

TEIL I – Allgemeine Regelungen

1. Geltungsbereich

Diese AGB gelten im Zusammenhang mit der Überlassung von Zeitarbeitnehmern, im folgenden kurz „ZAN“ genannt, mit der Arbeitsvermittlung, der Integration, dem Payrolling, der Personalberatung und sonstigen Personaldienstleistungen, für alle Rechtsgeschäfte beziehungsweise Vertragsbeziehungen zwischen der IFAS Personalmanagement GmbH, im folgenden kurz „IFAS“ oder „Verleiher“ genannt, insbesondere auch für sämtliche künftigen Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die vorliegenden AGB und sonstigen Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn der Verleiher ZAN über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von ZAN mündlich erfolgt.

Mit der Vertragsanbahnung spätestens aber mit Vertragsschluss oder der Inanspruchnahme der Leistung, gelten die AGB als angenommen und werden Bestandteil des Vertrages zwischen der IFAS und dem Kunden. Hiervon abweichende AGB des Kunden erlangen nur Gültigkeit, wenn sie von IFAS ausdrücklich schriftlich anerkannt werden.

In Rahmen- oder Einzelvereinbarungen getroffene Bestimmungen, gehen den vorliegenden AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen. Darüber hinaus ergänzen diese AGB hiervon abweichende Vereinbarungen, die mittels Rahmen- oder Einzelvereinbarung zwischen IFAS und dem Kunden schriftlich geschlossen wurden.

2. Schriftform

Änderungen dieser AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die Aufhebung des Schriftformerfordernisses gemäß Satz 1 bedarf ebenfalls der Schriftform.

3. Teilnichtigkeit

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam bzw. nicht gemäß dem ursprünglichen Vertragszweck durchführbar sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt. Im Fall einer Teilnichtigkeit haben die Vertragsparteien anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine solche zu treffen, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien auszufüllen, welche dem wirtschaftlichen Zweck der AGB und der Einzel- bzw. Rahmenvereinbarung möglichst weitgehend entspricht.

4. Referenznennung

Sofern der Kunde nicht ausdrücklich in Textform (schriftlich, per E-Mail / Fax) widerspricht, behält sich IFAS ausdrücklich das Recht vor den Kunden, unter Angabe der erbrachten Dienstleistung/en, als Referenz zu nennen.

5. Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen

IFAS übermittelt dem Kunden Daten von ZAN oder Kandidaten, entsprechend der Anforderungen des Kunden zur Erfüllung der beauftragten Leistungen. Der Kunde verpflichtet sich in diesem Zusammenhang zur Einhaltung der Bestimmungen der DSGVO und sämtlicher diesbezüglich anzuwendender nationaler Vorschriften und zur Mitwirkung hinsichtlich der Wahrung der Rechte der Betroffenen, wie beispielsweise ihres Auskunftsrechts. Personenbezogene Daten von ZAN oder Kandidaten, die zu keinem Vertragsverhältnis geführt haben, sind vom Kunden unverzüglich zu löschen. Eine Speicherung bzw. Archivierung über den vorgesehenen Zweck hinaus bzw. eine Weitergabe an unberechtigte Dritte ist unzulässig. Der Kunde willigt ein, dass seine durch die Geschäftsbeziehung bekannt gewordenen Daten von IFAS gespeichert und verarbeitet werden und zur Anbahnung weiterer Geschäftsbeziehungen im Bereich Personaldienstleistung sowie zur Übermittlung von Angeboten und Informationen verwendet werden.

6. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Für alle Rechtsgeschäfte zwischen IFAS und dem Kunden gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Der Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus den Vertragsbeziehungen zwischen IFAS und dem Kunden ist Leuna. Dies gilt auch, wenn der Kunde seinen Unternehmenssitz im Ausland hat. IFAS behält sich ausdrücklich das Recht vor, berechnete Forderungen gegenüber dem Kunden, auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand gerichtlich geltend zu machen.

TEIL II – Arbeitnehmerüberlassung

7. Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung

Die Arbeitnehmerüberlassung durch IFAS erfolgt unter Berücksichtigung aller einschlägigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in der jeweils aktuellen Fassung sowie

der für IFAS geltenden Tarifverträge. Dies sind derzeit die „Tarifverträge Zeitarbeit“, abgeschlossen zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB (diese sind IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG BAU, EVG und GdP), bestehend aus Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Entgelttarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung. Darüber hinaus sind hiervon auch die einschlägigen Branchenzuschlagstarifverträge umfasst.

