

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Allgemeines

- 1.1 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend: „AGB“) gelten zwischen Unternehmern im Sinne von § 310 BGB (nachfolgend Auftraggeber / Kunde / Entleiher oder kurz „AG“ genannt) und **FIX UP Zeitarbeit GmbH**. Bei laufender Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmer i.S.v. § 14 BGB gelten diese AGB nach erstmaliger Einbeziehung auch für alle Folgegeschäfte zwischen **FIX UP Zeitarbeit GmbH** und dem AG, selbst wenn **FIX UP Zeitarbeit GmbH** in den Folgegeschäften nicht nochmals ausdrücklich auf diese AGB hinweist.
- 1.2 Die bisherigen AGB werden durch diese AGB ersetzt, soweit gegen diese kein Widerspruch innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Erhalt der neuen Fassung erfolgt; nach Ablauf dieser Widerspruchsfrist werden die neuen AGB Vertragsbestandteil. Ein Schweigen wird nach Ablauf der Widerspruchsfrist als Zustimmung zur Geltung der neuen AGB-Fassung gewertet. Abweichende, entgegenstehende oder ergänzende AGB des AG gelten, selbst bei Kenntnis, nur bei ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung durch **FIX UP Zeitarbeit GmbH**.
- 1.3 Die Bestimmungen eines zwischen **FIX UP Zeitarbeit GmbH** und dem AG geschlossenen (Rahmen)Arbeitnehmerüberlassungs- oder Personalvermittlungsvertrages über die von diesen AGB erfassten Dienstleistungen gehen im Falle eines inhaltlichen Widerspruchs den Bestimmungen dieser AGB vor.
- 1.4 Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.5 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.
- 1.6 Unter Hinweis auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG sichert **FIX UP Zeitarbeit GmbH** dem AG zu, dass nur solche Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem direkten Arbeitsverhältnis zu **FIX UP Zeitarbeit GmbH** stehen. Eine Überlassung der Zeitarbeitnehmer an Dritte durch den AG ist ausgeschlossen (Verbot des Kettenverleihs).
- 1.7 Die **FIX UP Zeitarbeit GmbH** ist im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. AÜG
- 1.8 Für die von **FIX UP Zeitarbeit GmbH** (nachfolgend „Verleiher“ genannt) als Zeitarbeitnehmer beschäftigten Mitarbeiter (m/w) (im Folgenden geschlechtsneutral als Zeitarbeitnehmer bezeichnet), finden die zwischen dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ e.V.) und den Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossenen Tarifverträge Zeitarbeit in ihrer jeweils gültigen Fassung und ergänzt durch Ergänzungstarifverträge über Branchenzuschläge Anwendung.

2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

- 2.1 Der AG prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den Verleiher zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes („Equal payment“).
- 2.2 Der AG prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG den Verleiher darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den Verleiher zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes („Equal Treatment“).
- 2.3 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der AG für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG den Verleiher darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG den Verleiher in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Zeitarbeitnehmer auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechtigte Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

3. Abrechnung und Zuschläge

- 3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Zeitarbeitnehmer einem Bevollmächtigten des AG täglich, spätestens jedoch wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen. Die Zeitarbeitnehmer haben etwaig beim Auftraggeber vorhandene Instrumente zur Zeiterfassung (Arbeitszeitnachweis / elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen.
- 3.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, während der ihm die Mitarbeiter vom Verleiher zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Der AG wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen.
- 3.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Der Preis ist zusätzlich der Zuschläge und der gesetzlichen Umsatzsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.
- 3.4 Auf die Stundenverrechnungssätze sind – vorbehaltlich abweichender Individualvereinbarungen – folgende Zuschläge zu berechnen:
 - a) Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 35 Stunden in der Woche hinausgehen.
 - b) ab der 35. bis zur 40. Stunde: 25%
 - c) ab der 41. Stunde: 50%
 - d) Samstagszuschlag 1. und 2. Stunde: 25%
 - e) Samstagszuschlag ab der 3. Stunde: 50%
 - f) Wechselschicht: 15%
 - g) Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr): 25%
 - h) Sonntagsstunden: 100%
 - i) Feiertagsarbeiten: 150%
- 3.5 Erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundenverrechnungssätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundenverrechnungssätzen. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Zeitarbeitnehmer gemäß § 8 AÜG anwendbar, sind die an den Zeitarbeitnehmer tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom AG zu zahlenden Stundenverrechnungssatz anzuwenden.
- 3.6 Rechnungen vom Verleiher sind mit Zugang beim AG ohne Abzug fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Werktagen nach Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto vom Verleiher eingeht. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht.
- 3.7 Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der Verleiher berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
- 3.8 Einwände gegen die vom Verleiher erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung in Textform gegenüber dem Verleiher 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. Weisungsbefugnis des Auftraggebers

