

# Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

## für Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung

### 1. Geltungsbereich und Vorrang

1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen („AGB“) gelten für sämtliche gegenwärtigen und zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der AKTIV Personal-Service GmbH („Anbieter“) und dem Kunden im Zusammenhang mit a) der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung sowie b) der Personalvermittlung, einschließlich Direktvermittlung, Vermittlung nach vorangegangener Überlassung und sonstiger honorarpflichtiger Übernahme eines vorgestellten oder überlassenen Bewerbers oder Mitarbeiters.
2. Ergänzend zu diesen AGB gelten die jeweiligen Einzelverträge, insbesondere Arbeitnehmerüberlassungsverträge, Vermittlungsaufträge, Angebotsbestätigungen und Einsatzbestätigungen. Bei Widersprüchen gehen die individualvertraglichen Regelungen vor.
3. Entgegenstehende, abweichende oder ergänzende Allgemeine Geschäftsbedingungen des Kunden werden nicht Vertragsbestandteil, es sei denn, der Anbieter hat ihrer Geltung ausdrücklich in Textform zugestimmt.

### 2. Vertragsschluss und Vertragsgegenstand

1. Angebote des Anbieters sind freibleibend, sofern sie nicht ausdrücklich als verbindlich bezeichnet sind. Ein Vertrag kommt durch Unterzeichnung des jeweiligen Einzelvertrags, durch ausdrückliche Bestätigung in Textform oder durch tatsächliche Inanspruchnahme der Leistung zustande.
2. Vertragsgegenstand bei Arbeitnehmerüberlassung ist ausschließlich die zeitweise Überlassung von Arbeitnehmern nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Vertragsgegenstand bei Personalvermittlung ist die Vorstellung geeigneter Bewerber bzw. die Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem Kunden und einem Bewerber.
3. Angaben des Anbieters zu Qualifikation, Einsatzmöglichkeit und Verfügbarkeit beruhen auf den dem Anbieter vorliegenden Informationen. Eine Garantie oder Beschaffenheitsvereinbarung wird hierdurch nur begründet, wenn dies ausdrücklich in Textform vereinbart ist.

### 3. Besondere Bestimmungen zur Arbeitnehmerüberlassung

1. Arbeitnehmerüberlassungsverträge sind vor Einsatzbeginn in Textform abzuschließen und ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen. Vor Beginn der Überlassung ist die Person des jeweiligen Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu konkretisieren. Der Anbieter verfügt über die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.
2. Der Kunde setzt überlassene Mitarbeiter ausschließlich in der vertraglich vereinbarten Tätigkeit ein. Änderungen von Einsatzort, Tätigkeit, Arbeitszeit, Schichtmodell oder besonderen Qualifikationsanforderungen bedürfen vorab der Abstimmung mit dem Anbieter in Textform.
3. Der Kunde darf überlassene Mitarbeiter nicht in Bereichen, Betrieben oder Tätigkeiten einsetzen, in denen Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich, tarifvertraglich oder behördlich untersagt oder eingeschränkt ist. Er hat den Anbieter vor Einsatzbeginn auf entsprechende Umstände hinzuweisen.
4. Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber den überlassenen Mitarbeitern Erklärungen mit Wirkung für den Anbieter abzugeben, insbesondere keine Vertragsänderungen, Kündigungen, Abmahnungen oder Vergütungszusagen.
5. Der Kunde ist verpflichtet, dem Anbieter vor Beginn der Überlassung sämtliche für die Durchführung der Arbeitnehmerüberlassung erforderlichen Informationen vollständig und zutreffend in Textform mitzuteilen. Hierzu gehören insbesondere die für die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers vorgesehenen besonderen Merkmale, die hierfür erforderliche berufliche Qualifikation sowie die im Betrieb des Kunden für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts. Der Kunde

informiert den Anbieter unverzüglich in Textform über jede Änderung dieser Umstände.

Soweit eine Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz aufgrund eines auf das Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers anwendbaren Tarifvertrags zulässig ist, hat der Kunde dem Anbieter sämtliche Informationen zur Verfügung zu stellen, die zur Prüfung und Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Anforderungen, insbesondere hinsichtlich Equal Treatment, Equal Pay und etwaiger Branchenzuschläge, erforderlich sind.

