



1. Allgemeines

- 1.1. Für sämtliche von der Persorent Berlin Schwarzer GmbH (im Folgenden: Personaldienstleister) aus und im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungsverträgen (ANÜV) erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB).
- 1.2. AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) werden ausgeschlossen, soweit sie mit den AGB des Personaldienstleisters nicht übereinstimmen bzw. vom Personaldienstleister nicht ausdrücklich schriftlich bestätigt werden.

2. Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

- 2.1. Der Personaldienstleister ist im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, zuletzt erteilt von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Kiel, ab 05.05.2018 in Kiel. Diese zwischenzeitlich weder widerrufenen noch zurückgenommene Erlaubnisurkunde ist unter www.persorent-berlin.de einsehbar.
- 2.2. Der Personaldienstleister wird den Auftraggeber unverzüglich informieren, sofern die Erlaubnis gemäß § 5 AÜG widerrufen wurde oder erloschen ist. Im Falle des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.

3. Vertragsabschluss

- 3.1. Ein Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters nach Maßgabe eines ANÜV auf Basis dieser AGB oder eines ANÜV auf Basis einer auf diesen AGB aufbauenden Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung sowie der Annahmeerklärung des Auftraggebers des ANÜV zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Personaldienstleister keine Leistungspflichten bestehen, sofern ein ANÜV durch den Auftraggeber nicht oder nicht unterzeichnet zurückgereicht wird.
- 3.2. Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeiter den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Personaldienstleister eine gesonderte Vereinbarung treffen.
- 3.3. Der Personaldienstleister ist Mitglied des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e. V. (GVP). Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Zeitarbeitnehmern abschließt, das DGB/GVP-Tarifwerk sowie ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge, die der GVP als Rechtsnachfolger des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) abschließt, vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.
- 3.4. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich, sofern ein beim Auftraggeber eingesetzter Zeitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor dem im entsprechenden ANÜV bezeichneten Beginn der Arbeitnehmerüberlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.
- 3.5. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich, sofern ein beim Auftraggeber eingesetzter Zeitarbeiter in den letzten drei Monaten und einem Tag vor dem im entsprechenden ANÜV bezeichneten Beginn der Arbeitnehmerüberlassung über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Vorangegangene Arbeitnehmerüberlassungen werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Dauer der Arbeitnehmerüberlassung berücksichtigt.

4. Arbeitsrechtliche Beziehungen / Kettenverleih

- 4.1. Die vertragliche Vereinbarung einer Arbeitnehmerüberlassung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiter und dem Auftraggeber. Der Personaldienstleister ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Zeitarbeiter überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).
- 4.2. Der Auftraggeber sichert zu, dass er vom Personaldienstleister überlassene Zeitarbeiter weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
- 4.3. Für die Dauer einer Arbeitnehmerüberlassung eines Zeitarbeitnehmers bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Personaldienstleister vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Personaldienstleister.

5. Fürsorge- und Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutz

- 5.1. Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen in den Betriebsstätten des Auftraggebers, in denen die Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters eingesetzt werden (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt den Personaldienstleister insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.
- 5.2. Sofern für eine Beschäftigung der überlassenen Zeitarbeitnehmer
 - 5.2.1. behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber, diese vor Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und dem Personaldienstleister auf Anfrage vorzulegen;
 - 5.2.2. arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister rechtzeitig vor Beginn der Arbeitnehmerüberlassung in Textform unter Angabe der Erfordernisse. Der Personaldienstleister gewährleistet, dass die Vorsorgeuntersuchungen vor Beginn der Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt werden;
 - 5.2.3. Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister in Textform mit. Nachuntersuchungen werden von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden;
 - 5.2.4. eine persönliche Schutzausrüstung erforderlich ist, stellt der Auftraggeber die Schutzausrüstung auf seine Kosten vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers.
- 5.3. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet,
 - 5.3.1. 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;
 - 5.3.2. die Zeitarbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Betriebsstätten des Auftraggebers ausreichend und angemessen zu unterweisen;
 - 5.3.3. die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes in den Betriebsstätten des Auftraggebers, in denen die Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters eingesetzt werden, umzusetzen. Eine Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung gemäß § 7 ArbZG oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 ArbZG gegeben ist;
 - 5.3.4. im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht;
 - 5.3.5. dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall eines überlassenen Zeitarbeitnehmers sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- 5.4. Der Auftraggeber stellt sicher, dass die Anforderungen aus § 6 Absatz 1 ArbSchG spätestens mit Beginn der Arbeitnehmerüberlassung in den Betriebsstätten des Auftraggebers, in denen die Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters eingesetzt werden, erfüllt sind.
- 5.5. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Betriebsstätten des Auftraggebers eingeräumt, in denen die Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters eingesetzt werden.
- 5.6. Der Personaldienstleister hat seine Zeitarbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und Sicherheitshinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Aufnahme der Tätigkeit der eingesetzten Zeitarbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen und diese zu dokumentieren.
- 5.7. Sofern Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen in den Betriebsstätten des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

6. Personalauswahl / Austausch / Streik

- 6.1. Die Auswahl geeigneter Zeitarbeitnehmer erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der formfreien Bedarfsmeldung des Auftraggebers.