- 4.1 Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen. Der Verleiher ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit den damit verbundenen Rechten und Pflichten.
- 4.2 Die Arbeitnehmerüberlassung begründet vertragliche Beziehungen ausschließlich zwischen dem AG und dem Verleiher. Aufgrund der Annahme des Auftrages durch den Verleiher werden unmittelbare vertragliche Beziehungen zwischen den Mitarbeitern des Verleiher und dem AG nicht begründet. Änderungen hinsichtlich Einsatzdauer, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit können nur zwischen dem Verleiher und dem AG vereinbart werden.

5. Rechte und Pflichten des Auftraggebers

- 5.1 Die Zeitarbeitnehmer werden am Einsatzort vor Aufnahme der Tätigkeit vom AG in die spezifischen Gefahren der Tätigkeit eingewiesen und über Maßnahmen zur Unfallvermeidung und Abwehr von Gefahren unterwiesen. Im Falle eines Arbeitsunfalls des Zeitarbeitnehmers verpflichtet der Auftraggeber sich zur umgehenden Meldung.
- 5.2 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Zeitarbeitnehmer 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.

- 5.3 Dem Verleiher ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 5.4 Beim Einsatz des überlassenen Zeitarbeitnehmers 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 Zeitarbeiter weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Zeitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem Verleiher nicht entgegengehalten werden.
- 5.5 Der AG ist verpflichtet, dem Verleiher unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Dem Verleiher ist es tarifvertraglich verboten, seine Zeitarbeiter in einem ordnungsgemäß bestreikten Betrieb einzusetzen. Der AG stellt sicher, dass keine Zeitarbeiter eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Das gilt auch für Zeitarbeiter, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Im Falle eines Streiks im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeiter ruhen.
- 5.6 Der AG ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der AG ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeiter, bis zum 3. Werktag des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der Verleiher dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

6. Rechte und Pflichten des Verleihers

- 6.1 Die dem AG zur Verfügung gestellten Zeitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit vom Verleiher im eigenen Ermessen ausgewählt.
- 6.2 Der Verleiher verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Zeitarbeitnehmers (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein). Der Verleiher stellt einzelvertraglich mit dem Zeitarbeiter sicher, dass datenschutzrechtliche Bestimmungen der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
- 6.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Zeitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG verlangen, dass der ungeeignete Zeitarbeiter durch einen geeigneten – unter Wahrung des Konkretisierungserfordernisses- ersetzt wird. Der AG hat die Ungeeignetheit des Zeitarbeitnehmers zu begründen.
- 6.4 Die Leistungspflicht vom Verleiher ist auf einen im Überlassungsvertrag oder in der Konkretisierungsmittlung namentlich genannten Zeitarbeiter beschränkt. Ist dieser Zeitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der Verleiher dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so spricht der AG den Verleiher für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 6.5 Der AG kann den Zeitarbeiter 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.

7. Höhere Gewalt

- 7.1 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs vom Verleiher liegende und von diesem nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den Verleiher für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 7.2 Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom Verleiher zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der Verleiher berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

8. Vermittlungshonorar nach vorheriger Überlassung / Direktvermittlung

- 8.1 Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn, während der Dauer der Überlassung oder innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung – höchstens aber zwölf Monaten nach Beginn der Überlassung – zwischen dem vom Verleiher vorgestellten Zeitarbeiter und dem AG oder einem mit diesem gem. §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, so gilt dieser Zeitarbeiter unwiderleglich als vom Verleiher vermittelt. In diesem Fall hat der Verleiher gegenüber dem AG einen Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars gem. Ziffer 8.3.
- 8.2 Ein Vermittlungshonorar gem. Ziffer 8.3 steht dem Verleiher auch dann zu, wenn der AG oder ein im Sinne der §§ 15 ff. AktG mit ihm verbundenes Unternehmen mit dem Zeitarbeiter innerhalb des zweiten bis zwölften Monats nach Beendigung der letzten Überlassung einen Arbeitsvertrag schließt, es sei denn, der AG legt dar und beweist, dass die Einstellung des früheren Mitarbeiters vom Verleiher nicht auf der vorangegangenen Überlassung beruht.
- 8.3 Das vom AG zu zahlende Vermittlungshonorar beträgt im Falle von Ziffer 8.1 grundsätzlich das 250-fache des für den übernommenen Zeitarbeiter zuletzt vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 2-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde. Im Falle von Ziffer 8.2 reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um 1/12 des 250-fachen des für den übernommenen Zeitarbeiter zuletzt vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich Umsatzsteuer je vorangegangenen Überlassungsmonat, so dass

