

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Die Überlassung von Personal begründet vertragliche Beziehungen ausschließlich zwischen dem Kunden und der Prinz & Partner GmbH (i.F. P&P). Daher sind Vereinbarungen über Art der Tätigkeit, Arbeitszeit, Dauer des Auftrages sowie besondere Absprachen nur wirksam, soweit sie mit P&P getroffen wurden. Abweichungen, sofern sie nicht unwesentlich sind, können nur mit Zustimmung von P&P erfolgen, wobei die Wünsche des Kunden weitestgehend berücksichtigt werden. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) tritt mit Ausfertigung in Kraft.
2. P&P bestätigt, dass in die Arbeitsverträge, die sie mit den beim Kunden eingesetzten Mitarbeitern abgeschlossen hat, die IGZ-/ DGB-Tarifvertragswerke (TV) und deren Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ) vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden; so wird sichergestellt, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz abgewendet wird.

Wenn der Einsatzbetrieb des Kunden, in den der Mitarbeiter überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so kann durch zukünftige Änderung ein TV BZ anzuwenden sein. Für diesen Fall sind beide Parteien verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ zu gewährleisten.

War der zu überlassende Mitarbeiter in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des Kunden aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, wird der Kunde dies P&P unverzüglich mitteilen. Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag für die Anwendung der TV BZ haftet der Kunde gemäß Ziffer 11 dieser AGB.

Bei Anwendung eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifierung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgelts vergleichbarer Stammmitarbeiter. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Staffelung der Branchenzuschläge im TV BZ. Im Falle der Änderung des Referenzentgeltes ist der vereinbarte Stundensatz im gleichen Verhältnis anzupassen.

Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Kunde für jeden namentlich benannten Mitarbeiter von P&P unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Kunde P&P darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der Kunde P&P in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltenden Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb, in dem Zeitarbeiter auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Mitarbeiters sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

3. Aufgrund des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ist P&P gegenüber dem Kunden verpflichtet, diesem zur vereinbarten Zeit, am vereinbarten Ort arbeitswillige Arbeitskräfte zu den vorausgesetzten beruflichen und fachlichen Qualifikationen zur Verfügung zu stellen, wobei eine Überlassung an Dritte ausgeschlossen ist. Die Haftung von P&P für ein mögliches Auswahlverschulden ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Zur Nachprüfung von Zeugnissen oder sonstigen Papieren ist P&P nicht verpflichtet.

Im Hinblick darauf, dass der Mitarbeiter unter dem Direktionsrecht des Kunden seine Tätigkeit ausübt, haftet P&P nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde stellt P&P von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem P&P-Mitarbeiter übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

Im Übrigen ist die Haftung von P&P sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für die vertraglichen Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet P&P darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen von P&P aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

Es steht P&P frei, während der Laufzeit des Vertrages einzelne Mitarbeiter auszutauschen, der Kunde wird im Vorfeld informiert.

4. Der Kunde gilt als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes. Der Kunde bestimmt Art und Ausführung der Arbeit. Die Übertragung und Einweisung in die Arbeit obliegt dem Kunden. Er hat den P&P-Mitarbeiter zu beaufsichtigen und seine Arbeit zu überwachen, wobei er ihm die Handwerkszeuge und Materialien kostenlos zur Verfügung stellt.

Der P&P-Mitarbeiter ist im Rahmen der vereinbarten Höchstarbeitszeiten an die Lage der Arbeitszeit im Betrieb des Kunden gebunden. Er unterliegt der Betriebsordnung des Kunden.

Der Kunde stellt sicher, dass am Beschäftigungsort des P&P-Mitarbeiters geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Kunde den P&P-Mitarbeiter vor Arbeitsaufnahme über die für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungsvorschriften unterrichten und bei der Einweisung über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Dem P&P-Mitarbeiter ist die für die Ausübung seiner Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. Sofern der P&P-Mitarbeiter aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Kunden die Arbeitsleistung ablehnt, haftet der Kunde für die dadurch entstehenden Ausfallszeiten. Weiterhin stellt er P&P insoweit von sämtlichen Ansprüchen des P&P-Mitarbeiters sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder ausreichenden Wahrnehmung seiner Fürsorgepflichten resultieren.

Der Kunde setzt den P&P-Mitarbeiter nur für im AÜ-Vertrag vereinbarte Tätigkeiten ein. Er haftet für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass der P&P-Mitarbeiter außerhalb des vereinbarten Einsatzbereiches eingesetzt wird. Darüber hinaus hat er für die eingebrachten Sachen des Mitarbeiters zu sorgen.

Zur Wahrnehmung der P&P obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Kunde P&P ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Arbeitsplatz des Mitarbeiters von P&P innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

Sofern für die Beschäftigung des Mitarbeiters von P&P behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Kunde, diese vor Aufnahme der Beschäftigung des Mitarbeiters von P&P einzuholen und P&P die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

Der Kunde hat dem P&P-Mitarbeiter die gleiche Fürsorgepflicht angedeihen zu lassen, die er seinen anderen Arbeitnehmern zukommen lässt, und ihn insbesondere bei seinem Einsatz vor Benachteiligungen aus Gründen von Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität zu schützen.

