

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Arbeitskräfteüberlassung und Vermittlung

1. Geltung

- 1.1. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen Überlasser und Beschäftigter, insbesondere auch für sämtliche künftigen Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn der Überlasser Arbeitskräfte, über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.
- 1.2. Der Überlasser erklärt nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigten wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht mit Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.
- 1.3. In Rahmen- oder Einzelvereinbarungen getroffene Bestimmungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen ergänzen diese AGB die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen.
- 1.4. Gültig ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. 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 E-Mail. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.
- 1.5. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss und Kündigung

- 2.1. Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigten zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftigten nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftigten eingesetzt werden.
- 2.2. Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen schriftlich gekündigt werden.

3. Leistungsgegenstand:

- 3.1. Der Überlasser erklärt über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung und der Vermittlung zu verfügen.
- 3.2. Leistungsgegenstand ist die Zur Verfügung Stellung von Arbeitskräften. Der Überlasser schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.
- 3.3. Der Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

- 4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot des Überlassers angefordert, so kann dieser ein angemessenes Entgelt fordern.
- 4.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte, ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Allfällige überlassenen Arbeitskräfte zu gewährende Einmalzahlungen können vom Überlasser gegenüber dem Beschäftigten geltend gemacht werden. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.
- 4.3. Es wird vereinbart, dass auch weitere aufgrund des Kollektivvertrags oder sonstiger Anwendbarer Bestimmungen anfallende Zuschläge oder Einmalzahlungen vom Überlasser an den Beschäftigten weiterverrechnet werden.
- 4.4. Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe, ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. Der Überlasser ist zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.



- 4.5. Der Rechnungsbetrag ist nach Erhalt binnen 14 Kalendertagen fällig. Wird die Rechnung nicht binnen 14 Kalendertagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.
- 4.6. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 352 UGB verrechnet.
- 4.7. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigten gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden.
- 4.8. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftigten oder dessen Gehilfen vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigten. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigten noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist der Überlasser – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden des Beschäftigten handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigten unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigten werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigten nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte.
- 4.9. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet. Dies gilt auch wenn der Beschäftigte die überlassenen Arbeitnehmer – aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

5. Rechte und Pflichten des Beschäftigten

- 5.1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie etwa AÜG, ASchG, GIBG und AZG zu beachten.
- 5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigte dem Überlasser vor deren Beginn mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigtenbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigtenbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf die Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Dies gilt im Fall des § 10 Abs.1 letzter Satz AÜG auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigten die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftigte dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.
- 5.3. Der Beschäftigte hat den Überlasser vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.
- 5.4. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigten. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftigten die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.
- 5.5. Dieser wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftigte wird den überlassenen Arbeitskräften nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftigte.
- 5.6. Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Überlasser, sowie die überlassene Arbeitskraft über die erforderliche gesundheitliche Eignung und Untersuchungserfordernisse, sowie über sämtlich anderen Sicherheitsaspekte und Gefahren des Arbeitsplatzes zu informieren und den Beschäftigten Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsdokumenten zu gewähren.
- 5.6. Der Beschäftigte wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen sind.
- 5.7. Sollte der Beschäftigte Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich Umstände, die der Beschäftigte dem Überlasser mitgeteilt hat, ändern, wird der Beschäftigte den Überlasser darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftigte eine solche Verständigung hat er dem Überlasser alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigten, ist der Überlasser berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß, in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.

- 5.8. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen im Betrieb zu gewähren und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.
- 5.9. Der Beschäftiger hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.
- 5.10. Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er dem Überlasser allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.
- 5.11. Der Beschäftiger hat den Überlasser längstens 14 Tage vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren, sofern die Überlassung mehr als drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.
- 5.12. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass er nach Ablauf des vierten Jahres einer Überlassung für die weitere Dauer der Überlassung Arbeitgeber im Sinne des Betriebspensionsgesetzes ist und daher die überlassenen Arbeitskräfte in allenfalls bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat.
- 5.13. Bei einem Unfall am Arbeitsplatz ist der Beschäftiger verpflichtet einen Unfallbericht auszufüllen und dieser der zuständigen Behörde und dem Überlasser zu übermitteln.
- 5.13. Arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen einer überlassenen Arbeitskraft z.B. unentschuldigtes Fernbleiben, verspäteter Dienstantritt, ...) sind vom Beschäftiger an den Überlasser zu melden. Meldet sich die überlassene Arbeitskraft beim Beschäftiger krank, ist sie darauf hinzuweisen, sich auch umgehenden beim Überlasser zu melden.

6. Rechte und Pflichten des Überlassers

- 6.1. Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.
- 6.2. Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftiger den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen möglichst rasch versuchen, eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.
- 6.3. Der Überlasser ist verpflichtet bei Endigung der Gewerbeberechtigung den Beschäftiger schriftlich zu informieren.

7. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

- 7.1. Die Vertragspartner sind berechtigt, den Vertrag 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 dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist; b) einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt; c) der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt; oder d) der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.
- 7.2. Der Überlasser ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftiger dies zu vertreten, hat er dem Überlasser den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.
- 7.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, vorzeitig aufgelöst oder die Arbeitskräfte aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes 7.1. vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

8. Gewährleistung

- 8.1. Der Überlasser leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweisen; eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und vom Überlasser schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.
- 8.2. Nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger umgehend verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten

Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 2 Tagen schriftlich anzuzeigen. Widrigenfalls sind sämtliche Ansprüche, wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen.

- 8.3. Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch zur Verfügung Stellung einer Ersatzarbeitskraft (innerhalb einer angemessenen Frist) erbracht.

