

Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung

1. Allgemeine Bestimmungen

Für alle Leistungen, die die SiWaDa GmbH (nachfolgend „Personaldienstleister“) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erbringt oder zukünftig erbringen wird, gelten ausschließlich die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Entgegenstehende, abweichende oder ergänzende Geschäftsbedingungen des Kunden (nachfolgend „Auftraggeber“) finden keine Anwendung, auch wenn ihnen nicht ausdrücklich widersprochen wird oder der Auftraggeber erklärt, ausschließlich zu seinen Bedingungen kontrahieren zu wollen.

2. Vertragsschluss

2.1 Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag einschließlich dieser AGB sowie die Annahmeerklärung des Auftraggebers zustande. Für den Vertragsabschluss gilt die Textform gemäß § 126b BGB. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass den Personaldienstleister keine Leistungspflichten treffen, solange die Annahmeerklärung des Auftraggebers nicht zumindest in Textform vorliegt (§ 12 Abs. 1 AÜG).

2.2 Beabsichtigt der Auftraggeber, dem Zeitarbeitnehmer Tätigkeiten mit Geld, Zahlungsmitteln oder Wertgegenständen zu übertragen, ist hierzu vorab eine gesonderte Vereinbarung mit dem Personaldienstleister abzuschließen.

2.3 Der Personaldienstleister verpflichtet sich, seinem Zeitarbeitnehmer dieselben Arbeits- und Entgeltbedingungen zu gewähren wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Kundenbetriebes, sofern kein Tarifvertrag alternative Regelungen vorsieht. Hierzu muss das Kundenunternehmen die Arbeits- und Entgeltbedingungen dem Personaldienstleister offenlegen.

2.4 Der Auftraggeber versichert, dass kein im Rahmen eines Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer innerhalb der letzten sechs Monate vor dem vorgesehenen Einsatzbeginn aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber oder einem mit diesem im Sinne des § 18 AktG verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.

2.5 Der Auftraggeber bestätigt, dass kein eingesetzter Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Monate und eines Tages vor Beginn des vorgesehenen Einsatzes bereits über einen anderen Personaldienstleister bei ihm beschäftigt war. Besteht eine kürzere Unterbrechung, ist der Personaldienstleister unverzüglich darüber zu informieren.

Frühere Einsatzzeiten werden in diesem Fall bei der Festlegung der Einsatzdauer berücksichtigt.

2.6 Soweit Arbeitnehmer im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG überlassen werden, bestätigt der Auftraggeber, dass in seinem Betrieb nicht überwiegend Tätigkeiten gemäß § 1 der Baubetriebe-Verordnung ausgeführt werden. Änderungen dieser Voraussetzungen sind dem Personaldienstleister unverzüglich mitzuteilen.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen / Kettenüberlassung

3.1 Durch den Abschluss dieses Vertrages wird kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber begründet.

Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers bleibt ausschließlich der Personaldienstleister. Dieser gewährleistet, dass sämtliche überlassenen Arbeitnehmer in einem bestehenden Arbeitsverhältnis mit ihm stehen.

3.2 Der Auftraggeber verpflichtet sich, die ihm überlassenen Zeitarbeitnehmer weder offen noch verdeckt an Dritte weiter zu überlassen. Dies gilt insbesondere für Fälle einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung, etwa im Zusammenhang mit Scheinwerkverträgen. Ein Kettenverleih ist ausgeschlossen.

3.3 Während der Einsatzdauer beim Auftraggeber steht diesem das arbeitsbezogene Weisungsrecht zu. Der Auftraggeber darf den Zeitarbeitnehmer ausschließlich mit Tätigkeiten einsetzen, die dem vereinbarten Tätigkeitsbereich entsprechen und seinem Ausbildungs- und Qualifikationsniveau gerecht werden. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht beim Personaldienstleister.

4. Fürsorge- und Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutz

4.1 Der Auftraggeber übernimmt für die Dauer des Einsatzes sämtliche Fürsorgepflichten hinsichtlich des Arbeitsschutzes am jeweiligen Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt den Personaldienstleister von allen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers oder Dritter frei, die aus einer unterlassenen oder unzureichenden Wahrnehmung dieser Verpflichtungen resultieren.

