

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung der TrustUs GmbH

Allgemeines: Die TrustUs GmbH ist seit dem 19.10.2022 im Besitz der befristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, verliehen durch die Agentur für Arbeit Kiel.

Alle Angebote und Vertragsabschlüsse der TrustUs GmbH, betreffend der Überlassung von Arbeitnehmern oder der Personalvermittlung, erfolgen, auch wenn im Einzelfall nicht besonders darauf verwiesen wird, ausschließlich zu nachstehenden Bedingungen. Abweichende Geschäftsbedingungen des Kunden, insbesondere Einkaufsbedingungen, gelten nicht, auch wenn ihnen nicht ausdrücklich widersprochen wird.

Die Arbeitnehmerüberlassungsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG, § 126 Abs. 2 BGB der Schriftform, insbesondere der Unterzeichnung durch beide Parteien und sind vor dem jeweiligen Überlassungsbeginn abzuschließen. Auch Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform.

1. Vertragsgegenstand

1.1 Die TrustUs GmbH (nachfolgend "Verleiher") stellt dem Kunden (nachfolgend „Entleiher“) auf der Grundlage des jeweils gültigen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vorübergehend Mitarbeiter (nachfolgend „Zeitarbeitnehmer“) am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Geschäftsbedingungen zur Verfügung.

1.2 Der Verleiher erklärt, dass für das Arbeitsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer, die zwischen dem Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossenen Branchentarifverträge sowie die gegebenenfalls für eine bestimmte Branche anwendbaren Tarifverträge über Branchenzuschläge für Zeitarbeitnehmer und diverse betriebliche Vereinbarungen Anwendung finden, die die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts regelt.

1.3 Jedem Auftrag liegt ein schriftlicher Einzelvertrag gemäß § 12 AÜG zwischen Entleiher und Verleiher zugrunde.

1.4 Durch die Arbeitnehmerüberlassung wird keine vertragliche Beziehung, insbesondere kein Arbeitsverhältnis, zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Entleiher begründet.

1.5 Verleiher und Entleiher erklären, dass beide ihren aus dem jeweils gültigen AÜG ergebenden Pflichten nachkommen werden (z.B. Einhaltung der Überlassungshöchstdauer, Informationsweitergabe zur Ermittlung von equal pay, Zahlung von Branchenzuschlägen bei Geltung eines Branchenzuschlags-tarifvertrags, etc.).

1.6 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (insbesondere die Regelungen unter Ziffer 9) gelten auch dann, wenn die TrustUs GmbH Leistungen im Zusammenhang mit der Vermittlung von Personal für den Kunden erbringt. Der Kunde wird durch die Einbeziehung dieser Vertragsbedingungen ausdrücklich nicht dazu verpflichtet, einzelne Personalvermittlungsleistungen der TrustUs GmbH in Anspruch zu nehmen,

2. Einsatz des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher/ Weisungsrecht des Entleihers

2.1 Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher vor Beginn des Einsatzes unverzüglich mitzuteilen, wenn ein Zeitarbeitnehmer in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung beim Entleiher oder bei einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern i.S.d. § 18 AktG bildet, gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 4 AÜG beschäftigt war. Der Entleiher ist verpflichtet dem Verleiher unverzüglich alle wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers mitzuteilen sofern innerhalb der letzten 6 Monate vor Beginn der Überlassung bei dem Entleiher oder einem Konzern im Sinn des § 18 AktG

beschäftigt war. Soweit der überlassene Zeitarbeitnehmer Ansprüche gegen den Verleiher aufgrund eines Verstoßes gegen das Equal-Treatment-Prinzips in Anspruch nimmt, ist der Entleiher verpflichtet den Verleiher davon freizustellen soweit die Ansprüche auf einen Verstoß gegen die Informationspflicht des Entleihers in Satz 1 oder falschen oder fehlenden Informationen des Entleihers hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen beruht.

2.2 Die Zeitarbeitnehmer dürfen vom Entleiher nur für die vereinbarten Tätigkeiten eingesetzt werden. Abweichungen hinsichtlich Überlassungsdauer, Arbeitszeit, Arbeitsort oder Art der Tätigkeit, bedürfen einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Parteien. Der Entleiher ist nicht berechtigt, vom Verleiher überlassene Zeitarbeitnehmer seinerseits an Dritte zu überlassen.

