

ms personal & service Allgemeine Geschäftsbedingungen

I. Übergreifende Regelungen für alle Geschäftsbereiche

§ 1 – Geltungsbereich

(1) Die ms personal & service gmbh – Arbeit auf Zeit – (München), die ms personal & service gmbh – Personaldienstleistungen – (Hamburg) und die ms personal & service gmbh – Personaldienstleistungen – (Frankfurt/M.), (im folgendem kurz: „ms personal“, „Arbeitgeber“ bzw. „wir“) bieten ihren Kunden verschiedene Leistungen an, darunter Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung.

(2) Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen von ms personal gelten für die Vertragsbeziehungen mit dem Kunden in den unter Absatz 1 genannten Geschäftsbereichen. Allgemeine Geschäftsbedingungen des Kunden finden keine Anwendung. Wir widersprechen deren Einbeziehung ausdrücklich, soweit die Einbeziehung nicht individuell schriftlich vereinbart wird.

§ 2 – Angebote, Vertragsschluss

(1) Informationen auf unserer Webseite, in E-Mails, in Flyern, auf Broschüren oder sonstigen Werbemitteln, die nicht an einen bestimmten Empfänger gerichtet sind, stellen keine Angebote dar, sondern sind lediglich Aufforderungen zur Abgabe eines Angebots seitens des Kunden.

(2) An individuelle Angebote, die wir an einen bestimmten Kunden richten, halten wir uns vier Wochen ab Erstellungsdatum des Angebots gebunden, wenn das Angebot keine abweichende Bindungsfrist nennt. Mündliche Nebenabsprachen bedürfen der schriftlichen Bestätigung durch ms personal.

§ 3 – Änderung von Kundendaten, mehrere Personen als Kunden

(1) Der Kunde ist verpflichtet, ms personal jede Änderung vertragsrelevanter Daten unverzüglich mitzuteilen, insbesondere eine Änderung der Anschrift, der Firmierung, der Vertretungsverhältnisse, der Telefonnummer und E-Mail-Adresse.

(2) Sind mehrere Personen Vertragspartner auf Kundenseite, so sind sie gegenüber ms personal Gesamtgläubiger und Gesamtschuldner jeglicher Ansprüche. Für die Abgabe und den Empfang von Willenserklärungen und anderen Mitteilungen gilt gegenüber ms personal jede der Personen als durch die übrigen Personen bevollmächtigt.

§ 4 – Entgelte, Rechnungsstellung, Zahlungsverzug, Zurückbehaltungsrechte

(1) Alle Entgelte (z.B. Entleihtarif, Vermittlungsprovisionen) verstehen sich netto zzgl. jeweils geltender Umsatzsteuer, wenn nicht ausdrücklich anderweitig angegeben.

(2) Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Die Anpassung setzt voraus, dass lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie durch eine Erhöhung der Entgelte im IZG-DGB-Tarifwerk, bei der Anwendung von Branchentarifverträgen, Equal Pay-Zuschlägen oder durch gesetzliche Änderungen, insbesondere im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, eingetreten ist.

(3) Ms personal kann dem Kunden Rechnungen auch per Fax oder per E-Mail wirksam übermitteln, soweit nicht der Kunde eine Übersendung auf Papier wünscht.

(4) Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Entleiher gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Verleihers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Abs. 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) finden Anwendung.

(5) Einwendungen gegen eine Rechnung sind innerhalb von vier Wochen ab Rechnungszugang durch den Kunden in Textform geltend zu machen; nach Ablauf dieser Zeit gilt der Rechnungsinhalt als richtig, wobei dem Kunden der Nachweis der Unrichtigkeit vorbehalten bleibt. Der Kunde wird auf diese Rechtsfolge bei Übersendung der Rechnung gesondert hingewiesen.

