

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Personalkollektiv Arbeitnehmerüberlassung und Vermittlung

§1 Arbeitnehmerüberlassung

1. Personalkollektiv (im folgenden Personalkollektiv genannt) ist im Besitz der Erlaubnis nach Artikel 1 § Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) der Bundesagentur für Arbeit in Düsseldorf vom 10.03.2021 Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden. Personalkollektiv verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen dem Entleiher (im folgenden auch Kunde genannt) vorzulegen.
2. Personalkollektiv überlässt dem Entleiher Leiharbeitnehmer (nachfolgend Mitarbeiter genannt, diese Bezeichnung gilt aus Gründen der Lesbarkeit für alle Geschlechter) zur Verfügung gemäß den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes AÜG und den Bedingungen der jeweils gültigen Tarifwerke des Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen, kurz BZA (heute: Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister, BAP). für die Zeitarbeitsbranche.
3. Personalkollektiv erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die mit den beim Entleiher eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen wurden, dass BAP-DGB-Tarifvertragswerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen werden.

§2 Geltung der allgemeinen Geschäftsbedingungen

1. Diese allgemeinen Geschäfts- und Lieferbedingungen gelten für alle Verträge zwischen Personalkollektiv und ihren Geschäftspartnern (Entleiher) sowie für alle sonstigen Absprachen, die im Rahmen der Geschäftsverbindungen besonders im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung getroffen werden. Diese Verträge werden für uns erst dann verbindlich, wenn eine von Ihnen unterzeichnete Vertragsurkunde bei uns vorliegt.
2. Der Einbeziehung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers wird hiermit widersprochen. Im Übrigen gelten die nachfolgenden Geschäftsbedingungen unabhängig davon, ob das Vertragsangebot vom Personalkollektiv oder vom Entleiher ausgeht. Offensichtliche Irrtümer, Rechen-, Druck- und Schreibfehler verpflichten Personalkollektiv nicht.
3. Abweichende Vereinbarungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und vom Personalkollektiv als auch vom (Entleiher) unterschrieben sind. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede der allgemeinen Geschäftsbedingungen.

§3 Arbeitsrechtliche Beziehung

1. Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und dem Entleiher. Personalkollektiv ist dessen Arbeitgeber. Sofern der Entleiher beabsichtigt, Mitarbeitern den Umgang mit Geld/Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit Personalkollektiv eine gesonderte Vereinbarung treffen
2. Die Angestellten von Personalkollektiv sind nicht befugt, mündliche Nebenabreden zu treffen oder mündliche Zusicherungen zu geben, die über den Inhalt des schriftlichen Vertrages mit dem Leiharbeitnehmer oder dem Entleiher hinausgehen. Dem Entleiher ausgehändigte Auftragskopien gelten nicht als Auftragsbestätigung.

§4 Angebot und Vertragsabschluss

1. Zwischen Personalkollektiv und den Auftraggeber (Entleiher) geschlossene Verträge bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden sind, soweit nicht im Vertrag vermerkt, nicht getroffen worden, der schriftliche Vertrag ist insoweit vollständig und abschließend.

§5 Fürsorge- Mitwirkungspflichten des Entleihers, Arbeitsschutz

1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Der Entleiher wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Dem Entleiher obliegt die Fürsorgepflicht eines ordentlichen Arbeitgebers gegenüber dem Leiharbeitnehmer. Das beinhaltet insbesondere die Einweisung des Leiharbeitnehmers in sein Aufgabenfeld, Hinweise auf Gefahren und Risiken, die mit der zu verrichtenden Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Insbesondere hat der Entleiher dafür Sorge zu tragen, dass der Leiharbeitnehmer die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen einhält sowie mit entsprechender Schutzkleidung (z. B. Arbeitsschuhe, Helm etc.) versehen ist.
2. Der Entleiher erlaubt Personalkollektiv nach vorheriger Absprache den Zutritt zum Tätigkeitsbereich des jeweiligen Leiharbeitnehmers, um die Einhaltung der Schutzbestimmungen sicherzustellen. Der Entleiher ist auf die Zusammenarbeitspflicht mit dem Verleiher nach § 8 Abs. 1 ArbSchG hingewiesen worden. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit auf eigene Kosten eine solche Untersuchung durchzuführen.
3. Sofern Mitarbeiter der Personalkollektiv aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Entleihers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.
4. Sofern für die Beschäftigung der Mitarbeiter behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich Personalkollektiv, sie vor Aufnahme der Beschäftigung einzuholen und sie dem Entleiher auf Anfrage vorzulegen.
5. Soll der Mitarbeiter zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Kunde diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen und Personalkollektiv vorzulegen. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann vom Entleiher nur in Absprache mit Personalkollektiv angeordnet werden.
6. Der Kunde ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall der Personalkollektiv sofort anzuzeigen und ihm alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.
7. Der Entleiher hat keinen Anspruch auf Überlassung eines bestimmten Leiharbeitnehmers, es sei denn, dass dies schriftlich im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorgesehen ist.

