Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Die Fa. DINO Personalservice GmbH (nachfolgend „Verleiher“ oder „Auftragnehmer“) stellt dem Kunden (nachfolgend: „Entleiher“ oder „Auftraggeber“) unter Zugrundelegung der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) festgelegten Bestimmungen, der Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) und dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) unter Ausschluss etwaig entgegenstehender und / oder anders lautender Geschäftsbedingungen des Entleihers Leiharbeitnehmer zur Verfügung.

2. Der Verleiher ist im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern vom 09.12.1997 gemäß § 1 Abs. 1 AÜG, zuletzt erteilt von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Düsseldorf, am 05. September 2023. Der Verleiher verpflichtet sich, den Entleiher über Änderung der Erlaubnis zu unterrichten.

3. Die Auswahl der Leiharbeitnehmer in fachlicher und persönlicher Hinsicht erfolgt gemäß dem Anforderungsprofil des Entleihers. Es obliegt dem Entleiher, sich von der Eignung des überlassenen Leiharbeitnehmers für die auszuführende Tätigkeit zu überzeugen. Der Verleiher ist Arbeitgeber der überlassenen Leiharbeitnehmer. Diese stehen in keiner vertraglichen Beziehung zum Entleiher. Während des Einsatzes unterliegen die Leiharbeitnehmer den Arbeitsanweisungen und der Aufsicht des Entleihers. Die überlassenen Leiharbeitnehmer sind nicht befugt, für den Verleiher rechtsverbindliche Handlungen vorzunehmen oder Erklärungen entgegenzunehmen oder abzugeben. Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sowie etwaige Änderungen der Tätigkeiten im Umfang sowie in der Lokalität sind ausschließlich mit dem Verleiher zu vereinbaren.

4. Der Entleiher hat die für die jeweilige Tätigkeit des überlassenen Leiharbeitnehmers geltenden Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften sowie die allgemeinen anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln einzuhalten. Der Entleiher unterweist den Leiharbeitnehmer bezogen auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich in Sicherheit und Gesundheitsschutz (§ 12 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz). Dies umfasst auch die Unterweisung und Übung bei der Benutzung von Persönlicher Schutzausrüstung. Die Unterweisung ist zu dokumentieren. Die Leiharbeitnehmer sind bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) versichert. Der Entleiher verpflichtet sich dem Verleiher einen Arbeits-unfall unverzüglich mitzuteilen. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden vom Entleiher gestellt. Der Entleiher gestattet dem Verleiher sicherheitstechnische Kontrollen und den Zugang zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer.

5. Der AÜV kann von beiden Parteien mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Hiervon unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Ein Grund zur außerordentlichen Kündigung liegt für den Verleiher vor, wenn

a) eine erhebliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse beim Entleiher eintritt,
b) der Entleiher mit der Zahlung der Rechnungen des Verleihers länger als zwei Wochen in Verzug ist,
c) wenn die Arbeit beim Entleiher aufgrund von Streiks, Aussperrungen, höherer Gewalt unmöglich geworden ist oder
d) der Entleiher gegen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften oder die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen verstößt.

Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

6. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, jeden Auftrag zur Vermittlung von Personal gewissenhaft, sorgfältig und unter Wahrung der gebotenen Vertraulichkeit durchzuführen.

a) Der Auftraggeber stellt ihm alle für die Erfüllung des Auftrags erforderlichen Informationen zur Verfügung oder ermöglicht, dass diese vom Auftragnehmer erlangt werden können. Dies gilt vor allem für Stellenbeschreibungen, Anforderungsprofile sowie die Höhe und Zusammensetzung der Vergütung für die zu besetzende Stelle. Die Unterlagen von und über den Bewerber, die der Auftragnehmer dem Auftraggeber übermittelt, bleiben Eigentum des Auftragnehmers und sind bei Nichteinstellung des Bewerbers unverzüglich an den Auftragnehmer zurückzugeben. Der Inhalt der übermittelten Unterlagen ist streng vertraulich zu behandeln, eine Weitergabe an Dritte sowie das Erstellen von Kopien für den eigenen Gebrauch ist nicht gestattet.

