

## 1. Allgemeines

**1.1** Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen **PILGRIM Personal GmbH** – nachfolgend abgekürzt **PILGRIM** genannt – und dem **AUFTRAGGEBER** (Entleiher) – nachfolgend abgekürzt **AG** genannt – unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

**1.2** Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. und der DGB-Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Damit entfällt die Dokumentationsverpflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.

**1.3** Der AG bestätigt gegenüber PILGRIM, dass die namentlich genannten Mitarbeiter in den zurückliegenden sechs Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren. Sollte festgestellt werden, dass zwischen AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monats-Frist bestanden hatte, ist der AG verpflichtet, unverzüglich PILGRIM zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer Stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die § 9 Nr. 2 und § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Ziffer 4.

**1.4** Ziffer 1.3 gilt entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für PILGRIM verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil die Verpflichtung zum EQUAL TREATMENT ergibt.

**1.5** Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden.

**1.6** Die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

**1.7** Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

## 2. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

**2.1** Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Arbeitstag (7 Stunden).

**2.2** Die maximale Dauer der Arbeitnehmerüberlassung richtet sich nach dem aktuellen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

**2.3** Sollte die Überlassungsdauer neun Monate überschreiten, ist der AG verpflichtet PILGRIM schriftliche Auskunft zum Vergleichsentgelt (Equal Pay) mitzuteilen, andernfalls wird die Überlassung nach exakt neun Monaten beendet.

## 3. Abrechnungsmodus

**3.1** Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.

**3.2** Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter der PILGRIM zur Verfügung standen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind stattdessen die Mitarbeiter zur Bestätigung berechtigt.

**3.3** Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Tätigkeitsnachweise. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen MwSt. zu verstehen.

**3.4** Die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder der Konkretisierung vereinbarten Wochenstunden sind auch dann zu zahlen, wenn der überlassende Mitarbeiter nicht entsprechend eingesetzt wird. Die Berechnung erfolgt monatlich (bei anteiliger Überlassung entsprechend), abzüglich Fehlzeiten wie Urlaub oder Krank des Mitarbeiters.

**3.5** Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

a) Mehrarbeit 25 % (ab der 41. Wochenstunde, monatliche Betrachtung)

b) Samstagsarbeit 25 %

c) Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr) 25 %

d) Sonntagsarbeit 50 %

e) Feiertagsarbeit 100 % (auch Ostersonntag, Pfingstsonntag, 24.12. und 31.12.)

## 3.6 Rufbereitschaft

Rufbereitschaft wird mit 12,5% des vereinbarten Stundensatzes zzgl. Zuschläge entsprechend 3.5 und der gesetzlichen MwSt. berechnet.

## 3.7 Einsatz während Rufbereitschaft

Einsätze während der Rufbereitschaft werden mit 100 % zzgl. Zuschlägen entsprechend 3.5 und der gesetzlichen MwSt. berechnet. Die Mindesteinsatzdauer während der Rufbereitschaft wird unabhängig von der tatsächlichen Einsatzzeit mit mindestens drei Stunden berechnet.

## 3.8 Anwesenheitsbereitschaft

Anwesenheitsbereitschaft wird mit 85 % zzgl. Zuschlägen entsprechend 3.4 und der gesetzlichen MwSt. berechnet.

**3.9** Die Abrechnungen sind innerhalb von 10 Tagen nach Rechnungsstellung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der § 286 bis § 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

**3.10** Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist PILGRIM berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

**3.11** Einwände gegen die von PILGRIM erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber PILGRIM unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

## 4. Preisanpassung

### 4.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes

Das Arbeitsentgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und / oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass PILGRIM den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss, oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 1.3 bis 1.4), berechtigen PILGRIM, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen. Methodisch werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst, wie die Bruttoentgelte der Mitarbeiter ansteigen.

### 4.2 Ankündigung / Mitteilungspflicht

Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer 1.3) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

## 5. Weisungsbefugnis des AG

**5.1** Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

## 6. Pflichten des AG

**6.1** Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

**6.2** Der AG hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die der Abwendung dieser Gefahren dienen.

**6.3** Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit PILGRIM vorher abzustimmen. Vor dieser Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

**6.4** Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

**6.5** PILGRIM ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

**6.6** Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können PILGRIM nicht entgegengehalten werden.

**6.7** Der AG ist verpflichtet, PILGRIM unverzüglich – ggf. auch fermündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

**6.8** Gemäß §13a und §13b AÜG hat der AG den überlassenen Mitarbeitern Zugang zu Informationen über offene Stellen sowie die Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen zu gewähren.

## **7. Pflichten der PILGRIM**

**7.1** PILGRIM verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z. B. Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung, Fort- und Weiterbildungsnachweise, Führerschein).

