

Allgemeine Geschäftsbedingungen - Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung -

Präambel

Die Firma DAS Personalservice stellt auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), den nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen und den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages dem Auftraggeber Zeitarbeitnehmer zur Verfügung.

Das Unternehmen ist im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung sowie Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ), dessen Tarifvertrag mit der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit auf die Arbeitsverhältnisse angewendet wird.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend „AGB“) gelten für die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch die Firma DAS Personalservice, vertreten durch den Inhaber Orcan Das. Diese AGB gelten nur für Rechtsgeschäfte mit Personen, die in Ausübung ihrer gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handeln (Unternehmer im Sinne von § 14 BGB). Hierzu zählen auch juristische Personen des öffentlichen Rechts sowie öffentlich-rechtliche Sondervermögen (nachfolgend alle zusammen „AG“). Diese AGB gelten ausschließlich. Allgemeine Geschäftsbedingungen des AG gelten nicht. Dies gilt auch dann, wenn DAS Personalservice ihnen nicht ausdrücklich widerspricht und sie diese Bedingungen lediglich ergänzen. Mit der Abgabe eines Angebotes/ Auftrags gegenüber DAS Personalservice und in Kenntnis dieser Bedingungen erklärt sich der AG mit der Geltung dieser Bedingungen einverstanden. Die jeweils aktuelle Fassung dieser AGB ist über die Website www.DAS-Personalservice.de oder auf Anfrage bei DAS Personalservice erhältlich.

§ 2 Vertragsschluss

Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot von DAS Personalservice nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser AGB und der schriftlichen Annahmeerklärung des AG mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Von DAS Personalservice im Hinblick auf den Vertragsschluss abgegebene Erklärungen sind nur schriftlich wirksam. Mündliche Nebenabreden und Zusicherungen werden erst durch schriftliche Bestätigung seitens DAS Personalservice verbindlich. Dies gilt nicht für Erklärungen nach Vertragsschluss, die von einer vertretungsberechtigten Person von DAS Personalservice gegenüber dem AG abgegeben werden.

Dem AG ist bekannt, dass für DAS Personalservice keine Leistungspflicht besteht, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den AG nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs.1 AÜG).

Die Leistungsmerkmale des Vertragsgegenstands werden in der Leistungsbeschreibung des jeweiligen Einzelvertrages zwischen DAS Personalservice und dem AG bzw. in der Auftragsbestätigung abschließend beschrieben.

Der AG verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer in den letzten vier Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem AG selbst oder einem mit dem AG konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.

War dies der Fall, teilt der AG DAS Personalservice diese Tatsache unverzüglich mit. Andernfalls informiert der AG DAS Personalservice über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt. Die Parteien entscheiden sodann, ob die Überlassung trotz des sich daraus ergebenden Gleichbehandlungsanspruchs des Zeitarbeitnehmers gemäß AÜG durchgeführt werden soll und in welcher Form der Überlassungsvertrag angepasst wird.

Abweichungen und Änderungen von der ursprünglich vereinbarten Leistung müssen schriftlich vereinbart werden.

§ 3 Arbeitsrechtliche Verhältnisse

Der Vertragsschluss zwischen DAS Personalservice und dem AG begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem AG. DAS Personalservice ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Der AG hat für die Dauer des Einsatzes das arbeitsbezogene Weisungsrecht gegenüber dem Zeitarbeitnehmer. Der AG wird dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit DAS Personalservice vereinbarten Tätigkeitsbereich und dem Ausbildungsstand des Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei DAS Personalservice. Änderungen der zwischen DAS Personalservice und dem AG vereinbarten Einsatzdauer, des Arbeitsortes, der Arbeitszeit sowie der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers können nur zwischen DAS Personalservice und dem AG vereinbart werden.

