Behörde wenden. Zur Befriedigung Ihrer Betroffenenrechte verwenden Sie bitte die E-Mail-Adresse office@duojob.at

9.2. Weitergabe von Mitarbeiterdaten

- a) Der Beschäftigte sichert dem Überlasser zu, die vom Überlasser übermittelten personenbezogenen Daten im Einklang mit den jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu verarbeiten.
- b) Der Beschäftigte erklärt rechtsverbindlich, dass er alle mit der Datenverarbeitung beauftragten Personen vor Aufnahme der Tätigkeit zur Vertraulichkeit verpflichtet hat oder diese einer angemessenen gesetzlichen Verschwiegenheitsverpflichtung unterliegen. Insbesondere bleibt die Verschwiegenheitsverpflichtung der mit der Datenverarbeitung beauftragten Personen auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit und Ausscheiden beim Beschäftigten aufrecht. Der Beschäftigte erklärt rechtsverbindlich, dass er alle erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung nach Art. 32 DSGVO ergriffen hat.
- c) Der Beschäftigte ergreift die technischen und organisatorischen Maßnahmen, damit der Überlasser die Rechte der betroffenen Person nach Kapitel III der DSGVO (Information, Auskunft, Berichtigung und Löschung, Datenübertragbarkeit, Widerspruch, sowie automatisierte Entscheidungsfindung im Einzelfall) innerhalb der gesetzlichen Fristen jederzeit erfüllen kann und überlässt dem Überlasser alle dafür notwendigen Informationen.
- d) Der Beschäftigte ist ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung nicht berechtigt, die überlassenen Daten an Dritte weiterzugeben.
- e) Der Beschäftigte verpflichtet sich, den Überlasser von jeglichen Ansprüchen Dritter mit oder im Zusammenhang einer vom Beschäftigten verschuldeten Verletzung von datenschutzrechtlichen Vorschriften schad- und klaglos zu halten.