

1 Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten zwischen der PRIMAJOB GmbH (Verleiher), abgekürzt **PD** genannt und dem AUFTRAGGEBER (Entleiher), abgekürzt **AG** genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2 PD und AG sind verpflichtet, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) vor Überlassungsbeginn unter Wahrung der Schriftform zu schließen und die Person des Leiharbeitnehmers im AÜV oder dessen Anlagen vor Überlassungsbeginn zu benennen.

1.3 Die Leiharbeitnehmer des PD dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden. Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche oder andere Genehmigungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme einzuholen.

1.4 Die im AÜV vereinbarten Honorare haben unabhängig von der vertraglichen Laufzeit höchstens Gültigkeit bis zur Erhöhung von Tarifentgelten, einschließlich der Einführung von Branchenzuschlägen oder dem Inkrafttreten von allgemein verbindlichen Mindestlöhnen oder der gesetzlichen Verpflichtung zur Entlohnung der Leiharbeitnehmer des PD nach Equal Pay (Gleichstellung). Bei eintretenden Veränderungen kommt es zwischen PD und AG zu neuen Verhandlungen hinsichtlich der vereinbarten Honorare. Der AG verpflichtet sich neuen Verhandlungen zuzustimmen.

2 Dauer der Überlassung

2.1 Die Überlassungsdauer für Leiharbeitnehmer beträgt mindestens drei Tage (21 Arbeitsstunden).

2.2 Die Pflicht zur Zahlung des Honorars besteht für diese Mindestüberlassungsdauer, auch wenn der AÜV weniger als drei Tage vor Arbeitsantritt gekündigt wird.

2.3 Die Arbeitnehmerüberlassung endet spätestens nach einer Einsatzdauer von 18 Monaten.

2.4 Ab einer Überlassungsdauer von mehr als 9 Monaten ist der AG verpflichtet, dem PD unverzüglich alle Informationen zum Arbeitsentgelt vergleichbarer stammbeschäftigter Mitarbeiter des AG schriftlich zur Verfügung zu stellen. Sofern der AG keine Angaben macht, endet die Überlassung nach 9 Monaten, ohne dass es einer Kündigung des AÜV bedarf.

2.5 PD und AG überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Höchstüberlassungsdauer oder Frist zur Gleichstellung nach 9 Monaten Überlassungsdauer gemeinsam.

3 Abrechnungsmodus, Zuschlags- und Zahlungsregelungen

3.1 Der AG ist verpflichtet, die geleisteten Stunden durch Unterschrift auf Tätigkeitsnachweisen zu bestätigen, die ihm die Leiharbeitnehmer am letzten Arbeitstag einer jeden Kalenderwoche, beim Monatswechsel am letzten Arbeitstag des Kalendermonats bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.

3.2 Die Abrechnung erfolgt wöchentlich. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

3.3 Es gelten zwischen den Parteien folgende Zuschlagsregelungen:

- | | |
|--|------|
| a) Überstundenzuschlag ab der 41. Wochenstunde | 25% |
| Zuschläge für Überstunden werden grundsätzlich für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung auf Basis der täglichen Arbeitszeit. | |
| b) Samstagszuschlag | 25% |
| c) Nachzuschlag (23.00 bis 6.00 Uhr) | 25% |
| d) Sonntagszuschlag | 50% |
| e) Feiertagszuschlag | 100% |
- Es gilt die gesetzliche Feiertagsregelung am jeweiligen Einsatzort. Als Feiertage gelten auch Heiligabend und Silvester, jeweils nach 14:00 Uhr.

3.4. Der PD hat zudem Anspruch auf eine Erhöhung der Überlassungsvergütung um den Faktor, um den seine Kosten dadurch steigen, dass er nach Regelungen von Tarifverträgen über Branchenzuschläge zu höheren Zahlungen an die an den Kunden überlassenen Leiharbeitnehmern verpflichtet ist. Der PD ist verpflichtet, seine Kostenkalkulation nach Aufforderung des AG offen zu legen.

3.5 Rechnungen sind sofort nach Rechnungseingang und ohne Abzug zur Zahlung fällig. Im Fall des Verzugs ist der PD berechtigt, Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe geltend zu machen und den AÜV fristlos zu kündigen.

4 Rechte und Pflichten des AG

4.1 Der AG ist berechtigt, dem Leiharbeitnehmer alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen. Der AG ist verpflichtet, die Leiharbeitnehmer in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen.