b) Begründet der Auftraggeber oder ein mit ihm verbundenes Unternehmen mit einem vom Auftragnehmer vermittelten Bewerber innerhalb von 6 Monaten nach der Überlassung von personalrelevanten Daten bzw. der Führung eines Personalgesprächs ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis oder freies Mitarbeiterverhältnis, gilt dies als erfolgte Personalvermittlung. Die 6-Monats-Frist wird berechnet ab dem Tag der Übersendung der Personalunterlagen durch den Auftragnehmer an den Auftraggeber. Werden Bewerberunterlagen nicht übersandt und kommt es durch mündliche Kontaktverschaffung durch den Auftragnehmer zu einem Vorstellungsgespräch und einer anschließenden Anstellung des Bewerbers, beginnt der 6-Monatszeitraum ab dem Tag des ersten Vorstellungsgesprächs. Der Auftragnehmer erhält dann ein Vermittlungshonorar in Höhe von 25 % des zwischen dem Auftraggeber und dem vermittelten Bewerber vereinbarten Bruttojahreseinkommens. Werden Bewerber mit akademischem Grad vermittelt, fällt ein Vermittlungshonorar in Höhe von 30 % des vereinbarten Bruttojahreseinkommens an. Generell umfasst das Bruttojahreseinkommen das Fixgehalt inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld, etwaige Sonderzahlungen und sonstige geldwerte Vorteile. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer Auskunft über die Höhe des Bruttojahreseinkommens durch Übersendung einer Kopie des Anstellungsvertrags und gegebenenfalls durch Übersendung von Kopien der Vergütungsabrechnungen zu erteilen. Kommt es in den ersten 6 Monaten zu einer Eigenkündigung des Mitarbeiters, bietet der Auftragnehmer eine sofortige Nachbesetzung zu einem verhandelbaren Festpreis an. Das Vermittlungshonorar ist mit Abschluss des Anstellungsvertrags zur Zahlung fällig.

c) Der Auftragnehmer übernimmt keine Haftung für eine erfolgreiche Vermittlung vor allem nicht für die Vermittlung innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Mit Abschluss des Anstellungsvertrags zwischen dem Auftraggeber und einem vermittelten Bewerber übernimmt der Auftraggeber die alleinige Verantwortung für seine Entscheidung. Der Auftragnehmer übernimmt keine Gewährleistung für Qualifikation und Leistungsfähigkeit des vermittelten Bewerbers. Eine Haftung für etwaigen Arbeitsausfall, mangelnde Arbeitsleistung, Nichterscheinen oder aus anderen Gründen ist daher ausgeschlossen. Mit ausdrücklicher schriftlicher Ablehnung etwaiger Schadensersatzansprüchen durch den Auftragnehmer beginnt eine Ausschlussfrist von drei Monaten, binnen derer Ansprüche gerichtlich geltend zu machen sind; andernfalls verfallen sie.

d) Schließt der Entleiher während oder nach der Überlassung eines Leiharbeitnehmers einen Arbeitsvertrag mit diesem, gilt das als Personalvermittlung. Der Verleiher erhält dann ein Vermittlungshonorar in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern des zwischen dem Entleiher und dem vermittelten Leiharbeitnehmer vereinbarten Bruttomonatsgehaltes. Das Vermittlungshonorar verringert sich pro Quartal, in dem der Leiharbeitnehmer an den Entleiher überlassen war, um ein halbes Bruttomonatsgehalt (25 %).