IFAS verpflichtet sich sicherzustellen, dass die Bestimmungen des gesetzlichen Mindestlohnes gemäß Mindestlohngesetz (MiLoG) sowie etwaig zu zahlender Branchenmindestlöhne gemäß den Bestimmungen des § 8 Abs. 3 ArbeitnehmerentwG (AEntG) eingehalten werden. Der Kunde verpflichtet sich, hinsichtlich der an ihn überlassenen ZAN, alle einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die jeweils geltenden Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten.

8. Bereitstellung von Kandidatenprofilen

Auf Wunsch des Kunden erstellt und überlässt IFAS im Rahmen der Mitarbeiterauswahl Kandidatenprofile zur Beurteilung der Eignung eines Einsatzes der Kandidaten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an den Kunden. Die Kandidatenprofile bleiben auch bei einer Überlassung an den Kunden Eigentum von IFAS.

IFAS haftet nicht für falsche oder unvollständige Angaben in den Profilen, wenn diese auf falschen oder fehlerhaften Angaben der Kandidaten beruhen.

Kommt es im Zeitraum von drei Monaten nach Überlassung eines Kandidatenprofils zu einer Anstellung des Kandidaten beim Kunden, ohne dass der Kandidat im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beim Kunden eingesetzt war, ist IFAS berechtigt eine Vermittlungsprovision in Höhe von 24% des Jahresbruttoeinkommens des Kandidaten zu verlangen. Als Jahresbruttoeinkommen gilt das Bruttomonatsgehalt des Kandidaten beim Kunden ohne Nebenzuwendungen multipliziert mit dem Faktor 12. Im Streitfall obliegt es dem Kunden nachzuweisen, dass die Einstellung unabhängig von der Übermittlung des Kandidatenprofils erfolgt ist.

Diese Regelung findet keine Anwendung, wenn die Überlassung des Kandidatenprofils exklusiv im Rahmen eines Auftrages zur Personalvermittlung erfolgt ist. In diesen Fall entsteht ein Vermittlungsentgeltanspruch gemäß Punkt 18.

9. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, im Folgenden kurz „AÜV“ genannt, zwischen IFAS und dem Kunden ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG eindeutig als solcher zu bezeichnen und bedarf gemäß § 12 AÜG der Schriftform.

Gemäß den Bestimmungen des § 1 Abs. 1 AÜG verpflichtet sich der Kunde den ZAN erst tätig werden lassen, wenn der AÜV geschlossen wurde. Der ZAN ist im Vertrag bzw. in den dazugehörigen Einzelabrufen eindeutig zu benennen. Der Kunde hat im AÜV anzugeben, welche besonderen Merkmale, die für den ZAN vorgesehene Tätigkeit hat, wo der ZAN eingesetzt werden soll (Einsatzort) und welche beruflichen Qualifikationen und besonderen Kenntnisse dafür erforderlich sind. Abweichende Regelungen sind in jedem Fall einzelvertraglich zwischen den Parteien zu vereinbaren.

10. Einsatzdauer, Abmeldung vom Einsatz, Höchstüberlassungsdauer

Der geplante Zeitraum der Überlassung des ZAN (Einsatzdauer) ist im AÜV bzw. in den dazu gehörigen Einzelabrufen schriftlich zu vereinbaren und endet, sofern nicht schriftlich eine Verlängerung der Einsatzdauer vereinbart wurde, mit Erreichen des Endtermins des Überlassungszeitraums, ohne dass es einer gesonderten Abmeldung des ZAN bedarf.

Die Einsatzdauer ist, in jedem Falle, längstens auf die zulässige Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG beschränkt. Eine längere Überlassungsdauer ist nur gegen Erbringung eines geeigneten Nachweises durch den Kunden, der den Voraussetzungen des § 1 Abs. 1b AÜG entspricht, zulässig.

