Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der SP-Jobs Personaldienstleistungen GmbH

1. Allgemeines

1.1

Für sämtliche von SP-Jobs Personaldienstleistungen GmbH (im Folgenden: SP-Jobs | Verleiher) erbrachten Dienstleistungen und Vertragsbeziehungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Allen entgegenstehenden AGB, insbesondere denen des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber | Entleiher) wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Die abweichenden AGB gelten auch dann nicht, wenn der Verleiher nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen. Im Zweifel bedeutet die Aufnahme der Tätigkeit eines von SP-Jobs überlassenen Mitarbeiters beim Auftraggeber dessen Anerkennung dieser AGB.

1.2

SP-Jobs stellt auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (im Folgenden: AÜG), den AGB und den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (im Folgenden: AÜV) Arbeitskräfte (im Folgenden: Mitarbeiter | Zeitarbeitnehmer) für den Auftraggeber zur Verfügung.

1.3

SP-Jobs ist Mitglied des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V. (GVP). Der Verleiher erklärt, dass in die Arbeitsverträge die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, das GVP-DGB-Tarifwerk (einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge) und ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung mit einbezogen wird.

1.4

SP-Jobs sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Zeitarbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher stehen. Eine vertragliche Beziehung zwischen dem überlassenen Zeitarbeitnehmer und dem Entleiher wird nicht begründet.

1.5

Der Entleiher sichert zu, nicht dem Bauhauptgewerbe gemäß § 1b AÜG anzugehören und den überlassenen Mitarbeitern auch keine Tätigkeiten ausführen zu lassen, die dem Bauhauptgewerbe zuzuordnen sind. Es wird zusätzlich auf die Bestimmungen der Baubetriebe-Verordnung hingewiesen.

1.6

Der Entleiher sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung bzw. des Einsatzes von Fremdpersonal in die Fleischwirtschaft gem. § 6a GSA-Fleisch zu.

1.7

Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen. Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitsnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih). Auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG wird hingewiesen.

1.8

Für die Dauer des Einsatzes beim Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem Verleiher vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Qualifikations- und Kenntnisstand des Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen bleibt das Direktionsrecht beim Verleiher.

2. Leistungsumfang / Vertragsabschluss

2.1

SP-Jobs überlässt Zeitarbeitnehmer zur Erbringung von Arbeitsleistung an den Auftraggeber.

2.2

SP-Jobs wählt Mitarbeiter zur Überlassung anhand der vom Entleiher bekanntgegebenen Position bzw. der zu verrichtenden Tätigkeit aus. Der Verleiher leistet keine Gewähr für eine bestimmte Qualität der Arbeitsleistung oder einen bestimmten Arbeitserfolg. Ebenso leistet der Verleiher keine Gewähr für eine bestimmte Qualifikation eines überlassenen Zeitarbeitnehmers, soweit dies nicht ausdrücklich schriftlich anders vereinbart wird.

2.3

Während des Einsatzes unterliegen die überlassenen Mitarbeiter den Arbeitsanweisungen des Auftraggebers und arbeiten unter der Aufsicht und Anleitung dessen.

2.4

Der Auftraggeber hat keinen Anspruch auf Überlassung eines bestimmten Zeitarbeitnehmers. SP-Jobs ist berechtigt, einen bestimmten überlassenen Mitarbeiter jederzeit gegen einen anderen, gleich geeigneten Zeitarbeitnehmer, auszutauschen.

2.5

Der Auftraggeber setzt die überlassenen Mitarbeiter nicht für die Beförderung von Geld und/oder Wertsachen ein und stellt den Verleiher insoweit ausdrücklich von allen Ansprüchen frei. Der Auftraggeber zahlt den überlassenen Zeitarbeitnehmern keine Geldbeträge aus, auch keine Löhne oder Reisekostenvorschüsse. Ferner darf der Auftraggeber die eingesetzten Zeitarbeitnehmer nicht für das Inkasso von Geld oder anderen Zahlungsmitteln beauftragen.

2.6

Die Kosten etwaiger Weiterbildungen und Einschulungen überlassener Mitarbeiter werden vom Auftraggeber übernommen. Abweichende Vereinbarungen und Regelungen, insbesondere Kostenaufteilung, benötigen das schriftliche Einverständnis des Verleihers und müssen im Vorfeld der geplanten Weiterbildung oder Einschulung getätigt werden. Es werden grundsätzlich keine Vereinbarungen im Anschluss an eine bereits erfolgte Weiterbildung oder Einschulung getroffen.