Der AG verpflichtet sich, Zeitarbeitnehmer nicht für die Beförderung von Geld oder Wertpapieren oder zum Inkasso einzusetzen. Von etwaig in diesem Zusammenhang entstehenden Ansprüchen stellt der AG DAS Personalservice insoweit ausdrücklich frei. Sofern der AG beabsichtigt, dem Zeitarbeitnehmer den Umgang mit Geld und / oder Wertsachen zu übertragen, ist dies vorab mit DAS Personalservice gesondert zu vereinbaren. Der AG verpflichtet sich, an die Zeitarbeitnehmer keine Geldbeträge zu leisten. Dies gilt insbesondere für Vergütungsbestandteile oder Reisekostenvorschüsse.

Der AG ist verpflichtet, DAS Personalservice unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. In diesem Fall ist der AG ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer bis zum 3. Arbeitstag des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass DAS Personalservice dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

Für die Zeitarbeitnehmer finden die zwischen dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossenen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass es sich dabei um Tarifverträge im Sinne von § 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG handelt. Gleichwohl erklärt sich der AG bereit, gemäß § 12 Abs. 1 S. 3 AÜG auf Verlangen die erforderlichen Angaben zu machen.

Dies gilt insbesondere für die erweiterten Mitwirkungspflichten des AG, die sich aus den in der Zeitarbeitsbranche geschlossenen Branchenzuschlagstarifverträgen (TV BZ) ergeben. Insbesondere macht der AG alle erforderlichen Angaben zur Vergütung seiner

Stammebelegschaft, die erforderlich sind, um die Bestimmungen der geschlossenen TV BZ zu erfüllen. Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in den der Zeitarbeitnehmer überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so ist es trotzdem möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein TV BZ anwendbar ist.

Für diesen Fall sind beide Seiten dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt für Preisadjustierungen § 7 Abs. 3 ff. dieser AGB entsprechend. War der zu überlassende Zeitarbeitnehmer in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder dem geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des AG aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, so wird der AG dies DAS Personalservice unverzüglich mitteilen.

Sofern sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche ergeben, so gilt für Preisadjustierungen § 7 Abs. 3 ff. dieser AGB entsprechend. Bei falschen Angaben im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag betreffend die Anwendung der TV BZ haftet der AG gemäß § 8 Abs. 5 dieser AGB.

Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifanpassung in mehreren Stufen; bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus den Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.

§ 4 Mitwirkungs- und Fürsorgepflichten des Auftraggebers

Der AG übernimmt vollumfänglich die Fürsorgepflicht gegenüber den Zeitarbeitnehmern im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Arbeitsort (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Der AG stellt DAS Personalservice insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei.

Der AG stellt sicher, dass am Arbeitsort die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u.a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und -pausen eingehalten werden.

Insbesondere wird der AG den Zeitarbeitnehmer vor Beginn der Tätigkeit einweisen und ggf. über besondere Gefahren bei der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären.

Die Belehrung ist vom AG zu dokumentieren und DAS Personalservice in Kopie auszuhändigen. Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem AG nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der AG dies DAS Personalservice schriftlich mit.

Nachuntersuchungen werden von dem für den AG zuständigen Werksarzt oder von einem DAS Personalservice beauftragten Betriebsarzt auf Kosten DAS Personalservice durchgeführt. Sofern Zeitarbeitnehmer aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder -vorkehrungen am Arbeitsort des AG die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der AG für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

Zur Wahrnehmung von Überwachungs- und Kontrollaufgaben gestattet der AG DAS Personalservice ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeitnehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten ohne vorherige Zutrittsankündigung.

Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der AG, diese vor Einsatzbeginn des Zeitarbeitnehmers einzuholen und DAS Personalservice die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen. Im Falle eines Arbeitsunfalles hat der AG DAS Personalservice diesen unverzüglich schriftlich anzuzeigen und innerhalb von fünf Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles einen Schadensbericht zu übermitteln.