- 6.2. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solche Zeitarbeitnehmer auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, die diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.
- 6.3. Der Personaldienstleister 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.
- 6.4. Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Zeitarbeitnehmer jederzeit gegen andere Zeitarbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Personaldienstleister wird diesen anderen Zeitarbeitnehmer rechtzeitig vor dem Beginn der Arbeitnehmerüberlassung gegenüber dem Auftraggeber namentlich benennen.
- 6.5. Der Auftraggeber hat einen Anspruch auf Austausch des Zeitarbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist oder wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würden (§ 626 BGB). Der Austausch muss begründet und dem Personaldienstleister unverzüglich angezeigt werden. Ziffer 6.4. findet Anwendung.
- 6.6. Nimmt der überlassene Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit beim Auftraggeber nicht oder nicht zeitgerecht auf, unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister hierüber unverzüglich. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegen den Personaldienstleister nicht zu.
- 6.7. Wird eine Betriebsstätte des Auftraggebers bestreikt, darf diese gemäß der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Zeitarbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betriebsstätten eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Zeitarbeitnehmer zu überlassen. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

7. Mitteilungspflichten / Anpassung der Arbeitnehmerüberlassungsvergütung

- 7.1. Auch vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmerentendegesetzes teilt der Auftraggeber dem Personaldienstleister eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Zeitarbeitnehmer umgehend mit. Personaldienstleister und Auftraggeber sind sich einig, dass der Personaldienstleister berechtigt ist, die vereinbarte Arbeitnehmerüberlassungsvergütung anzupassen, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.
- 7.2. Die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer in einer anderen als im entsprechenden ANÜV genannten Betriebsstätte sowie die Zuweisung anderer als der im entsprechenden ANÜV vereinbarten Tätigkeiten berechtigen den Personaldienstleister zur Änderung der Arbeitnehmerüberlassungsvergütung.
- 7.3. Der Personaldienstleister ist berechtigt, die vertraglich vereinbarte Arbeitnehmerüberlassungsvergütung 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 DGB/GVP-Tarifwerk, oder in den ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen, die der GVP als Rechtsnachfolger des iGZ abgeschlossen hat, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.
- 7.4. Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den überlassenen Zeitarbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

8. Abrechnung / Verzug

- 8.1. Bei sämtlichen von dem Personaldienstleister angegebenen Arbeitnehmerüberlassungsvergütungen handelt es sich um Nettoangaben. Der Personaldienstleister wird dem Auftraggeber wöchentlich, spätestens aber bei Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen.
- 8.2. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die im ANÜV vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Zeitarbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenem Zeitarbeitnehmer bestenfalls täglich, mindestens aber wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Die überlassenen Zeitarbeitnehmer verwenden hierzu die vom Personaldienstleister bereitgestellte Arbeitszeiterfassung.



- 8.3. Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsnachweise zu ermöglichen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein.
- 8.4. Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der vom Personaldienstleister erstellten Rechnung beim Auftraggeber sofort und ohne Abzug fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 7 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
- 8.5. Die vom Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die vom Personaldienstleister erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an die Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.
- 8.6. Befindet sich der Auftraggeber mit der Zahlung einer Rechnung ganz oder teilweise in Verzug, so werden sämtliche offenen Rechnungen sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.
- 8.7. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Personaldienstleister berechtigt, gemäß § 288 Absatz 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 Personaldienstleister nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

9. Gewährleistung / Haftung / Aufrechnung / Abtretung

- 9.1. Im Hinblick darauf, dass die überlassenen Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers ihre Tätigkeit ausüben, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der den Zeitarbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten erheben sollten.
- 9.2. Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere Fälle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Personaldienstleister 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 der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- 9.3. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus einem ANÜV oder aus einer Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.
- 9.4. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- 9.5. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des Personaldienstleisters an Dritte abzutreten.

10. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

- 10.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer der Arbeitnehmerüberlassung oder innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung mit einem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Arbeitnehmerüberlassung erfolgt ist.
- 10.2. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu einem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 10.3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer oder Bewerber ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.



- 10.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird oder wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer oder Bewerber darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- 10.5. In den Fällen der Ziffern 10.1. und 10.2. hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers oder Bewerbers ohne vorherige Arbeitnehmerüberlassung 3,5 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Arbeitnehmerüberlassung 3 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Arbeitnehmerüberlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme ab dem 7. Monat nach Beginn der Arbeitnehmerüberlassung 2 Bruttomonatsgehälter.
- 10.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer oder Bewerber vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister auf Wunsch eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Arbeitnehmerüberlassung ist der Beginn der letzten Arbeitnehmerüberlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen.
- 10.7. Wird der Zeitarbeitnehmer oder Bewerber aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehältes das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer oder Bewerber vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- 10.8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Zeitarbeitnehmers oder Bewerbers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

11. Geheimhaltung / Datenschutz

- 11.1. Personaldienstleister und Auftraggeber verpflichten sich, alle ihnen während eines Vertragsverhältnisses bekannt gewordenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Zeitarbeitnehmer streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über interne Geschäftsvorgänge und -abläufe des Personaldienstleisters und des Auftraggebers. Hiervon ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.
- 11.2. Personaldienstleister und Auftraggeber verpflichten sich, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Sie treffen diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten 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 zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen.
- 11.3. Personaldienstleister und Auftraggeber verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis verpflichtet.
- 11.4. Die Verpflichtungen zum Datenschutz wirken auch nach Beendigung eines Vertragsverhältnisses fort. Der Auftraggeber verpflichtet sich, nach Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten nicht entgegenstehen. Vom Personaldienstleister erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

12. Schlussbestimmungen

- 12.1. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit einem Vertragsverhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber ist der Hauptsitz des Personaldienstleisters in Berlin.
- 12.2. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- 12.3. Der Personaldienstleister erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.