**7.2** Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

**7.3** Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.

**7.4** Die Leistungspflicht der PILGRIM ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass PILGRIM dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit oder Unfall), so wird PILGRIM für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

**7.5** Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von PILGRIM liegende und von diesem nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden PILGRIM für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

**7.6** Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die von PILGRIM zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, sind sowohl der AG als auch PILGRIM berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

**7.7** PILGRIM verpflichtet seine Mitarbeiter zur Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

**7.8** Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

## **8. Vermittlungshonorar nach vorheriger Überlassung / Direkte Personalvermittlung**

**8.1** Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem von PILGRIM vorgestellten Mitarbeiter oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, und dem Auftraggeber ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat PILGRIM gegenüber dem AG einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das das 160-Fache des vereinbarten bzw. angebotenen Stundenverrechnungssatzes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer beträgt.

**8.2** Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 8.1 mit dem Mitarbeiter aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Mitarbeiters an den Auftraggeber begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar ebenfalls das 160-Fache des vereinbarten bzw. angebotenen Netto-Stundenverrechnungssatzes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.

**8.3** Für jeden vollen Einsatzmonat des Mitarbeiters auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Zwölftel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 8.2.

**8.4** Nach Ablauf von 12 vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null.

**8.5** Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Mitarbeiter bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers.

**8.6** Die Ziffern 8.1 – 8.5 gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Auftraggeber im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenes Unternehmen, es sei denn, der Auftraggeber kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

**8.7** Beauftragt der AG PILGRIM mit der Direktvermittlung eines Bewerbers für eine bestimmte Position, so gilt dies als Personalvermittlung. Die Personalvermittlungsprovision beträgt 20% des mit dem Bewerber vereinbarten Jahresbruttogehaltes zzgl. MwSt. Sie ist fällig mit Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen Bewerber und AG. Abweichende Regelungen zur Fälligkeit finden sich im entsprechenden Personalvermittlungsvertrag. Der AG hat der PILGRIM eine Kopie des Arbeitsvertrages, zur Berechnung der Provision, unaufgefordert schriftlich zur Verfügung zu stellen.

## **9. Haftung**

**9.1** PILGRIM haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. PILGRIM haftet nicht für vom Mitarbeiter ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Mitarbeiter ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben.

**9.2** PILGRIM haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Mitarbeiter verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Mitarbeiter ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter der PILGRIM.

**9.3** PILGRIM haftet in keinem Fall, soweit die Mitarbeitenden mit Geldangelegenheiten, Schmuck oder anderen Wertgegenständen betraut worden sind, Schäden an oder mit Gegenständen verursachen, an oder mit denen Sie arbeiten oder, vorsätzlich herbeiführen.

## **10. Kündigung**

**10.1** Der Vertrag kann mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

**10.2** Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

**10.3** Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

## 11. Vertragsklausel – Aufrechnung

**11.1** Alle Vertragsbestandteile – auch Nebenabreden – bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.

**11.2** Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt.

**11.3** Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen der PILGRIM nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

**11.4** Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Duisburg.

## 12. Informationen zum Datenschutz nach EU-DSGVO

Unser Unternehmen prüft regelmäßig bei Vertragsabschlüssen und in bestimmten Fällen, in denen ein berechtigtes Interesse vorliegt auch bei Bestandskunden Ihre Bonität. Dazu arbeiten wir mit der Creditreform Boniversum GmbH, Hellersbergstraße 11, 41460 Neuss zusammen, von der wir die dazu benötigten Daten erhalten. Im Auftrage von Creditreform Boniversum teilen wir Ihnen bereits vorab dazu folgende Informationen gem. Art. 14 EU-DSGVO mit:

Die Creditreform Boniversum GmbH ist eine Konsumentenauskunftei. Sie betreibt eine Datenbank, in der Bonitätsinformationen über Privatpersonen gespeichert werden.

Auf dieser Basis erteilt Creditreform Boniversum Bonitätsauskünfte an ihre Kunden. Zu den Kunden gehören beispielsweise Kreditinstitute, Leasinggesellschaften, Versicherungen, Telekommunikationsunternehmen, Unternehmen des Forderungsmanagements, Versand-, Groß- und Einzelhandelsfirmen sowie andere Unternehmen, die Waren oder Dienstleistungen liefern bzw. erbringen. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wird ein Teil der in der Auskunftsdatenbank vorhandenen Daten auch für die Belieferung anderer Firmendatenbanken, u. a. zur Verwendung für Adress-Handelszwecke genutzt.

In der Datenbank der Creditreform Boniversum werden insbesondere Angaben gespeichert über den Namen, die Anschrift, das Geburtsdatum, ggf. die E-Mailadresse, das Zahlungsverhalten und die Beteiligungsverhältnisse von Personen. Zweck der Verarbeitung der gespeicherten Daten ist die Erteilung von Auskünften über die Kreditwürdigkeit der angefragten Person. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist Art. 6 Abs. 1 f EU-DSGVO. Auskünfte über diese Daten dürfen danach nur erteilt werden, wenn ein Kunde ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis dieser Informationen glaubhaft darlegt. Sofern Daten in Staaten außerhalb der EU übermittelt werden, erfolgt dies auf Basis der sog. „Standardvertragsklauseln“, die Sie unter folgendem Link: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001D0497&from=DE>

einsehen oder sich von dort zusenden lassen können.