2.7

Das Vertragsverhältnis zwischen Verleiher und Entleiher kommt durch das Angebot der SP-Jobs nach Maßgabe des AÜV sowie dieser AGB und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des AÜV zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Verleiher keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 AÜG).

3. Pflichten des Auftraggebers / Fürsorgepflicht / Arbeitnehmerschutz

3.1

Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der Arbeitgeber geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter 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.
Er stellt den Verleiher insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

3.2

Sofern für den Einsatz des überlassenen Mitarbeiters

a) behördliche Genehmigungen oder Zustimmungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und dem Verleiher die Genehmigung oder Zustimmung vorzulegen;
b) arbeitsmedizinische Vorsorge-, Eignungs-, Folge- und Nachuntersuchungen (im Folgenden: G-Untersuchungen) notwendig sind oder während einer Überlassung erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Verleiher schriftlich mit. Die G-Untersuchungen werden von dem Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, vom einem

vom Verleiher beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Auftraggebers durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann, vor einer bereits zustande gekommenen G-Untersuchung, schriftlich zwischen den Parteien vereinbart werden.

3.3

Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet

a) gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers zu treffen;
b) den Zeitarbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen;
c) die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Betrieb des Auftraggebers umzusetzen. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Verleiher. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages des Auftraggebers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist;
d) im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit dem Verleiher einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht;
e) dem Verleiher einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Abs. 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen;
f) dem Verleiher unverzüglich nach Überlassung des Zeitarbeitnehmers eine nach den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung zu stellen;
g) vor Arbeitsbeginn der eingesetzten Zeitarbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Verleiher in Kopie auszuhändigen;

3.4

Der Entleiher ist verpflichtet, umgehend nach Beginn der Überlassung die Eignung des überlassenen Mitarbeiters sowie die Qualifikation zu überprüfen.

3.5

Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten verpflichtet sich der Auftraggeber gegenüber dem Verleiher diesem jederzeit Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter im Betrieb zu gestatten.

3.6

Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Verleiher unverzüglich über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen (im Folgenden: Streik) im Einsatzbetrieb zu informieren. Dem Verleiher ist es tarifvertraglich verboten, seine Mitarbeiter in einem bestreikten Betrieb einzusetzen. Das gilt auch für Zeitarbeitnehmer, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Kann der Mitarbeiter wegen des Streiks nicht beim Auftraggeber eingesetzt werden, bleibt der Auftraggeber zur Vergütung der vereinbarten vertraglichen Arbeitsstunden verpflichtet, mindestens aber in Höhe der Mindesteinsatzzeit gemäß Ziffer 6.1. Für die Kündigung der Überlassung bei Streik gelten die im AÜV vereinbarten Kündigungs- bzw. Abmeldefristen. Eine bereits laufende Überlassung eines Zeitarbeitnehmers wird im Falle eines bestreikten Betriebs des Auftraggebers pausiert, der Ausgleich der Ausfallkosten durch den Auftraggeber bleibt währenddessen ausdrücklich bestehen.

3.7

Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrelevant

sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der Auftraggeber ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer unverzüglich anzugeben.

3.8

Der Auftraggeber ist – soweit es der zu besetzende Arbeitsplatz erfordert – verpflichtet, die überlassenen Mitarbeiter proaktiv über sämtliche in seinem Betrieb maßgebliche Geheimhaltungspflichten zu belehren. Dies gilt auch für Geheimnisse im Sinne des § 2 Nr. 1 Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Der Auftraggeber wird die überlassenen Mitarbeiter, soweit erforderlich, in seinem Schutzkonzept zum Geheimnisschutz berücksichtigen.

3.9

Der Auftraggeber ist verpflichtet, die von den Arbeitnehmern vorgelegten Tätigkeitsnachweise zu überprüfen und durch einen vertretungsberechtigten Bevollmächtigten unterschreiben zu lassen. Kommt der Auftraggeber dieser Verpflichtung nicht nach, akzeptiert er damit uneingeschränkt die aufgezeichneten Tätigkeitsnachweise des Zeitarbeitnehmers.