2.3 Der Entleiher ist verpflichtet, die vom Verleiher überlassenen Zeitarbeitnehmer in dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorgesehenen Umfang zu beschäftigen. Kommt der Entleiher dieser Beschäftigungspflicht nicht nach, so kann der Verleiher für die vom Zeitarbeitnehmer nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne dass der Zeitarbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

2.4 Für die Dauer der Überlassung ist der Entleiher gegenüber den Zeitarbeitnehmern hinsichtlich der ausübenden Tätigkeit wie ein Arbeitgeber weisungsbefugt.

3. Arbeitsschutz / Arbeitssicherheit

3.1 Für die Dauer der Überlassung übernimmt der Entleiher gegenüber dem Zeitarbeitnehmer die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers, die sich aus § 618 BGB ergeben. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden.

3.2 Bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung ist der Zeitarbeitnehmer berechtigt, die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit abzulehnen, bis die Mängel beseitigt sind. Der Entleiher bleibt während dieser Zeit zur Zahlung der vereinbarten Überlassungsvergütung verpflichtet.

3.3 Der Zeitarbeitnehmer wird vor der Arbeitsaufnahme durch einen zuständigen Ansprechpartner des Entleihers in die spezifischen Gefahren des Tätigkeitsortes eingewiesen.

3.4 Der Entleiher verpflichtet sich, einen Arbeitsunfall des Zeitarbeitnehmers dem Verleiher unverzüglich anzuzeigen. Der Verleiher wird darüber hinaus den Arbeitsunfall seiner Berufsgenossenschaft anzeigen.

3.5 Der Entleiher stellt den Verleiher auf erstes Auffordern von etwaigen Ansprüchen frei, die der Zeitarbeitnehmer oder Dritte wegen einer Verletzung der dem Entleiher obliegenden Pflichten der Arbeitssicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geltend macht.

4. Ablehnung eines Zeitarbeitnehmers durch den Entleiher

4.1 Erweist sich ein Zeitarbeitnehmer nach Ansicht des Entleihers als nicht qualifiziert für die zu besetzende Position, ist der Entleiher berechtigt, den Zeitarbeitnehmer bis zum Ablauf des ersten Einsatztages abzulehnen. Der Entleiher hat dies dem Verleiher unverzüglich anzuzeigen und ihm die Gründe für die Ablehnung mitzuteilen.

4.2 Im Falle der Ablehnung gemäß vorstehend Ziffer 4.1 ist der Verleiher berechtigt, zeitnah einen anderen fachlich qualifizierten Zeitarbeitnehmer als Ersatz zu stellen.

5. Vergütung / Abrechnung / Zahlungsbedingungen

5.1 Falls nichts anderes vereinbart ist, ist der Entleiher berechtigt und verpflichtet, den überlassenen Zeitarbeitnehmer bei einer Arbeitszeit von kalenderwöchentlich 40 Stunden und kalendertäglich 8 Stunden einzusetzen. Der Verleiher kann eine zusätzliche Vergütung und Ersatz der Mehraufwendungen für den Fall verlangen, dass der Entleiher mit der Annahme der oben genannten Arbeitsleistung in Verzug gerät oder sonstige

Mitwirkungspflichten verletzt.

5.2 Der Entleiher zahlt an den Verleiher für jede Arbeitsstunde des Zeitarbeitnehmers den im jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegten Stundenverrechnungssatz zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Bei Überstunden, Nacht-, Sonn-, Feiertags- oder Schichtarbeit des Zeitarbeitnehmers erhöht sich der Stundenverrechnungssatz um die Zuschläge entsprechend der Regelungen der GVP/DGB-Tarifverträge. Reise-, Fahrt- und Übernachtungskosten werden vom Entleiher gegen Nachweis erstattet.

