

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

1 Geltung der allgemeinen Geschäftsbedingungen

Diese Allgemeine Geschäftsbedingungen gelten für sämtliche Leistungen und Geschäftsbeziehungen zwischen Devo - Personal und ihren Kunden, sofern nicht ausdrücklich Abweichendes schriftlich vereinbart wurde.

2 Erlaubnis, Tarifbindung

Devo - Personal überlässt dem Entleiher Leiharbeiter gemäß der Bestimmung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes AÜG und den Bedingungen der jeweils gültigen Tarifwerke der BAP-/DGB für die Zeitarbeitsbranche.

3 Stellung der Mitarbeiter

Devo - Personal ist ein Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit den damit verbundenen Rechten und Pflichten. Dem Entleiher obliegen vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften.

4. Abrechnung und Verrechnungssatz

Die Abrechnung erfolgt wöchentlich durch die Vorlage von Tätigkeitsnachweisen, die der überlassene Mitarbeiter dem Bevollmächtigten des Entleihers wöchentlich oder Einsatzende vorlegt. Der Verrechnungssatz beruht auf einer 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag). Falls im Rahmenvertrag nichts anderes festgelegt ist, gelten folgende Zuschläge zuzüglich Umsatzsteuer neben dem Verrechnungspreis:

- Überstunden ab der 40.01 Stunde/Woche: 25%
- Feiertagsarbeit: 100%
- Samstagsarbeit: 25%
- Schichtarbeit: 5%
- Nachtarbeit: 25%
- Sonntagsarbeit: 50%

5. Einsatz

Die Anforderungen des Entleihers bezüglich des Personals werden durch eine genaue Angabe des Anforderungsprofils bei der zuständigen Devo - Personal festgelegt. Sollte der Zeitarbeiter seine Tätigkeit nicht antreten oder abbrechen, wird Devo - Personal versuchen, einen Ersatz zu finden. Falls dies nicht möglich ist, wird Devo - Personal von der Verpflichtung zur Überlassung befreit. Wenn der Entleiher berechtigterweise die Leistung eines Zeitarbeitnehmers bemängelt und dies innerhalb der ersten 4 Stunden nach Arbeitsbeginn an Devo - Personal meldet, werden bis zu 4 Stunden Arbeitszeit nicht in Rechnung gestellt. Devo - Personal wird nach Möglichkeit einen Ersatz bereitstellen. Des Weiteren hat Devo - Personal das Recht, seine Zeitarbeiter jederzeit abzurufen und durch gleichwertiges Personal zu ersetzen.

6. Pflichten der Devo - Personal

Devo - Personal wird sämtliche Arbeitgeberpflichten erfüllen, insbesondere die korrekte Abführung von Lohnsteuern und Sozialabgaben. Sowohl Devo - Personal als auch der überlassene Zeitarbeiter sind zur Verschwiegenheit bezüglich aller geschäftlichen Angelegenheiten des Entleihers verpflichtet. Beide Parteien verpflichten sich zudem, die Bestimmungen zum Datenschutz einzuhalten.

7. Pflichten des Kunden

Der Entleiher bestätigt, im Besitz der erforderlichen behördlichen Genehmigungen zu sein und die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen gemäß dem Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz einzuhalten. Er verpflichtet sich, die Zeitarbeiter nur an den vereinbarten Einsatzorten und gemäß den vereinbarten Tätigkeiten einzusetzen. Vor Arbeitsbeginn oder bei Änderungen im Arbeitsbereich informiert der Entleiher die Zeitarbeiter über potenzielle Gefahren und getroffene Sicherheitsmaßnahmen. Der Entleiher gewährleistet zudem, dass Erste-Hilfe-Einrichtungen am Arbeitsplatz für die Leiharbeiter kostenlos verfügbar sind. Im Falle von Arbeitsunfällen benachrichtigt der Entleiher Devo - Personal umgehend, um die Unfallmeldung gemäß § 193 SGB VII vorzunehmen. Darüber hinaus erlaubt der Entleiher Devo - Personal, den Arbeitsplatz nach vorheriger Absprache zu betreten, um die Einhaltung der Sicherheitsmaßnahmen zu überprüfen.

