

Allgemeine Geschäftsbedingungen der univativ GmbH – Arbeitnehmerüberlassung/ Personalvermittlung aus Arbeitnehmerüberlassung

Die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für die Überlassung von Leiharbeitnehmern (im Folgenden „Arbeitnehmer“) der univativ GmbH (im Folgenden „univativ“), an deren Kunden bzw. die Entleiher (im Folgenden „Auftraggeber“). Soweit nicht schriftlich abweichend geregelt gelten diese AGB ausschließlich.

1. Allgemeines/ Vertragsabschluss

(a) Das Vertragsverhältnis kommt durch Erklärungen von univativ nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser AGB und der schriftlichen Erklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für univativ keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

(b) Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem überlassenen Arbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit univativ eine gesonderte Vereinbarung treffen.

(c) Univativ ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. Univativ erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber überlassenen Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das IGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in der jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.

(d) Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Einsatzbeginn aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 AktG verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.

(e) Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten und einem Tag über einen anderen Verleiher beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber univativ über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

(f) Sofern univativ dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass im Einsatzbetrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, univativ über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

2. Arbeitsrechtliche Beziehungen/ kein Kettenverleih

(a) Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem überlassenen Arbeitnehmer und dem Auftraggeber. Univativ ist Arbeitgeber des überlassenen Arbeitnehmers. Univativ sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zu univativ stehen.

(b) Der Auftraggeber sichert zu, dass er überlassene Arbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).

(c) Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem überlassenen Arbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit univativ vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen überlassenen Arbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei univativ.

3. Fürsorge- und Mitwirkungspflichten des Auftraggebers/ Arbeitsschutz

(a) Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des überlassenen Arbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt univativ insoweit von sämtlichen Ansprüchen des überlassenen Arbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

(b) Sofern für den Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer

(1) behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber, diese vor Aufnahme der Beschäftigung der Arbeitnehmer einzuholen und univativ die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen;

(2) arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, werden diese von univativ vor Überlassungsbeginn durchgeführt und dem Auftraggeber nachgewiesen;

(3) Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies univativ schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom univativ beauftragten Betriebsarzt auf Kosten von univativ durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.

(c) Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet,

(1) gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des überlassenen Arbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des überlassenen Arbeitnehmers zu treffen;

(2) den überlassenen Arbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen;

(3) die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Betrieb des Auftraggebers umzusetzen. Die Beschäftigung des überlassenen Arbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus bedarf der Absprache mit univativ. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages des Auftraggebers gemäß § 7 ArbZG oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 ArbZG gegeben ist;

(4) im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit ist univativ einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht;

(5) univativ einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Abs. 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Univativ meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

(d) Der Auftraggeber stellt univativ unverzüglich nach Überlassung des Arbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.

(e) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird univativ während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer eingeräumt.

(f) Univativ hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und univativ in Kopie auszuhändigen.

(g) Sofern überlassene Arbeitnehmer aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

4. Mitteilungspflichten/ Anpassung des Verrechnungssatzes

(a) Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb des Auftraggebers, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung von univativ. Der Auftraggeber ist verpflichtet, univativ rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der überlassene Arbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechnen univativ zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

(b) Der Auftraggeber teilt univativ auch vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit.

(c) Der Auftraggeber verpflichtet sich, univativ unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn aktuell oder in Zukunft geltende Tarifverträge und/oder etwaige im Betrieb des Auftraggebers aktuell oder zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund durch den Tarifvertrag selbst oder aufgrund der Betriebsvereinbarung auf Basis des Tarifvertrages eine Abweichung von der derzeitigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

(d) Der Auftraggeber ist verpflichtet, Univativ unverzüglich und in Schriftform alle wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers zur Verfügung zu stellen, wenn sich eine Pflicht zur Gleichstellung gem. § 8 Abs. 4 S. 1 AÜG ergibt. Für den Fall der Unrichtigkeit der Angaben behält Univativ sich ausdrücklich die Geltendmachung des hieraus entstehenden Schadens vor.

Allgemeine Geschäftsbedingungen der univativ GmbH – Arbeitnehmerüberlassung/ Personalvermittlung aus Arbeitnehmerüberlassung

(e) Der Auftraggeber teilt univativ mit, wenn und soweit er den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber univativ unverzüglich.