- bei einer vorangegangenen Überlassung bis zu einem Monat das 250-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 2-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 2-monatigen vorangegangenen Überlassung das 229-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 2-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 3-monatigen vorangegangenen Überlassung das 208-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 2-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 4-monatigen vorangegangenen Überlassung das 187-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 5-monatigen vorangegangenen Überlassung das 166-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 6-monatigen vorangegangenen Überlassung das 145-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 7-monatigen vorangegangenen Überlassung das 125-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,0-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 8-monatigen vorangegangenen Überlassung das 104-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,0-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 9-monatigen vorangegangenen Überlassung das 83-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,0-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 10-monatigen vorangegangenen Überlassung das 62-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 0,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 11-monatigen vorangegangenen Überlassung das 41-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 0,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,
- bei einer bis zu 12-monatigen vorangegangenen Überlassung das 20-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 0,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

zu zahlen ist. Nach vorangegangener 12 monatiger Überlassungsdauer wird keine Vermittlungsgebühr erhoben. Für die Berechnung der vorangegangenen Überlassungsmonate sind ausschließlich ununterbrochene Überlassungszeiträume seit Beginn der jeweils letzten Überlassung maßgeblich, d.h. mehrere einzelne/vorangegangene Überlassungszeiträume werden nicht addiert.

- 8.4 Maßgeblich ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz ohne Berücksichtigung tarifvertraglicher Branchenzuschläge.
- 8.5 Sofern der AG nachweist, dass der Aufwand vom Verleiher für die Gewinnung eines mit dem übernommenen Zeitarbeiter vergleichbaren Arbeitnehmers geringer ist, als das Vermittlungshonorar gemäß Ziffer 8.3, so verringert sich dieses entsprechend auf den nachgewiesenen Aufwand.
- 8.6 Kommt während der Dauer des Personalvermittlungsvertrages oder innerhalb von 6 Monaten nach Kündigung oder Ablauf dieses Personalvermittlungsvertrages aufgrund der Tätigkeit vom Verleiher ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zwischen dem vom Verleiher vorgestellten Bewerber und dem AG oder einem mit diesem gem. §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen zustande, hat der Verleiher gegenüber dem AG einen Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars gem. Ziffer 8.7. Dies gilt unabhängig davon, ob ein befristetes oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis vereinbart wurde und ob der Bewerber auf einer anderen Position eingestellt wird, für die er ursprünglich vorgestellt wurde.
- 8.7 Die Höhe des geschuldeten Honorars bemisst sich danach, welches Bruttojahreszielgehalt (einschließlich garantierter oder zu erwartender Bonuszahlungen) der AG mit dem Bewerber vereinbart hat. Soweit ein Dienstwagen gestellt wird, ist dieser Gehaltsbestandteil mit 6.000 € p.a. anzusetzen. Bei einem vereinbarten Bruttojahreszielgehalt bis zu 60.000 € beträgt das Vermittlungshonorar 25 % hiervon zzgl. Umsatzsteuer, bei einem vereinbarten Bruttojahreszielgehalt ab 60.001 € beträgt das Honorar 27 % hiervon zzgl. Umsatzsteuer.
- 8.8 Der Anspruch auf Zahlung der Vermittlungsprovision sowohl gem. Ziffer 8.3 als auch Ziffer 8.7 ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem AG und dem übernommenen Zeitarbeiter bzw. dem vermittelten Bewerber fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des AG.
- 8.9 Der AG ist verpflichtet, dem Verleiher die Höhe des mit dem vermittelten Zeitarbeiter/ Bewerber vereinbarten Bruttomonats- bzw. Bruttojahreszielgehaltes innerhalb von 2 Wochen nach Vertragsschluss von sich aus unter Vorlage geeigneter Unterlagen mitzuteilen, damit die Begrenzung der Höhe der beanspruchten Vermittlungsprovision überprüft werden kann. Kommt er dieser Verpflichtung nicht fristgerecht nach, so ist der Verleiher berechtigt, das jeweilige Bruttomonats- bzw. Bruttojahreszielgehalt anhand eigener Erfahrungswerte zu schätzen.

9. Geheimhaltung, Datenschutz

- 8.1 Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom Verleiher bestimmungsgemäß oder zufällig übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („Informationen“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für Informationen, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem AG nachweislich vor Erhalt der Informationen oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.
- 8.2 Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.
- 8.3 Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.
- 9.4 Der Verleiher und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.

