

A. Arbeitnehmerüberlassung

§ 1 Gegenstand und Durchführung der Geschäftsbeziehung

1.1 Grundlage für die Überlassung von OFFICE Personal – Mitarbeitern sind das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in seiner jeweils gültigen Fassung, diese Geschäftsbedingungen, die Auftragsbestätigung sowie der jeweils zu Grunde liegende Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV). OFFICE Personal erklärt im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu sein und verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Entleihers vorzulegen.

1.2 Branchenzugehörigkeit/Vergleichsentgelt

Der Entleiher ist verpflichtet, vor jeder Arbeitnehmerüberlassung OFFICE Personal die jeweilige Branchenzugehörigkeit der Einsatzbetriebsstätte, sowie das laufende regelmäßige gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers in der Einsatzbetriebsstätte mitzuteilen. Branchenzugehörigkeit und Vergleichsentgelt werden im AÜV gemäß den Mitteilungen des Entleihers festgeschrieben. Anhand eines von OFFICE Personal bereitgestellten Formulars teilt der Entleiher die jeweiligen Vergleichsentgelte und Lohnbestandteile mit. Daneben informiert der Entleiher OFFICE Personal unverzüglich über etwaige Änderungen des Vergleichsentgelts oder der Branchenzugehörigkeit. Letztere werden ebenfalls Gegenstand des Vertrages. Dies gilt ferner für künftige, zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits feststehende Änderungen des Vergleichsentgelts.

1.3 Betriebliche Vereinbarungen im Entleiberbetrieb

Für den Fall, dass beim Entleiher in dessen Einsatzbetriebsstätte eine betriebliche Vereinbarung für Zeitarbeitnehmer besteht, ist der Entleiher verpflichtet diese Vereinbarungen vor Vertragsabschluss gegenüber OFFICE Personal schriftlich bekannt zu geben. Der Entleiher ist dazu verpflichtet, OFFICE Personal unverzüglich darüber zu informieren, sobald eine solche betriebliche Vereinbarung gekündigt oder verändert wird.

1.4 Tätigkeiten des Leiharbeitnehmers

Der Entleiher verpflichtet sich, OFFICE Personal - Mitarbeiter nur zu den vereinbarten Tätigkeiten heranzuziehen. Sollte eine Änderung der zu verrichtenden Tätigkeiten oder ein Einsatzplatzwechsel nötig werden, so wird der Entleiher OFFICE Personal unverzüglich vorab davon unterrichten. Der Einsatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Mitarbeitern innerhalb des Betriebes und die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten ist nicht zulässig. Der Entleiher verpflichtet sich, die sich aus dem Einsatz der Zeitarbeitnehmer in seinem Betrieb ergebenden gesetzlichen Fürsorgepflichten zu erfüllen. Im Übrigen bleibt OFFICE Personal auch weiterhin alleiniger Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Bei ihrer Tätigkeit unterstehen OFFICE Personal – Mitarbeiter der Weisungsbefugnis des Entleihers. Das Direktionsrecht verbleibt bei OFFICE Personal.

1.5 Vergütung/Mindestlohn/Branchenmindestlohn

Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Entleiher OFFICE Personal eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Leiharbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Stundensatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder der Mindestlohn steigt.

Der Entleiher verpflichtet sich, Leiharbeitnehmer in dem in der Auftragsbestätigung und/oder dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Umfang abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen.

1.6 Verbot der Überlassung im Bauhauptgewerbe/Mitteilungspflicht des Entleihers

Sofern OFFICE Personal dem Entleiher Leiharbeitnehmer im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, hat der Entleiher schriftlich zu bestätigen, dass in dem genannten Betrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Entleiher ist verpflichtet, OFFICE Personal über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

1.7 Prüf- und Mitteilungspflichten des Entleihers bei Vorbeschäftigungen des Leiharbeitnehmers/Rückentleih (Drehtürklausel)

Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der einzusetzende 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. Wird dies festgestellt ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich OFFICE Personal schriftlich darüber zu informieren. Angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) haben die Vertragsparteien sodann Gelegenheit zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt wird und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.

Der Entleiher sichert ferner zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzter Leiharbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Entleiher tätig war. Andernfalls informiert der Entleiher OFFICE Personal über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

1.8 Höchstüberlassungsdauer

Die Höchstüberlassungsdauer beträgt 18 Monate. Sollte für den Entleiberbetrieb eine abweichende Regelung (z.B. aufgrund eines Tarifvertrags) gelten, teilt der Entleiher dies vor Auftragsbeginn OFFICE Personal mit.