4.2 Der AG hat darüber hinaus den Leiharbeitnehmer vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen und unterrichtet den Leiharbeitnehmer zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.

4.3 Ohne Angabe von Gründen ist der AG berechtigt, den überlassenen Leiharbeitnehmer innerhalb der ersten vier Stunden nach Auftragsannahme zurückzuweisen. Der PD verzichtet in diesem Fall auf die Berechnung der vereinbarten Vergütung, bleibt aber berechtigt, an Stelle des zurückgewiesenen Leiharbeitnehmer einen anderen Leiharbeitnehmer zu überlassen.

4.4 Der AG sichert dem PD zu, dass für die durch die Leiharbeitnehmer zu besetzenden Arbeitsplätze eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung gemäß §§ 4 ff ArbSchG vorliegt und durch den PD eingesehen werden kann. Ansonsten wird diese vom PD und dem AG vor der Überlassung des Leiharbeitnehmers durchgeführt.

4.5 Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden und ist insbesondere dazu verpflichtet.

4.6 Arbeiten, bei denen die Leiharbeitnehmer unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem PD vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

4.7 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Leiharbeitnehmer zu gestatten.

4.8 Der AG wird die überlassenen Leiharbeitnehmer nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Leiharbeitnehmer mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen; der AG wird insbesondere den Leiharbeitnehmern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen (Inkassodienstleistungen).

4.9 Der AG ist verpflichtet für jeden Leiharbeitnehmer zu prüfen, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG zuvor von einem anderen Verleiher als den PD an den AG überlassen wurde. Der AG hat bei jedem Leiharbeitnehmer zu prüfen, ob dieser bei ihm oder einen mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war. Sofern eine Vorbeschäftigung im Sinne der Sätze 1 oder 2 vorliegt, hat der AG den PD zu informieren.

5 Pflichten des PD

5.1 Der PD ist verpflichtet, den Leiharbeitnehmer entsprechend der vereinbarten Qualifikation auszuwählen. Hierbei notwendige Nachweise wird der PD dem AG auf Verlangen vorlegen. Besitzt der Leiharbeitnehmer die vereinbarten Qualifikationen nicht, hat der AG dies unverzüglich zu rügen; der PD ist zur Stellung einer geeigneten Ersatzkraft verpflichtet.

5.2 Der PD verpflichtet seine Leiharbeitnehmer zur Verschwiegenheit über alle Geschäftsangelegenheiten des AG.

6 Übernahme von Leiharbeitnehmern

6.1 Schließen AG und Leiharbeitnehmer während oder innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung einen Arbeitsvertrag, steht dem PD ein Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision zu.

6.2 Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt 3,0 zukünftige Bruttomonatsgehälter. Das Honorar reduziert sich um jeweils 1/18 für jeden vollen Überlassungsmonat.

6.3 Der Anspruch auf Zahlung der Vermittlungsprovision entsteht ferner, wenn der Leiharbeitnehmer innerhalb der in Ziffer 6.1. genannten Fristen

- bei einem mit dem AG konzernverbundenen Unternehmen (§§ 15ff. AktG in Deutschland) eingestellt wird oder

- bei einem mit dem AG nicht konzernverbundenen Unternehmen eingestellt, von dort jedoch beim AG als Leiharbeitnehmer eingesetzt wird.

6.4 Die Vermittlungsprovision ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem AG bzw. dem konzernverbundenen Unternehmen bzw. bei Arbeitsaufnahme im Kundenbetrieb.

6.5 Der AG ist zur Auskunft über das zukünftige Bruttomonatsgehalt verpflichtet.

7 Haftung und Freistellung

7.1 Da überlassene Leiharbeitnehmer von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung des PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Leiharbeitnehmer ausgeschlossen. Der PD haftet ausschließlich für die ordnungsgemäße Auswahl der Leiharbeitnehmer.

7.2 Die Haftung des PD ist bei Sach- und Vermögensschäden auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Bei einer Verletzung vertragswesentlicher Pflichten haftet der PD auch für Sach- und Vermögensschäden bei normaler und bei leichter Fahrlässigkeit.