Der Kunde haftet dem Anbieter nach den gesetzlichen Vorschriften für Schäden und Mehraufwendungen, die aufgrund schuldhaft unrichtiger, unvollständiger oder verspäteter Angaben des Kunden entstehen.

6. Der Kunde ist verpflichtet, dem Anbieter vor Beginn der Überlassung unaufgefordert in Textform sämtliche ihm bekannten vorherigen Überlassungszeiten des vorgesehenen Leiharbeitnehmers an den Kunden mitzuteilen, soweit diese für die Berechnung der jeweils anwendbaren Überlassungshöchstdauer erheblich sein können. Dies gilt insbesondere für vorherige Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher, wenn zwischen den jeweiligen Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen.

Der Kunde wird den Anbieter unverzüglich über alle Umstände informieren, die für die Berechnung oder Einhaltung der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder aufgrund eines Tarifvertrags betrieblich festgelegten Überlassungshöchstdauer von Bedeutung sein können.

Die Parteien werden den Einsatz so gestalten, dass die jeweils anwendbare Überlassungshöchstdauer nicht überschritten wird. Der Anbieter ist berechtigt, den Einsatz des Leiharbeitnehmers mit sofortiger Wirkung zu beenden oder dessen Einsatzdauer entsprechend zu begrenzen, soweit dies zur Einhaltung gesetzlicher, tarifvertraglicher oder betrieblicher Vorgaben erforderlich ist.

Der Kunde haftet nach den gesetzlichen Vorschriften für Schäden und Mehraufwendungen des Anbieters, die darauf beruhen, dass der Kunde ihm bekannte, für die Berechnung der Überlassungshöchstdauer erhebliche Vorüberlassungszeiten oder sonstige relevante Umstände schuldhaft nicht, verspätet oder unrichtig mitgeteilt hat.

7. Der Kunde ist verpflichtet, den Anbieter unverzüglich über einen bevorstehenden oder laufenden Arbeitskampf zu informieren, soweit der Betrieb oder Betriebsteil betroffen ist, in dem ein überlassener Mitarbeiter eingesetzt wird oder eingesetzt werden soll. Der Kunde darf überlassene Mitarbeiter während eines Arbeitskampfes nur im Rahmen der gesetzlichen Voraussetzungen, insbesondere des § 11 Abs. 5 AÜG, einsetzen. Er hat dem Anbieter auf Verlangen sämtliche zur Prüfung der Zulässigkeit des Einsatzes erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Anbieter ist berechtigt, den Einsatz eines überlassenen Mitarbeiters mit sofortiger Wirkung zu unterbrechen oder zu beenden, soweit Zweifel an der Zulässigkeit des Einsatzes bestehen.

### 4. Weisungsrecht, Arbeitsschutz und Mitwirkungspflichten des Kunden

1. Das fachliche Weisungsrecht gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter steht während des Einsatzes dem Kunden innerhalb des vereinbarten Tätigkeitsbereichs zu.

2. Der Kunde erfüllt für die Dauer des Einsatzes sämtliche ihm als Entleiher und aufgrund der tatsächlichen Beschäftigung des Leiharbeitnehmers obliegenden Pflichten des Arbeits-, Gesundheits- und Unfallschutzes. Er hat insbesondere die am jeweiligen Arbeitsplatz geltenden gesetzlichen, behördlichen und berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten, erforderliche Schutzmaßnahmen und persönliche Schutzausrüstung bereitzustellen sowie die erforderlichen arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogenen Unterweisungen ordnungsgemäß durchzuführen und zu dokumentieren.

Der Kunde informiert den Leiharbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit über die für den Arbeitsplatz bestehenden Gefahren sowie

die zu deren Abwendung erforderlichen Maßnahmen, Einrichtungen und Verhaltensregeln.

Die gesetzlichen Pflichten des Anbieters als Arbeitgeber und Verleiher bleiben unberührt. Der Kunde ermöglicht dem Anbieter oder von diesem beauftragten Personen nach vorheriger Abstimmung den erforderlichen Zugang zum Arbeitsplatz, soweit dies zur Wahrnehmung der dem Anbieter obliegenden Arbeitsschutzpflichten erforderlich ist.

Verletzt der Kunde schuldhaft die ihm obliegenden Arbeitsschutz-, Unterweisungs- oder Unfallverhütungspflichten, haftet er dem Anbieter nach den gesetzlichen Vorschriften für die hieraus entstehenden Schäden und Mehraufwendungen.