8. Haftung

Devo - Personal ist verantwortlich für die sorgfältige Auswahl seiner Leiharbeiter gemäß den vereinbarten Vertragsbedingungen. Die Haftung von Devo - Personal erstreckt sich nur auf Schäden, die durch absichtliches Fehlverhalten oder grobe Fahrlässigkeit bei der Auswahl entstehen. Der Leiharbeiter arbeitet unter der Leitung und Aufsicht des Entleihers, weshalb Devo - Personal nicht für Schäden haftet, die der Leiharbeiter während seiner Tätigkeit verursacht. Sollten Dritte aufgrund der Arbeit des Leiharbeiters Ansprüche gegen Devo - Personal oder den Leiharbeiter geltend machen, muss der Entleiher Devo - Personal und den Leiharbeiter freistellen.

9. Vermittlung

Der Begriff des Entleihers / Kunde umfasst innerhalb Ziffer 9 auch mit dem Entleiher / Kunden verbundene Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. Aktiengesetz.

9.1. Direkte Personalvermittlung

Falls der Entleiher/Kunde vor der Überlassung mit einem von Devo - Personal empfohlenen Bewerber (m/w) / Zeitarbeiter ein Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag abschließt, wird Devo - Personal eine Vermittlungsprovision in Höhe von 25% der vereinbarten Jahresbruttovergütung zwischen dem Entleiher/Kunden und dem Bewerber (m/w) / Zeitarbeiter zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer erhalten. Die Jahresbruttovergütung umfasst sämtliche Zahlungen, die innerhalb eines Jahres im Rahmen des Arbeitsverhältnisses an den Bewerber (m/w) / Zeitarbeiter geleistet werden, einschließlich Gratifikationen,

Urlaubsgeld, Boni usw. Die Vermittlungsprovision ist bei Vertragsabschluss mit dem Vermittelten fällig. Der Entleiher/Kunde verpflichtet sich, Devo - Personal unverzüglich nach Vertragsabschluss das Bruttojahresgehalt mitzuteilen.

9.2. Indirekte Personalvermittlung

Es wird vereinbart, dass Devo - Personal im Falle eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnisses zwischen dem Entleiher und einem Zeitarbeiter von Devo - Personal während eines bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisses oder bis zu sechs Monate danach ein Vermittlungshonorar entsprechend der ununterbrochenen Überlassungsdauer beim Entleiher erhält. Falls zwischen der Anstellung des Zeitarbeitnehmers und der vorherigen Überlassung kein direkter zeitlicher Zusammenhang besteht, hat Devo - Personal dennoch das Recht, ein Vermittlungshonorar zu verlangen, wenn die vorherige Überlassung ursächlich für die Anstellung war. Es wird im Allgemeinen angenommen, dass die Überlassung für die Anstellung des Zeitarbeitnehmers maßgeblich war, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begann. Dem Entleiher wird erlaubt, den Gegenbeweis anzutreten, um sich von der Zahlungspflicht zu befreien. Gleiches gilt für Zeitarbeiter, die nach Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisses überwiegend als freie Mitarbeiter oder Selbständige für den Entleiher tätig werden. Sollte nichts anderes vereinbart sein, erhält der Verleiher das folgende Vermittlungshonorar (jeweils zzgl. gesetzlicher MwSt.):

Überlassungsdauer	Vermittlungshonorar
Bis 9 Monate Überlassungsdauer	4,0 Bruttomonatsgehälter
Bis 12 Monate Überlassungsdauer	3,0 Bruttomonatsgehälter
Nach 12 Monaten Überlassungsdauer	2 Bruttomonatsgehälter