Einsatzzeiten die der ZAN beim Kunden bereits erbracht hat, sind, gemäß § 1 Abs. 1 b, Satz 2 AÜG, vollständig auf die zulässige Höchstüberlassungsdauer anzurechnen, sofern zwischen den Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen. Eine vorzeitige Beendigung des Einsatzes eines ZAN (Abmeldung) bedarf der Textform (schriftlich, per E-Mail oder Fax). Die vertraglich vereinbarten Abmeldefristen sind zu berücksichtigen. IFAS behält sich vor, in Fällen der Nichteinhaltung der Abmeldefristen, nicht geleistete Einsatzzeiten während der Abmeldefrist auf Grundlage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten in Rechnung zu stellen. Das Recht zur fristlosen Beendigung des Einsatzes aus wichtigem Grunde, bleibt hiervon unberührt. Beabsichtigt der Kunde einen konkreten ZAN über das vertraglich vorgesehene Ende der Einsatzzeit hinaus weiter einzusetzen, so hat er dies IFAS mindestens fünf Arbeitstage im Voraus schriftlich anzukündigen. Dies kann IFAS nur im Rahmen der zulässigen

Höchstüberlassungsdauer, gemäß § 1 Abs. 1 b AÜG gewährleisten. Kommt der Kunde dieser Verpflichtung nicht rechtzeitig nach, ist IFAS berechtigt, anderweitig Ersatz zu stellen.

11. Auskunftspflichten des Kunden

Der Kunde ist verpflichtet, vor jeder Überlassung zu prüfen und anzugeben,

a) ob ein ZAN in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden selbst oder einem mit dem Kunden konzernmäßig im Sinne des § 18 AktG verbundenen Unternehmen im Sinne des § 15 AktG ausgeschieden ist und / oder

b) ob der ZAN nicht mehr als drei Monaten vor der Überlassung durch IFAS oder einen dritten Personaldienstleister an den Kunden überlassen wurde;

c) ob und wenn ja, welche sowie in welchem Umfang der ZAN Tätigkeiten ausführen soll, die unter dem Geltungsbereich von Branchenmindestlöhnen gemäß AEntG fallen.

Ist ein Branchenzuschlagstarif einschlägig oder sind wesentlich gleiche Arbeitsbedingungen, inkl. Arbeitsentgelt zu gewähren, gelten folgende Vereinbarungen:

a) Der Kunde informiert IFAS unverzüglich über jede Änderung des Vergleichsentgelts und wesentlich gleiche Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer. Jegliche Änderungen werden Gegenstand des Vertrags.

b) Ist ein Branchenzuschlagstarif einschlägig, setzt der Kunde die IFAS unverzüglich über die Einführung, Änderung oder Beendigung einer betrieblichen Vereinbarung im oben genannten Einsatzbetrieb in Kenntnis, sofern diese Leistungen für an ihn überlassene ZAN vorsehen. Gleiches gilt für Änderungen des Vergleichsentgeltes im Betrieb des Kunden;

c) Sind wesentliche Arbeitsbedingungen, inkl. Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer zu gewähren, setzt der Kunde die IFAS unverzüglich über die Einführung, Änderung oder Beendigung tariflicher oder betrieblicher Vereinbarungen im Geltungsbereich des genannten Einsatzbetriebes in Kenntnis.

Der Kunde verpflichtet sich IFAS umgehend von bevorstehenden Arbeitskampfmaßnahmen in Kenntnis zu setzen.

12. Pflichten des Kunden im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

Der Kunde ist berechtigt, dem ZAN alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang dem jeweiligen Tätigkeitsbereich entsprechen. Der ZAN wird in den Arbeitsablauf im Betrieb des Kunden einbezogen.

Der Kunde verpflichtet sich, arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen eines ZANs (insb. unentschuldigtes Fehlen, Zu-Spät-Kommen, Schlechtleistung) IFAS unverzüglich anzuzeigen. Kommt der Kunde dieser Anzeigepflicht nicht nach, ist er zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nicht berechtigt und Schadensersatzansprüche sind ausgeschlossen.

Der Kunde verpflichtet sich, einen Arbeitsunfall unverzüglich IFAS zu melden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen. Zur Wahrnehmung seiner Verpflichtungen als Arbeitgeber ist IFAS innerhalb der betrieblichen Arbeitszeiten und in Absprache mit dem Kunden Zutritt zu den Arbeitsplätzen seiner ZAN zu gewähren.

Der Kunde trägt die alleinige Verantwortung für eine eigenmächtig veranlasste vertrags- oder gesetzeswidrige Beschäftigung der ZAN – insbesondere dem Einsatz an einem anderen als den vereinbarten Einsatzort / betrieb oder einer anderen als der vereinbarten Tätigkeit – und stellt IFAS insoweit von jeder Haftung frei.