3. Der Kunde weist den Mitarbeiter vor Tätigkeitsaufnahme in die konkreten Arbeitsabläufe sowie in die Bedienung der von ihm einzusetzenden Maschinen, Werkzeuge und technischen Einrichtungen ein.

4. Arbeitsunfälle, Beinahe-Unfälle und sonstige sicherheitsrelevante Vorfälle sind dem Anbieter unverzüglich mitzuteilen.

## 5. Einsatzzeiten, Tätigkeitsnachweise und Abrechnung

1. Grundlage der Abrechnung sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zuzüglich vereinbarter Zuschläge, Nebenkosten und gesetzlicher Umsatzsteuer.

2. Der Kunde ist verpflichtet, Tätigkeitsnachweise wöchentlich oder unverzüglich nach Einsatzen freizugeben. Die Freigabe kann auch elektronisch erfolgen.

3. Unterbleibt die Freigabe innerhalb von fünf Werktagen nach prüffähiger Vorlage des Tätigkeitsnachweises und gesondertem Hinweis auf die Genehmigungswirkung, gelten die dokumentierten Zeiten als genehmigt, sofern der Kunde nicht innerhalb dieser Frist in Textform substantiiert widerspricht.

## 6. Vergütung, Zahlungsbedingungen und Preisanpassung

1. Rechnungen sind nach Zugang innerhalb von 14 Tagen ohne Abzug fällig, sofern im Einzelvertrag keine Zahlungsfrist vereinbart ist. Der Anbieter ist berechtigt, Abschlagsrechnungen zu stellen.

2. Zahlungen an überlassene Mitarbeiter haben keine schuldbefreiende Wirkung. Der Anbieter kann Forderungen aus der Geschäftsbeziehung abtreten.

3. Ändern sich nach Vertragsschluss die dem vereinbarten Verrechnungssatz zugrundeliegenden Personalkosten, ist der Anbieter berechtigt und verpflichtet, den vereinbarten Verrechnungssatz im Umfang der hierdurch verursachten Kostenänderung angemessen anzupassen. Dies gilt insbesondere bei Änderungen gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vergütungsansprüche, tariflicher Entgelte, Branchenzuschläge, Equal-Pay-Verpflichtungen, gesetzlicher Mindestentgelte, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung oder sonstiger unmittelbar mit der Beschäftigung des überlassenen Arbeitnehmers verbundener gesetzlicher oder tariflicher Personalaufwendungen.

Bei der Anpassung dürfen ausschließlich solche Kostenänderungen berücksichtigt werden, die sich auf den konkreten Einsatz oder die hierfür maßgebliche Kostenstruktur auswirken. Kostensteigerungen und Kostensenkungen sind nach denselben Maßstäben zu berücksichtigen. Eine Erhöhung der Gewinnmarge des Anbieters aufgrund dieser Anpassungsregelung ist ausgeschlossen.

Der Anbieter wird dem Kunden eine Anpassung des Verrechnungssatzes in Textform mitteilen und auf Verlangen die für die Anpassung maßgeblichen Kostenfaktoren nachvollziehbar darlegen. Die Anpassung wird frühestens zu dem Zeitpunkt wirksam, zu dem die ihr zugrundeliegende Kostenänderung wirksam wird.

## 7. Zurückweisung, Ausfall und Austausch von Mitarbeitern

1. Entspricht ein überlassener Mitarbeiter am ersten Einsatztag offensichtlich nicht dem vereinbarten Anforderungsprofil, hat der Kunde dies dem Anbieter unverzüglich, spätestens innerhalb von vier Stunden nach Tätigkeitsaufnahme, mitzuteilen. Sonstige nicht offensichtliche Abweichungen sind unverzüglich nach ihrer Feststellung mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung rechtzeitig und begründet, wird die Zeit bis zur Zurückweisung nicht berechnet.

2. Im Fall von Krankheit, Ausfall, verspätetem Erscheinen oder berechtigter Zurückweisung wird der Anbieter sich um geeigneten

Ersatz bemühen. Eine Verpflichtung zur Ersatzgestellung besteht nur, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist.