8. Der Entleiher ist verpflichtet, die tägliche Arbeitsleistung des Leiharbeitnehmers auf Stundennachweisen zu prüfen und durch Firmenstempel und Unterschrift zu bestätigen oder dessen Arbeitsleistung mit sonstiger geeigneter Form zu bestätigen.

9. Die Überlassung der Leiharbeitnehmer durch den Entleiher an Dritte ist ausgeschlossen.

10. Der Entleiher verpflichtet sich, das überlassene Personal über bei ihm zu besetzende Stellen zu informieren sowie ihm Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen zu gewähren. Sollten den überlassenen Leiharbeitnehmern dabei zu den gleichen Konditionen wie Entleiher-Arbeitnehmern Mahlzeiten in der Kantine oder sonstige Sachbezüge gewährt werden, ist diesbezüglich der Verleiher zur ordnungsgemäßen steuerlichen Abwicklung verpflichtet. Der Entleiher ermittelt hierzu den Durchschnitt des monatlichen Sachbezugswertes der Mahlzeiten (Haupt- und Nebenkomponenten) oder der sonstigen Bezüge aller beim Entleiher eingesetzten Leiharbeitnehmer und wird dem Verleiher monatlich eine entsprechende Auswertung des Sachbezugswertes zukommen lassen.

11. Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Entleiher dies Personalkollektiv unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Gleichstellung iSd. § 8 AÜG) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen. Sollte der Entleiher seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nicht nachkommen, so stellt er Personalkollektiv von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Arbeitnehmers auf Gleichstellung und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Personalkollektiv verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

12. Der Entleiher ist verpflichtet, vor beabsichtigter Überlassung eines Leiharbeitnehmers durch Personalkollektiv zu überprüfen, ob dieser Leiharbeitnehmer seit dem 01.04.2017 in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des Entleihers aufgrund einer Überlassung durch Personalkollektiv oder einen anderen Personaldienstleister tätig war. Besteht eine solche Vortätigkeit, hat der Entleiher dies Personalkollektiv unverzüglich vor Überlassung des Leiharbeitnehmers mitzuteilen. Kommt der Entleiher dieser Verpflichtung nicht nach und ergibt sich dadurch ein von Personalkollektiv nicht zu vertretender Verstoß gegen die in § 1 Abs. 1b AÜG normierte Höchstüberlassungsdauer, so stellt er Personalkollektiv von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei.

§6 Arbeitskampf

1. Gemäß §11 Abs. 5 AÜG ist der Mitarbeiter nicht verpflichtet, seine Arbeitsleistung beim Entleiher zu erbringen, soweit der Entleiher durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Macht der Mitarbeiter von seinem Leistungsverweigerungsrecht berechtigterweise Gebrauch, so haften wir nicht für den daraus entstehenden Schaden des Entleihers. Die Verpflichtung des Entleihers zur Zahlung der vereinbarten Vergütung bleibt unberührt, wobei wir uns eine durch einen anderweitigen Einsatz des Mitarbeiters zu Gute kommende Vergütung anrechnen lassen. Der Entleiher verpflichtet sich Personalkollektiv unverzüglich über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

§7 Verschwiegenheit/Datenschutz

1. Der Kunde verpflichtet sich gegenüber dem Verleiher, alle personenbezogenen Daten, die ihm von Verleiher übermittelt werden, oder die er anderweitig über Arbeitnehmer aus der Sphäre von Verleiher erhebt ausschließlich für die Zwecke der Durchführung des mit Verleiher bestehenden Vertragsverhältnisses zu verarbeiten und alle datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten. Angemessenen Weisungen des Verleihers zum Umgang mit solchen personenbezogenen Daten, die der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften dienen, hat der Kunde Folge zu leisten.

2. Insbesondere sind personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, wenn der Zweck der Rechtsgrundlage ihrer Verarbeitung eine weitere Speicherung nicht mehr erfordert und keine anderweitigen gesetzlichen Verpflichtungen zur weiteren Speicherung bestehen. Möchte der Kunde die Daten zulässig für einen anderen Zweck verarbeiten, informiert der Kunde nicht nur den Betroffenen, sondern auch den Verleiher. Weiter verpflichtet sich der Kunde alle technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um die Prinzipien des Datenschutzes, insbesondere die Sicherheit der Daten, zu gewährleisten.

3. Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der jeweils anderen Partei vertraulich zu behandeln. Die Geheimhaltungspflicht besteht nach Ende der Vertragsbeziehungen fort.