(6) Befindet sich der Kunde mit der Begleichung einer Rechnung in Verzug, kann ms personal für eine Mahnung eine pauschale Bearbeitungsentschädigung in Höhe von 5,- € berechnen. Dem Kunden bleibt der Nachweis vorbehalten, dass keine oder nur geringere Kosten entstanden sind. Weitergehende Verzugsfolgen bleiben unberührt.

(7) Der Kunde kann nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen aufrechnen.

(8) Zurückbehaltungsrechte können nur mit Gegenansprüchen aus dem jeweiligen Vertragsverhältnis begründet werden.

§ 5 – Vertragslaufzeit, Kündigung

(1) Die Vertragslaufzeit ist abhängig von der jeweiligen Leistungsart. Die Einzelheiten ergeben sich aus den Leistungsbeschreibungen in den Folgeabschnitten dieser AGB.

(2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt für jede Partei unberührt. Als wichtiger Grund gilt insbesondere, dass der Kunde gegen Pflichten oder Obliegenheiten nach § 13 und § 14 verstößt.

§ 6 – Datenschutz

(1) Der Kunde und ms personal unterliegen den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Dies betrifft insbesondere die Einhaltung gesetzlicher Sicherheitsanforderungen zum Schutz der Daten, Verarbeitung und Nutzung der Daten im Rahmen des Zwecks der Beauftragung sowie Löschung der Daten nach Wegfall dieses Auftragszweckes.

(2) Alle Daten und Unterlagen, die dem Kunden von ms personal übermittelt werden und die persönliche Daten und/oder Merkmale von Arbeitnehmern beinhalten, sind vertraulich zu behandeln und dürfen ausschließlich zur ordnungsgemäßen Erfüllung des Auftragszwecks (Arbeitnehmerüberlassung oder Personalvermittlung) verwendet werden. Übermittelte Unterlagen bleiben Eigentum von ms personal. Sie sind unverzüglich an ms personal zurückzugeben oder auf Anforderung von ms personal durch den Kunden zu vernichten, sobald sie nicht mehr für die Erfüllung des Auftrags erforderlich sind und keine entgegenstehenden gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen.

(3) Der Kunde verpflichtet sich, weder solche Unterlagen noch Daten und Informationen der ihm von ms personal angebotenen oder überlassenen Arbeitnehmer ohne das ausdrückliche Einverständnis von ms personal oder des Arbeitnehmers an Dritte weiterzugeben, noch solche Unterlagen und/oder Daten – außer zur ordnungsgemäßen Erfüllung des Auftragszwecks und zur ordnungsgemäßen Durchführung des vorliegenden Vertrags – zu behalten, elektronisch zu speichern, zu vervielfältigen oder in sonst irgendeiner Weise zu verarbeiten oder zu verwenden.

(4) Der Kunde hat ms personal und dem Arbeitnehmer, dessen persönliche Daten betroffen sind, jederzeit Auskunft über die von ihm gespeicherten Daten zu erteilen. Zudem ist der Kunde auf Verlangen von ms personal oder des betroffenen Arbeitnehmers dazu verpflichtet, die vom Kunden gespeicherten persönlichen Daten zu berichtigen, zu ändern, zu sperren oder zu löschen. Die Frist zur Löschung von personenbezogenen Daten richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7 – Änderungen der allgemeinen Geschäftsbedingungen

(1) ms personal kann diese Geschäftsbedingungen ändern, soweit hierfür ein berechtigtes Interesse vorliegt, insbesondere wenn Gesetze, Verordnungen oder sonstige rechtliche Rahmenbedingungen geändert werden, die eine Anpassung der Leistungen von ms personal erfordern. Die beabsichtigte

Änderung wird ms personal dem Kunden spätestens sechs Wochen vor dem Änderungszeitpunkt mitteilen. Widerspricht der Kunde nicht innerhalb eines Monats ab Zugang der Ankündigung in Textform, gilt seine Zustimmung als erteilt. Andernfalls ist ms personal berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einem Monat ab Zugang des Widerspruchs zu kündigen. Auf das Widerspruchsrecht und die Kündigungsmöglichkeit wird der Kunde in der Ankündigung besonders hingewiesen.