§ 2 Kündigung des Vertrages

2.1 Ordentliche Kündigung

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) kann von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden, sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart wird. Die Kündigungserklärung muss gegenüber einem vertretungsberechtigten OFFICE Personal – Ansprechpartner abgegeben werden. Eine Kündigungserklärung gegenüber unseren Leiharbeitnehmern ist grundsätzlich unwirksam. Der überlassene OFFICE Personal – Mitarbeiter ist spätestens am vorletzten Arbeitstag von der Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zu informieren.

2.2 Außerordentliche Kündigung

Der Vertrag kann aus wichtigem Grund fristlos und außerordentlich gekündigt werden. Wichtige Gründe sind neben der erheblichen Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse, sowie Zahlungsverzug des Entleihers (auch gegenüber anderen Betriebsteilen von OFFICE Personal), Abwertung von OFFICE Personal – Mitarbeitern, Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, aus Gründen des §323 BGB, insbesondere auch aus in § 3.3 der AGB genannten Gründen.

§ 3 Haftung

3.1 OFFICE Personal - Mitarbeiter sind weder Verrichtungs- noch Erfüllungsgehilfen von OFFICE Personal. Sie unterstehen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages der Weisungsbefugnis und Aufsichtspflicht des Entleihers.

3.2 Im Hinblick darauf haftet OFFICE Personal nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher stellt OFFICE Personal von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

Im Übrigen ist die Haftung von OFFICE Personal sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Insbesondere haftet OFFICE Personal nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet OFFICE Personal darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

3.3 Der Entleiher stellt OFFICE Personal von allen Forderungen frei, die OFFICE Personal aus folgenden Gründen erwachsen:

- Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht bzgl. des Mindestlohns
- Überlassung in Betrieben, die dem Bauhauptgewerbe zugerechnet werden (§ 1.6 der AGB)
- fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Entleiher gemäß § 1.2 der AGB,
- fehlerhafte Zuordnung des Einsatzbetriebs durch den Entleiher
- fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen beim Entleiberbetrieb durch den Entleiher (§ 1.3 der AGB)
- Nennung eines unzutreffenden Vergleichsentgelts gemäß § 1.3 der AGB
- Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts
- Nichtbeachtung von § 4 der AGB bzgl. der zeitnahen, exakten Ausstellung der Tätigkeitsnachweise
- Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht bzgl. Vorbeschäftigungen der letzten sechs Monate seitens des Entleihers bzw. eines dem Entleiher verbundenen Unternehmens (Equal Treatment), gemäß §1.7 der AGB
- Verstoß gegen die Streikvereinbarung
- Nichtbeachtung der Pflichten aus § 6 der AGB (Arbeitssicherheit, Unfallverhütungsvorschriften),
- Nichtbeachtung der Höchstarbeitszeit
- Weitergabe von Daten an Dritte (§12 der AGB)
- Einsatz von Zeitarbeitnehmern außerhalb der vereinbarten Tätigkeit und / oder des Betriebs (§ 1.4 der AGB)

3.4 Aufrechnungsverbot bzw. Zurückbehaltungsverbot des Entleiher

Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen von OFFICE Personal aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Entleiher ist nicht berechtigt, Forderungen von OFFICE Personal an einen Dritten abzutreten. Der Entleiher verpflichtet sich, seitens von OFFICE Personal übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis von OFFICE Personal an Dritte weiterzuleiten.

§ 4 Rechnungsstellung

4.1 Zeitrachweise des Leiharbeitnehmers

Die Zeitrachweise unserer Leiharbeitnehmer sind vom Entleiher mindestens wöchentlich sowie zum Ende des Überlassungsverhältnisses zu bestätigen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.

4.2 Fälligkeit/Zahlungsverzug

Unsere Rechnungen sind sofort nach Erhalt ohne jeden Abzug fällig. OFFICE Personal ist berechtigt, im Verzugsfalle ohne Nachweis eines Verzugschadens gem. §288 des Bürgerlichen Gesetzbuches, Verzugszinsen in Höhe von 5% über dem Basiszinssatz nach §247 des Bürgerlichen Gesetzbuches zu berechnen. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). Der Nachweis eines höheren Verzugschadens bleibt vorbehalten. Zur Sicherung der Forderungen von OFFICE Personal aus Überlassungsverträgen sowie aus Personalvermittlungen tritt der Entleiher bereits hiermit seine sämtlichen bestehenden und zukünftigen Forderungen gegen Dritte bis zur Höhe der Forderungen von OFFICE Personal an OFFICE Personal ab.