Das Vermittlungshonorar berechnet sich dabei auf Entleiher an den (ehem.) Zeitarbeiter zu zahlenden Bruttomonatsgehalt ohne Nebenzuwendungen. Soweit der Entleiher mit dem (ehem.) Zeitarbeiter kein Monatsgehalt, sondern einen Stundenlohn vereinbart hat, tritt für die Berechnung des Vermittlungshonorars an die Stelle des Bruttomonatsgehalts das Produkt aus dem Bruttostundenlohn multipliziert mit der regelmäßigen Monatsarbeitszeit (Stunden) des (ehem.) Zeitarbeitnehmers. Sollte der (ehem.) Zeitarbeiter für den Entleiher als freier Mitarbeiter oder Selbständiger tätig werden, tritt im Rahmen der Berechnung des Vermittlungshonorars an die Stelle des Bruttomonatsgehalts bzw. des Bruttostundenlohns die entsprechende Vergütung, die zwischen dem Entleiher und dem (ehem.) Zeitarbeiter vereinbart wird. Der Entleiher verpflichtet sich zur unverzüglichen Offenlegung des mit dem (ehem.) Zeitarbeiter vereinbarten Bruttomonatsgehaltes bzw. Bruttostundenlohns und der regelmäßigen Monatsarbeitszeit des (ehem.) Zeitarbeitnehmers gegenüber Devo - Personal. Sollte der Entleiher dieser Verpflichtung im Einzelfall pflichtwidrig nicht nachkommen, ist Devo - Personal berechtigt, das Bruttomonatsgehalt auf Basis vorliegender Informationen zum Stundenlohn inkl. Zulagen/Zuschläge beim Entleiher zu berechnen. Als vorliegende Informationen werden z.B. Vergleichsentgelt-Meldungen, Equal Pay Informationen, tarifvertragliche Informationen oder Auskünfte des vermittelten (ehem.) Zeitarbeitnehmers herangezogen. Die Berechnung erfolgt in diesem Fall gemäß nachstehender Formel: $4,33 \text{ Wochen} \times 40 \text{ Stunden} \times \text{Bruttostundenlohn inkl. Zulagen/Zuschläge}$. Sollten Devo - Personal keine ausreichenden Informationen über den Bruttoloohn beim Entleiher vorliegen, ist Devo - Personal alternativ berechtigt, das Bruttomonatsgehalt auf Basis der eigenen zuletzt erfolgten Abrechnung herzuleiten. Die Berechnung erfolgt gemäß nachstehender Formel: $4,33 \text{ Wochen} \times 40 \text{ Stunden} \times \text{zuletzt geleisteter durchschnittlicher Bruttostundenlohn inkl. Zulagen/Zuschläge des Zeitarbeitnehmers} \times \text{Aufschlag } 1,15$. Der Anspruch auf die Vermittlungsprovision entsteht unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt der Übernahme des Zeitarbeitnehmers noch ein Arbeitsverhältnis mit Devo - Personal besteht. Im Fall von Übernahmen in ein Ausbildungsverhältnis wird der jeweils sich ergebende Honorarsatz zu 50% angewendet. Im Fall von Übernahmen in ein Praktikumsverhältnis (entgeltlich wie auch unentgeltlich) wird ein Pauschal-Honorar in Höhe von 500 Euro (zzgl. MwSt.) abgerechnet.

10. Kündigung

Beide Parteien können Einzelarbeitsnehmerüberlassungsverträge / Aufträge mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum Wochenende kündigen. Das Recht zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein solcher wichtiger Grund liegt beispielsweise bei fortgesetzter oder wiederholter Verletzung der Vertragspflichten trotz vorheriger schriftlicher Abmahnung oder bei einer erheblichen Verschlechterung der Vermögensverhältnisse einer Vertragspartei vor, wie beispielsweise der Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens, erfolglose Pfändung oder erheblicher Rückstand fälliger Zahlungsverpflichtungen. Kündigungen müssen schriftlich erfolgen, um wirksam zu sein. Eine gegenüber einem Zeitarbeiter ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

11. Anpassung des Vertrages

Falls sich die gesetzlichen Vorschriften ändern oder die für Devo - Personal geltenden Tarifverträge oder Gerichtsentscheidungen modifiziert werden, vereinbaren die Parteien, die betroffenen Vertragsbedingungen entsprechend anzupassen. Sofern tarifliche Gehaltserhöhungen oder andere von Devo - Personal unabhängige Umstände zu erhöhten Kosten führen, behält sich Devo - Personal das Recht vor, die Verrechnungssätze entsprechend anzupassen.

12. Geheimhaltung und Datenschutz

Die Vertragsparteien müssen vertrauliche Informationen vertraulich behandeln und Datenschutzgesetze einhalten. Der Auftraggeber darf nur gemäß den Vorschriften Daten der Devo - Personal -Mitarbeiter verarbeiten. Alle müssen sich über Beschwerden und Datenverluste informieren. Nach der Zusammenarbeit müssen vertrauliche Daten gelöscht werden, es sei denn, gesetzliche Aufbewahrungspflichten stehen dem entgegen.