(2) ms personal kann unter Berücksichtigung des Verfahrens nach Absatz 1 auch vereinbarte Bruttoentgelte erhöhen, soweit sich darin enthaltene Steuern, Gebühren oder vergleichbare Entgeltbestandteile, die staatlicherseits erhoben werden, nach Vertragsschluss erhöhen oder solche neu eingeführt werden. ms personal ist andererseits verpflichtet, Bruttoentgelte entsprechend zu senken, wenn solche Entgeltbestandteile nachträglich gesenkt werden oder entfallen.

§ 8 – Erfüllungsort, Gerichtsstand, Rechtswahl

(1) Für den Fall, dass der Kunde Kaufmann, Körperschaft des öffentlichen Rechts oder ein öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist, vereinbaren die Parteien als Erfüllungsort und ausschließlichen Gerichtsstand den Sitz ms personal & service gmbh – Arbeit auf Zeit – bzw. den Sitz von ms personal & service gmbh Personaldienstleistungen, je nach dem, welche der beiden Gesellschaften der Kunde beauftragt hat.

(2) Es gilt deutsches Recht unter Ausschluss des internationalen Privatrechts.

§ 9 – Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Geschäftsbedingungen als unwirksam oder undurchführbar erweisen, so soll dies nicht den Bestand der übrigen Regelungen berühren. Die Parteien verpflichten sich, ersatzweise eine wirksame Regelung zu vereinbaren, die dem angestrebten Zweck möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für eine unbeabsichtigte Regelungslücke.

II. Ergänzende Regelungen für Arbeitnehmerüberlassung

§ 10 – Leistungen im Bereich Arbeitnehmerüberlassung

(1) ms personal stellt dem Kunden (in Abschnitt II. auch „Entleiher“ genannt) seine Mitarbeiter (im folgenden „Arbeitnehmer“) auf der Basis des AÜG und des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags (AÜV) gegen Zahlung des vereinbarten Entleihtarifs zur Verfügung. Soweit die Parteien nicht die Bereitstellung eines namentlich bezeichneten Arbeitnehmers vereinbart haben, ist ms personal berechtigt, den überlassenen Arbeitnehmer jederzeit abzugeben und durch einen vergleichbar qualifizierten Arbeitnehmer zu ersetzen. Als „Arbeitnehmer“ im Sinne der vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien gelten sowohl männliche als auch weibliche Arbeitnehmer.

(2) Soweit nicht anders vereinbart, gilt eine tägliche Arbeitszeit von 7 Stunden, eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden.

(3) Entleihtarife (Verrechnungssatz pro Stunde) verstehen sich, falls nicht anders vereinbart, ohne Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit oder Sonn- und Feiertage. Ebenso sind Kosten für die Erstellung von Werkzeugen, Materialien und sonstigen Ausrüstungsgegenständen nicht im Entleihtarif enthalten. Diese hat der Entleiher dem Arbeitnehmer kostenlos zur Verfügung zu stellen.

§ 11 – Zuschläge

(1) Für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden folgende Zuschläge zusätzlich zum vereinbarten Entleihtarif in Rechnung gestellt:

- 25% für die Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigte ab der 40. Wochenarbeitsstunde oder ab der 8. täglichen Arbeitsstunde. Bei Teilzeitbeschäftigten für Zeiten, die über die im AÜV vereinbarte wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden (Überstunden),
- 25% für Arbeitszeit zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr (Nachtarbeit),
- 50% für Arbeitszeit an Sonntagen,
- 100% für Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen am Ort der Betriebsstätte, bei der der Arbeitnehmer vom Entleiher beschäftigt wird, auch, wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt.