7. Der Verleiher haftet für die ordnungsgemäße Auswahl und Überlassung seiner Leiharbeitnehmer. Die Haftung des Verleihers ist der Höhe nach auf die Deckungssumme seiner Haftpflichtversicherung beschränkt, deren Bestand er dem Entleiher auf Verlangen mitzuteilen hat. Die Haftungsbeschränkung gilt nicht, für grob fahrlässige oder vorsätzliche Pflicht-verletzungen sowie für Personenschäden. Die Haftungsbeschränkung gilt sinngemäß auch zugunsten der Leiharbeitnehmer des Verleihers. Mit Rücksicht darauf, dass die Leiharbeit-nehmer des Verleihers in den Betriebsräumen und Arbeitsstätten des Entleihers unter dessen Weisung, Aufsicht und Leistungskontrolle tätig werden, haftet der Verleiher insbesondere nicht für Schäden, die seine Leiharbeitnehmer an Gegenständen verursachen, mit denen oder an denen sie arbeiten. Sofern Gegenstände oder Personen durch die Leiharbeitnehmer des Verleihers während Ihrer Tätigkeit für den Entleiher zu Schaden kommen, hat der Entleiher den Verleiher von einer Inanspruchnahme durch Dritte freizustellen. Der Verleiher übernimmt darüber hinaus keine Haftung, wenn seine Leiharbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren oder anderen Wertsachen betraut werden.

8. Stundennachweise sind vom Entleiher grundsätzlich rechtsverbindlich zu unterschreiben und dem Leiharbeitnehmer oder direkt dem Verleiher wöchentlich auszuhändigen.

9. Die Rechnungslegung erfolgt ausschließlich auf Basis von geleisteten Arbeitsstunden, zu angebotenen Stundensätzen, jeweils zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Rechnungen sind jeweils sofort ohne Abzug fällig. Rechnungsreklamationen können nur innerhalb von 2 Wochen nach Rechnungslegung berücksichtigt werden. Kommt der Entleiher mit der Begleichung der Rechnung in Verzug, so hat er Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe (§ 288 BGB) zu zahlen. Wir sind berechtigt, die Ansprüche aus unseren Geschäftsverbindungen abzutreten. Befindet sich der Entleiher uns gegenüber mit irgendwelchen Zahlungsverpflichtungen im Verzug, so werden alle bestehenden Forderungen sofort fällig.

10. Im Fall einer Änderung der gesetzlichen und / oder tarifvertraglichen Bestimmungen, die zu einer Erhöhung der Lohn- oder Lohnnebenkosten des Entleihers führt, behält sich der Verleiher vor, den vereinbarten Stundensatz entsprechend anzupassen.

11. Es gilt die 40-Stunden-Woche von Montag bis Freitag. Zeiten für Rufbereitschaft und Reisezeiten der Leiharbeitnehmer werden mit dem vereinbarten Stundenverrechnungssatz vergütet. Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden entsprechend der, im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnet.

Die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten.

12. Der Entleiher weist darauf hin, dass zur Verfügung gestellte personenbezogene Daten ausschließlich zum Zwecke der ordnungsgemäßen Personalvermittlung sowie zur Abwicklung des Vertrages verarbeitet und genutzt werden dürfen. Der Entleiher unterliegt diesbezüglich den nationalen und europäischen Bestimmungen des Datenschutzes. Dies betrifft insbesondere die Einhaltung gesetzlicher Sicherheitsanforderungen zum Schutz der Daten, Nutzung der Daten im Rahmen der Zweckbestimmung sowie Löschung der Daten nach Wegfall der Bestimmung. Der Entleiher informiert den Verleiher bei Verdacht auf Datenschutzverletzungen bezüglich der zur Verfügung gestellten Daten, insbesondere im Falle des Verlustes von Daten und unbefugten Zugriffen oder Diebstahl.

13. Die Leiharbeitnehmer sind nicht dazu befugt, Zahlungen entgegen zu nehmen. Zum Abschluss von Vereinbarungen über die Gewährung von Nachlässen auf die vereinbarte Überlassungsvergütung (Stundenverrechnungssätze), wie zum Beispiel Bonusvereinbarungen ist ausschließlich die Geschäftsführung des Verleihers berechtigt. Von anderen Personen auf Seiten des Entleihers unterzeichnete diesbezügliche Vereinbarungen sind unwirksam.

14. Ergänzungen oder Änderungen dieser AGB bedürfen der Schriftform. Das gilt selbst für einen Verzicht auf die Schriftformerfordernis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein, so berührt das nicht den übrigen Vertrag. Die Vertragsbeziehung unterliegt ausschließlich deutschem Recht, insbesondere dem Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Handelsgesetzbuch. Gerichtsstand ist Münster.

Stand: 12/2023