Die Überlassung der ZAN durch den Kunden an Dritte (sog. Kettenverleih) ist unzulässig und daher ausgeschlossen.

Der Kunde verpflichtet sich Tätigkeiten, die unter das MiLoG und/oder die Regelungen des AEntG fallen unverzüglich nach Art und Umfang der Tätigkeit (Beschreibung von Einzeltätigkeiten / Misch Tätigkeiten) IFAS anzuzeigen, soweit diese Tätigkeiten von ZAN im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt werden (sollen). Dies gilt auch in den Fällen, in denen der Kunde selbst nicht unter den Geltungsbereich des AEntG fällt. Sinn und Zweck der Anzeigepflicht ist es IFAS zu ermöglichen, die Bestimmungen des MiLoG sowie des AEntG, wie in §6 Abs. 2 beschrieben, einzuhalten.

Insbesondere hat der Kunde IFAS von jeder Haftung freizustellen, die auf Anzeigepflichtverletzungen des Kunden beruhen, wie insbesondere:

1. a. fehlerhafte oder unvollständige Angaben zu wesentlich gleichen Arbeitsbedingungen, einschließlich Verdienst eines vergleichbaren Stammbeschäftigten des Kunden oder in Ermangelung eines solchen ein, für einen vergleichbaren Arbeitnehmer in der Branche des Kunden, geltendes tarifliches Entgelt. (Gleichstellungsgrundsatz gemäß §8 AÜG);
2. b. fehlerhafte Angaben des Kunden über die Branche des angegebenen Einsatzbetriebs, fehlerhafte oder unvollständige Angaben über Vergleichsentgelte und/oder deren Änderung
3. c. fehlerhafte oder unvollständige Angaben über betriebliche Vereinbarungen, die Leistungen für Leiharbeitskräfte vorsehen und/oder deren Änderung
4. d. fehlerhafte oder unvollständige Angaben über Vorbeschäftigungen einer von IFAS überlassenen Arbeitskraft in Betrieben des Kunden oder eines mit dem Kunden konzernmäßig im Sinne des § 18 AktG oder verbundenen Unternehmens im Sinne des § 15 AktG;
5. e. fehlerhafte oder unvollständige Angaben zu vorherigen Einsatzzeiten des ZAN beim Kunden durch andere Personaldienstleister (Verleiher), sofern diese nicht mehr als drei Monate vor Einsatzbeginn geendet haben;
6. f. fehlerhafte oder unvollständige Angaben zu Art und Umfang von Tätigkeiten, die unter die Regelungen des AEntG fallen und im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durch ZAN ausgeführt werden / wurden.
7. g. fehlerhafte oder unvollständige Informationsweitergabe des Kunden an seine Arbeitnehmervertretung.

IFAS ist nur auf Anfrage verpflichtet für die Mitbestimmung erforderliche Daten weiterzugeben.

Der Kunde haftet IFAS gegenüber dafür, dass an ihn überlassene ZAN bei der Ausübung ihrer Arbeit und auf seinem Betriebsgelände nicht von anderen Personaldienstleistungsunternehmen unlauter abgeworben werden.

13. Haftung des Verleihers im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

IFAS haftet gegenüber dem Kunden nur für Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung seiner vertragswesentlichen Pflichten, der ordnungsgemäßen Auswahl und Überlassung seiner Zeitarbeitnehmer (Auswahlverschulden), beruhen.

Eine Haftung von IFAS ist der Höhe nach auf die Deckungssumme seiner Betriebshaftpflichtversicherung beschränkt. Diese Haftungsbeschränkungen gelten nicht für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Der Kunde ist berechtigt, einen Nachweis über den Versicherungsschutz der Betriebshaftpflichtversicherung der IFAS sowie deren Deckungshöhe zu verlangen.

IFAS haftet nicht für Bußgelder oder Schäden auch seitens Dritter,

1. a. die aufgrund einer unzureichenden Beaufsichtigung des Kunden (Aufsichtspflicht) während der Einsatztätigkeit von ZAN beim Kunden entstehen;
2. b. die aufgrund einer fehlerhaften oder unvollständigen Auskunft des Kunden bezüglich der Pflichten aus dem AÜG, MiLoG, AEntG, TV BZ entstehen;
3. c. die aus Verstößen gegen die Bestimmungen des ArbZG entstehen. Insbesondere haftet IFAS nicht für persönliche Bußgelder, die dem Kunden aus einem Verstoß von gesetzlichen Bestimmungen auferlegt werden.