(2) Abweichend von Abs. 1 b) bis d) werden bei Einsätzen von Arbeitnehmern durch den Entleiher im medizinisch/ärztlichen Bereich die folgenden Zuschläge in Rechnung gestellt:

- 15% für Nachtarbeit,
- 7,5% für Arbeitsstunden am Samstag von 13:00 bis 23:00 Uhr,
- 25% für Arbeitsstunden an Sonntagen,
- 35% für Arbeitsstunden an Feiertagen.

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

(4) Beim Zusammentreffen verschiedener Zuschläge in Abs. 1 und Abs. 2 wird jeweils nur der höchste Zuschlag berechnet.

§ 12 – Abrechnung

(1) Der Entleiher ist verpflichtet, wöchentlich auf dem durch den Arbeitnehmer vorgelegten Tätigkeitsnachweis die Stunden, in denen der Arbeitnehmer zur Verfügung stand, durch Unterschrift zu bestätigen. Können Tätigkeitsnachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorgelegt werden, so ist der Arbeitnehmer selbst zur Bestätigung der Stunden berechtigt. Einwände bezüglich der vom Arbeitnehmer bestätigten und von ms personal abgerechneten Stunden müssen innerhalb von einer Woche nach Rechnungslegung in Textform gegenüber ms personal geltend gemacht und begründet werden. Andernfalls gelten die abgerechneten Stunden als vom Entleiher bestätigt.

(2) Der Arbeitnehmer ist nicht dazu berechtigt, Zahlungen entgegenzunehmen. Der Entleiher darf ihm insbesondere keine Lohn- oder sonstigen Vorschüsse gewähren. Derartige Zahlungen haben keine erfüllende Wirkung gegenüber ms personal.

§ 13 – Arbeitsschutz und Gleichbehandlung

(1) Die Tätigkeiten des Arbeitnehmers beim Entleiher unterliegen den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts. Die sich hieraus ergebenden Pflichten des Arbeitgebers treffen den Entleiher, unbeschadet eigener Pflichten von ms personal.

(2) Der Entleiher ist verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren ausreichend und angemessen aufzuklären. Insbesondere ist der Entleiher verpflichtet, den Arbeitnehmer über die für den Betrieb des Entleihers und den jeweiligen Arbeitsplatz maßgeblichen Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten und dem Arbeitnehmer die erforderliche Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden vom Entleiher sichergestellt. Der Entleiher hat vor der Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und dem Verleiher in Kopie auszuhändigen.

(3) Der Entleiher ist verpflichtet, beim Einsatz des Arbeitnehmers sämtliche Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften einzuhalten. Der Entleiher wird mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers verbundene Gefährdungen und darauf bezogene Schutzmaßnahmen erforderlichenfalls ordnungsgemäß dokumentieren.

(4) Der Entleiher ist verpflichtet, ms personal jeden Arbeitsunfall eines entliehenen Arbeitnehmers

unverzüglich anzuzeigen. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall wird durch die Parteien gemeinsam untersucht.

(5) Der Entleiher gewährt ms personal jederzeit während der üblichen Geschäftszeiten des Entleihers Zugang zum Arbeitsplatz des Arbeitnehmers, um sicherheitstechnische Kontrollen durchführen zu können.

(6) Der Entleiher verpflichtet sich, beim Einsatz des Arbeitnehmers dafür Sorge zu tragen, dass betriebsverfassungsrechtliche Rechte des Arbeitnehmers beachtet und Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auch gegenüber dem Arbeitnehmer gewahrt werden. Der Entleiher stellt ms personal von allen Ansprüchen des Arbeitnehmers aus Ungleichbehandlungen durch den Entleiher oder durch Mitarbeiter des Entleihers frei. Der Freistellungsanspruch umfasst auch die Aufwendungen von ms personal für eine zweckmäßige Sachverhaltsermittlung und Rechtsverfolgung.

(7) Der Entleiher sichert zu, dass die Regelungen der Arbeitszeitgesetze für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umgesetzt werden. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Verleiher. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Entleihers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist.