Der Kunde ist verpflichtet, P&P unverzüglich über bevorstehende oder stattfindende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Im Falle eines Streiks im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeiter ruhen. Der Kunde ist verpflichtet, P&P unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den P&P-Mitarbeitern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist er ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Mitarbeiter, bis zum 5. Tag des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass P&P dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

Der Kunde und P&P beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

5. Die Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Da es sich um Lohnforderungen handelt, sind die Rechnungen unverzüglich ohne Skonto fällig und zu begleichen. Einwände gegen die von P&P erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber P&P unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der Kunde ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden. P&P ist berechtigt den jeweils gültigen gesetzlichen Verzugszinssatz zu verlangen. Weitergehende Verzugsansprüche bleiben unberührt. Der Abrechnung wird ein Tätigkeitsnachweis zugrunde gelegt, der dem Kunden oder seinem bevollmächtigten Vertreter jede Woche zur sachlichen Prüfung und Abzeichnung vorgelegt wird. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen P&P zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.
6. Mitarbeiter von P&P sind nicht zum Inkasso berechtigt. Der Kunde darf dem P&P-Mitarbeiter insbesondere auch keine Lohn- oder sonstigen Vergütungsvorschüsse gewähren. Zahlungen an den Mitarbeiter werden von P&P nicht anerkannt und können keinesfalls verrechnet werden.

7. Der Vertrag kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 7 Tagen ordentlich gekündigt werden. Bei Nichtwahrung der Frist ist P&P berechtigt, dem Kunden den Betrag in Rechnung zu setzen, der sich bei ordnungsgemäßer Kündigung ergeben hätte. Die Kündigung kann ausschließlich nur gegenüber P&P, nicht aber gegenüber dem Mitarbeiter ausgesprochen werden.

8. Die Leistungspflicht von P&P ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass P&P dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird P&P für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von P&P liegende und von P&P nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden P&P für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die von P&P zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, sind sowohl der Kunde als auch P&P berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

Der Kunde kann den Mitarbeiter von P&P während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Kunden zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

9. Nachstehende Zuschläge werden in Rechnung gestellt:

- Für Mehrarbeitsstunden:		- Sonntagsarbeit	100 %
nach der 40. Wochenstunde	25 %	- Feiertagsarbeit	150 %
nach der 50. Wochenstunde	50 %	- Spätarbeit (14.00 Uhr – 22.00 Uhr)	15 %
(bei nicht vollen Wochen, z.B. Feiertagen, Arbeitsunfähigkeit, Urlaub des Mitarbeiters anteilige Berechnung)	8 h/Tag	- Nacharbeit soweit nicht Mehrarbeit (22:00 – 06:00 Uhr)	25 %
- Samstagsarbeit: die ersten beiden Stunden	25 %	- Nacharbeit soweit Mehrarbeit	50%
nach der zweiten Stunde	50 %	- Schmutzzulage	10 %

10. Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem von P&P vorgestellten Mitarbeiter oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, und dem Kunden ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat P&P gegenüber dem Kunden einen Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars, das 16 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, das der Kunde mit dem Bewerber vereinbart.

Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis mit dem Mitarbeiter aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Mitarbeiters an den Kunden begründet wird. Auch in diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar 16% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts, das der Kunde mit dem Mitarbeiter vereinbart, zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.

11. Macht der Kunde Angaben betreffend Verwendung und Berechnung von Branchenzuschlägen, Arbeitsentgelt, Arbeitsentgeltbestandteilen für das EQUAL PAY sowie Vorbeschäftigungen im Überlassungsvertrag nicht, unvollständig oder fehlerhaft oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass der P&P-Mitarbeiter wirtschaftlich benachteiligt wird, wird P&P dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter von P&P korrigieren. P&P ist frei darüber zu entscheiden, ob sie sich gegenüber ihrem Mitarbeiter auf Ausschlussfristen beruft. Insoweit unterliegt sie nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der Kunde P&P zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der Kunde P&P den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgelegt. Der Kunde ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Rahmenvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich ist der Kunde verpflichtet, P&P von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen P&P aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

12. Gerichtsstand für alle sich aus diesem Rechtsverhältnis ergebenden Streitigkeiten ist Münster, Westfalen.

13. Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für einen Verzicht auf dieses Schriftformerfordernis selbst.

14. Der Kunde und P&P werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Mitarbeiter von P&P nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und soweit dies im Rahmen dieses Vertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüber hinaus gehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten nehmen der Kunde und HL nur beim Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.

Der Kunde und P&P beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Der Kunde wird darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiter von P&P im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr.1 BDSG Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.

15. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sein bzw. nicht durchgeführt werden, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam. Soweit Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrages nach den tatsächlich gewollten und nach den gesetzlichen Bestimmungen. Es gilt dann eine solche Regelung als vereinbart, die in zulässiger Weise dem zum Ausdruck gekommenen Vertragswillen am nächsten kommt.

Münster, den 02.01.2024