

Allgemeine Geschäftsbedingungen der persOrange für die **Arbeitnehmerüberlassung**

1.0. Gegenstand / Vertragsdurchführung

- 1.1 Diese AGB gelten für den Bereich der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung. Sie sind Bestandteil aller Arbeitnehmerüberlassungsverträge der persOrange GmbH (nachfolgend persOrange genannt) und ist bindend. Abweichende AGB oder Einkaufsbestimmungen des Entleiher gelten nur, sofern hierüber schriftliche Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern getroffen wurden. Nachträgliche Vereinbarungen haben nur Gültigkeit, wenn sie schriftlich vereinbart wurden.
- 1.2. Die persOrange besitzt eine unbefristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. persOrange stellt aufgrund des vom Entleiher erstellten Anforderungsprofils nach Auftragserteilung sorgfältig ausgewählte, entsprechend qualifizierte Arbeitnehmer vor. Die Auftragserteilung kann mündlich, schriftlich oder elektronisch erfolgen. persOrange stellt daraufhin dem Entleiher Kandidaten anhand von Profilen vor. Diese Profile gelten als Angebot. Angebote der persOrange sind freibleibend, sofern darin keine Bindungsfrist enthalten ist. Ein Angebot gilt als angenommen, sobald der Entleiher persönlichen Kontakt zum Kandidaten aufnimmt, bzw. durch unmissverständliche Kontaktaufnahme mit einem Dritten bei widerspruchsloser Entgegennahme dieser AGB. Durch den Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird kein Vertragsverhältnis zwischen Leiharbeiternehmer und dem Entleiher begründet. In diesem Fall ist persOrange Arbeitgeber und verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, d. h. insbesondere, sämtliche arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten.
- 1.3. Bei Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (AÜV) unterliegt das eingesetzte Personal dem Weisungsrecht des Entleiher. Der Entleiher verpflichtet sich, dem Leiharbeiternehmer die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsschutzbelehrung und Unfallverhütungsvorschriften vor der Arbeitsaufnahme zukommen zu lassen. Dies wird entsprechend dokumentiert. Der Entleiher gestattet persOrange nach vorheriger Absprache den Zutritt zum Tätigkeitsort der persOrange-Mitarbeiter, um sich von der Einhaltung der arbeitssicherheitstechnischen Maßnahmen zu überzeugen. Bei einem Arbeitsunfall von persOrange-Mitarbeitern ist persOrange unverzüglich zu benachrichtigen, damit die gesetzlich erforderliche Unfallmeldung nach § 193 SGB VII vorgenommen werden kann. Für eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehr- und/oder Sonntagsarbeit wird der Entleiher Sorge tragen. Darüber hinaus gibt der Entleiher der persOrange die außergewöhnlichen Gründe für die Mehr- und/oder Sonntagsarbeit unverzüglich bekannt.
- 1.4. Die persOrange und ihre Mitarbeiter verpflichten sich zur Verschwiegenheit über alle bekannt werdenden Geschäftsangelegenheiten des Entleiher. persOrange trägt dafür Sorge, dass alle Mitarbeiter eine Verpflichtungserklärung abgeben und sich verpflichten, über alle vertraulichen Angelegenheiten des Entleiher, insbesondere über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, Strategie, Kundenbeziehungen, Beziehungen mit Geschäftspartnern etc. Stillschweigen zu bewahren und diese Informationen weder für sich noch für Dritte zu verwenden oder zugänglich zu machen. persOrange verpflichtet sich zur Verschwiegenheit nach § 5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). persOrange erklärt, dass jeder Mitarbeiter eine Verpflichtungserklärung nach § 5 BDSG abgegeben hat. Diese kann auf Wunsch dem Entleiher vorgelegt werden. Macht ein Leiharbeiternehmer im Zuge seiner Tätigkeit beim Entleiher eine Erfindung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag, so gilt der Entleiher als Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen.
- 1.5. Bei außergewöhnlichen Umständen, die eine Bereitstellung von Personal dauernd oder zeitweise erschweren, bzw. unmöglich machen (z. B. bei Streik, Krieg oder Naturkatastrophen) kann persOrange die Bereitstellung von Personal verschieben oder ganz vom Auftrag zurücktreten. Für diesen Fall verzichten die Parteien auf die wechselseitigen Hauptpflichten. Schadenersatz wird in diesen Fällen ausgeschlossen. Wird ein Kundenbetrieb bestreikt, besteht für die Leiharbeiternehmer keine Verpflichtung zur Ausführung des Auftrages.
- 1.6. Die Kündigungsfristen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages während eines laufenden Einsatzes betragen:
 - während der ersten Woche einen Werktag auf den Schluss des Folgewerktages
 - von der zweiten Woche bis zum Ende der vierten Woche drei Werktage auf den Schluss des vierten Werktages
 - vom Beginn der fünften Woche bis zum Ende eines Jahres sieben Tage auf das Ende des achten Tages
 - vom Beginn des zweiten Jahres 14 Tage auf das Ende des fünfzehnten Tages

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unbenommen.