10. Haftung von Verleiher und AG

- 10.1 Der Verleiher haftet nur für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers.
- 10.2 Der Verleiher haftet nicht für vom Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben. Der Verleiher haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmern verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist weder Erfüllungsgehilfe noch Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des Verleihers.
- 10.3 Überlassene Zeitarbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den AG berechtigt; der Verleiher haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Zeitarbeitnehmers sind.
- 10.4 Der Verleiher haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 10.5 Der Verleiher haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit ihrer Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung vom Verleiher ist in Fällen des Vorsatzes und grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 10.6 Der Verleiher haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern sie schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der AG vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung vom Verleiher ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 10.7 Im Übrigen ist die Haftung vom Verleiher – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Kunden sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.
- 10.8 Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen vom Verleiher.
- 10.9 Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 10.1 bis 10.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.
- 10.10 Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, den Verleiher und/oder den Zeitarbeitnehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 10.1 bis 10.9 ausgeschlossen ist.
- 10.11 Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z.B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1 – 4 AÜG ist der Verleiher in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des AG gleichzustellen. In diesen Fällen ist der Verleiher für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen, vgl. Nr. 2.1 bis 2.3. Macht der AG in diesem Zusammenhang, unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeitnehmer vom Verleiher wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der Verleiher dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der Verleiher ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; Insofern unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der AG dem Verleiher zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG dem Verleiher den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der AG gegenüber dem Verleiher für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen den Verleiher aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
- 10.12 Ziffer 10.11 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.
- 10.13 Sollten die von dem AG im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG sich aufgrund der dem Zeitarbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 10.11 entsprechend.

11. Vertragsklausel / Aufrechnung

Der AG ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen vom Verleiher aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom AG geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

12. Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit diesem Vertrag entstehen, ist der Hauptsitz vom Verleiher in Niedersorschel.

13. Kündigung / „EU-Kräfte“ / Schlussbestimmungen

- 13.1 Der Vertrag kann, auch wenn die Überlassung zeitlich befristet erfolgt, von beiden Seiten mit einer Frist von drei Tagen zum Ende eines jeden Werktags (Mo.-Fr.) gekündigt werden. Eine Kündigung des AG ist nur wirksam, wenn sie gegenüber einem Verantwortlichen des Verleihers ausgesprochen wird. Sie ist unwirksam, wenn sie nur dem Leiharbeitnehmer mitgeteilt wird.
- 13.2 Handelt es sich bei der Überlassung des Leiharbeitnehmers um eine „EU-Kraft“, weist der Verleiher darauf hin, dass EU-Kräfte keine Ausbildung nach deutschen Berufsausbildungsstandards haben. Sie haben ihre Kenntnisse und Erfahrungen nach den jeweiligen länderspezifischen Standards erlangt. Aus diesem Grund ist es notwendig, diese Mitarbeiter zu Beginn der Überlassung einer detaillierten Auswahlprüfung zu unterziehen und diese Mitarbeiter die ersten drei Einsatztage unter enger fachlicher Führung einzusetzen. Es ist weiter erforderlich, diese überlassenen EU-Kräfte genauestens in die jeweiligen spezifischen Gefahren der ihnen zugewiesenen Arbeitsstelle einzuweisen. Da Deutsch nicht ihre Muttersprache ist, bedarf es einer sorgsamsten Kommunikation. Es kann notwendig sein, Arbeitsanweisungen, Arbeitsausführungen und das Einhalten von Sicherheitsbestimmungen häufiger zu kontrollieren. Aufgrund der vorstehenden Besonderheiten sind etwaige Einwendungen bezüglich der Auswahl einer überlassenen EU-Kraft binnen der ersten drei Überlassungstage beim Verleiher geltend zu machen. Erfolgt dies nicht, gelten Auswahl und Qualifikation der EU-Kraft als vertragsgemäß.
- 13.3 Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt. Das Gleiche gilt, soweit sich herausstellen sollte, dass diese Vereinbarung eine Lücke enthält. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen oder zur Ausfüllung der Lücke soll eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am Nächsten kommt, was die Vertragsschließenden gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck der Vereinbarung gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieser Vereinbarung den Punkt bedacht hätten. Dies gilt auch dann, wenn die Unwirksamkeit einer Bestimmung etwa auf einem in dieser Vereinbarung normierten Maß der Leistung oder Zeit (Frist, Termin) beruht; es tritt in solchen Fällen ein dem Gewollten möglichst nahekommendes rechtlich zulässiges Maß der Leistung oder Zeit (Frist, Termin) an die Stelle des Vereinbarten.
- 13.4 Die Vertragsschließenden sind verpflichtet, dasjenige, was nach vorstehender Ziffer 13.2 Geltung hat, durch eine schriftliche Änderung oder Ergänzung des Wortlauts des Vertrages festzuhalten.