7.3 Der AG ist verpflichtet, den PD von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten gegen den PD erheben. Der AG ist ferner verpflichtet, den PD von Ansprüchen des Leiharbeitnehmers freizustellen, die dieser wegen einer Inanspruchnahme durch Dritte wegen einer Tätigkeit für den AG gegen den PD richtet. Ausgenommen sind jeweils Ansprüche, deren Ursache in einer nicht ordnungsgemäßen Auswahl des Leiharbeitnehmers besteht.

7.4 Macht der AG unvollständige oder fehlerhafte Angaben zu Ziffer 2.4 oder 4.9 oder teilt der AG Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Leiharbeitnehmer des PD wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der PD dies durch entsprechende Nachrechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Leiharbeitnehmern korrigieren. Dem PD steht frei, darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber den Leiharbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft. Der PD unterliegt hierbei nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der zu zahlenden Bruttobeiträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteile in der Sozialversicherung) gilt zwischen PD und AG als Schaden, den der AG dem PD zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG dem PD den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Der entgangene Gewinn wird zwischen PD und AG einvernehmlich mit 120% (Kalkulationsaufschlag) der genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an der Stelle der genannten 120% zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der AG gegenüber dem PD für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen den PD aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

8 Kündigung

8.1 Der AÜV kann mit einer Frist von fünf Werktagen gekündigt werden.

8.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

9 Sonstige Vereinbarungen

9.1 Änderungen oder Ergänzungen dieser AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung dieser Schriftformklausel.

9.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahe kommt.

9.3 Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstrittige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

9.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Wiesbaden. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

Allgemeine Geschäftsbedingungen der PRIMAJOB GmbH - Personalvermittlung

1. Allgemeines

1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für alle Verträge der PRIMAJOB GmbH, im Weiteren „**Vermittler**“ genannt, die im Rahmen der Personalvermittlung mit Auftraggeber „**AG**“ geschlossen werden. Abweichende Allgemeine Geschäftsbedingungen des AG gelten nicht.

1.2. Die Tätigkeit des Vermittlers besteht aus der Vermittlung von Arbeitssuchenden (Bewerbern) aller Berufe an den AG. Dabei übernimmt der Vermittler keine Garantie oder Gewährleistung für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Arbeitssuchenden und dem AG und dessen Fortdauer.

1.3. Ist ein von dem Vermittler vorgeschlagener Bewerber dem AG bereits durch Direktbewerbung oder sonst wie bekannt, ist der AG verpflichtet, dies dem Vermittler unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Tut er dies nicht oder nicht rechtzeitig und kommt es zu einem Vertragsschluss, so schuldet der AG dem Vermittler das Vermittlungshonorar in voller Höhe.

1.4. Eine Überprüfung des vermittelten Bewerbers obliegt allein dem AG. Der AG entscheidet selbstständig, ob die dem AG vorgeschlagenen Bewerber fachlich und persönlich geeignet sind.

1.5. Sofern ein vorgeschlagener Bewerber nicht geeignet ist, hat der AG dies dem Vermittler unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall ist der Vermittler berechtigt jederzeit einen anderen Bewerber vorzuschlagen.

2. Rechte und Pflichten

2.1. Der AG verpflichtet sich dem Vermittler, alle für die Erfüllung des Vertrags über Personalvermittlung benötigten Informationen und Daten zur Verfügung zu stellen. Dies betrifft insbesondere die einschlägigen Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile sowie Angaben zum Arbeitsplatz und arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen.

2.2. Alle Bewerbungsunterlagen, die der AG vom Vermittler erhält, bleiben Eigentum des Vermittlers. Diese Unterlagen und die darin enthaltenen Angaben sind streng vertraulich zu behandeln und müssen bei einem nicht zustande gekommenen Arbeitsverhältnis unverzüglich an den Vermittler zurückgegeben werden. Eine Weitergabe an Dritte sowie eine Vervielfältigung sind nicht erlaubt.

2.3. Im Internet online ausgefüllte und an den Vermittler gesandte Formulare für Bewerber und Arbeitgeber („AG“) werden erst dann Bestandteil eines Vermittlungsvertrages, wenn dieser durch den Vermittler bestätigt wird. Die entsprechenden Online-Datensätze (Bewerbungen), bei denen es nicht zum Vermittlungsauftrag kommt, werden nach der Kontaktaufnahme bzw. spätestens nach einem Zeitraum von 3 Monaten vom Vermittler gelöscht.