§8 Austausch von Mitarbeitern

1. Der Entleiher ist berechtigt, einen Mitarbeiter durch schriftliche Erklärung gegenüber Personalkollektiv zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der Personalkollektiv zu einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Mitarbeiter berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Entleiher ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist Personalkollektiv berechtigt, andere fachlich gleichwertige Mitarbeiter an den Entleiher zu überlassen.

2. Stellt der Entleiher innerhalb der ersten 4 Stunden fest, dass ein Mitarbeiter von Personalkollektiv nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu 4 Arbeitsstunden nicht berechnet.

3. Darüber hinaus ist Personalkollektiv jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen, überlassene Mitarbeiter auszutauschen und fachlich gleichwertige zu entsenden, sofern dadurch nicht berechnete Interessen des Entleihers verletzt werden.

4. Soweit hinsichtlich des überlassenen Leiharbeitnehmers eine Überschreitung der in § 1 Abs. 1b AÜG normierten Höchstüberlassungsdauer droht, ist Personalkollektiv berechtigt, ohne Angabe weiterer Gründe den Leiharbeitnehmer frühestens drei Tage vor Erreichen der Höchstüberlassungsdauer vom Entleiher abzuziehen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Überlassungsvertrages bleibt hiervon unberührt.

5. Beanstandungen hinsichtlich der Leiharbeitnehmer seitens des Entleihers sind am Tag ihrer Feststellung unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche, schriftlich bei Personalkollektiv anzuzeigen. Werden Beanstandungen später angezeigt, gelten sie als verspätet. Personalkollektiv ist bei verspäteten Beanstandungen nicht zur Abhilfe verpflichtet.

§9 Weisungsrecht

1. Der Verleiher ist Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

2. Während des Arbeitseinsatzes untersteht der Leiharbeitnehmer den Weisungen des Entleihers. Der Entleiher darf dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören. Insbesondere ist es dem Entleiher untersagt, ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Verleihers, den Leiharbeitnehmer mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Ferner darf er die Mitarbeiter nur am vereinbarten Einsatzort einsetzen.

§10 Gewährleistung/Haftung

1. Personalkollektiv ist im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungs-vertrags gegenüber dem Entleiher verpflichtet, die Leiharbeitnehmer sorgfältig auszuwählen und sicherzustellen, dass die Leiharbeit-nehmer für die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorgesehenen Tätigkeiten generell qualifiziert und geeignet sind. Wir sind jedoch nicht verpflichtet, Arbeitspapiere, Zeugnisse, Personalfragebogen oder andere Eignungsnachweise unserer Mitarbeiter auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen. Die Ausführung der Arbeiten, die unsere Mitarbeiter für den Entleiher unter dessen Aufsicht und auf dessen Weisung hin erbringen, gehören nicht zu unseren Leistungspflichten.
2. Personalkollektiv haftet nur für die fehlerfreie Auswahl der überlassenen Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Wir haften nicht für die Ausführung der Arbeiten durch die Mitarbeiter sowie für Schäden, die diese in Ausübung ihrer Tätigkeit verursachen. Der Entleiher stellt uns von allen etwaigen Ansprüchen Dritter frei, die im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der Mitarbeitern übertragenen Tätigkeit stehen, wenn und soweit diese nicht auf ein Auswahlverschulden unsererseits zurückzuführen sind.
3. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.
4. Personalkollektiv deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungs-gehilfen haften nicht für durch Mitarbeiter von Personalkollektiv an-lässlich ihrer Tätigkeit bei dem Entleiher verursachte Schäden, es sei denn, Personalkollektiv, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüll- Personalkollektiv fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last.