2.0. Haftung / Aufrechnung / Zurückhaltung / Minderung

- 2.1. Mitarbeiter von persOrange sind keine Verrichtungs- oder Erfüllungsgehilfen. Mit Rücksicht darauf, dass die Mitarbeiter der persOrange in den Betriebsräumen und Arbeitsstätten des Entleiher unter dessen Weisung, Aufsicht und Leistungskontrolle tätig werden, kann persOrange nicht für Schäden haften, die persOrange-Mitarbeiter an Gegenständen verursachen, an oder mit denen sie arbeiten, ebenso wenig für sonstige fahrlässige oder vorsätzliche Schadenszuführung oder für Schlechtleistung jedweder Art durch persOrange-Mitarbeiter. Sofern Sachen oder Personen durch persOrange-Mitarbeiter während ihrer Tätigkeit für den Entleiher zu Schaden kommen, stellt der Entleiher persOrange von einer Inanspruchnahme durch Dritte frei. Im Übrigen kann persOrange nur für die Auswahl einstehen, dass die persOrange-Mitarbeiter für den vorgesehenen Einsatz geeignet sind und ihre Leistung entsprechend den gestellten Anforderungen erbringen können. Eine weitergehende Haftung besteht nicht. persOrange haftet nicht für einen Ausfall der Arbeitsleistung des Leiharbeiternehmers welcher infolge Krankheit o. ä. erfolgt.
- 2.2. Reklamationen über die Eignung eines persOrange-Mitarbeiters sind am Tage ihrer Feststellung, spätestens binnen drei Arbeitstagen nach der Entstehung des die Reklamation begründeten Umstandes, bei der persOrange geltend zu machen. Verspätete Reklamationen geben dem Entleiher keinerlei Ansprüche. Bei rechtzeitiger und begründeter Reklamation steht persOrange dem Entleiher für einen Austausch des Mitarbeiters durch einen anderen geeigneten Mitarbeiter ein. Weiter gehende Ansprüche, insbesondere Schadenersatzansprüche, gegen persOrange sind ausgeschlossen, es sei denn, dass ein grob fahrlässiges Auswahlverschulden nachgewiesen wird. persOrange kann keine Haftung übernehmen, soweit persOrange-Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten, wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen betraut werden.
- 2.3. Der Entleiher ist zur Aufrechnung, Zurückhaltung oder Minderung von Forderungen nur berechtigt, wenn die Ansprüche schriftlich bestätigt oder rechtskräftig anerkannt sind. Leiharbeiternehmer der persOrange sind nicht zum Inkasso berechtigt. Dies gilt insbesondere für Abschläge oder Vorschüsse.

3.0. Vergütung / Rechnungsstellung / Fälligkeit

- 3.1. Alle Stundenverrechnungssätze und Preise verstehen sich zzgl. der jeweils gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer. Rechnungen sind nach Rechnungslegung ohne Abzug zur Zahlung fällig.
- 3.2. Die vereinbarten Stundenverrechnungssätze beinhalten sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten. Die Abrechnung der Leistungen erfolgt wahlweise wöchentlich, halbmonatlich oder monatlich. Ist nicht anderes vereinbart, gilt eine halbmonatliche Abrechnung. Grundlage für die Rechnungsstellung sind die vom Entleiher, bzw. einem Bevollmächtigten unterzeichneten Stundennachweise. Es gilt die Wochenarbeitszeit des Kundenbetriebes. Bei verspätet oder nicht übermittelten Stundennachweisen innerhalb von 3 Werktagen darf persOrange die Abrechnung nach Angaben des Leiharbeitnehmers vornehmen.
- 3.3. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen persOrange und dem Mitarbeiter finden die zwischen dem BAP (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister) und der DGB Tarifgemeinschaft geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Treten nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages Tarifierhöhungen ein oder finden Branchenzuschläge Anwendung, erhöht sich der vereinbarte Stundenverrechnungssatz im gleichen Prozentsatz wie die Gehaltssteigerung des Mitarbeiters. persOrange ist berechtigt, rückwirkend vereinbarte Tarifänderungen binnen drei Monaten nach Auftragsende in Rechnung zu stellen. Entsprechende Tarifänderungen sind durch persOrange nachzuweisen.
- 3.4. Für Überstunden, Feiertags- und Schichtarbeiten werden folgende Zuschläge abgerechnet: Überstunden 25 Prozent, Sonn- und Feiertagsarbeit 50 Prozent, ab 14.00 Uhr an Heiligabend und Silvester 100 Prozent, Nacharbeit ab 23.00 Uhr (oder Kundenbetrieb) 25 Prozent. Treffen mehrere der genannten Zuschläge zusammen, wird nur der jeweils höchste abgerechnet. Überstunden werden auf Basis der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Wochenstunden berechnet und beziehen sich auf alle Arbeitszeiten, die die vereinbarte Wochenstundenzahl übersteigen. Als Arbeitswoche gelten alle Arbeitszeiten zwischen Montag 0 Uhr und Sonntag 24 Uhr.