3.10

Der Auftraggeber ist verpflichtet dem Verleiher vor Beschäftigungsbeginn über die für die Überlassung wesentlichen Umstände in Kenntnis zu setzen, insbesondere über

a) den Beginn, die voraussichtliche Dauer und den Ort des Arbeitseinsatzes;
b) die Art der zu verrichtenden Arbeit bzw. das Stellenprofil und die benötigte Qualifikation der überlassenen Zeitarbeitnehmer;
c) die tarifvertragliche Einstufung, Zulagen und Zuschläge, Betriebsvereinbarungen sowie Sonderzahlungen und Aufwandsentschädigungen gemäß dem im Betrieb des Auftraggebers für vergleichbare Stammarbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Tarifvertrag bzw. der sonstigen Entgeltregelung (z.B. Branchenmindestlohn, allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, betriebliche Vergütungsregelungen, etc.);
d) die im Betrieb des Auftraggebers geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art – insbesondere Betriebsvereinbarungen und Betriebsübungen – die sich auf die Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen (z.B. Betriebsurlaub, arbeitszeitfreie Tage, bezahlte Pausen, Regelungen betreffend Gleitzeit oder flexible Arbeitszeit sowie Mehr- bzw. Überstundenarbeit);
e) etwaige betriebliche Entgeltregelungen (z.B. Lohnhöhe, Akkord- und Prämiensysteme, Betriebsvereinbarungen;
f) die Leistung von Schwerarbeit und Nachtschwerarbeit.

3.11

Der Auftraggeber verpflichtet sich dem Verleiher unverzüglich über Abwesenheit, insbesondere Krankheitszeiten sowie über arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen eines überlassenen Mitarbeiters (z.B. unentschuldigtes Fernbleiben, Zuspätkommen, etc.) zu informieren. Der Entleiher hat den Zeitarbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass eine Krankmeldung sowohl beim Auftraggeber als auch beim Verleiher zu erfolgen hat.

3.12

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, insbesondere das Verbot von Überstunden sowie die Ausführung bestimmter Arbeiten im Sinne von § 4 MuSchG sowie der Anspruch auf Elternzeit, sind vom Auftraggeber zu beachten.

3.13

Der Auftraggeber ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen und den überlassenen Zeitarbeitnehmern die erforderlichen ordnungsgemäßen und sicheren Werkzeuge, die Ausrüstung, die Arbeitsmittel und die Arbeitsschutzausrüstung auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen.

3.14

Kommt der Auftraggeber oder andere in seinem Betrieb tätige Personen den gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen nicht nach, so stellt der Entleiher den Verleiher von sämtlichen daraus resultierenden Schäden und Ansprüchen frei. Über Verstöße und Verletzungen ist SP-Jobs unverzüglich zu informieren, ferner ist SP-Jobs jederzeit berechtigt die Einhaltung dieser Verpflichtungen zu überprüfen und die erforderlichen Auskünfte beim Auftraggeber einzuholen.

3.15

Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Verleiher unaufgefordert unverzüglich künftig für ihn geltende Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige im Betrieb des Auftraggebers, an den der Verleiher Zeitarbeitnehmer überlässt, zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

3.16

Im Fall einer Vermittlung (Zeitarbeitnehmer, welcher bereits beim Auftraggeber überlassen ist) oder Direktvermittlung (Kandidat ohne vorherige Überlassung beim Auftraggeber) ist der Auftraggeber gegenüber der SP-Jobs zur Auskunft und Übersendung des Arbeitsvertrages des Mitarbeiters verpflichtet.

4. Grundsatz der Gleichstellung / Überlassungshöchstdauer

4.1

Der Auftraggeber 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 Auftraggeber verpflichtet, unverzüglich den Verleiher zu informieren. In diesen Fällen stellt der Auftraggeber alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Textform zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

4.2

Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Auftraggeber den Verleiher darüber unverzüglich informieren. In diesen Fällen stellt der Auftraggeber alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Textform zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

4.3

Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1 AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber 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 Auftraggeber den Verleiher darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der Auftraggeber den Verleiher in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinen Unternehmen geltenden Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb, in dem ein Zeitarbeitnehmer auf Grundlage des AÜV 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, außer es handelt sich um grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz.

4.4

Der Auftraggeber hat dem überlassenen Mitarbeiter für die Dauer der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie der Stammbelegschaft Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen im Betrieb zu gewähren und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren. Zu den Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel. Der Entleiher hat gegenüber den überlassenen Zeitarbeitnehmern die gesetzlichen Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.