Der Zeitarbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Entleiher berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

Befindet sich der Entleiher (auch teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Entleiher auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. OFFICE Personal steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

§ 5 Zuschläge

5.1 Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit berechnen sich wie folgt:

Allgemein: Mehrarbeit: ab der 41. Wochenstunde 25%, ab der 46. Stunde 50%; Samstagsarbeit: 1. und 2. Stunde 25%, ab der 3. Stunde 50%; Sonntagsarbeit 50%; Feiertagsarbeit 100%; Feiertagsarbeit an einem Sonntag 150%. Nachtarbeit in der Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr 25%. Überlassung im Med.- und Pflegebereich: Mehrarbeit: ab der 38. Wochenstunde 25%, ab der 46. Stunde 50%; Samstagsarbeit: von 13:00 – 23:00 Uhr 25%, Sonntags-, Feiertags- sowie Feiertagsarbeit am Sonntag 50%. Nachtarbeit in der Zeit von 23:00 Uhr bis 6:00 Uhr 25%. Bei Überlassungsverträgen, die während einer Woche beginnen, erfolgt eine tägliche Zuschlagsberechnung, wobei ab der 9. Stunde ein Zuschlag von 25% anfällt. Von mehreren gleichzeitig anfallenden Zuschlägen wird jeweils nur der höchste berechnet. Ausgenommen hiervon sind Nachtszuschläge.

5.2 Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regelarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Entleihers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Zeitarbeitnehmer aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen gelten, legen die Vertragsparteien diese ebenfalls zugrunde. Im Falle vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Entleihers, wenn jedenfalls ein voller Zyklus durchlaufen wird. Basis für die Zuschlagsberechnung ist die jeweils vereinbarte Überlassungsvergütung.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

§ 6 Arbeitssicherheit

6.1 Unfallverhütungsvorschriften

Der Entleiher verpflichtet sich, OFFICE Personal – Mitarbeitern Maßnahmen und Einrichtungen der ersten Hilfe zur Verfügung zu stellen und sie vor der Arbeitsaufnahme in den für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu unterweisen. Er hat ihnen die für die Ausübung ihrer Tätigkeit notwendige Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. In Fällen, in welchen unsere Leiharbeitnehmer aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung ihre Tätigkeit nicht aufnehmen können, haftet der Entleiher gegenüber OFFICE Personal für den dadurch entstehenden Schaden.

6.2 Zutrittsrecht und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen

Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird OFFICE Personal während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.

Der Entleiher verpflichtet sich, OFFICE Personal einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. OFFICE Personal meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

OFFICE Personal hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Entleiher hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und OFFICE Personal in Kopie auszuhändigen.

Der Entleiher stellt sicher, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb beachtet werden. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit OFFICE Personal. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Kunden gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist.

Unsere Leiharbeitnehmer sind bei der Verwaltungsverbandsgenossenschaft in Hamburg versichert, deren Merkblatt BGI 5020 Vertragsbestandteil jedes mit uns zu schließenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ist. Der Entleiher haftet für die Einhaltung dieser Allgemeinen Unfallverhütungsvorschriften und hat Arbeiten zu unterbrechen, solange deren Einhaltung am Tätigkeitsort nicht gewährleistet ist. Arbeitsunfälle sind OFFICE Personal unverzüglich zu melden. Der Entleiher hat allen OFFICE Personal – Sicherheitskräften Zugang zu dem Tätigkeitsort der OFFICE Personal – Leiharbeitnehmer zu gewähren.