Der Kunde stellt IFAS insoweit von entsprechenden Forderungen (Bußgeldern, Schadensersatzforderungen Dritter sowie erhöhter Entgeltansprüche des ZAN, inkl. Nebenleistungen) frei. IFAS behält sich vor, darüberhinausgehende Ersatzansprüche geltend zu machen.

14. Arbeitszeit der ZAN im Kundenbetrieb

Für die Dauer der Überlassung unterliegen die ZAN der im Betrieb des Kunden geltenden Arbeitszeit. Bei Überschreitung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit ist der Kunde verpflichtet IFAS unverzüglich eine entsprechende Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde vorzulegen.

15. Aufzeichnungen zu Tätigkeits- / Arbeitsnachweisen, Abrechnung, Zahlung und Anpassung der Verrechnungssätze

Die Abrechnung erfolgt auf Grundlage von durch den Kunden freizugebender Tätigkeits- / Zeitrückmeldung der ZAN. Hierin sind alle Stunden zu bescheinigen, die der ZAN dem Kunden zur Arbeitsleistung zur Verfügung stand, insbesondere die Zeiten des Arbeitsbeginns und -endes sowie Beginn und Ende der Pausenzeiten. Werden die Arbeitszeiten der entliehenen Arbeitnehmer elektronisch erfasst, erfolgt die Abrechnung aufgrund der hierzu ermittelten und übersandten Daten.

IFAS behält sich vor die Erfassung der Arbeitszeiten, insbesondere die Zeiten des Arbeitsbeginns und -endes sowie Beginn und Ende der Pausenzeiten, mittels elektronischen Systems oder elektronischer Applikation durchzuführen. In diesem Fall verpflichtet sich der Kunde zur Bekanntgabe von Namen und E-Mail-Adressen jener Personen, welche für die elektronische Freigabe der Stundennachweise verantwortlich sind.

Sofern einzelvertraglich nicht ausdrücklich anderes vereinbart, erfolgt die Rechnungslegung auf elektronischem Wege. Der Kunde verpflichtet sich, seine E-Mail-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben. Rechnungen sind grundsätzlich ohne Unterschrift gültig.

Unterliegt der Kunde den Bestimmungen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG), sind die Aufzeichnungen der Tätigkeitsnachweise so zu gestalten, dass sie den

Bestimmungen des § 17 MiLoG entsprechen. Insbesondere sind die Zeiten des Arbeitsbeginns und -endes sowie Beginn und Ende der Pausenzeiten auszuweisen. Die Aufzeichnungen sind IFAS unverzüglich zur Verfügung zu stellen und in Kopie mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Sofern gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen eine Erhöhung der Lohn- und/oder Lohnnebenkosten zur Folge haben, z.B. in Folge von

1. a. Tarifloohnerhöhungen,
2. b. Verpflichtungen zur Gewährung tariflichen einsatzbezogenen Zuschlägen ab einer bestimmten Einsatzdauer,
3. c. Verpflichtungen zur Gewährung von Branchenmindestlöhnen gemäß AEntG, inkl. deren Erhöhung oder die Einführung / Änderung von tariflichen Branchenzuschlägen,
4. d. Gewährungen wesentlicher Arbeitsbedingungen, einschließlich gleichen Arbeitsentgeltes (Gleichstellungsgrundsatz), gemäß § 8 AÜG

ist IFAS berechtigt, den vereinbarten Verrechnungssatz im billigen Ermessen anzupassen.

Ein Recht des Kunden auf Aufrechnung oder Zurückbehaltung von Forderungen gegenüber IFAS besteht nur, sofern diese rechtskräftig festgestellt oder von IFAS nicht bestritten wurden.