(f) Univativ ist berechtigt, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Eine Veränderung der Kostensituation liegt insbesondere vor, bei einer Erhöhung der Entgelte im IGZ-DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags, Regelungen zum Inflationsausgleich oder durch Änderungen beim Equal Pay. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

5. Personalauswahl/ Personaleinsatz/ Zurückweisung/ Austausch überlassener Arbeitnehmer/ Streik

(a) Univativ verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignete Arbeitnehmer auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich univativ, nur solche Arbeitnehmer auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, welche diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden. Ein Anspruch auf Austausch besteht nicht.

(b) Der Auftraggeber ist berechtigt, einen überlassenen Arbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber univativ zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der univativ zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem überlassenen Arbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist univativ berechtigt, andere fachlich gleichwertige Arbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen.

(c) Nimmt der überlassene Arbeitnehmer seine Tätigkeit beim Auftraggeber nicht oder nicht zeitgerecht auf, unterrichtet der Auftraggeber univativ 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 überlassenen Arbeitnehmer gegen univativ nicht zu.

(d) Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein überlassener Arbeitnehmer nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet.

(e) Darüber hinaus ist univativ jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Arbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Arbeitnehmer zu überlassen. Der Auftraggeber ist hierüber unverzüglich zu informieren.

(f) Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Abs. 5 ArbZG keine überlassenen Arbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfe eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der überlassene Arbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine überlassenen Arbeitnehmer eingesetzt werden,

soweit das Einsatzverbot reicht. Univativ ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Arbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Abs. 5 Satz 2 ArbZG. Der Auftraggeber informiert univativ unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

6. Zuschläge

(a) Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden von univativ gegenüber dem Auftraggeber – sofern keine abweichende individuelle Regelung getroffen wurde – wie folgt in Rechnung gestellt:

- Nachtarbeitszuschlag: 25% in der Zeit von 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr
- Sonntagszuschlag: 100% (von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr)
- Feiertagszuschlag: 150% (von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr)
- Mehrarbeit: 25% ab der 40. Wochenstunde.

Die Zuschläge berechnen sich ausgehend vom jeweiligen Stundenverrechnungssatz

(b) Sofern für eine bestimmte Branche die Zahlung eines Branchenzuschlages für überlassene Arbeitnehmer nicht vorgesehen ist oder nachträglich entfällt, erhöht sich der Stundenverrechnungssatz nach Ablauf von 9 Monaten ununterbrochener Überlassung des Arbeitnehmers um 2%, Maßgebend für die Berechnung der einzelnen Frist ist der Überlassungsbeginn im Betrieb des Auftraggebers.

(c) 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 überlassenen Arbeitnehmer aufgrund des IGZ-DGB-Tarifwerks 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.

7. Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

(a) Unbefristet geschlossene Arbeitnehmerüberlassungsverträge laufen auf unbestimmte Dauer. Sofern nichts Abweichendes geregelt ist, kann jede Vertragspartei den – unbefristeten als auch befristeten – Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt hiervon unberührt.

(b) Den Vertragsparteien steht das Recht zur außerordentlichen Kündigung zu, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Für univativ liegt ein wichtiger Grund insbesondere dann vor, wenn die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht, der Auftraggeber eine fällige Rechnung nach erfolgter Mahnung nicht ausgleicht, der Auftraggeber gegen eine Mitteilungspflicht gem. Ziff. 1 oder Ziff. 4 dieser AGB verstößt oder Arbeitsschutz- oder Arbeitssicherheitsvorschriften missachtet. Jede Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bedarf der Schriftform. Arbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

8. Rechnungslegung

(a) Bei sämtlichen von univativ angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Univativ wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages – bei fortdauernder Überlassung wöchentlich – eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

(b) Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben oder freizugeben sind. Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.

(c) 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. Überstunden sind gesondert auszuweisen.

(d) Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von univativ erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug – fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto von univativ eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Abs. 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

(e) Die überlassenen Arbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von univativ erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den überlassenen Arbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

(f) Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt oder ins sonst geeigneter Weise freigegeben hat, sofort fällig. Univativ steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

9. Ausschluss von Aufrechnung/ Zurückbehaltungsrecht/ Abtretung

(a) Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen von univativ aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

(b) Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen von univativ an Dritte abzutreten.

10. Gewährleistung/ Haftung

(a) Univativ stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist univativ die Qualifikation nach.

(b) Univativ haftet in Bezug auf den überlassenen Arbeitnehmer nur für die rechtzeitige Bereitstellung und die ordnungsgemäße Auswahl eines für die Tätigkeit geeigneten und ausreichend qualifizierten Arbeitnehmers („Auswahlhaftung“). Univativ haftet nicht für

Allgemeine Geschäftsbedingungen der univativ GmbH – Arbeitnehmerüberlassung/ Personalvermittlung aus Arbeitnehmerüberlassung

Schäden, die der Arbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt univativ von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem überlassenen Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

(c) Im Übrigen ist die Haftung von univativ sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere Fälle im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet univativ nicht für Arbeitsergebnisse der überlassenen Arbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der überlassenen Arbeitnehmer entstehen. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen.