## 8. Personalvermittlung und Übernahme nach Arbeitnehmerüberlassung

### 8.1 Personalvermittlung:

1. Eine honorarpflichtige Personalvermittlung liegt vor, wenn der Kunde oder ein mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen mit einem vom Anbieter im Rahmen einer Personalvermittlung vorgestellten Bewerber ein Vertragsverhältnis, Ausbildungsverhältnis, freies Mitarbeiterverhältnis, Beratungsverhältnis oder sonstiges entgeltliches Vertragsverhältnis eingeht.

2. Für das Entstehen des Honoraranspruchs genügt, dass die Tätigkeit des Anbieters für den Abschluss des Vertrags zumindest mitursächlich war. Dies gilt auch dann, wenn der Vertrag zu geänderten Bedingungen, für eine andere Position oder nach zwischenzeitlicher Unterbrechung geschlossen wird.

3. Schließt der Kunde oder ein mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen innerhalb von zwölf Monaten nach der erstmaligen Vorstellung des Bewerbers ein Vertragsverhältnis im Sinne von Absatz 1 mit diesem, wird vermutet, dass die Vorstellung durch den Anbieter für den Vertragsschluss zumindest mitursächlich war. Dem Kunden bleibt der Nachweis vorbehalten, dass die Tätigkeit des Anbieters für den Vertragsschluss nicht ursächlich war.

4. Das Vermittlungshonorar beträgt 25 % der voraussichtlichen Jahresbruttovergütung der betreffenden Person bei dem Kunden oder dem verbundenen Unternehmen, sofern im jeweiligen Vermittlungsauftrag keine abweichende Vergütung vereinbart wurde. Das Vermittlungshonorar versteht sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

5. Als Jahresbruttovergütung gilt die bei unterstellter zwölfmonatiger Beschäftigung voraussichtlich zu zahlende Bruttovergütung einschließlich vertraglich vereinbarter fixer Sonderzahlungen sowie variabler Vergütungsbestandteile bei unterstellter Zielerreichung. Bei einer vereinbarten Beschäftigungsdauer von weniger als zwölf Monaten wird die vereinbarte Vergütung für die Berechnung des Vermittlungshonorars auf zwölf Monate hochgerechnet.

6. Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des Arbeits-, Ausbildungs-, freien Mitarbeiter-, Beratungs- oder sonstigen entgeltlichen Vertragsverhältnisses zwischen dem Kunden oder dem verbundenen Unternehmen und dem Bewerber fällig.

### 8.2 Maßgeblichkeit der ursprünglichen Beauftragung

1. Für die Zuordnung eines Bewerbers oder Mitarbeiters zur Personalvermittlung nach Ziffer 8.1 oder zur Arbeitnehmerüberlassung mit anschließender Übernahme nach Ziffer 8.3 ist grundsätzlich die vom Kunden vor der erstmaligen Vorstellung der betreffenden Person beauftragte Leistungsart maßgeblich.

2. Wurde eine Person aufgrund eines Personalvermittlungsauftrags erstmals vorgestellt, bleibt sie für die Berechnung eines späteren Honorars der Personalvermittlung nach Ziffer 8.1 zugeordnet. Dies gilt auch dann, wenn die Person nach ihrer Vorstellung zunächst im Wege der Arbeitnehmerüberlassung beim Kunden eingesetzt wird und der Kunde oder ein mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen anschließend innerhalb des in Ziffer 8.1 bestimmten Zeitraums ein dort bezeichnetes Vertragsverhältnis mit ihr begründet.

3. Eine nach der erstmaligen Vorstellung erfolgende Änderung der Leistungsart von Personalvermittlung zu Arbeitnehmerüberlassung führt daher nicht zur Anwendung der für eine Übernahme nach Arbeitnehmerüberlassung vorgesehenen Honorarstaffel gemäß Ziffer 8.3, soweit nicht ausdrücklich in Textform etwas Abweichendes vereinbart wird.

### 8.3 Übernahme nach Arbeitnehmerüberlassung:

1. Eine honorarpflichtige Übernahme liegt vor, wenn der Kunde oder ein mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen mit einem vom Anbieter überlassenen Mitarbeiter während der Arbeitnehmerüberlassung oder in zeitlichem Zusammenhang mit deren Beendigung ein Arbeitsverhältnis, Ausbildungsverhältnis oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis eingeht.