(8) Im Falle von Sonn- und Feiertagsarbeit stellt der Entleiher dem Verleiher einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

§ 14 – Sonstige Pflichten

(1) Der Entleiher ermöglicht dem Arbeitnehmer die mit ms personal vereinbarte Tätigkeit.

(2) Der Entleiher verpflichtet sich, den Arbeitnehmer nur im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit und nur in dem Betrieb, der im AÜV genannt ist einzusetzen. Der Entleiher wird den Arbeitnehmer nicht im Baugewerbe einsetzen, es sei denn, dies ist ausdrücklich schriftlich zwischen den Parteien vereinbart worden. Ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung durch ms personal darf der Entleiher den Arbeitnehmer auch nicht mit der Beförderung, dem Umgang oder dem Inkasso von Wertpapieren, Geld oder anderen Zahlungsmitteln beauftragen.

(3) Der Entleiher verpflichtet sich, verbindlich zu erklären, welcher Branche er angehört. Er haftet für falsche Angaben.

(4) Bei der Abgabe von Betriebssystemen an den Arbeitnehmer stellt der Entleiher auf eigene Kosten sicher, dass der Verlust der Schlüssel durch eine geeignete Versicherung abgedeckt ist.

(5) Der Entleiher wird ms personal über Streiks, Aussperrungen, vorübergehende Betriebsstilllegungen oder andere Arbeitskämpfmassnahmen sowie über Betriebsversammlungen unverzüglich in Textform unterrichten.

§ 15 – Gewährleistung und Haftung

(1) ms personal gewährleistet die Überlassung von ordnungsgemäß und sorgfältig ausgewählten Arbeitnehmern für die mit dem Kunden vereinbarte Tätigkeit (Kardinalpflicht).

(2) Bei der Überlassung ausländischer Arbeitnehmer sichert ms personal zu, dass ein ausreichender Aufenthaltstitel und eine der vereinbarten Tätigkeit entsprechende Arbeitserlaubnis vorliegen. Der Entleiher verpflichtet sich, etwaige Einschränkungen der Arbeitserlaubnis zu berücksichtigen. Im Falle von Verstößen gegen die Einschränkungen stellt der Entleiher ms personal von allen Ansprüchen Dritter (u.a. der Arbeitsbehörden) frei, es sei denn, dass die Verstöße nicht durch den Entleiher zu vertreten sind.

(3) ms personal haftet für Schäden aus Unmöglichkeit der Bereitstellung des Arbeitnehmers nur insoweit, als die Unmöglichkeit von ms personal oder dem Arbeitnehmer zu vertreten ist.

(4) Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeiter unter Leitung und Aufsicht des Entleihers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Zeitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher stellt den Verleiher von etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausübung und Verrichtung der dem Zeitarbeiter übertragenen Tätigkeit erheben sollten

(5) Im Übrigen ist die Haftung von ms personal für Vermögensschäden beschränkt auf Fälle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Im Fall leichter Fahrlässigkeit haftet ms personal für Vermögensschäden nur bei Verletzung von Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Kunde regelmäßig vertrauen darf (Kardinalpflichten). Der Höhe nach haftet ms personal bei leichter Fahrlässigkeit nur für vorhersehbare Folgen, mit deren Entstehung typischerweise gerechnet werden kann. Die Haftung für die Verletzung von Leben, Gesundheit oder Freiheit bleibt unberührt.

(6) Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die dem Verleiher aus einer Verletzung des Entleihers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.

§ 16 – Vertragsbeendigung

(1) Falls der Entleiher den Arbeitnehmer innerhalb der ersten vier Stunden nach erstmaligen Arbeitsantritt beim Entleiher als nicht geeignet ansieht, kann er den Einsatz sofort abbrechen und den AÜV mit Rückwirkung für die gesamte Laufzeit kündigen. Die Bereitstellung des Arbeitnehmers in der in Anspruch genommenen Zeit bleibt für den Entleiher unentgeltlich. Kosten von Arbeitsmitteln (§ 10 Abs. 3 Satz 2) werden jedoch nicht erstattet.