(d) Der Auftraggeber stellt univativ von allen Forderungen frei, die univativ aus einer Verletzung von Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) des Auftraggebers erwachsen.

11. Übernahme von Arbeitnehmern/ Vermittlungsprovision

(a) Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen nach § 15 AktG während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem überlassenen Arbeitnehmer 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 mit dem überlassenen Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

(b) Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen (§ 15 AktG) direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber von univativ ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

(c) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber oder ein mit ihm nach § 15 AktG verbundenen Unternehmens und dem überlassenen Arbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

(d) Der Auftraggeber ist verpflichtet, univativ mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall univativ Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber oder dem nach § 15 AktG verbundenen Unternehmen und dem überlassenen Arbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

(e) In den Fällen der Ziff. 11.(a) und 11. (b) hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an univativ zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt 35% des Jahresbruttozielgehalts, wenn die Einstellung während oder nach Ende der Überlassung erfolgt.

Als Jahresbruttozielgehalt gilt das zu erwartende Bruttojahresentgelt inklusive Weihnachts-, Urlaubsgeld sowie sonstigen Zuschlägen, Zulagen, Sonderzahlungen und variablen Vergütungsbestandteilen. Bei variablen Vergütungsbestandteilen wird eine Zielerreichung von 100% unterstellt. Der Auftraggeber legt univativ eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

Die Vermittlungsprovision reduziert sich abhängig von der tatsächlichen Tätigkeit des überlassenen Arbeitnehmers innerhalb der ersten 24 Monate der Arbeitnehmerüberlassung um 1% je Monat der Arbeitnehmerüberlassung. Nach einer Dauer der Arbeitnehmerüberlassung von 24 Monaten beträgt die Vermittlungsgebühr 10% des jährlichen Bruttojahreseinkommens.

Bei direkter Übernahme des Arbeitnehmers/ Bewerbers ohne vorherige Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision 35% des Jahresbruttozielgehalts.

(f) Im Falle einer erfolgreichen Vermittlung eines zum Zeitpunkt der Vermittlung an einer staatlich anerkannten Hochschule oder Universität immatrikulierten Bewerbers (Student) für eine Tätigkeit als Student ohne einen Hochschulabschluss beträgt das Vermittlungshonorar, abweichend von vorstehender Regelung allein in der Höhe der Vermittlungsprovision, pauschal 8.000,00 EUR netto.

Die Vermittlungsprovision reduziert sich abhängig von der tatsächlichen Tätigkeit des überlassenen Arbeitnehmers innerhalb der ersten 24 Monate der Arbeitnehmerüberlassung um 3,5% je Monat der Arbeitnehmerüberlassung. Nach einer Dauer der Arbeitnehmerüberlassung von 24 Monaten beträgt die Vermittlungsgebühr noch pauschal 1.000,00 EUR netto.

(g) Wird der Arbeitnehmer aufgrund eines sonstigen Dienstverhältnisses, freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber oder ein mit ihm verbundenes Unternehmen (§ 15 AktG) tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Jahresbruttozielgehalts das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte jährliche Honorar als Berechnungsgrundlage für die Vermittlungsprovision ist.

(h) Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber oder ein mit ihm verbundenes Unternehmen nach § 15 AktG. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Arbeitnehmer vereinbarte jährliche Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen univativ und dem Arbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttojahresgehalt.

(i) Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung. Ziff. 8.(d) und 11.(g) gelten entsprechend.

12. Geheimhaltung/ Datenschutz

(a) Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt gewordenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Arbeitnehmer streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten

Kenntnisse über internen Geschäftsvorgänge und -abläufe der Vertragsparteien. Hiervon ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.

(b) Die Vertragsparteien 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.

(c) Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Arbeitnehmer werden auf das Datengeheimnis verpflichtet.

(d) Die in dieser Ziff. festgelegten Verpflichtungen wirken auch nach Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort. Der Auftraggeber verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten nicht entgegenstehen. Von univativ erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

13. Schlussbestimmungen/ Salvatorische Klausel

(a) Änderungen und Ergänzungen dieser AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden.

(b) Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen univativ und dem Auftraggeber ist Darmstadt, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Univativ kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

(c) Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen univativ und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

(d) Sollte eine Bestimmung dieser AGB oder der auf dieser Grundlage abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.