Alternativ kann der AG im selben Zeitraum mit DAS Personalservice den Unfallhergang gemeinsam untersuchen. Die Zeitarbeitnehmer der DAS Personalservice sind bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) versichert. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen.

Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, welche die Zeitarbeitnehmer hinsichtlich ihrer Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

§ 5 Zurückweisung und Austausch von Zeitarbeitnehmern

Der AG ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch Erklärung in Schriftform oder per E-Mail gegenüber DAS Personalservice zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der DAS Personalservice zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 626 BGB berechtigen würde.

Der AG hat die Gründe detailliert darzulegen. Im Fall der Zurückweisung ist DAS Personalservice berechtigt, andere, fachlich gleichermaßen qualifizierte Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

Stellt der AG innerhalb der ersten vier Stunden des Einsatzes fest, dass ein Zeitarbeitnehmer für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist und besteht er auf einen Austausch des Zeitarbeitnehmers, werden dem AG, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Stunden nicht in Rechnung gestellt. DAS Personalservice ist jederzeit berechtigt, aus gesetzlichen oder organisatorischen Gründen Zeitarbeitnehmer beim AG auszutauschen und durch fachlich gleichermaßen qualifizierte Zeitarbeitnehmer zu ersetzen.

§ 6 Leistungshindernis und Rücktritt

DAS Personalservice wird ganz oder teilweise von der Leistungspflicht frei gestellt, soweit die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die durch DAS Personalservice nicht schuldhaft verursacht wurden, unmöglich oder unzumutbar erschwert wird.

Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere Arbeitskämpfmaßnahmen im Betrieb des AG oder bei DAS Personalservice, Naturkatastrophen, hoheitliche Maßnahmen u. ä.. DAS Personalservice ist in diesen Fällen auch zum Rücktritt vom Arbeitnehmerüberlassungsvertrag berechtigt.

Wird der Betrieb des AG bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der AG stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. DAS Personalservice ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen).

Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der AG informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik. Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der AG DAS Personalservice hierüber unverzüglich unterrichten. DAS Personalservice wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird DAS Personalservice von dem Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den AG, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegenüber DAS Personalservice nicht zu.

§ 7 Abrechnung

Sämtliche Preise verstehen sich netto und zuzüglich etwaiger Auslagen sowie der jeweils gültigen gesetzlichen Umsatzsteuer. Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind nicht inbegriffen. Auslagen können insbesondere Reise- und Übernachtungskosten sowie Verpflegungsmehraufwendungen beinhalten. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen DAS Personalservice zur 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 DAS Personalservice den Zeitarbeitnehmern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss, oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Zeitarbeitnehmers der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist („Equal Treatment bzw. Equal Pay“), berechtigen DAS Personalservice, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze vorzunehmen.

Die gegebenen Stundenverrechnungssätze werden prozentual in gleicher Höhe angepasst wie die Bruttoentgelte der Zeitarbeitnehmer ansteigen. Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung dieser Preisanpassung in Kraft. Falls der Gleichbehandlungsgrundsatz („Equal Treatment bzw. Equal Pay“) gesetzlich notwendig anzuwenden ist, so tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

Die bei Anwendbarkeit eines TV BZ im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelte Preisstaffelung wird automatisch dann zugunsten des AG angepasst, wenn die tarifvertraglichen Bestimmungen des einschlägigen TV BZ dazu führen, dass der Branchenzuschlag erst zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich berechnet greift und entsprechend später zu einem höheren Tarifentgelt für den Zeitarbeitnehmer führen. In diesem Fall wird der höhere Stundenverrechnungssatz erst zu jenem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem der jeweilige Zeitarbeitnehmer den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält. Der AG verpflichtet sich, die durch den Zeitarbeitnehmer geleisteten Stunden auf den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen bzw. sofern vereinbart mittels elektronischer Datenübertragung am ersten Werktag der Folgeweche, am Monatsende am ersten Werktag des Folgemonats und bei Einsatzende am auf den letzten Einsatztag folgenden Werktag rechtsverbindlich zu bestätigen.