(2) Darüber hinaus hat der Entleiher das Recht, den AÜV innerhalb der ersten fünf Arbeitstage mit Wirkung zum Ende des auf den Zugang der Kündigung folgenden zweiten Arbeitstages zu kündigen. Ab Beginn des sechsten Arbeitstages kann der Entleiher den Vertrag mit Wirkung zum Ende des auf den Zugang der Kündigung folgenden fünften Arbeitstages kündigen. Ab Beginn des dritten Arbeitsmonats kann der Entleiher den Vertrag mit Wirkung zum Ende des auf den Zugang der Kündigung folgenden fünfzehnten Arbeitstages kündigen. Ab Beginn des sechsten Arbeitsmonats kann der Entleiher den Vertrag mit Wirkung zum Ende des auf den Zugang der Kündigung folgenden zwanzigsten Arbeitstages kündigen. Ab Beginn des zehnten Arbeitsmonats kann der Entleiher den Vertrag mit der Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen.

(3) Die Kündigung muss gegenüber ms personal schriftlich erklärt werden. Eine Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.

§ 17 – Übernahme von Arbeitnehmern / Vermittlungsprovision/ Provision

(1) Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht, unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt der Übernahme des Mitarbeiters noch ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Verleiher besteht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

(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 dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

(3) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

(4) Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter darlegt trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

(5) In den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Auftraggeber zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

(6) Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt:

- nach Beginn der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme 16 % des Bruttojahreseinkommens
- bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monat nach Beginn der Überlassung 12 % des Bruttojahreseinkommens
- bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats nach Beginn der Überlassung 8 % des Bruttojahreseinkommens
- bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 4 % des Bruttojahreseinkommens
- bei einer Übernahme nach dem 12. Monat nach Beginn der Überlassung erfolgt diese kostenfrei

(7) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter vereinbarte Bruttojahreseinkommen, mindestens aber das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter vereinbarte Bruttojahreseinkommen. Der Auftraggeber legt dem Auftragnehmer 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 mit Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Arbeitnehmer fällig. Für die Zahlung gilt § 4 Abs. 3.

(8) Wird der Mitarbeiter 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 Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

(9) Im Übrigen gelten die Regelungen des Abschnittes III. „Ergänzende Regelungen für die Personalvermittlung“ dieser AGB.

III. Ergänzende Regelungen für die Personalvermittlung

§ 18 – Leistungen im Rahmen der Personalvermittlung

(1) ms personal unterstützt den Kunden bei der Besetzung einer im Unternehmen des Kunden offenen Stelle. Die Personalvermittlung einschließlich der vorbereitenden Tätigkeiten (Formulierung von Ausschreibungen, Erstellung von Profilen der Bewerber u.a.) ist eine entgeltliche Leistung von ms personal. Als Grundlage für die Vermittlung von Bewerbern dient die vom Kunden gelieferte Stellenbeschreibung.

(2) In diesem Zusammenhang übermittelt ms personal zu jedem Bewerber geeignete Bewerbungsunterlagen (z.B. Lebenslauf), welcher dem Kunden zur Begutachtung des Bewerbers zur Verfügung gestellt wird.

(3) Soweit vom Kunden beauftragt, erstellt ms personal eine Vorlage für eine Stellenausschreibung. ms personal kann darüber hinaus auf Kundenwunsch die Anzeigenschaltung in den von Kunden bestimmten Medien vermitteln.

(4) Soweit vom Kunden beauftragt, führt ms personal Eignungstests und Vorstellungsgespräche mit Bewerbern durch.