2. Das Übernahmehonorar dient dem angemessenen Ausgleich der dem Anbieter im Zusammenhang mit der Gewinnung, Auswahl und

Bereithaltung des Mitarbeiters entstandenen Aufwendungen. Es vermindert sich mit zunehmender Dauer der vorausgegangenen Arbeitnehmerüberlassung.

3. Bemessungsgrundlage des Übernahmehonorars ist die voraussichtliche Jahresbruttovergütung des Mitarbeiters bei dem Kunden oder dem verbundenen Unternehmen. Als Jahresbruttovergütung gilt die bei unterstellter zwölfmonatiger Beschäftigung voraussichtlich zu zahlende Bruttovergütung einschließlich vertraglich vereinbarter fixer Sonderzahlungen sowie variabler Vergütungsbestandteile bei unterstellter Zielerreichung.

4. Das Übernahmehonorar beträgt:

- a) bis einschließlich des dritten vollen Monats der Arbeitnehmerüberlassung: 15 % der Jahresbruttovergütung,
- b) ab dem vierten bis einschließlich des sechsten vollen Monats: 11 % der Jahresbruttovergütung,
- c) ab dem siebten bis einschließlich des neunten vollen Monats: 8 % der Jahresbruttovergütung,
- d) ab dem zehnten bis einschließlich des zwölften vollen Monats: 4 % der Jahresbruttovergütung,
- e) ab dem dreizehnten vollen Monat: kein Übernahmehonorar.

Das Übernahmehonorar versteht sich jeweils zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

5. Erfolgt der Abschluss des Beschäftigungsverhältnisses erst nach Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung, ist für die Höhe des Übernahmehonorars die bis zur Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung erreichte Überlassungsdauer maßgeblich. Ein Übernahmehonorar wird in diesem Fall nur geschuldet, wenn die vorausgegangene Arbeitnehmerüberlassung für den Abschluss des Beschäftigungsverhältnisses zumindest mitursächlich war. Bei einem Vertragsschluss innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung wird eine solche Mitursächlichkeit vermutet. Dem Kunden bleibt der Nachweis vorbehalten, dass die vorausgegangene Arbeitnehmerüberlassung für den Vertragsschluss nicht ursächlich war.

6. Bei mehreren Überlassungszeiträumen desselben Mitarbeiters an denselben Kunden werden die vorherigen Überlassungszeiten bei der Berechnung der für das Übernahmehonorar maßgeblichen Überlassungsdauer berücksichtigt, soweit zwischen den jeweiligen Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen.

7. Das Übernahmehonorar wird mit Abschluss des Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem Kunden oder dem verbundenen Unternehmen und dem betreffenden Mitarbeiter fällig.

8.4 Auskunft- und Mitteilungspflichten:

1. Der Kunde ist verpflichtet, den Anbieter unverzüglich über den Abschluss eines nach dieser Ziffer honorarpflichtigen Vertragsverhältnisses zu informieren.

2. Der Kunde hat dem Anbieter auf Verlangen unverzüglich die für die Berechnung des Vermittlungs- oder Übernahmehonorars erforderlichen Angaben, insbesondere den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, den vorgesehenen Vertragsbeginn und die vereinbarte Jahresbruttovergütung, in Textform mitzuteilen.

3. Verweigert der Kunde die erforderliche Auskunft oder erteilt er sie trotz Aufforderung nicht innerhalb angemessener Frist, ist der Anbieter berechtigt, das Vermittlungs- oder Übernahmehonorar auf Grundlage einer angemessenen Schätzung der für die betreffende Position, Qualifikation, Region und Branche marktüblichen Jahresbruttovergütung zu berechnen. Dem Kunden bleibt der Nachweis einer niedrigeren tatsächlichen Vergütung vorbehalten.

## 9. Haftung

1. Der Anbieter haftet unbeschränkt bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie nach zwingenden gesetzlichen Vorschriften.

2. Bei einfach fahrlässiger Verletzung wesentlicher Vertragspflichten ist die Haftung des Anbieters auf den vertragstypischen, vorhersehbaren Schaden begrenzt. Im Übrigen ist die Haftung wegen einfacher Fahrlässigkeit ausgeschlossen.