5.3 Im Falle von Kostensteigerungen nach Vertragsabschluss (insbesondere Anstieg der Tarifvergütung, Einführung neuer Vergütungsbestandteile, Einführung oder Erhöhung eines gesetzlich vorgesehenen Mindestlohns, Lohnanpassungen auf Grundlage des equal-pay-Grundsatzes, etc.) ist der Verleiher berechtigt, die vereinbarten Stundenverrechnungssätze entsprechend zu erhöhen. Auf Verlangen des Entleihers ist der Verleiher verpflichtet, die Kostensteigerungen nachzuweisen. Der Entleiher ist jedoch mit Wirkung zum Inkrafttreten der Preisanpassung zum Rücktritt berechtigt, wenn die Preissteigerung 10 % überschreitet. Im Falle des Rücktritts bleibt der Entleiher zur Bezahlung der bereits erbrachten Leistungen verpflichtet. Das Rücktrittsrecht erlischt, wenn es nicht innerhalb von einem Monat seit Mitteilung der Preiserhöhung ausgeübt wird.

5.4 Der Zeitarbeiter erfasst die beim Entleiher geleisteten Arbeitsstunden in einem Leistungsnachweis und stellt diesen dem Verleiher jeweils am Monatsende zur Verfügung. Auf Grundlage der Leistungsnachweise stellt der Verleiher dem Entleiher monatliche Rechnungen. Sämtliche Rechnungen sind sofort nach Rechnungserhalt zur Zahlung fällig.

5.5 Gerät der Entleiher mit einer Zahlung in Verzug, so ist dieser zur Zahlung der gesetzlichen Verzugszinsen in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz verpflichtet. Außerdem besteht ein Anspruch auf Zahlung der Pauschale nach § 288 (5) S. 1 BGB in Höhe von € 40,00 mit der 2. Mahnung. Die Geltendmachung weiteren Schadenersatzes bleibt vorbehalten.

5.6 Der Verleiher behält sich das Recht vor, sämtliche Forderungen aus der Arbeitnehmerüberlassung an ein Factoring Unternehmen abzutreten. Soweit dies der Fall ist und der Entleiher keine anderweitige Mitteilung erhält, sind Zahlungen mit schuldbefreiender Wirkung gegenüber dem Verleiher ausschließlich an das Factoring Unternehmen möglich.

5.7 Die Zeitarbeiter sind zur Entgegennahme von Zahlungen des Entleihers nicht berechtigt.

6. Haftung

6.1 Der Verleiher haftet grundsätzlich nur für die ordnungsgemäße Auswahl der Zeitarbeiter (Auswahlverschulden).

6.2 Im Übrigen haftet der Verleiher

- a) für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit unabhängig vom Grad des Verschuldens und der Höhe nach unbegrenzt.
- b) für vorsätzliches Verhalten der Höhe nach unbegrenzt.
- c) für grob fahrlässiges Verhalten der Organe und leitenden Angestellten begrenzt auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden.
- d) für die Verletzung von Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Entleiher regelmäßig vertrauen darf („Kardinalpflichten“), begrenzt auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden, maximal aber auf die zum Zeitpunkt des Schadenseintritts geltende Deckungssumme der Haftpflichtversicherung des Verleihers. Diese beträgt derzeit für Personen-, Sach- und Vermögensschäden EUR 5.000.000,00 je Versicherungsfall, begrenzt auf EUR 10.000.000,00 je Versicherungsjahr.

6.3 Im Übrigen (insbesondere bei leichter Fahrlässigkeit) ist die Haftung des Verleihers ausgeschlossen.

6.4 Der Verleiher haftet gegenüber dem Entleiher nicht für die Ausführung der Arbeiten durch die Zeitarbeiter oder für Schäden, die diese in Ausübung ihrer Tätigkeit verursachen, soweit den Verleiher kein Auswahlverschulden trifft.

6.5 Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher von sämtlichen Ansprüchen freizustellen, die Dritte aufgrund der Tätigkeit eines dem Entleiher überlassenen Zeitarbeitnehmers geltend machen, wenn und soweit die Haftung des Verleihers nach den vorstehenden Regelungen ausgeschlossen ist.

6.6 Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die dem Verleiher aus einer Verletzung des Entleihers der sich aus diesen AGBs, den gesetzlichen Regelungen des AÜG oder einem zwischen den Parteien abgeschlossenen Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.

7. Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

7.1 Sofern im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nichts anderes geregelt ist, kann der jeweilige Einzelvertrag von jeder Partei unter Einhaltung einer Frist von 14 Werktagen zum Ende einer jeden Kalenderwoche ordentlich gekündigt werden.