5. Abrechnung / Zuschläge

5.1

Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des Auftraggebers wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen. Im beiderseitigen Einverständnis der Parteien kann die Abrechnung auch auf Grundlage des elektronischen Zeiterfassungssystems des Entleihers erfolgen. Die entsprechenden Zeitkonto-Auszüge der geleisteten Arbeitsstunden der überlassenen Mitarbeiter sind wöchentlich bzw. bei Einsatzende durch einen Bevollmächtigten des Auftraggebers an den Verleiher zu übersenden. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass SP-Jobs nicht schadensersatzpflichtig (z.B. durch Verlust, Beschädigung, etc.) gegenüber den ausgehändigten Zeiterfassungschips/Zeiterfassungsbadges/Zeiterfassungsstempelkarten ist, welche der Auftraggeber den überlassenen Mitarbeitern aushändigt.

5.2

Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden (im Folgenden: Tätigkeitsnachweis | Stundennachweis) – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des Verleihers zur Verfügung standen, insbesondere gilt dies auch für Fahrt- und Anreisezeiten (z.B. bei An- und Abreise auf die Baustelle, beim Baustellenwechsel, bei Wechsel der Tätigkeitsstätte im Betrieb des Auftraggebers, etc.). Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Auftraggebers zur Unterschrift vorgelegt werden oder erfolgt die Übermittlung des Tätigkeitsnachweises durch den Auftraggeber nicht oder nicht fristgerecht, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Es wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen. Ferner ist SP-Jobs berechtigt, ohne weitere Nachfrage auf Basis der Normalarbeitszeit abzurechnen.

5.3

Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Die vereinbarten Stundenverrechnungssätze sind zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet. Die Höhe des an den Verleiher zu leistenden Entgelts ergibt sich aus dem vom Auftraggeber unterzeichneten AÜV oder aus dem unterzeichneten Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von SP-Jobs.

5.4

Erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundenverrechnungssätze die Basis für die Zuschlagsberechnung. 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 Auftraggeber zu zahlenden Stundenverrechnungssatz anzuwenden.

5.5
Die Abrechnungen sind innerhalb von 10 Kalendertagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzugs finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.
5.6
Befindet sich der Auftraggeber im Zahlungsverzug, ist der Verleiher berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
5.7
Einwände gegen die vom Verleiher erstellten Rechnungen sind innerhalb von zehn Kalendertagen nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung unter Angabe nachprüfbarer Gründe in Textform gegenüber dem Verleiher geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist gilt die Rechnung als genehmigt. Der Verleiher wird den Auftraggeber bei Rechnungsstellung gesondert auf die Bedeutung des Fristablaufs hinweisen.
5.8
Eine Aufrechnung oder die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen Ansprüche von SP-Jobs ist nur bei unstreitigen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig oder wenn diese von SP-Jobs ausdrücklich schriftlich anerkannt wurden.
5.9
Im Falle des Zahlungsverzugs des Auftraggebers ist der Verleiher berechtigt, gemäß § 288 Abs. 2 BGB einen Verzugszins in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verlangen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Verleiher nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.
5.10
Befindet sich der Auftraggeber mit der Vergütungszahlung ganz oder teilweise im Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat bzw. auch durch bereits übermittelte Tätigkeitsnachweise in elektronischer Form, sofort fällig.
5.11
Befindet sich der Entleiher im Zahlungsverzug oder verschlechtert sich seine Bonität laut Auskunft der Creditreform / Schufa auf oder über 299, ist der Verleiher berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten oder aber nur noch gegen Vorauszahlung zu erbringen.
5.12
SP-Jobs Personaldienstleistungen GmbH ist berechtigt, Forderungen gegen in Deutschland und Ländern der EU sitzende Auftraggeber zur Refinanzierung an die abcfinance GmbH, Kamekestraße 2-8, 50672 Köln, abzutreten. Dem Entleiher wird bei Vertragsabschluss mitgeteilt, ob eine Abtretung der Forderung erfolgt. In diesen Fällen können Zahlungen mit schuldbefreiender Wirkung nur an die abcfinance GmbH erfolgen. Deren Bankverbindung wird dem Auftraggeber bei Vertragsabschluss mitgeteilt.
5.13
Auf die Stundenverrechnungssätze sind folgende Zuschläge zu berechnen

a) Mehrarbeit ab der 40. Stunde 25%
(Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen)

b) Samstagszuschlag 25%
(Arbeit an Samstagen zwischen 00:00 bis 24:00 Uhr)

c) Nachtarbeit 50%
(Arbeit zwischen 20:00 bis 06:00 Uhr)

d) Sonntagsarbeit 100%
(Arbeit an Sonntagen zwischen 00:00 bis 24:00 Uhr)

e) Feiertagsarbeit 150%
(Arbeit an gesetzlichen Feiertagen sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester jeweils ab 14:00 Uhr.