2.4. Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Verschwiegenheit über Daten und Informationen, die sie im Rahmen ihrer Zusammenarbeit über die jeweilige andere Vertragspartei oder einen Dritten erhalten. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung besteht über die Beendigung des Vermittlungsvertrages fort.

2.5. Der AG kann jederzeit vom Vermittler Auskunft über den aktuellen Stand der Personalvermittlung verlangen.

3. Vermittlungshonorar und Nebenkosten

3.1. Kommt auf Grund der Tätigkeit des Vermittlers ein Arbeitsverhältnis zwischen dem AG und einem vorgeschlagenen Bewerber zustande, so ist die Leistung des Vermittlers erbracht.

3.2. Das Honorar beträgt 3,0 Bruttomonatsgehälter für die zu besetzende Stelle (Grundvergütung zuzüglich aller variablen Gehaltsbestandteile, wie z. B. 13. Monatsgehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Tantieme, Provisionen, Boni und alle Arten von geldwerten Vorteilen). Das Vermittlungshonorar ist bei Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem AG und dem vorgeschlagenen Bewerber zu leisten. Sonderleistungen wie Anzeigenmanagement, Eignungstests, Nebenkosten, Reisekosten des Bewerbers können dem Auftraggeber gesondert in Rechnung gestellt werden.

3.3. Der AG verpflichtet sich, das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages zwischen ihm und dem vorgeschlagenen Bewerber innerhalb einer Woche dem Vermittler mitzuteilen und den Arbeitsvertrag, aus dem sich alle Gehaltsbestandteile ergeben müssen, in Kopie an diesen zu übersenden.

3.4. Der Honoraranspruch entfällt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis - aus welchen Gründen auch immer - noch vor oder bereits kurze Zeit nach Arbeitsaufnahme beendet wird.

4. Zahlungsbedingungen

4.1. Die Rechnungen des Vermittlers sind nach Erhalt sofort und ohne Abzug zahlbar. Auf alle Beträge wird die gesetzliche Mehrwertsteuer erhoben.

4.2. Der Vermittler ist berechtigt, bei Verzug Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe zu verlangen. Der Nachweis eines höheren Verzugschadens bleibt dem Vermittler vorbehalten.

5. Haftung

5.1. Der Vermittler schlägt dem AG die Bewerber nach bestem Wissen und Gewissen vor. Er übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der vom Bewerber gemachten Auskünfte und ebenfalls nicht für die tatsächliche Eignung und Zuverlässigkeit des Bewerbers. Zudem übernimmt der Vermittler keine Haftung oder Gewährleistung für die Qualität und Güte der Arbeitsleistung des Bewerbers.

5.2. Für Schäden, die dem AG aus der Vermittlungstätigkeit des Vermittlers entstehen, haftet der Vermittler lediglich für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

6. Kündigung

6.1. Der Vertrag kann von beiden Parteien mit einer Frist von 5 Werktagen schriftlich gekündigt werden. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

6.2. Die bis zum Beendigungszeitpunkt entstandenen Kosten sind dem Vermittler zu erstatten. Dies gilt insbesondere für Stellenanzeigen, die bereits in Auftrag gegeben,

aber noch nicht veröffentlicht worden sind.

7. Datenschutz

Der AG erklärt sich damit einverstanden, dass die von ihm im Rahmen der Durchführung des Auftrags an den Vermittler übermittelten Daten elektronisch gespeichert und weitergegeben werden dürfen. Diese werden ausschließlich zum Zwecke der Erfüllung des Vertrags genutzt und auf schriftlichen Antrag des AGs vernichtet bzw. gelöscht, sofern nicht eine gesetzliche Aufbewahrungspflicht besteht.

8. Schlussbestimmungen, Sonstige Vereinbarungen

8.1. Änderungen und Ergänzungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Nebenabreden sowie die zwischen dem AG und dem Vermittler getroffenen Verträge bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Abbedingung dieses Schriftformerfordernisses.

8.2. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Gewollten am nächsten kommt. Gleiches gilt bezüglich der Bestimmungen des Vertrages.

8.3. Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen und Ansprüche des Vermittlers nur geltend machen, wenn seine Forderungen unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind.

8.4. Gerichtsstand für alle aus dem Vertrag entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Wiesbaden. Dies gilt auch für einen Streit über diese Geschäftsbedingungen. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Maklervertrag.