7.2 Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Entleiher einen Zeitarbeiter gemäß Ziffer 4.1 ablehnt und der Verleiher nicht von seinem Recht auf Stellung eines Ersatzarbeitnehmers gemäß Ziffer 4.2 Gebrauch macht. Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung durch den Verleiher liegt des Weiteren vor, a) wenn der Entleiher seiner Verpflichtung zur Beschäftigung der Zeitarbeiter nicht nachkommt, b) wenn der Entleiher mit einer Zahlung in Verzug gerät.

7.3 Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

8. Übernahme von Zeitarbeitnehmern durch den Entleiher

8.1 Der Verleiher hat Anspruch auf eine Übernahmegebühr, wenn der Entleiher oder ein mit diesem im Sinne von § 15 AktG verbundenes Unternehmen mit dem überlassenen Zeitarbeiter während der Dauer der Überlassung ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis begründet. Der Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses steht der Abschluss eines auf die spätere Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses gerichteten Vorvertrages gleich.

8.2 Der Anspruch auf die Übernahmegebühr entsteht auch dann, wenn es innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der letzten Überlassung zur Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses kommt, es sei denn der Entleiher weist nach, dass der Abschluss des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses nicht auf die vorangegangene Überlassung durch den Verleiher zurückzuführen ist.

8.3 Die Übernahmegebühr ist in Abhängigkeit von der Dauer der vorangegangenen Überlassung der Höhe nach gestaffelt und beträgt bei einer Übernahme

- | | |
|-------------------------------|------|
| a) bis zum Ende des 3. Monats | 25%, |
| b) nach 3 Monaten | 20%, |
| c) nach 6 Monaten | 15%, |
| d) nach 9 Monaten | 10%, |

jeweils bezogen auf das Jahresbruttoeinkommen, das der überlassene Zeitarbeiter nach der Übernahme durch den Entleiher im neuen Arbeitsverhältnis erzielt. Jahresbruttoeinkommen im Sinne dieser Bestimmung ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer als Entgelt für die Arbeitsleistung erhält, einschließlich etwaiger Sachbezüge, Prämien und erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile. Freiwillige Sonderleistungen sowie Zahlungen, deren Zweck auf

die Honorierung der Betriebstreue gerichtet ist, insbesondere Gratifikationen, bleiben hierbei außer Betracht.

8.4 Nach einer Überlassungsdauer von 12 Monaten besteht kein Anspruch mehr auf Zahlung einer Vermittlungsprovision.

8.5 Die Übernahmegebühr versteht sich zuzüglich gesetzlich geschuldeter Umsatzsteuer und wird mit Abschluss des vermittelten Dienst- oder Arbeitsvertrages zur Zahlung an den Verleiher fällig.

8.6 Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher über die Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses mit einem Zeitarbeitnehmer unverzüglich schriftlich in Kenntnis zu setzen und dem Verleiher schriftlich Auskunft über alle für die Berechnung der Übernahmegebühr wesentlichen Daten, insbesondere das Bruttojahresgehalt zu geben.

9. Besondere Bedingungen bei Direktvermittlung

9.1 Die Trustus GmbH hat Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision, wenn mit einem Kandidaten innerhalb von 12 Monaten nach der Präsentation seines Profils ein Arbeitsverhältnis mit dem Kunden oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen nach § 15 AktG zustande kommt, ohne dass eine vorangehende Arbeitnehmerüberlassung stattgefunden hat (Direktvermittlung).

9.2 Die Vermittlungsprovision beträgt 30 % des ersten Bruttojahreseinkommens des vermittelten Kandidaten, mindestens jedoch EUR 15.000,00, zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. In dem Beratungshonorar enthalten sind separate Teilleistungen für die Bedarfsanalyse in Höhe von 20 %, das Recruiting, das Führen von Erstgesprächen und die Koordination der Folgegespräche nach Einschätzung der fachlichen Eignung der Kandidaten in Höhe von weiteren 30 % sowie die Vermittlung geeigneter Kandidaten in Höhe von 50 % des Gesamthonorars. Das Bruttojahreseinkommen wird inklusive variabler Gehaltsanteile bei 100 % Zielerreichung sowie Gratifikationen, Gewinnbeteiligungen, Provisionen und sonstigen Zulagen zu Grunde gelegt. Wird ein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt, wird dieses mit einem Wert von EUR 10.000,00 berücksichtigt.