4.2 Soweit für den Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer besondere Voraussetzungen erforderlich sind, gilt Folgendes:

4.2.1 Sind behördliche Genehmigungen notwendig, hat der Auftraggeber diese rechtzeitig vor Einsatzbeginn einzuholen und dem Personaldienstleister auf Verlangen nachzuweisen.

4.2.2 Erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen vor Beginn der Überlassung werden durch den Personaldienstleister veranlasst und gegenüber dem Auftraggeber nachgewiesen.

4.2.3 Werden während des Einsatzes Nachuntersuchungen notwendig, informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister formlos. Diese Untersuchungen erfolgen durch den zuständigen Werksarzt des Auftraggebers oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, durch einen vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt. Die Kosten trägt grundsätzlich der Personaldienstleister, sofern keine abweichende Vereinbarung getroffen wird.

4.3 Der Auftraggeber ist verpflichtet, sämtliche gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz sowie zur Unfallverhütung einzuhalten. Dies umfasst insbesondere folgende Pflichten:

4.3.1 Vor Aufnahme der Tätigkeit sind die mit dem Einsatz verbundenen Gefährdungen gemäß § 5 ArbSchG zu ermitteln und die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach dem aktuellen Stand der Technik umzusetzen.

4.3.2 Der Zeitarbeitnehmer ist vor Aufnahme seiner Tätigkeit entsprechend § 12 ArbSchG umfassend und angemessen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterweisen.

4.3.3 Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten. Eine Beschäftigung von mehr als zehn Stunden pro Werktag bedarf der vorherigen Abstimmung mit dem Personaldienstleister. Eine Überschreitung dieser Grenze ist nur zulässig, wenn einer darauf beruhenden Betriebsvereinbarung, einer behördlichen Genehmigung oder einem außergewöhnlichen Fall gemäß § 14 ArbZG beruht.

4.3.4 Bei Sonn- oder Feiertagsarbeit hat der Auftraggeber dem Personaldienstleister einen Nachweis vorzulegen, aus dem die rechtliche Zulässigkeit dieser Beschäftigung hervorgeht.

4.3.5 Arbeitsunfälle sind dem Personaldienstleister unverzüglich mitzuteilen. Der Auftraggeber stellt sämtliche Informationen zur Verfügung, die nach § 193 Abs. 1 SGB VII erforderlich sind. Die Unfallmeldung an den zuständigen Unfallversicherungsträger erfolgt durch den Personaldienstleister.

4.4 Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister unmittelbar nach Beginn der Überlassung die nach § 6 ArbSchG erforderliche Dokumentation zur Verfügung.

4.5 Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten erhält der Personaldienstleister nach vorheriger Abstimmung Zutritt zu den Arbeitsplätzen der eingesetzten Arbeitnehmer während deren Arbeitszeit.

4.6 Der Personaldienstleister unterweist seine Arbeitnehmer über allgemeine Unfallverhütungsvorschriften sowie Sicherheitsregelungen. Darüber hinaus hat der Auftraggeber vor Arbeitsaufnahme eine arbeitsplatzbezogene Sicherheits- und Arbeitsschutzunterweisung durchzuführen. Diese ist zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen.

4.7 Verweigern Zeitarbeitnehmer ihre Arbeitsleistung aufgrund unzureichender oder fehlender Sicherheitsvorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers, trägt der Auftraggeber die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

5. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

5.1 Der Auftraggeber ist berechtigt, einen überlassenen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Mitteilung gegenüber dem Personaldienstleister zurückzuweisen, sofern ein Sachverhalt vorliegt, der den Personaldienstleister zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 626 BGB berechtigen würde. Die Gründe für die Zurückweisung sind vom Auftraggeber nachvollziehbar und detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Personaldienstleister berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen.

5.2 Darüber hinaus ist der Personaldienstleister jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

5.3 Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Arbeitsstunden fest, dass der eingesetzte Zeitarbeitnehmer für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist und verlangt er nach vorheriger Abstimmung dessen Austausch, werden bis zu vier Arbeitsstunden nicht in Rechnung gestellt.