§ 7 Vermittlungsklausel bei vorangegangener Arbeitnehmerüberlassung

7.1 Geht ein Entleihbetrieb während der Überlassungsdauer eines entliehenen Mitarbeiters mit diesem ein Arbeitsverhältnis zur weiteren Mitarbeit im Entleihbetrieb ein, so erhält OFFICE Personal vom Entleiher eine Vermittlungsvergütung i.H.v. anfangs 15%, nach einer Überlassungsdauer von 1 Monat 13,75%, nach 2 Monaten 12,5 %, nach 3 Monaten 11,25 %, nach 4 Monaten 10%, nach 5 Monaten 8,75%, nach 6 Monaten 7,5%, nach 7 Monaten 6,25%, nach 8 Monaten 5%, nach 9 Monaten 0% des mit dem vermittelten Arbeitnehmer vereinbarten Bruttojahresgehalts einschließlich aller Zusatzleistungen wie 13. oder weitere Monatsgehälter, Gratifikationen, Urlaubsgelder, Provisionen usw. Alle Beträge verstehen sich zuzüglich der geltenden MwSt. in Höhe von 19%.

7.2 OFFICE Personal erhält vom Entleiher auch dann eine Vermittlungsprovision gem. § 7.1, wenn der Entleihbetrieb innerhalb von 6 Monaten nach der letzten Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem entliehenen Mitarbeiter eingeht, es sei denn, der Entleiher weist nach, dass es an der Kausalität der Überlassung für die spätere Übernahme des entliehenen Mitarbeiters fehlt.

7.3 Mitteilungspflicht des Entleihers/Beweislast des Entleihers

Der Entleiher ist verpflichtet, OFFICE Personal mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag zwischen ihm und dem OFFICE Personal-Mitarbeiter abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall OFFICE Personal Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

In den in den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an OFFICE Personal zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Der Entleiher legt OFFICE Personal 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.

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

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

§ 8 Vermittlung an Dritte

8.1 Geht ein mit dem Entleihbetrieb verbundenes oder von ihm beauftragtes Unternehmen (auch Wettbewerbsunternehmen von OFFICE Personal sowie Master Vendors, Personalpoolmanager u. dergl.) während der Überlassungsdauer eines entliehenen Mitarbeiters oder innerhalb von 6 Monaten nach der letzten Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem entliehenen Mitarbeiter ein, gelten die Vorschriften des § 7 entsprechend.

8.2 Abwerbung durch den Entleiher berechtigt OFFICE Personal zur sofortigen fristlosen Kündigung aller laufenden Überlassungsverträge.

§ 9 Sonstiges

Stellt der Entleiher am ersten Tag des Überlassungsverhältnisses fest, dass ein Leiharbeitnehmer nachweislich und begründet für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist und besteht er gleichzeitig auf Austausch des Mitarbeiters, so wird ihm OFFICE Personal diesen Arbeitstag sowie die An- und Abreisekosten für diesen Tag nicht berechnen.

§ 10 Streik

Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Leiharbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfeingriffnahme eingesetzte

Leiharbeitnehmer. Demnach wird der Leiharbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. OFFICE Personal ist insoweit nicht verpflichtet, Leiharbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Leiharbeitnehmern vereinbaren (z.B. Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 .Abs. 5 AÜG. Der Entleiher informiert OFFICE Personal unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

§ 11 Geheimhaltung und Datenschutz

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere die Inhalte und Konditionen des Vertrages, sowie als vertraulich gekennzeichnete Geschäftsangelegenheiten, vertraulich zu behandeln und gegenüber Dritten geheim zu halten. Als Dritte in diesem Sinne gelten nicht Unternehmen der OFFICE Personal-Gruppe oder Betriebsteile des Entleihers. Die Geheimhaltungspflicht besteht nach Ende der Vertragsbeziehung für drei Jahre fort. Die Parteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz, insbesondere § 5 Bundesdatenschutzgesetz, und tragen für deren Einhaltung Sorge. Die vorstehende Verpflichtung besteht auch nach Beendigung der Zusammenarbeit fort.

§ 12 Anpassungsvereinbarung

OFFICE Personal ist berechtigt, die Verrechnungssätze nach billigem Ermessen zu erhöhen. Dies gilt, wenn sich die von OFFICE Personal an die überlassenen oder zu überlassenden OFFICE Personal-Mitarbeiter zu zahlende Vergütung nach Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen erhöht, oder wenn OFFICE Personal-Mitarbeiter durch andere mit höherer Qualifikation ersetzt werden. Erhöhungen von Mindestlohn- oder Tarifentgelten berechnen OFFICE Personal zur Anpassung der vereinbarten Verrechnungssätze. Dies wird OFFICE Personal dem Kunden anzeigen. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausübende Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt (vgl. § 1.5)Die Erhöhung wird zwei Wochen nach Zugang der Anzeige beim Kunden wirksam. Der Kunde ist berechtigt, den Vertrag binnen zwei Wochen nach Zugang der Anzeige zum Termin der Tarifierhöhung zu kündigen.