3. Bei Arbeitnehmerüberlassung schuldet der Anbieter die Auswahl und Überlassung geeigneter Mitarbeiter, nicht jedoch einen bestimmten Arbeitserfolg beim Kunden. Eine Haftung für Schlechtleistung, Fehlverhalten oder Pflichtverletzungen des überlassenen Mitarbeiters im Betrieb des Kunden besteht nur, soweit der Anbieter ein eigenes Auswahl-, Organisations- oder

Überwachungsverschulden trifft oder der Anbieter nach zwingendem Recht einzustehen hat.

4. Soweit Dritte den Anbieter wegen Pflichtverletzungen des Kunden – insbesondere wegen Verstößen gegen Arbeitsschutz-, Datenschutz-, Diskriminierungs- oder Beschäftigungsvorschriften – in Anspruch nehmen, stellt der Kunde den Anbieter von solchen Ansprüchen frei, soweit der Kunde die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Der Anbieter wird den Kunden unverzüglich über die Inanspruchnahme informieren und ihm Gelegenheit zur Abwehr geben, soweit dies rechtlich und tatsächlich möglich ist.

## 10. Vertraulichkeit und Datenschutz

1. Die Parteien behandeln alle ihnen im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie sonstige vertrauliche Informationen der jeweils anderen Partei vertraulich.

2. Vom Anbieter übermittelte Bewerberprofile, Lebensläufe, Kontaktdaten, Beurteilungen und sonstige Kandidateninformationen dürfen ausschließlich zum vertraglich vorausgesetzten Zweck verwendet werden. Eine Weitergabe an Dritte ist nur mit vorheriger Zustimmung des Anbieters in Textform zulässig.

3. Schließt ein Dritter aufgrund einer unbefugten Weitergabe oder Offenlegung durch den Kunden mit einem vom Anbieter vorgestellten Bewerber oder überlassenen Mitarbeiter einen Vertrag im Sinne von Ziffer 8, schuldet der Kunde das nach Ziffer 8 für den jeweiligen Fall vorgesehene Vermittlungs- oder Übernahmehonorar so, als hätte er den Vertrag selbst geschlossen.

4. Die Parteien verarbeiten personenbezogene Daten grundsätzlich in eigener datenschutzrechtlicher Verantwortlichkeit. Soweit eine Verarbeitung im Auftrag erforderlich sein sollte, schließen die Parteien vorab eine gesonderte Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung.

5. Der Kunde hat Bewerber- und Mitarbeiterdaten zu löschen oder zurückzugeben, sobald der Zweck der Übermittlung entfällt, insbesondere, wenn kein Beschäftigungs-, Überlassungs- oder Vermittlungsverhältnis zustande kommt, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten oder sonstigen Rechtsgrundlagen für eine weitere Speicherung bestehen.

## 11. Gleichbehandlung und Compliance

1. Der Kunde verpflichtet sich, die anwendbaren Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Arbeitsschutzrechts, des Arbeitszeitrechts, des Mindestlohnrechts sowie sonstige öffentlich-rechtliche Beschäftigungsvorschriften einzuhalten.

2. Der Kunde wird den Anbieter unverzüglich informieren, wenn behördliche Maßnahmen, betriebliche Änderungen oder tarifliche Besonderheiten Auswirkungen auf Einsatz, Vergütung oder Rechtsstellung überlassener Mitarbeiter haben können.

## 12. Laufzeit und Kündigung

1. Die Laufzeit einzelner Verträge richtet sich nach dem jeweiligen Einzelvertrag. Soweit nichts anderes vereinbart ist, können Arbeitnehmerüberlassungsverträge von beiden Parteien mit einer Frist von fünf Werktagen in Textform gekündigt werden.

2. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Kündigungen berühren bereits entstandene Vergütungs- und Honoraransprüche nicht.

## 13. Schlussbestimmungen

1. Erfüllungsort für alle Leistungen ist der Sitz des Anbieters, sofern nichts anderes vereinbart ist. Ist der Kunde Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis Berlin. Der Anbieter bleibt berechtigt, den Kunden auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.

2. Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des UN-Kaufrechts.

3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung treten die gesetzlichen Vorschriften. Gleiches gilt für etwaige Regelungslücken.

4. Individuelle Vereinbarungen zwischen den Parteien haben Vorrang vor diesen AGB. Änderungen und Ergänzungen der

vertraglichen Vereinbarungen sollen zu Nachweiszwecken in Textform erfolgen. Zwingende gesetzliche Vorschriften sowie der Vorrang von Individualabreden bleiben unberührt.