Die Daten werden solange gespeichert, wie ihre Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung notwendig ist. Notwendig ist die Kenntnis in der Regel für eine Speicherdauer von zunächst drei Jahren. Nach Ablauf wird geprüft, ob eine Speicherung weiterhin notwendig ist, andernfalls werden die Daten taggenau gelöscht. Im Falle der Erledigung eines Sachverhalts werden die Daten drei Jahre nach Erledigung taggenau gelöscht. Eintragungen im Schuldnerverzeichnis werden gemäß § 882e ZPO nach Ablauf von drei Jahren seit dem Tag der Eintragungsanordnung taggenau gelöscht.

Berechtigte Interessen im Sinne des Art. 6 Abs. 1 f EU-DSGVO können sein: Kreditentscheidung, Geschäftsanbahnung, Beteiligungsverhältnisse, Forderung, Bonitätsprüfung, Versicherungsvertrag, Vollstreckungsauskunft.

Sie haben gegenüber der Creditreform Boniversum GmbH ein Recht auf Auskunft über die dort zu Ihrer Person gespeicherten Daten. Soweit die über Sie gespeicherten Daten falsch sein sollten, haben Sie einen Anspruch auf Berichtigung oder Löschung. Kann nicht sofort festgestellt werden, ob die Daten falsch oder richtig sind, haben Sie bis zur Klärung einen Anspruch auf Sperrung der jeweiligen Daten. Sind Ihre Daten unvollständig, so können Sie deren Vervollständigung verlangen.

Sofern Sie Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der bei Creditreform Boniversum gespeicherten Daten gegeben haben, haben Sie das Recht, diese Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Durch den Widerruf wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund Ihrer Einwilligung bis zu einem etwaigen Widerruf erfolgten Verarbeitung Ihrer Daten nicht berührt.

Sollten Sie Einwände, Wünsche oder Beschwerden zum Datenschutz haben, können Sie sich jederzeit an den Datenschutzbeauftragten der Creditreform Boniversum wenden. Dieser wird Ihnen schnell und vertrauensvoll in allen Fragen des Datenschutzes weiterhelfen. Sie können sich auch über die Verarbeitung der Daten durch Boniversum bei dem für Ihr Bundesland zuständigen Landesbeauftragten für Datenschutz beschweren.

Die Daten, die Creditreform Boniversum zu Ihnen gespeichert hat, stammen aus öffentlich zugänglichen Quellen, von Inkassounternehmen und von deren Kunden.

Um Ihre Bonität zu beschreiben bildet Creditreform Boniversum zu Ihren Daten einen Scorewert. In den Scorewert fließen Daten zu Alter und Geschlecht, Adressdaten und teilweise Zahlungserfahrungsdaten ein. Diese Daten fließen mit unterschiedlicher Gewichtung in die Scorewertberechnung ein. Die Creditreform Boniversum Kunden nutzen die Scorewerte als Hilfsmittel bei der Durchführung eigener Kreditentscheidungen.

### Widerspruchsrecht:

Die Verarbeitung der bei Creditreform Boniversum GmbH gespeicherten Daten erfolgt aus zwingenden schutzwürdigen Gründen des Gläubiger- und Krediterschutzes, die Ihre Interessen, Rechte und Freiheiten regelmäßig überwiegen oder dient der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen. Nur bei Gründen, die sich aus einer bei Ihnen vorliegenden besonderen Situation ergeben und nachgewiesen werden müssen, können Sie der Verarbeitung Ihrer Daten widersprechen. Liegen solche besonderen Gründe nachweislich vor, werden die Daten nicht mehr verarbeitet. Wenn Sie der Verarbeitung Ihrer Daten für Werbe- und Marketingzwecke widersprechen, werden die Daten für diese Zwecke nicht mehr verarbeitet. Verantwortlich im Sinne des Art. 4 Nr. 7 EU-DSGVO ist die Creditreform Boniversum GmbH, Hellersbergstr. 11, 41460 Neuss. Ihr Ansprechpartner in unserem Haus ist der Consumer Service, Tel.: 02131 36845560, Fax: 02131 36845570, E-Mail: [selbstauskunft@boniversum.de](mailto:selbstauskunft@boniversum.de). Den zuständigen Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter folgenden Kontaktdaten: Creditreform Boniversum GmbH, Datenschutzbeauftragter, Hellersbergstr. 11, 41460 Neuss, E-Mail: [datenschutz@boniversum.de](mailto:datenschutz@boniversum.de).