

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der PRIMAJOB GmbH - Arbeitnehmerüberlassung

## 1 Allgemeines

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

1.2 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden.

1.3 Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme einzuholen und beizubringen.

1.4 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

1.5 Alle Honorare verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

## 2 Dauer der Überlassung

2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens drei Tage (21 Stunden).

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

## 3 Abrechnungsmodus, Zuschlags- und Zahlungsregelungen

3.1 Der AG ist verpflichtet, die Stunden durch Unterschrift auf Tätigkeitsnachweisen zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des PD 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 Zuschläge.

3.3 Sofern nicht anders vereinbart gelten zwischen den Parteien folgende Zuschlagsregelungen:

a) Überstundenzuschlag ab der 41. Stunde	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. Sofern nichts anderes vereinbart ist, hat der Verleiher zudem einen 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 Arbeitnehmer verpflichtet ist. Der Verleiher ist verpflichtet, seine Kostenkalkulation zur Anspruchs begründung offen zu legen.

3.5 Rechnungen sind sofort und ohne Abzug zur Zahlung fällig. Bei nicht rechtzeitiger Zahlung ist der PD berechtigt, von dem ihm gesetzlich zustehenden Zurückbehaltungsrecht unter Beibehaltung seines Vergütungsanspruchs, jedoch unter Anrechnung ersparter Aufwendungen und Einnahmelmöglichkeiten durch andere Einsätze, Gebrauch zu machen.

## 4 Weisungsbefugnis des AG

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

## 5 Pflichten des AG

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

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

5.3 Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter 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.

5.4 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

5.5 Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen; der AG wird insbesondere den Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder auszuhändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.

5.6 Der AG verpflichtet sich, für die Mitarbeiter des PD das Arbeitszeitgesetz einzuhalten bzw. entsprechende Sondergenehmigungen bei dem für ihn zuständigen Gewerbeaufsichtsamt einzuholen.

## 6 Pflichten des PD

6.1 Der PD ist verpflichtet, den Mitarbeiter entsprechend der vertraglichen Vereinbarung auszuwählen.

6.2 Besitzt der Mitarbeiter die vereinbarten Qualifikationen nicht, hat der AG dies unverzüglich zu rügen; der PD ist zur Stellung einer geeigneten Ersatzkraft berechtigt.

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

6.4 Sollte der AG von einem Arbeitskampf betroffen sein, darf der PD im Hinblick auf § 17 Abs. 1 MTV-BZA und § 11 Abs. 5 AÜG grundsätzlich keine Mitarbeiter überlassen und ist hierzu auch nicht verpflichtet.

6.5 Der PD verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

## 7 Übernahme von Arbeitnehmern

7.1 Schließen AG und Mitarbeiter während oder innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung einen Arbeits- oder Dienstvertrag miteinander ab, steht dem PD ein Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision zu.

7.2 Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt 2,0 zukünftige Bruttomonatsgehälter. Das Honorar reduziert sich um jeweils 1/12 pro zuvor vollendetem vollen Überlassungsmonat.

7.3 Der Anspruch auf Zahlung der Vermittlungsprovision entsteht ferner, wenn der Mitarbeiter innerhalb der in Ziffer 7.1. 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 Kunden als Zeitarbeiter eingesetzt wird.

7.4 Die Vermittlungsprovision ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Mitarbeiter und dem AG (Ziff. 7.1) bzw. dem konzernverbundenen Unternehmen bzw. bei Arbeitsaufnahme im Kundenbetrieb.

7.5 Der AG ist – auch in den Fällen der Nr. 7.3 – zur Auskunft über den vereinbarten Monatslohn verpflichtet. Erteilt der AG die Auskunft nicht oder nicht innerhalb einer angemessenen Frist, ist der PD berechtigt, die Provision auf Basis einer monatlichen Arbeitszeit von 160 Stunden und der bisher vereinbarten Überlassungsvergütung abz. 30% zu berechnen. Das Recht zur Durchsetzung des Auskunftsanspruchs und zur Provisionsberechnung gem. Ziff. 7.1 bleibt daneben bestehen.