9.3 Das Honorar für die jeweiligen Teilleistungen entsteht jeweils nach Abschluss der separaten Teilleistungen und wird spätestens bei Abschluss des Anstellungsvertrags in Form des Gesamthonorars in Rechnung gestellt. Sofern in Absprache mit dem Kunden Teilleistungen bereits vor Abschluss des Anstellungsvertrags in Rechnung gestellt werden, bildet das Mindesthonorar, ersatzweise jedoch mind. EUR 15.000,00, die Grundlage zur Berechnung der jeweiligen Teilleistungen. Sofern für Teilleistungen bereits vorab Zahlungen geleistet wurden, werden diese mit dem Gesamthonorar verrechnet.

9.4 Sollte ein Kandidat für eine andere als die ursprünglich mitgeteilte Position eingestellt oder anderweitig eingesetzt werden, erwirbt die TrustUS GmbH ebenfalls einen Honoraranspruch entsprechend den vorgenannten Grundsätzen.

9.5 Gleiches gilt für den Fall, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen einem mit dem Kunden gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen und einem von der TrustUs GmbH vorgestellten Kandidaten zustande kommt.

10. Datennutzungsrecht / Personenbezogene Daten / Datengeheimnis

10.1 Der Verleiher ist zur Verarbeitung personenbezogener Daten des Entleihers berechtigt, soweit dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erforderlich ist.

10.2 Der Verleiher ist berechtigt, Informationen und Daten über den Entleiher zu verarbeiten und an Dritte im Rahmen von Forderungsabtretungen weiterzugeben.

10.3. Der Zeitarbeitnehmer wird vertraglich zur Verschwiegenheit verpflichtet, über alle Geschäftsgeheimnisse des Entleihers Stillschweigen zu bewahren.

10.4. Der Entleiher verpflichtet sich, die ihm im Rahmen der Überlassung des Zeitarbeitnehmers bekanntwerdenden persönlichen Daten des Zeitarbeitnehmers vertraulich zu behandeln und dafür Sorge zu tragen, dass diese Dritten nicht bekannt werden.

10.5 Die dem Entleiher übersandten Unterlagen und personenbezogenen Daten der vorgeschlagenen Kandidaten (m/w/d) dürfen nur zweckgebunden im Rahmen der Bewerberauswahl verwendet werden. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens müssen alle personenbezogenen Daten der angebotenen und nicht beauftragten Kandidaten (m/w/d) nach Artikel 17 DS-GVO (Recht auf Löschung) datenschutzkonform gelöscht bzw. vernichtet werden.

11. Verschwiegenheitsverpflichtung

Die Vertragsparteien verpflichten sich, über alle während der Zusammenarbeit bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren und nicht an Dritte weiterzugeben. Spätestens 6 Monate nach Beendigung sind die mitgeteilten Informationen und zur Verfügung gestellten Unterlagen vom Entleiher zu vernichten sowie von sämtlichen Datenträgern zu löschen

12. Verbot der Aufrechnung u. Zurückbehaltung

Die Aufrechnung seitens des Entleihers ist nur mit rechtskräftig festgestellten, unbestrittenen oder entscheidungsreifen Forderungen zulässig. Dies gilt auch für die Geltendmachung von Zurückbehaltungsrechten.

13. Sonstiges

13.1 Es gilt deutsches Recht.

13.2 Erfüllungsort für die Leistungen der Parteien ist der Sitz des Verleihers.

13.3 Ausschließlicher Gerichtsstand für alle Streitigkeiten bei Auseinandersetzungen mit Kaufleuten gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, mit juristischen Personen des öffentlichen Rechts und mit öffentlich-rechtlichem Sondervermögen ist Leipzig. Der Verleiher ist jedoch berechtigt, den Entleiher auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.

13.4 Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen berührt nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen. Unwirksame Bestimmungen sind durch Regelungen zu ersetzen, die dem gewollten Zweck am nächsten kommen.

13.5 Ergänzend zu diesen AGB gilt der Auftragsverarbeitungsvertrag der TrustUs GmbH. Dieser kann über die Webseite der TrustUs GmbH aufgerufen werden.