5.4 Der Personaldienstleister behält sich das Recht vor, Zeitarbeitnehmer aus organisatorischen, personellen oder gesetzlichen Gründen jederzeit durch fachlich gleichwertige Arbeitnehmer zu ersetzen.

6. Informationspflichten / Anpassung des Verrechnungssatzes

6.1 Der Einsatz eines Zeitarbeitnehmers in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegten Betrieb, ein Wechsel des Einsatzbereiches oder die Übertragung anderer Tätigkeiten als vertraglich vereinbart bedürfen der vorherigen Zustimmung des Personaldienstleisters. Beabsichtigt der Auftraggeber einen Einsatz im Ausland, hat er den Personaldienstleister rechtzeitig vorab darüber zu informieren. Änderungen des Einsatzortes oder des Tätigkeitsbereiches können eine Anpassung des vereinbarten Verrechnungssatzes rechtfertigen.

6.2 Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über Änderungen des Tätigkeitsbereiches der überlassenen Arbeitnehmer, insbesondere wenn diese Auswirkungen auf gesetzliche oder tarifliche Mindestlohnregelungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz haben. Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Personaldienstleister berechtigt ist, den vereinbarten Stundenverrechnungssatz anzupassen, sofern die Tätigkeit einer Mindestlohnregelung unterfällt oder sich der maßgebliche Mindestlohn erhöht.

6.3 Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert und unverzüglich künftige Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen in Kopie zur Verfügung zu stellen, soweit diese eine von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten abweichende Regelung vorsehen. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine kürzere Überlassungsdauer vereinbart wird.

6.4 Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister darüber, ob und in welchem Umfang den Zeitarbeitnehmern Zugang zu betrieblichen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt wird. Änderungen dieser Regelungen sind dem Personaldienstleister unverzüglich mitzuteilen.

7. Personalauswahl / Personaleinsatz / Arbeitskampf

7.1 Die Auswahl der zu überlassende Arbeitnehmer erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage des vom Auftraggeber in Textform übermittelten Anforderungsprofils.

7.2 Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.

7.3 Der Personaldienstleister gewährleistet, dass eingesetzte Arbeitnehmer, die keine Staatsangehörigen eines EWR-Mitgliedstaates oder der Schweiz sind, über die erforderlichen aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Berechtigungen verfügen. Auf Verlangen des Auftraggebers sind entsprechende Nachweise vorzulegen.

7.4 Der Personaldienstleister ist berechtigt, eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit durch andere Arbeitnehmer zu ersetzen, sofern diese dem vereinbarten Anforderungsprofil entsprechen. Der Auftraggeber wird hierüber unverzüglich informiert.

7.5 Der Auftraggeber kann den Austausch eines Zeitarbeitnehmers verlangen, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nachweislich ungeeignet ist. Gleiches gilt, wenn Umstände vorliegen, die den Auftraggeber bei eigener Arbeitgeberstellung zu einer außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 BGB berechtigen würden. In solchen Fällen hat der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich zu informieren und die Gründe für den Austausch nachvollziehbar darzulegen.

7.6 Nimmt ein überlassener Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht oder nicht rechtzeitig auf, ist der Auftraggeber verpflichtet, den Personaldienstleister hierüber unverzüglich zu unterrichten. Unterbleibt diese Mitteilung, können Ansprüche des Auftraggebers im Zusammenhang mit der verspäteten oder ausgebliebenen Arbeitsaufnahme gegenüber dem Personaldienstleister nicht geltend gemacht werden.

7.7 Im Falle eines Arbeitskampfes im Betrieb des Auftraggebers dürfen Zeitarbeitnehmer nicht entgegen den gesetzlichen Bestimmungen des § 11 Abs. 5 AÜG eingesetzt werden. Das Einsatzverbot gilt auch für Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme im Betrieb tätig waren, sofern der Streik von einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft ausgerufen wurde. Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern ist insoweit in den bestreikten Betriebsbereichen ausgeschlossen.