9. Haftung

- 9.1. Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. Der Überlasser haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen.
- 9.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen.
- 9.3. Der Überlasser haftet nicht für Schäden, die aufgrund von höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftigte zu tragen hat, ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen.
- 9.4. Eine Haftung des Überlassers ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.

10. Personalvermittlung

- 10.1. Das Vertragsverhältnis zwischen dem Überlasser und dem Beschäftigten bezieht sich abgesehen von der Arbeitskräfteüberlassung auch auf die Vermittlung von Arbeitskräften. Das Gewerbe der Personalvermittlung ist vorhanden. Eine Vermittlung liegt vor, wenn die überlassene Arbeitskraft vor dem Ablauf der Mindestüberlassungsdauer von 18 Monaten im Beschäftigterbetrieb übernommen wird, oder die Arbeitskraft über ein anderes Unternehmen welches im selben Tätigkeitsbereich agiert (Arbeitskräfteüberlasser bzw. Personalbereitsteller) beim Beschäftigten erneut zum Einsatz kommt. Die Höhe der Vermittlungsprovision ist in Abhängigkeit zur verstrichenen Überlassungsdauer zu betrachten und wird wie nachfolgend verrechnet. Die Vermittlungsprovision ist auch zu entrichten, wenn der Überlasser dem Auftraggeber einen Kandidaten vorgeschlagen hat und dieser in den nächsten 18 Monaten beim Auftraggeber oder über ein im selben Tätigkeitsbereich agierendes Unternehmen beim Auftraggeber beschäftigt wird.
- 10.2. Der Auftraggeber ist verpflichtet dem Überlasser unverzüglich, schriftlich und unaufgefordert mitzuteilen, wenn es zu einem Arbeitsverhältnis oder einer Überlassung von einem Unternehmen im selben Tätigkeitsbereich von einer zuvor überlassenen oder bekanntgemachten Arbeitskraft gekommen ist. Sollte es zu einem Verdacht kommen trägt der Beschäftigte die Beweislast, dass es nicht zu einem Arbeitsverhältnis mit der besagten Arbeitskraft gekommen ist.
- 10.3. Die Vermittlungsprovision, die vom Auftraggeber zu entrichten ist, wird wie folgt gestaffelt:
- | | |
|--|--|
| - Übernahme ohne vorherige Überlassung | 3,0 Monatsgrundgehälter (brutto zzgl. MwSt.) |
| - Übernahme in den ersten 3 Monaten nach der Überlassung | 2,5 Monatsgrundgehälter (brutto zzgl. MwSt.) |
| - Übernahme nach dem 3 Monaten nach der Überlassung | 2,0 Monatsgrundgehälter (brutto zzgl. MwSt.) |
| - Übernahme nach dem 6 Monaten nach der Überlassung | 1,5 Monatsgrundgehälter (brutto zzgl. MwSt.) |
| - Übernahme nach dem 9 Monaten nach der Überlassung | 1,0 Monatsgrundgehälter (brutto zzgl. MwSt.) |
| - Übernahme nach dem 12 Monaten nach der Überlassung | 0,5 Monatsgrundgehälter (brutto zzgl. MwSt.) |
| - Übernahme nach dem 15 Monaten nach der Überlassung | 0,3 Monatsgrundgehälter (brutto zzgl. MwSt.) |
| - Übernahme nach dem 18 Monaten nach der Überlassung | Provisionsfrei |

Das Monatsgrundgehalt richtet sich nach der Einstufung der Arbeitskraft im aktuell geltenden und anzuwendenden Kollektivvertrag laut Beschäftigter.

11. Allgemeines

- 11.1. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftigter ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz des Überlassers zuständig. Der Überlasser ist auch berechtigt am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen.
- 11.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz des Überlassers.

11.3. Beschäftiger und Überlasser vereinbaren die Anwendung des österreichischen Rechts.

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

11.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftiger dem Überlasser umgehend schriftlich bekannt zu geben.

12. Datenschutz nach DSGVO

12.1. Der Überlasser informiert den Beschäftiger, dass die personenbezogenen Daten des Mitarbeiters vom Beschäftiger ausschließlich zum Zweck der Überlassung und die Vermittlung und für die daraus resultierenden Pflichten verarbeitet werden dürfen.

12.2. Sollte es nicht zu einer Überlassung kommen, sind die Daten unverzüglich vom Beschäftiger zu löschen (sofern es keine gesetzliche Aufbewahrungs- oder Sperrfrist gibt).

12.3 Eine anderweitige Verwendung, sowie Speicherung der Daten länger als notwendig oder das Weiterleiten der Daten an Dritte ist untersagt. Das direkte Kontaktieren des Personals ohne ausdrückliche Zustimmung ist verboten. Lichtbilder vom Arbeitnehmer dürfen nur gespeichert und anderwärtig verwendet werden, wenn diese für den Einsatz notwendig sind, unter anderem für Baustellenausweise oder Zutrittssysteme. Bei Missachtung hält sich der Überlasser schad- und klaglos.

12.4 Die Vormerkung einer arbeitssuchenden Person gilt als Zustimmung zur Weitergabe der Daten an Arbeitgeber. Gerechtfertigte Einschränkungen, insbesondere sachlich gebotene Sperrvermerke, werden beachtet.

12.5 Mit Aufnahme der Tätigkeit werden dem eingesetzten Arbeitnehmer jene Informationen und Daten des Auftraggebers übermittelt, die für die ordnungsgemäße Durchführung der vereinbarten Tätigkeit erforderlich sind. Die Weitergabe erfolgt ausschließlich im notwendigen Umfang und unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.