7.6 Der Provisionsanspruch entfällt, wenn der vorherige Einsatz des Mitarbeiters als Zeitarbeiter bei dem AG für die spätere Einstellung nicht ursächlich war. Der AG hat die fehlende Ursächlichkeit zu beweisen.

## 8 Haftung und Freistellung

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

8.2 Die Haftung des PD ist bei Sach- und Vermögensschäden auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Bei einer Verletzung vertragswesentlicher Pflichten haftet der PD auch bei Sach- und Vermögensschäden bei normaler und bei leichter Fahrlässigkeit. Die Haftung für schuldloses Handeln wird – auch bei Personenschäden – ausgeschlossen.

8.3. Kommt es in dem Betrieb des AG zu einer Verletzung des Mitarbeiters, die der AG bzw. seine Erfüllungsgehilfen zu vertreten haben, so haftet der AG für die aus dieser Pflichtverletzung entstehenden Entgeltfortzahlungskosten des PD gegenüber seinem Mitarbeiter.

8.4. Der AG ist verpflichtet, den PD von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung der dem Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten gegen den PD erheben. Der AG ist ferner verpflichtet, den PD von Ansprüchen des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmers besteht.

8.5. Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadenersatz.

## 9 Kündigung

9.1 Der Vertrag kann mit einer Frist von fünf Werktagen beiderseitig gekündigt werden.

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

## 10 Sonstige Vereinbarungen

10.1 Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung. Dies gilt auch für Aufhebung dieser Schriftformklausel.

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

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

10.4 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 Vertragsverhältnisse der PRIMAJOB GmbH, im Weiteren Vermittler genannt, die im Rahmen der Personalvermittlung mit Dritten/Auftraggeber (AG) zustande kommen.

1.2. Die Tätigkeit des Vermittlers besteht in erster Linie aus der Vermittlung von Arbeitslosen und anderen Arbeitssuchenden aller Berufe an Arbeitgeber. Dabei übernimmt der Vermittler keine Garantie oder Gewährleistung für das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses und dessen Fortdauer. Dies gilt sowohl für die Arbeitssuchenden/Teilnehmer, als auch für die Arbeitgeber.

1.3. Gegenüber einem AG wird ein Vertragsverhältnis auch durch eine erfolgreiche Vermittlung begründet. Ist ein von dem Vermittler vorgeschlagener Bewerber dem Arbeitgeber-Auftraggeber (AGAG) oder dem Arbeitnehmer-Auftraggeber (ANAG) der Arbeitgeber 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 ungeschmälert.

1.4. Eine Überprüfung der von der vermittelten Arbeitskraft oder der von einem Arbeitgeber gemachten Angaben obliegt allein dem jeweiligen AG. Unvollständige oder unwahre Angaben seitens der Arbeitskräfte, sowie seitens der Arbeitgeber gegenüber dem Vermittler können zu einer Schadensersatzpflicht gegenüber dem Vermittler führen, wenn von diesem ein solcher nachgewiesen wird.

## 2. Rechte und Pflichten

2.1. Der AG verpflichtet sich, alle für den Auftrag der Personalvermittlung benötigten Informationen und Daten dem Vermittler zur Verfügung zu stellen. Für den AGAG betrifft dies insbesondere die einschlägigen Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile.

2.2. Alle Bewerbungsunterlagen, die der AGAG vom Vermittler im Rahmen seiner Dienstleistung 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. Das Vorstehende gilt gleichermaßen für einen ANAG bezüglich der Unterlagen und/oder Informationen, die er im Rahmen der Dienstleistung durch den Vermittler über den möglichen Arbeitgeber erhält.

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

2.5. Die jeweiligen Vertragsparteien verpflichten sich zum Stillschweigen 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 Vermittlungsauftrages fort.

2.6. Der Vermittler kann jederzeit von dem AG und/oder beteiligten Dritten Auskunft über den aktuellen Stand der Vermittlung verlangen.