4.0. Arbeitnehmervermittlung / Übernahme von Leiharbeitnehmern in ein Vertragsverhältnis beim Entleiher

- 4.1. Das zwischen dem Entleiher und persOrange bestehende Vertragsverhältnis ist über die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung hinaus darauf gerichtet, dem Entleiher den bei ihm eingesetzten oder ihm zur Überlassung angebotenen Mitarbeiter zur dauerhaften Einstellung zu vermitteln. Der Entleiher erkennt ausdrücklich an, dass das mit persOrange bestehende Vertragsverhältnis auf eine solche Vermittlung gerichtet ist.
- 4.2. Sofern der Entleiher oder ein mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenes Unternehmen mit einem von persOrange zuvor an den Entleiher überlassenen Mitarbeiter während der Überlassung oder innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieser Überlassung einen Arbeitsvertrag schließt, gilt der Mitarbeiter als von persOrange vermittelt, soweit nicht der Entleiher nachweist, dass persOrange für die Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem an ihn überlassenen oder ihm zur Überlassung angebotenen Mitarbeiter nicht ursächlich geworden ist. Satz 1 gilt entsprechend, wenn(i) der Entleiher oder ein mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenes Unternehmen den Mitarbeiter vor einer erstmaligen Überlassung durch persOrange einstellt oder von einem Dritten nach Maßgabe des AÜG entleiht, (ii) persOrange gegenüber dem Entleiher zuvor bereits ein Angebot zur Überlassung dieses Mitarbeiters abgegeben und (iii) der Entleiher nicht unverzüglich nach Erhalt des Angebots gemäß (ii) persOrange schriftlich angezeigt hat, dass ihm oder einem mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen dieser Mitarbeiter bereits anderweitig als Bewerber oder zu entleihender Arbeitnehmer eines Dritten bekannt ist.
- 4.3. Für eine Vermittlung gemäß Ziff. 4.2 erhält persOrange von dem Entleiher ein Vermittlungshonorar in Höhe des 200-fachen des für den übernommenen Mitarbeiter zuletzt vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich Umsatzsteuer. Das Vermittlungshonorar verringert sich für jeden Monat der unmittelbar vorhergehenden ununterbrochenen Überlassung an den Entleiher um 1/12. Erfolgt eine Anstellung direkt beim Kunden ohne erstmalige Überlassung, erfolgt die Berechnung des Vermittlungshonorars aufgrund der AGBs der persOrange für Direktvermittlungen in ihrer aktuellsten Fassung.
- 4.4. Der Entleiher verpflichtet sich, persOrange unverzüglich und unaufgefordert von dem Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem Mitarbeiter und dem Entleiher oder einem mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen zu unterrichten.
- 4.5. Das verlangte Vermittlungshonorar soll in keinem Fall die gesetzliche Arbeitnehmerfreiheit einschränken. Das Vermittlungshonorar hat ausschließlich den Zweck, die entstandenen Rekrutierungskosten für die von persOrange zur Verfügung gestellten Bewerber und Mitarbeiter abzudecken. Sofern der Entleiher nachweist, dass der Aufwand für die Gewinnung eines mit dem übernommenen Mitarbeiter vergleichbaren Mitarbeiters geringer ist, als das Vermittlungshonorar gemäß Ziff. 4.3., verringert sich dieses um ½; es beträgt jedoch mindestens den Betrag, der dem Aufwand für die Gewinnung eines vergleichbaren Mitarbeiters entspricht. Die Beweispflicht obliegt in diesem Fall dem Entleiher.
- 4.6. Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Entleiher oder dem mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen und dem vormals von persOrange überlassenen oder zur Überlassung angebotenen Mitarbeiter zur Zahlung fällig, frühestens jedoch mit Kenntnis der persOrange von dem Abschluss dieses Arbeitsvertrages.

5.0. Schlussbestimmung

- 5.1. Sollte in diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) keine Regelung getroffen sein, gelten die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen, auch die mündliche Vereinbarung über die Aufhebung der Schriftform, sind unwirksam. Sollte eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.
- 5.2. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz von persOrange.