DAS Personalservice nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der vom Zeitarbeitnehmer und vom AG bestätigten Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, die über die bei dem AG geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird DAS Personalservice Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Sonntags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass DAS Personalservice Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des AG zurückgeht, ist DAS Personalservice berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem AG bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

DAS Personalservice ist berechtigt, Abrechnungen z.B. wöchentlich vorzunehmen und Abschlagszahlungen zu verlangen. Zahlungen sind netto sofort fällig, sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Auftragnehmers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung. Im Fall des Zahlungsverzugs des AG ist DAS Personalservice berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 8 % p.a. über dem Basissatz der Deutschen Bundesbank bzw. des an seine Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen.

Jegliche Beanstandung und Reklamation bezüglich der Rechnung muss DAS Personalservice binnen acht Tagen nach Rechnungsdatum schriftlich mitgeteilt werden. DAS Personalservice wird die Reklamation prüfen und anschließend über etwaige Korrekturen entscheiden. Beanstandungen werden nach Ablauf von 14 Tagen nach Rechnungsdatum in keinem Fall mehr berücksichtigt. Nach Ablauf des Zeitraumes wird angenommen, dass die Rechnungen durch den AG anerkannt wurden.

Eine Aufrechnung oder Zurückbehaltung durch den AG ist nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig. Wird eine Gefährdung der Zahlungsforderung erkennbar, so ist DAS Personalservice berechtigt, alle noch nicht fälligen Forderungen aus der gesamten Geschäftsbeziehung sofort fällig zu stellen, sofern diese Leistungen bereits erbracht sind. Dies ist insbesondere der Fall, wenn - eine Auskunft einer Bank die Kreditwürdigkeit des AG nahelegt; oder - sich der AG mit mindestens zwei Rechnungen in Zahlungsverzug befindet; oder - wenn der AG in Vermögensverfall gerät.

Hierzu zählen drohende Zahlungsunfähigkeit, Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, Ablehnung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse und Liquidation des AG.

§ 8 Haftung

DAS Personalservice haftet dafür, dass die Zeitarbeitnehmer allgemein für die angegebenen Tätigkeiten geeignet sind. DAS Personalservice ist jedoch zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Zeitarbeitnehmer auf ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet. DAS Personalservice, deren gesetzliche Vertreter und Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit beim AG verursachte Schäden, es sei denn, es liegt ein Fall vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Auswahlverschuldens seitens DAS Personalservice vor. Im Übrigen ist die Haftung von DAS Personalservice sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit, auf die schuldhaftige Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie auf die schuldhaftige Verletzung wesentlicher Vertragspflichten, also solcher Pflichten, auf deren ordnungsgemäße Erfüllung der AG regelmäßig vertraut und vertrauen darf, beschränkt.

Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzugs, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei der schuldhaften Verletzung wesentlicher Vertragspflichten haftet DAS Personalservice nur für vorhersehbare Schäden. Die Haftung von DAS Personalservice wird – soweit gesetzlich zulässig – begrenzt auf den Maximalwert in Höhe von 2,0 Mio. € pro Jahr, der durch eine von DAS Personalservice vorgehaltene Betriebshaftpflichtversicherung abgedeckt ist. Der AG verpflichtet sich, DAS Personalservice von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer durch den AG übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Der AG setzt DAS Personalservice über jede Inanspruchnahme Dritter schriftlich in Kenntnis. Sollte der AG seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nach § 2.5 nicht nachkommen, so stellt er DAS Personalservice von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers auf Equal Treatment oder Equal Pay und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. DAS Personalservice verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

Sofern der AG Angaben im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, betreffend die Anwendung und die Berechnung von Branchenzuschlägen, nicht, unvollständig oder fehlerhaft macht und wenn dies zur Folge hat, dass Zeitarbeitnehmer von DAS Personalservice wirtschaftlich benachteiligt worden sind, so wird DAS PERSONALSERVICE dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren.