2.7. Der Arbeitgeber verpflichtet sich auf Verlangen des Vermittlers bei Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitslosen, auf einem Formular für das Arbeitsamt den Vertragsabschluss umgehend und die Dauer der Beschäftigung nach je sechs Wochen/Monaten zu bestätigen.

## 3. Vermittlungshonorar und Nebenkosten

3.1. Kommt auf Grund der Vermittlungstätigkeit des Vermittlers ein Arbeitsverhältnis zustande, so ist die Leistung erbracht und dem Vermittler entsteht ein Honoraranspruch, der sofort fällig und zahlbar ist.

3.2. Falls keine Honorarvereinbarung getroffen ist, so beträgt dieses Honorar für den AGAG mindestens 2 Brutto-Monatsgehälter.

3.3. Für einen ANAG mit einem gültigen Vermittlungsgutschein ist die Dienstleistung des Vermittlers kostenfrei. Im Übrigen soll die Höhe eines Selbstzahlerbetrages und deren Zahlungsmodalitäten schriftlich vereinbart werden.

3.3. Der AG verpflichtet sich, den Abschluss eines Vertrages über ein Arbeitsverhältnis innerhalb einer Woche nach Abschluss dem Vermittler mitzuteilen und den geschlossenen Vertrag, aus dem sich alle Gehaltsbestandteile ergeben, in Kopie an diesen zu übersenden.

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

3.5. Sonderleistungen wie Anzeigenmanagement, Eignungstests, Nebenkosten, Reisekosten des Bewerbers können dem Auftraggeber gesondert in Rechnung gestellt werden.

## 4. Zahlungsbedingungen

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

4.2. Der Vermittler ist berechtigt, bei Verzug ohne konkreten Nachweis Verzugszinsen von 5 % über dem jeweiligen Diskontsatz der Deutschen Bundesbank zu verlangen, soweit nicht der AG keinen oder einen wesentlich niedrigeren Verzugschaden nachweist. Der Nachweis eines höheren Verzugschadens bleibt dem Vermittler vorbehalten.

## 5. Haftung

5.1. Der Vermittler schlägt die Bewerber und/oder die Arbeitgeber nach bestem Wissen und Gewissen seinem AG vor. Er übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der vom Bewerber, vom Arbeitgeber oder von Dritten gemachten

Auskünfte und ebenfalls nicht für die tatsächliche Eignung und Zuverlässigkeit des Bewerbers oder des Arbeitgebers.

5.2. Für Schäden, die dem AG aus der Vermittlungstätigkeit des Vermittlers entstehen, haftet der Vermittler lediglich für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Für sonstige Schäden - insbesondere solchen die ein Bewerber in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht - haftet der Vermittler nicht.

5.3. Der Vermittler übernimmt keine Haftung und Gewährleistung für die vermittelte Arbeitskraft und eine damit im Zusammenhang stehende Qualität und Güte der Arbeitsleistung. Dies gilt insbesondere für mangelhafte Arbeitsleistung, eventuellen Arbeitsausfall bei Krankheit oder einem Nichterscheinen aus anderen Gründen. Der Vermittler übernimmt auch keine Haftung und Gewährleistung für die Arbeitsbedingungen beim Arbeitgeber.

## 6. Kündigung

6.1. Ein nach diesen Bedingungen oder sonst wie zustande kommendes Vertragsverhältnis kann von beiden Parteien jederzeit 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 ohne Abzug zu erstatten. Dies gilt insbesondere für Stellenanzeigen, die bereits in Auftrag gegeben, aber noch nicht veröffentlicht worden sind.

## 7. Schlussbestimmungen, Sonstige Vereinbarungen

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

7.2. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen oder Teilbestimmungen tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Gleiches gilt bezüglich der übrigen Bestimmungen aus einem Vertragsverhältnis.

7.3. Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen und Ansprüchen des Vermittlers nur geltend machen, wenn seine Forderungen unstreitig oder rechtskräftig festgestellt sind.

7.4. Gerichtsstand für alle aus einem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Wiesbaden. Dies gilt auch für einen Streit über diese Geschäftsbedingungen. Es gilt das Recht der BRD, insbesondere gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über den Maklervertrag.