Für Arbeit an Heiligabend und Silvester vor 14:00 Uhr gelten die regulären Stundenverrechnungssätze bzw. etwaige anfallende Mehrarbeits- oder Samstagszuschläge)

5.14

Beim Zusammentreffen von Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagszuschlägen wird nur der jeweils höchste Zuschlag berechnet. Mehrarbeitszuschläge sind von dieser Regelung ausdrücklich ausgenommen.

5.15

Soweit die im AÜV vereinbarten Zuschläge von den in diesen AGB geregelten Zuschlägen abweichen, gehen die Regelungen des AÜV vor. Die abweichend vereinbarten Zuschläge im AÜV sind nur bei schriftlicher Bestätigung durch den Verleiher gültig, andernfalls sind die genannten Zuschläge dieser AGB anzuwenden.

6. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung / Abmeldefrist / Zurückweisung / Austausch

6.1

Die Überlassungsdauer pro überlassenen Zeitarbeitnehmer beträgt mindestens 35 Stunden je Kalenderwoche. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des AÜV.

6.2

Die Einsatzdauer der überlassenen Zeitarbeitnehmer wird auf unbestimmte Zeit, unter Beachtung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1 AÜG, geschlossen.

6.3

Die Abmeldefrist unserer Mitarbeiter beträgt 3 vollständige Arbeitstage zum jeweils darauffolgenden Freitag. Die Abmeldung eines überlassenen Zeitarbeitnehmers bedarf der Textform.

6.4

Bei Nichteinhaltung der Abmeldefrist ist der Verleiher berechtigt den Zeitarbeitnehmer so abzurechnen, wie wenn die Abmeldung unter Einhalt der Frist abzurechnen gewesen wäre.

6.5

Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten 4 Stunden ab Dienstantritt (im Folgenden: Probetag) des überlassenen Mitarbeiters die etwaige Nichteignung des überlassenen Zeitarbeitnehmers fest, muss er dies schriftlich und begründet bei der SP-Jobs melden. Nach erfolgter schriftlicher Begründung der etwaigen Nichteignung des überlassenen Mitarbeiters ist der Auftraggeber berechtigt den Zeitarbeitnehmer und die Überlassung fristlos zurückzuweisen, die Überlassung erfolgt für diesen angebrochenen Tag bis maximal 4 Stunden kostenfrei. In Folge der Zurückweisung muss der Entleiher den Mitarbeiter dazu auffordern die Arbeit einzustellen sowie den Arbeitsplatz und dessen Betrieb zu verlassen. Sofern der Auftraggeber sich innerhalb des Probetags des jeweiligen Zeitarbeitnehmers nicht oder nicht rechtzeitig beim Verleiher meldet, ist eine Zurückweisung des überlassenen Zeitarbeitnehmers, obgleich der Eignung und Fähigkeit, nur unter Beachtung und Beanspruchung der Abmeldefrist möglich.

6.6

Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Verleiher zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Mitarbeiter berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen.

6.7

Der Verleiher ist jederzeit berechtigt aus organisatorischen sowie gesetzlichen Gründen und aus Gründen der Zurückweisung eines überlassenen Mitarbeiters einen fachlich gleichwertigen Zeitarbeitnehmer zu überlassen. Ferner ist er jederzeit berechtigt einen überlassenen Mitarbeiter durch einen fachlich gleichwertigen Zeitarbeitnehmer auszutauschen.

7. Anpassung des Stundenverrechnungssatzes / Mitteilungspflichten

7.1

Der Einsatz in einem anderen als dem im AÜV genannten Betrieb des Auftraggebers, der Austausch von Zeitarbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der im AÜV vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Verleihers. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Verleiher rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Mitarbeiter im Ausland eingesetzt werden soll. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Verleiher zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

7.2

Der Auftraggeber teilt dem Verleiher auch vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Mitarbeiter umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der Verleiher berechtigt ist, den vereinbarten Stundenverrechnungssatz anzupassen, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