Der Auftraggeber stellt sicher, dass die gesetzlichen und tariflichen Einsatzverbote eingehalten werden. Für Zeiträume, in denen ein Einsatzverbot besteht, ist der Personaldienstleister nicht zur Überlassung von Arbeitnehmern verpflichtet.

Abweichende Regelungen können ausschließlich von den Parteien des jeweiligen Arbeitskampfes vereinbart werden, beispielsweise im Rahmen von Notdienstvereinbarungen. In diesem Zusammenhang gilt § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG.

Der Auftraggeber hat den Personaldienstleister unverzüglich über geplante oder bereits laufende Arbeitskampfmaßnahmen zu informieren.

8. Abrechnung / Anpassung der Vergütung

8.1 Sämtliche vom Personaldienstleister genannten Verrechnungssätze verstehen sich als Nettobeträge. Nach Abschluss des jeweiligen Auftrags beziehungsweise bei fortlaufenden Einsätzen monatlich erstellt der Personaldienstleister eine Rechnung unter gesondertem Ausweis der gesetzlichen Umsatzsteuer, sofern keine abweichende Abrechnungsvereinbarung getroffen wurde.

8.2 Die Abrechnung erfolgt auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Mindestens abzurechnen ist jedoch die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit. Die geleisteten Stunden jedes überlassenen Arbeitnehmers sind durch Tätigkeitsnachweise zu dokumentieren. Diese sind wöchentlich zu erstellen und nach sachlicher Prüfung durch einen Beauftragten des Auftraggebers zu bestätigen. Soweit im Betrieb entsprechende Systeme vorhanden sind, haben die überlassenen Arbeitnehmer die vom Auftraggeber vorgegebenen Verfahren der Arbeitszeiterfassung zu nutzen.

8.3 Der Auftraggeber stellt sicher, dass die Tätigkeitsnachweise zeitnah erstellt und bestätigt werden. Aus den Nachweisen müssen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen eindeutig hervorgehen. Geleistete Überstunden sind gesondert auszuweisen.

8.4 Die in Rechnung gestellten Beträge sind unmittelbar nach Zugang der Rechnung ohne Abzüge zur Zahlung fällig. Gerät der Auftraggeber mit der Zahlung länger als zehn Kalendertage nach Zugang der Rechnung in Rückstand, tritt Verzug ohne weitere Mahnung ein (§ 286 Abs. 2 BGB). Die gesetzlichen Regelungen über Verzugszinsen bleiben unberührt.

8.5 Die überlassenen Arbeitnehmer sind nicht berechtigt, Zahlungen oder Vorschüsse im Namen des Personaldienstleisters entgegenzunehmen. Zahlungen an einen Arbeitnehmer führen nicht zur Erfüllung der Zahlungsverpflichtung gegenüber dem Personaldienstleister.

8.6 Befindet sich der Auftraggeber ganz oder teilweise mit einer Zahlung im Verzug, werden sämtliche noch nicht in Rechnung gestellten Arbeitsstunden sofort fällig, soweit deren Leistung bereits durch unterzeichnete Tätigkeitsnachweise bestätigt wurde. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister berechtigt, weitere Leistungen bis zur vollständigen Zahlung zurückzuhalten.

8.7 Im Falle des Zahlungsverzuges kann der Personaldienstleister Verzugszinsen gemäß § 288 Abs. 2 BGB in Höhe von neun Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz verlangen. Dem Auftraggeber bleibt der Nachweis vorbehalten, dass kein oder ein geringerer Schaden entstanden ist.

8.8 Der Personaldienstleister ist berechtigt, die vereinbarte Vergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich die Kostenbasis verändert. Hierzu zählen insbesondere Erhöhungen tariflicher Entgelte oder nachfolgender Tarifverträge, die Einführung oder Änderung von Branchenzuschlägen, Auswirkungen gesetzlicher oder tariflicher Equal-Pay-Regelungen sowie Änderungen gesetzlicher Mindestlöhne oder die Einbeziehung einer Tätigkeit in eine Mindestlohnregelung.