Gleiches gilt, wenn der AG Änderungen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag dokumentierten Situation nicht, unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich an DAS Personalservice mitteilt. Die Summe der von DAS Personalservice zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden vereinbart, den der AG DAS Personalservice zu ersetzen hat.

Zusätzlich hat der AG DAS Personalservice den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadenersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120% (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der angemessene Kalkulationsaufschlag niedriger ist und anstatt der genannten 120% zur Anwendung gelangt.

Zusätzlich ist der AG verpflichtet, DAS Personalservice von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände, unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen, gegenüber DAS Personalservice geltend machen.

§ 9 Geheimhaltung, Datenschutz

Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von DAS Personalservice übermittelten Daten, insbesondere Preise, Stundenverrechnungssätze, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Diese Verpflichtung betrifft nicht INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder die zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt wurden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen. Gleiches gilt für INFORMATIONEN, die dem AG nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen diese Vereinbarung zu verstoßen. Alle Rechte (einschließlich gewerblicher Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekanntgegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen. 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. DAS Personalservice und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

§ 10 Personalvermittlung

Die Parteien stimmen darin überein, neben der Vereinbarung über die Arbeitnehmerüberlassung eine Personalvermittlungsabrede für den Fall der Übernahme von Zeitarbeitnehmern durch den AG zu treffen.

Eine Vermittlung liegt vor, wenn der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer von DAS Personalservice ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den AG ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis einget.

Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem AG und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

Der AG ist verpflichtet, DAS Personalservice mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der DAS Personalservice Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem AG und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der AG die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

In den Fällen der o.g. Einstellung hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an DAS Personalservice zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen DAS Personalservice und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der AG legt dem DAS Personalservice eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist ohne Abzug zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den AG tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem AG und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn dem AG den Arbeitnehmer von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen überlassen wird.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem AG. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem AG und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem DAS Personalservice und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

§ 11 Laufzeit und Kündigung

Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und die damit verbundene Überlassung von Zeitarbeitspersonal (auch gem. Einzel AÜV und Auftragsbestätigung) kann von beiden Parteien jederzeit mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden.

Ferner wird der AG alle erforderlichen Maßnahmen zur Schadenminderung, bzw. zur Verhinderung von Folgeschäden treffen. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

DAS Personalservice kann den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag außerordentlich insbesondere in folgenden Fällen kündigen:

- a) bei Nichteinhaltung der Arbeitsschutz- und / oder Arbeitssicherheitsbestimmungen durch den AG,
- b) wenn der AG in Vermögensverfall gerät. Hierzu zählen drohende Zahlungsunfähigkeit, Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, Ablehnung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse und Liquidation des AG,
- c) falls der AG eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht,
- d) falls der AG fehlerhafte Angaben zu seiner Branchenzugehörigkeit macht,
- e) falls der AG ein falsches Vergleichsentgelt nennt oder die Änderungsmitteilung zu diesem Vergleichsentgelt unterlässt (vgl. § 3 Abs. 7 ff. dieser AGB i.V. mit § 8 Abs. 5 dieser AGB),
- f) falls der AG gegen seine Prüf- und Mitteilungspflichten, aus diesen AGB resultierend, verstößt (vgl. insbesondere §§ 3, 4 dieser AGB).

Weitergehende Ansprüche seitens DAS Personalservice bleiben im Falle der Kündigung bzw. des Rücktritts unberührt. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

§ 12 Schlussbestimmungen

Diese Bedingungen unterliegen deutschem Recht.

Ist der AG Kaufmann oder hat er in Deutschland keinen allgemeinen Gerichtsstand, ist Gerichtsstand für alle sich aus dem Vertragsverhältnis unmittelbar oder mittelbar ergebenden Streitigkeiten der Firmensitz von DAS Personalservice. DAS Personalservice hat jedoch auch das Recht, den AG an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.