§ 19 – Vermittlungsprovision

(1) Der Anspruch auf die Vermittlungsprovision entsteht, wenn zwischen dem von ms personal vorgeschlagenen Bewerber und dem Kunden oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen ein Anstellungs- oder Dienstvertrag geschlossen wird. Dabei ist unerheblich, ob ein befristeter oder unbefristeter Arbeits- oder Dienstvertrag abgeschlossen wird oder ob das geschlossene Arbeitsverhältnis später von einer der Vertragsparteien gekündigt wird. Der Anspruch auf Vermittlungsprovision besteht nicht, wenn zwischen der letzten Vermittlungstätigkeit und dem Vertragsschluss mit dem Bewerber mindestens 12 Monate liegen; als letzte Vermittlungstätigkeit verstehen die Parteien die Übersendung des Lebenslaufs des Bewerbers an den Kunden, ein Vorstellungsgespräch oder die Übersendung von Unterlagen nach einem von ms personal durchgeführten Vorstellungsgespräch.

(2) Die Vermittlungsprovision beträgt

- a) 20 % des Brutto-Jahresentgelts bei einem Brutto-Jahresentgelt bis einschließlich 45.000,- €
- b) 22 % des Brutto-Jahresentgelts bei einem Brutto-Jahresentgelt von über 45.000,- € bis einschließlich 60.000,- €
- c) 25 % des Brutto-Jahresentgelts bei einem Brutto-Jahresentgelt von über 60.000,- €.
- d) 28 % des Brutto-Jahresentgelts bei einem Brutto-Jahresentgelt von über 80.000,- €.

(3) Das für die Vermittlungsprovision zugrunde zu legende Brutto-Jahresentgelt errechnet sich aus dem 12-fachen des vereinbarten Brutto-Monatsentgelts zzgl. etwaiger Zusatzleistungen und geldwerter Vorteile (z.B. Gratifikationen, Weihnachts- und Urlaubsgelder, 13. und 14. Monatsgehalt).

(4) Auslagen für beauftragte Stellenausschreibungen, Eignungstests, Reisekosten des Bewerbers oder der Personalberater von ms personal werden gegenüber dem Kunden nach Absprache berechnet, soweit ms personal diese im eigenen Namen auf fremde Rechnung veranlasst hat.

§ 20 – Sonstige Pflichten

(1) Der Kunde ist verpflichtet, ms personal alle für die Vermittlungstätigkeit und anschließende Provisionsberechnung erforderlichen Unterlagen und Informationen zur Verfügung zu stellen. Dies gilt insbesondere für die Informationen, die zur Anfertigung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen benötigt werden.

(2) Die im Rahmen der Vermittlungstätigkeit von ms personal an den Kunden übermittelten Bewerberprofile bleiben Eigentum von ms personal und sind bei Ausbleiben einer Beschäftigung oder Beendigung des Vermittlungsvertrages an ms personal unverzüglich zurückzugeben oder auf Anforderung zu vernichten. Die Weitergabe an Dritte sowie das Erstellen von Kopien sind dem Kunden nicht gestattet.

(3) Der Kunde ist verpflichtet, ms personal den Abschluss eines Anstellungs- oder Dienstvertrages mit einem von ms personal vorgestellten Bewerber unverzüglich unter Angabe des Bruttojahresentgelts mitzuteilen.

§ 21 – Gewährleistung und Haftung

Die von ms personal zu einem Bewerber gemachten Angaben beruhen auf den Auskünften des Bewerbers bzw. Dritter (z.B. Referenzen früherer Arbeitgeber). Eine Gewährleistung für die Richtigkeit und Vollständigkeit dieser Auskünfte kann ms personal nicht übernehmen. Unberührt bleibt die Haftung für Schäden aus fehlerhaften Angaben, soweit diese auf einer fehlerhaften Verarbeitung durch ms personal beruhen.

§ 22 – Vertragsbeendigung

Die Parteien können den Personalvermittlungsvertrag jederzeit ohne Einhaltung einer Frist kündigen. Bei Vertragsende bereits begründete Provisionsansprüche entfallen durch eine Kündigung nicht.