9. Ausschluss von Aufrechnung, Zurückbehaltungsrechten und Abtretung

9.1 Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des Personaldienstleisters durch Aufrechnung oder die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts zu mindern, sofern die Gegenforderung nicht unbestritten oder rechtskräftig festgestellt ist.

9.2 Eine Abtretung von Forderungen des Personaldienstleisters an Dritte durch den Auftraggeber ist ausgeschlossen.

10. Gewährleistung und Haftung

10.1 Der Personaldienstleister gewährleistet, dass die überlassenen Arbeitnehmer, über die für den jeweiligen Einsatz erforderlichen Qualifikationen verfügen. Auf Verlangen des Auftraggebers werden entsprechende Nachweise vorgelegt.

10.2 Da die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers ausführen, haftet der Personaldienstleister grundsätzlich nicht für Schäden, die die Arbeitnehmer im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit verursachen. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von Ansprüchen Dritter frei, die aus der Durchführung der übertragenen Tätigkeiten entstehen.

10.3 Soweit gesetzlich zulässig, ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Fälle vorsätzlicher oder grob

fahrlässiger Pflichtverletzungen beschränkt. Hiervon ausgenommen sind Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit. Die Haftungsbeschränkung gilt sowohl für vertragliche als auch für gesetzliche Haftungstatbestände.

10.4 Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von sämtlichen Ansprüchen frei, die aus einer Verletzung der vom Auftraggeber übernommenen Verpflichtungen oder Zusicherungen resultieren, insbesondere aus Verstößen gegen Mitteilungs-, Prüfungs- oder Informationspflichten.

Der Personaldienstleister verpflichtet sich, gegenüber Anspruchstellern bestehende Ausschlussfristen geltend zu machen. Eine Haftung für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer sowie für Schäden aufgrund von Verspätungen, Nichterscheinen oder sonstigen Ausfällen der Arbeitnehmer wird ausgeschlossen.

11. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

11.1 Eine vermittlungspflichtige Übernahme liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während eines laufenden Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit einem überlassenen Arbeitnehmer begründet.

Eine Übernahme gilt ebenfalls als Vermittlung, wenn innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Einsatzes, jedoch spätestens innerhalb von zwölf Monaten nach dessen Beginn, ein Arbeitsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer abgeschlossen wird. Dem Auftraggeber bleibt der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist.

11.2 Eine Vermittlung liegt auch vor, wenn nach Herstellung des Kontakts durch den Personaldienstleister unmittelbar ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Bewerber zustande kommt, ohne dass zuvor eine Arbeitnehmerüberlassung erfolgt ist.

11.3 Für die Bestimmung des Vermittlungszeitpunktes ist der Abschluss des Arbeitsvertrages maßgeblich. Der Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsaufnahme bleibt unberücksichtigt.

11.4 Der Auftraggeber hat den Personaldienstleister unverzüglich über den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Arbeitnehmer zu informieren. Legt der Personaldienstleister Tatsachen vor, die auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses hindeuten, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein solches nicht begründet wurde.

11.5 In den Fällen der Ziffern 11.1 und 11.2 entsteht zugunsten des Personaldienstleisters ein Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision. Dies gilt gleichermaßen für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Bei einer unmittelbaren Übernahme ohne vorherige Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision 30 % des Bruttojahresgehalts. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 25% des Bruttojahresgehalts, bei einer Übernahme des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 20 % des Bruttojahresgehalts, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 15 % des Bruttomonatsgehalts und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 10 % des Bruttojahresgehalts.

11.6 Grundlage für die Berechnung der Vermittlungsprovision ist das zwischen Auftraggeber und Arbeitnehmer vereinbarte Bruttojahresgehalt, mindestens jedoch das zuletzt zwischen Personaldienstleister und Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister eine Kopie des unterzeichneten Arbeitsvertrages zur Verfügung.

Die Vermittlungsprovision versteht sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer und ist innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungszugang zu zahlen.

11.7 Wird der Arbeitnehmer auf Grundlage eines freien Mitarbeitervertrages oder als selbstständiger Dienstleister für den Auftraggeber tätig, gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend. In diesem Fall bildet das vereinbarte monatliche Honorar die Grundlage der Provisionsberechnung.