7.3

Der Einsatz von überlassenen Zeitarbeitnehmern für Tätigkeiten in einer höheren Beschäftigungsgruppe als zunächst vereinbart ist nur mit Zustimmung des Verleihers zulässig und verpflichtet den Auftraggeber zur Bezahlung entsprechender Stundenverrechnungssätze laut Angebot. Sind die Stundenverrechnungssätze für die höhere Beschäftigungsgruppe im Angebot noch nicht geregelt, so ist der Verleiher berechtigt die Stundenverrechnungssätze nachträglich entsprechend anzupassen. Dies gilt sinngemäß auch für den Einsatz von Mitarbeitern an einem anderen Ort, als zunächst vereinbart, soweit daraus ein erhöhter Anspruch des überlassenen Zeitarbeitnehmers (z.B. höhere Auslöse, höheres Fahrgeld, o.ä.) resultiert. Wird der überlassene Mitarbeiter beim Entleiher für Tätigkeiten in einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe als vereinbart eingesetzt, vermindert dies den Stundenverrechnungssatz von SP-Jobs nicht.

7.4

Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Zeitarbeitnehmern beim Auftraggeber aus Gründen, die nicht von SP-Jobs zu verantworten sind, bleibt der Entleiher zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung des überlassenen Mitarbeiters wegen eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Betriebsversammlung, Epidemien, Streik, etc.). Der Auftraggeber hat den Verleiher umgehend über solche Ereignisse zu informieren. SP-Jobs ist berechtigt, daraus resultierende Steh- und Ausfallzeiten überlassener Zeitarbeitnehmer mit dem für Normalstunden geltenden Stundenverrechnungssatz an den Auftraggeber zu berechnen.

7.5

Die vereinbarten Stundenverrechnungssätze sind jeweils bis zur nächstfolgenden Änderung des anzuwendenden Tarifvertrages bzw. sonstiger Gesetzesänderungen gültig.

7.6

Der Verleiher ist berechtigt, die im AÜV vereinbarten Stundenverrechnungssätze und allgemeinen Überlassungsvergütungen nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im GVP-Tarifwerk sowie dessen Nachfolge,- Änderungs,- Ergänzungs,- oder ersetzenden Tarifverträgen, die der GVP als Rechtsnachfolger des BAP abgeschlossen hat, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages oder durch eine Änderung beim Equal Pay eintritt. Der Verleiher ist berechtigt Stundenverrechnungssätze und allgemeine Überlassungsvergütungen im Ausmaß der Erhöhung ab dem Tag der Erhöhung anzupassen.

8. Personalvermittlung / Vermittlungshonorar

8.1

Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom Verleiher vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat und dem Auftraggeber ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der Verleiher gegenüber dem Auftraggeber einen

Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das 15% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, das der Auftraggeber mit dem Bewerber vereinbart.

8.2

Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 8.1 mit dem Zeitarbeitnehmer aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber begründet wird. Ein Vermittlungshonorar ist auch zu zahlen, wenn der Auftraggeber einen von SP-Jobs vorgeschlagenen Zeitarbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beschäftigt. In diesen Fällen beträgt das Vermittlungshonorar 15% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer, das der Auftraggeber mit dem Bewerber vereinbart.

8.3

Nach jeweils 3 vollen Überlassungsmonaten, maßgeblich ist die Laufzeit des AÜV, des Zeitarbeitnehmers reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Viertel, so dass bei einer Übernahme nach 12 vollen Überlassungsmonaten gar kein Honorar mehr zu zahlen ist.

8.4

Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer bzw. dem vermittelten Kandidaten zur Zahlung fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers. Es gelten Verzugszinsen in Höhe von 1,5% pro Monat als vereinbart.

8.5

Im Falle der Vermittlung binnen 6 Monaten nach der Überlassung wird der Auftraggeber von dem Vermittlungshonorar frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

8.6

Die Ziffern 8.1 bis 8.5 gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Auftraggeber im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen, es sei denn der Auftraggeber kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

8.7

Im Fall einer Direktvermittlung ohne vorherige Überlassung (im Folgenden: Direktvermittlung) entsteht der SP-Jobs ein Honoraranspruch bei schriftlicher Einstellungszusage des Auftraggebers an den von SP-Jobs präsentierten Kandidaten, spätestens jedoch bei Aufnahme der Beschäftigung des Kandidaten.