§11 Abrechnung, Zuschläge

1. Abgerechnet wird, soweit nichts anderes vereinbart ist, wöchentlich. Bei sämtlichen von Personalkollektiv angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Zeitnachweise des Leiharbeitnehmers. Die Zeitnachweise werden dem Entleiher wöchentlich bzw. bei einer Einsatzdauer unterhalb einer Woche unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt und sind von diesem unverzüglich abzuzeichnen. Kommt der Entleiher dieser Verpflichtung nicht nach, so ist die von dem Mitarbeiter verzeichnete Stundenleistung für die Abrechnung bindend, es sei denn, der Entleiher weist innerhalb einer Woche ab Rechnungseingang etwas anderes nach.
2. Die vom Personalkollektiv erteilten Rechnungen sind innerhalb des Vertraglich vereinbarten Zahlungsziels fällig und ohne Abzug zahlbar. Mitarbeiter von Personalkollektiv sind nicht befugt, für Personalkollektiv Zahlungen entgegenzunehmen, rechtsverbindliche Hand-lungen vorzunehmen oder verpflichtende Erklärungen entgegen-zunehmen oder abzugeben.
3. Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist der Personaldienstleister berechtigt, sämtliche offenen auch gestundeten Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Personal-dienstleister ist gleich-zeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräfte zurückzuhalten.
4. Personalkollektiv ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich die Tariflöhne der Zeitarbeitsbranche erhöhen oder der Mitarbeiter aufgrund der tariflichen Vorschrift aus § 3 Entgeltgruppe 4 Absatz 2 Entgelt-rahmentarifvertrag höherzugruppiert ist.
5. Die Stundensätze beinhalten nicht tarifliche Zuschläge für Über-stunden, Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Schichtarbeit, oder andere tarifliche Zuschläge. Falls bei den übernommenen Arbeiten tarifliche Zuschläge an den Leiharbeitnehmer zu zahlen sind, so werden diese auch dem Entleiher in Rechnung gestellt.
6. Wünscht der Kunde Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer gesonderten vorherigen Absprache mit dem Personaldienstleister. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge auf Grundlage des jeweils gültigen Stundensatzes berechnet: a) Mehrarbeit ab 40 Stunden 25% c) Samstagsarbeit (Arbeit an Samstagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr) 25% d) Sonntagsarbeit (Arbeit an Sonntagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr) 100% e) Feiertagsarbeit (Arbeit an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr) 150% b) Spätarbeit (Arbeit zwischen 14.00 und 22.00 Uhr) 15% b) Nachtarbeit (Arbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr) 25% Beim Zusammentreffen von Überstunden, Sonn- und Feiertagszuschlägen wird jeweils nur der höhere Zuschlag berechnet.
7. Grundlage für die Berechnung der Fahrtzeit, des Fahrgeldes und der Auslöse ist der Ort der Niederlassung von Personalkollektiv, nicht der Wohnsitz des Leiharbeitnehmers. Fahrtkosten und Auslösungen sind nur nach gesonderter Vereinbarung zu vergüten.

§12 Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht/Abtretung

1. Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Personalkollektiv aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Entleiher ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit dem Verleiher an Dritte zu übertragen.

§13 Kündigung des Vertrages/Abmeldung

1. Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde kann er beiderseits mit einer Frist von 14 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden. Macht der Personaldienstleister in den Fällen der §8 nicht von seinem Recht des Austauschs des Mitarbeiters Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.
2. Der Personaldienstleister ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach §11 Abs.3 nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche des Personaldienstleisters auf Schadensersatz.
3. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird. Eine nur dem Mitarbeiter mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.
4. Die Abmeldefrist des eingesetzten Leiharbeitnehmers beträgt 3 Tage. Liegen die Gründe für die Abmeldung nachweisbar in der Per-son des überlassenen Mitarbeiters, so kann eine Abmeldung jederzeit fristlos erfolgen.

§14 Vermittlungsprovision

1. Bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Überlassung durch den Kunden oder ein mit ihm nach § 18 AktG verbundenes Unternehmen steht dem Personaldienstleister eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision ist nach dem Bruttomonatsgehalt, das der Mitarbeiter nach der Übernahme erzielt, wie folgt gestaffelt: bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 4 Bruttomonatsgehälter. Im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 6 Monate nach Beginn der Überlassung 3 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats nach Beginn der Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 9.

bis 12. Monats 2 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 12. bis 18. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter.

2. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Personaldienstleister dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet.

3. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt dem Verleiher 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 zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

§15 Informationspflichten des Kunden

1. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister die für die Zuordnung des Kundenbetriebs zu einer zuschlagspflichtigen Branche sowie die zur Ermittlung des dort fälligen Branchenzuschlags erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen, dies gilt auch für die Informationen zur Ermittlung von Equal Pay. Insbesondere verpflichtet sich der Kunde, den Personaldienstleister über Vereinbarungen im Kundenbetrieb zu informieren, die Leistungen für die Mitarbeiter vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind auf dem in der Anlage zu den AÜV befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Kunden ist bewusst, dass eine Wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für den Personaldienstleister haben kann. Sollte dies unterbleiben, kann der Personaldienstleister trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Mitarbeitern an den Kunden aussetzen. Der Personaldienstleister hat Das Recht bei Verstößen gegen die Informationspflichten des Entleihers seine Leistung zu verweigern.

§16 Gerichtsstand/Schlussbestimmungen

1. Soweit der Entleiher Vollkaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle, sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ergebenden Streitigkeiten der Hauptsitz des Verleihers.

2. Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt eine angemessene Regelung als vereinbart, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt, den die Parteien mit der unwirksamen Bestimmung erreichen wollten. Entsprechendes gilt, wenn dieser Vertrag eine regelwidrige Lücke enthält und ergänzt werden muss.

Personalkollektiv Stand März 2021