11.8 Die Regelungen dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Vermittlung eines Ausbildungsverhältnisses. Berechnungsgrundlage ist die vereinbarte Bruttojahresausbildungsvergütung, mindestens jedoch das zuletzt zwischen Personaldienstleister und Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

12. Vertragsdauer und Kündigung

12.1 Sofern der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ausdrücklich befristet abgeschlossen wurde, gilt er auf unbestimmte Zeit. In der ersten Woche des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers ist der Auftraggeber berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einem Arbeitstag zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von drei Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

12.2 Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt. Beide Parteien sind berechtigt, den Vertrag mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende außerordentlich zu kündigen, sofern grundlegende Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eintreten.

Der Personaldienstleister ist insbesondere zur fristlosen Kündigung berechtigt, wenn

12.2.1 die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt, eröffnet oder mangels Masse abgelehnt wurde oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens droht;

12.2.2 eine fällige Rechnung trotz Mahnung und angemessener Nachfrist nicht beglichen wird;

12.2.3 der Auftraggeber gegen wesentliche Zusicherungen oder Verpflichtungen aus diesem Vertrag verstößt;

12.2.4 eine gemäß Ziffer 8.8 vorgenommene Anpassung der Vergütung nicht akzeptiert wird.

12.3 Eine Kündigung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie in Textform gegenüber dem Personaldienstleister erklärt wird. Die eingesetzten Arbeitnehmer sind nicht befugt, Kündigungserklärungen entgegenzunehmen.

13. Vertraulichkeit und Datenschutz

13.1 Beide Vertragsparteien verpflichten sich, sämtliche im Rahmen der Zusammenarbeit erlangten Informationen, insbesondere personenbezogene Daten der überlassenen Arbeitnehmer, vertraulich zu behandeln. Dies gilt gleichermaßen für Kenntnisse über interne Geschäftsabläufe und betriebliche Vorgänge. Ausgenommen hiervon sind Informationen, die allgemein bekannt oder offenkundig sind.

13.2 Die erhaltenen Informationen und Daten sind mit besonderer Sorgfalt zu schützen. Die Parteien treffen mindestens diejenigen Sicherheitsmaßnahmen, die sie für den Schutz eigener sensibler Unternehmensdaten anwenden. Eine Nutzung darf ausschließlich zu den vertraglich vereinbarten Zwecken erfolgen. Eine Weitergabe an Dritte oder sonstige Verwendung ist unzulässig.

13.3 Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung aller einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften. Entsprechend eingesetzte Mitarbeiter sind auf die Vertraulichkeit und den Datenschutz zu verpflichten.

13.4 Die vorstehenden Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses fort. Nach Vertragsende hat der Auftraggeber sämtliche erhaltenen Daten zu löschen, sofern keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten entgegenstehen. Überlassene Datenträger sind zurückzugeben oder ordnungsgemäß zu vernichten.

14. Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

14.1 Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG bedürfen der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag sowie sämtliche Änderungen und Ergänzungen der Textform gemäß § 126b BGB. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Die überlassenen Arbeitnehmer sind nicht

berechtigt, Vertragsänderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden zwischen den Vertragsparteien zu vereinbaren.

14.2 Sofern der Auftraggeber Kaufmann ist, gilt für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis der Sitz derjenigen Geschäftsstelle des Personaldienstleisters als Gerichtsstand, die den jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag abgeschlossen hat. Der Personaldienstleister ist daneben berechtigt, Ansprüche am allgemeinen Gerichtsstand des Auftraggebers geltend zu machen.

14.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien gilt ausschließlich des Rechts der Bundesrepublik Deutschland.

14.4 Der Personaldienstleister nimmt nicht an Verfahren der außergerichtlichen Streitbeilegung nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz teil.

14.5 Sollte eine Bestimmung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder eines auf ihrer Grundlage geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Regelungen hiervon unberührt.

An die Stelle der unwirksamen Regelung tritt eine rechtlich zulässige Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Regelung möglichst nahekommt.



SiWaDa GmbH
Ihr Erfolg ist unser Auftrag.