8.8

Im Fall einer Direktvermittlung steht der SP-Jobs auch dann ein Honoraranspruch zu, wenn

a) ein von SP-Jobs präsentierter Kandidat für eine andere Position als jene, für die er ursprünglich präsentiert wurde beim Auftraggeber beschäftigt oder beauftragt wird;
b) ein von SP-Jobs präsentierter Kandidat vom Auftraggeber einem Dritten benannt wird, der den Kandidaten beschäftigt oder beauftragt;
c) die Beschäftigung oder Beauftragung eines von SP-Jobs präsentierten Kandidaten beim Auftraggeber indirekt über einen Dritten erfolgt;
d) der Vertrag zwischen SP-Jobs und dem Auftraggeber zum Zeitpunkt der Einstellungszusage oder der Aufnahme der Beschäftigung oder Beauftragung – auch im Sinne von a) bis c) – nicht mehr aufrecht ist und der Auftraggeber oder Dritte innerhalb von 12 Monaten nach erstmaliger Präsentation von SP-Jobs mit dem präsentierten Kandidaten eine Beschäftigung oder Beauftragung eingehen.

8.9

Die Höhe und Fälligkeit des jeweiligen an SP-Jobs zu leistenden Honorars im Fall einer Direktvermittlung ergibt sich aus dem vom Auftraggeber unterzeichneten Angebot oder der

Auftragsbestätigung von SP-Jobs. Bei Fehlen einer schriftlichen Honorarvereinbarung erfolgt diese jedenfalls auf Basis der üblichen, angemessenen Konditionen von SP-Jobs.

8.10

Das Honorar von SP-Jobs beinhaltet keine Kosten für Vertragserrichtungs-, Rechts- und Steuerberatungsleistungen im Zusammenhang mit der Vertragserrichtung zwischen dem Auftraggeber und dem von SP-Jobs präsentierten Kandidaten. Derartige Leistungen sind vom Auftraggeber direkt zu beauftragen und zu bezahlen.

9. Pflichten des Verleihers

9.1

Die dem Auftraggeber zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom Auftraggeber beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

9.2

Die Leistungspflicht des Verleihers ist auf einen im AÜV namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der Verleiher dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der Verleiher für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

9.3

Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs des Verleihers liegende und von ihm nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den Verleiher für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebunden Dienstleistungsverpflichtungen.

9.4

Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom Verleiher zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der Auftraggeber als auch der Verleiher berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

9.5

Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Zeitarbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom Verleiher entsprechende Nachweise vorzulegen.

10. Kündigung

10.1

Die Vertragsbeziehung kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden, sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart wurde.

10.2

SP-Jobs ist berechtigt, das Vertragsverhältnis auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. SP-Jobs steht bei vorzeitiger Auflösung das Entgelt bis zum Ende der Rückstellfrist des jeweiligen überlassenen Zeitarbeitnehmers zu. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn

a) der Auftraggeber mit einer Zahlung an den Verleiher trotz Mahnung mehr als 14 Tage in Verzug ist (qualifizierter Zahlungsverzug);
b) der Auftraggeber gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen, behördliche Vorschriften oder Auflagen, insbesondere Arbeitnehmerschutzbestimmungen, beharrlich oder trotz Mahnung wiederholt verstößt;
c) der Auftraggeber seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Mitarbeitern beharrlich oder trotz Mahnung wiederholt nicht nachkommt;
d) über das Vermögen des Auftraggebers ein Insolvenzverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgelehnt wird;

e) im Betrieb des Auftraggebers ein Streik oder eine Aussperrung stattfindet und mit dem Entleiher keine einvernehmliche Lösung gefunden werden kann.

10.3

Die durch den Verleiher überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

10.4

Mit dem Stichtag der Beendigung des Vertragsverhältnisses enden auch sämtliche Überlassungen.

11. Datenschutz / Geheimhaltung

11.1

Der Auftraggeber und der Verleiher werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Zeitarbeitnehmer nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und insoweit dies im Rahmen dieses Vertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüber hinaus gehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten nehmen der Auftraggeber und der Verleiher nur beim Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.

11.2

Der Auftraggeber und der Verleiher beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Der Auftraggeber wird darauf hingewiesen, dass die Zeitarbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG, Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.