B. Personalvermittlung/Direktvermittlung

§ 13 Allgemeines

OFFICE Personal wird im Auftrage des Kunden tätig und recherchiert in der eigenen Datenbank oder am Arbeitsmarkt nach Personal, das dem gemeinsam mit dem Kunden erarbeiteten Anforderungsprofil entspricht. Ein Vertragsverhältnis zwischen OFFICE Personal und dem vermittelten Personal kommt dabei nicht zustande.

Der Auftraggeber erklärt sich bereit, alle für die Durchführung des Auftrages erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Vermittlungsauftrag ist erfüllt, wenn zwischen dem Auftraggeber und einem der von OFFICE Personal zur Vermittlung vorgeschlagenen Bewerber oder Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis zustande kommt.

§ 14 Vergütung

14.1 Die vom Auftraggeber zu entrichtende Vergütung wird vor jedem Vermittlungsauftrag einzelvertraglich vereinbart.

Wird auf eine einzelvertragliche Regelung verzichtet, beträgt die Vermittlungsvergütung 15% des zwischen Auftraggeber und vermitteltem Bewerber vereinbarten Bruttojahresgehalts unter Einschluss aller Zusatzleistungen wie 13. oder 14. Monatsgehalt, Weihnachtsg Gratifikationen, Urlaubsgelder, Provisionen usw. Der Auftraggeber verpflichtet sich, OFFICE Personal auf Anforderung sämtliche Informationen zum Verdienst des vermittelten Arbeitnehmers zur Verfügung zu stellen.

14.2 Aufwendungen für Nebenleistungen von OFFICE Personal, z.B. Reisekosten für Bewerber, Portokosten für die Rücksendung nicht mehr benötigter Bewerbungsunterlagen, Telefongebühren usw. werden dem Auftraggeber gesondert und ohne Aufschlag in Rechnung gestellt.

14.3 Die Vergütung sowie die berechneten Zusatzleistungen werden mit Abschluss des Vertrages zwischen Auftraggeber und Bewerber sofort fällig und verstehen sich zuzüglich Mehrwertsteuer. Der Auftraggeber verpflichtet sich, die entsprechenden Daten auf Anfrage offenlegen.

§ 15 Kündigung

Der Vermittlungsauftrag kann von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.

Der Auftraggeber hat in diesem Falle nur die bis dahin angefallenen Kosten zu erstatten. Sollte der Auftraggeber nach der Kündigung des Auftrages mit einem oder mehreren der von OFFICE Personal vorgeschlagenen Bewerber ein Vertragsverhältnis zur Mitarbeit in einem Betriebs des Entleihers oder einem mit ihm verbundenen oder von ihm beauftragten Unternehmen gem. 7.1 und 8.1. dieser AGB eingehen, so wird die vereinbarte Vergütung für jeden einzelnen Fall fällig.

§ 16 Haftung, Gewährleistung

Der Auftraggeber übernimmt mit Abschluss eines Arbeits- oder Anstellungsvertrages mit einem Bewerber für seine Entscheidung die alleinige Verantwortung. Ein Anspruch gegen OFFICE Personal wegen Nichteignung eines Bewerbers, aus welchen Gründen auch immer, ist ausgeschlossen.

§ 17 Vertraulichkeit

Der Auftraggeber hat Personalunterlagen, die ihm OFFICE Personal zur Verfügung stellt, absolut vertraulich zu behandeln. Sämtliche Unterlagen sind nach Abschluss des Vermittlungsauftrages an OFFICE Personal zurückzugeben. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Kopien von Unterlagen anzufertigen oder Informationen aus Personalunterlagen – egal in welcher Form – zu speichern oder zu notieren. Alle Unterlagen bleiben Eigentum von OFFICE Personal. Hiervon sind nur die Personalunterlagen des eingestellten Bewerbers ausgenommen.

Schlussbestimmungen und Salvatorische Klausel

Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle aus dem Überlassungsverhältnis sowie seinem Zustandekommen und seiner Beendigung entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist der Sitz der jeweiligen OFFICE Personal – Niederlassung. Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung dieser Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen und deren Teile. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem gewollten Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.