11.3

Der Auftraggeber verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom Verleiher übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen (im Folgenden: INFORMATIONEN) schriftlich, mündlich oder auf anderen Weg weiterzugeben.
Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über interne Geschäftsvorgänge und Geschäftsabläufe der Parteien. 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 Auftraggeber nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder einem Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

11.4

Der Auftraggeber und der Verleiher verpflichten sich, dass alle erlangten INFORMATIONEN sowie alle Rechte (einschließlich gewerblicher Schutz- und Urheberrechte) mit äußerster Sorgfalt zu behandeln und unter Vorbehalt bleiben. Sie treffen diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der INFORMATIONEN und Rechte erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen sie besonders sensible INFORMATIONEN über ihr eigenes Unternehmen schützen. Sie verpflichten sich weiter, die erhaltenen INFORMATIONEN und Daten ausschließlich zum Zweck der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie nicht anderweitig zu nutzen.

11.5

Die in diesen AGB vereinbarten Geheimhaltungs- und Datenschutzverpflichtungen sowie Bestimmungen wirken auch nach Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort. Der Auftraggeber verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen INFORMATIONEN und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten nicht entgegenstehen. Vom Verleiher erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

12. Haftung von Verleiher und Auftraggeber

12.1

Der Verleiher haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.

12.2

Der Verleiher haftet nicht für vom Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des Auftraggebers ausüben. Der Verleiher haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmer verursachte Schlechtleistung oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des Verleihers.

12.3

Überlassene Zeitarbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den Auftraggeber 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 AÜV des überlassenen Zeitarbeitnehmers sind.

12.4

Der Verleiher haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.

12.5

Der Verleiher haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des Verleihers ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

12.6

Der Verleiher haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern er 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 Auftraggeber vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung des Verleihers ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

12.7

Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers – 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 Auftraggebers sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.

12.8

Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des Verleihers.

12.9

Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 12.1 bis 12.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

12.10

Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der Auftraggeber verpflichtet, den Verleiher und/oder den Zeitarbeitnehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 12.1 bis 12.9 ausgeschlossen ist.

12.11

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 Auftraggebers

gleichzustellen. In diesen Fällen ist der Verleiher für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des Auftraggebers angewiesen. Macht der Auftraggeber in diesem Zusammenhang unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeitnehmer des Verleihers wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der Verleiher dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmer korrigieren. Der Verleiher ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; Insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der Auftraggeber dem Verleiher zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der Auftraggeber dem Verleiher den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 35% (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der Auftraggeber ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden AÜV niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 35% zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der Auftraggeber gegenüber dem Verleiher für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen den Verleiher aufgrund der oben genannten Haftungsbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

12.12

Kommt es im Falle der Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes gemäß § 8 Abs. 1 und Abs. 4 Satz 1 AÜG nach Ablauf von 9 Monaten (sog. Equal Pay) für die Bestimmung von Vergütungsbestandteilen (z.B. Jahressonderzahlungen) auf die vergleichbare Betriebszugehörigkeit an, ist der tatsächliche Einsatzbeginn des betroffenen Zeitarbeitnehmers maßgeblich und nicht der Zeitpunkt des Eintritts des Anspruchs auf Equal Pay nach 9 Monaten. Dies gilt entsprechend im Falle der Gleichstellung im Zusammenhang mit einem Tarifvertrag über Branchenzuschläge nach spätestens 15 Monaten im Sinne von § 8 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 AÜG.

12.13

Ziffer 12.11 gilt entsprechend, wenn der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf Mindestarbeitsbedingungen gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (im Folgenden: AEntG) begründen, obwohl dies im AÜV ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

12.14

Sollten die von dem Auftraggeber im AÜV gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne § 8 Abs. 3 AEntG sich aufgrund der dem Zeitarbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 12.11 entsprechend.

12.15

Sofern Zeitarbeitnehmer des Verleihers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

13. Vertragsklausel / Aufrechnung

13.1

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Vorschriften.

13.2

Änderungen und Ergänzungen des AÜV sowie dieser AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit mindestens der Textform (§ 126b BGB), soweit nicht gesetzlich eine strengere Form vorgeschrieben ist.

Individuelle Vereinbarungen der Parteien haben Vorrang vor diesen AGB. Die vom Verleiher überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des AÜV mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

13.3

Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Verleiher und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

13.4

Der Verleiher erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.

13.5

Eine Aufrechnung oder die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen Ansprüche von SP-Jobs ist nur bei unstreitigen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig oder wenn diese von SP-Jobs ausdrücklich anerkannt wurden. Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Apolda, soweit gesetzlich zulässig. Der Verleiher ist auch berechtigt, am Hauptsitz des Entleihers zu klagen.

14. Textform

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG gilt für den AÜV die Textform. Die Inbezugnahme dieser AGB erfolgt durch Verweis im Vertrag.