TEIL III – Personalvermittlung

16. Spezielle Regelungen zur Personalvermittlung

IFAS bemüht sich, dem Kunden Kandidaten zur Begründung eines Vertragsverhältnisses zwischen dem Kandidaten und dem Kunden oder einem mit diesem gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG zu vermitteln. Dabei kann eine solche Vermittlung zum einen als Auftragsvermittlung erfolgen, bei der die Beschreibung des zu besetzenden Arbeitsplatzes und die Anforderungen an die Qualifikation der hierfür zu vermittelnden Fachkräfte vorhergehend im Rahmen eines konkreten Vermittlungsauftrages bestimmt werden. Gleichermaßen von diesen AGB erfasst ist jedoch auch eine Andienungsvermittlung, bei der IFAS einen Kandidaten dem Auftraggeber eigeninitiativ vorstellt und zur Einstellung anbietet, ohne dass hierüber vorhergehend ein Vermittlungsauftrag erteilt wurde.

Ein Vertragsverhältnis gilt als von IFAS vermittelt, wenn dieses zwischen dem Kunden oder einem mit diesem gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG auf der einen und einem Kandidaten auf der anderen Seite innerhalb von zwölf Monaten nach der durch IFAS vorgenommenen

Bereitstellung der ersten Informationen über diesen Kandidaten zustande kommt. Soweit das Vertragsverhältnis zwischen einem Kandidaten und einem mit dem Kunden gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG zustande kommt, bleibt diesem Unternehmen und dem Kunden das Recht vorbehalten, nachzuweisen, dass IFAS für das Zustandekommen dieses Vertragsverhältnisses nicht ursächlich geworden ist. Sofern dies nachgewiesen wird, gilt das Vertragsverhältnis nicht als von IFAS vermittelt.

Der Kunde wird,

- a) IFAS unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Werktagen über den Abschluss eines Dienst-, Werk- oder Arbeitsvertrages mit einem von IFAS vorgestellten Kandidaten und die dabei vereinbarte Jahresbruttovergütung gemäß §20 Abs. 2 unterrichten;
- b) auf Verlangen innerhalb einer Frist von 10 Werktagen eine Kopie des jeweiligen Vertrages einschließlich aller Zusatzvereinbarungen an IFAS übersenden oder IFAS Einsicht in diese Unterlagen gewähren;
- c) IFAS unverzüglich, jedenfalls vor erstmaliger persönlicher Vorstellung eines Kandidaten bei dem Kunden darüber informieren, wenn ihm ein von IFAS vorgeschlagener Kandidat bereits als Arbeitssuchender bekannt ist und
- d) IFAS unverzüglich über den Wegfall seines Vermittlungsbedarfs unterrichten.

18. Vergütung / Aufrechnungsverbot / Zurückbehaltungsrecht

IFAS ist berechtigt, für seine Vermittlungsbemühungen gesondert für jeden vermittelten Kandidaten eine von dem Erfolg der Vermittlungsbemühungen abhängige Vermittlungsvergütung zu verlangen, deren Höhe, von der zwischen dem Kunden und dem Kandidaten vereinbarten Jahresbruttovergütung abhängig ist. Soweit nichts anderes vereinbart ist, gilt eine Vermittlungsvergütung in Höhe von 24% der Jahresbruttovergütung zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer als vereinbart.

Die Jahresbruttovergütung umfasst neben dem für die vertragliche Leistung des vermittelten Kandidaten für den Zeitraum eines Kalenderjahres geschuldeten Bruttoentgelt (Lohn / Gehalt) auch etwaige dem vermittelten Kandidaten zustehende Sonder- und Einmalzahlungen, Gewinn- und Ertragsbeteiligungen, Provisionen, Tantiemen, Aufwendererstattungen sowie geldwerte Vorteile und Sachbezüge, jeweils brutto. Soweit ergebnis- oder zielabhängige Vergütungsbestandteile vereinbart werden, ist für die Berechnung der Vermittlungsvergütung von einer optimalen bzw. vollen Ergebnis- oder Zielerreichung auszugehen. Sofern sich die Jahresbruttovergütung innerhalb der ersten sechs Monate nach Beginn der Tätigkeit des Kandidaten für den Auftraggeber erhöht, steht IFAS das Recht zu, eine Neuberechnung der Vermittlungsvergütung auf Grundlage der erhöhten Jahresbruttovergütung zu verlangen.

Sofern einzelvertraglich nicht ausdrücklich anderes vereinbart wurde, erfolgt die Rechnungslegung auf elektronischem Wege. Der Kunde verpflichtet sich, seine E-Mail-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben. Rechnungen sind grundsätzlich ohne Unterschrift gültig.

Die Vermittlungsvergütung wird – sofern nicht anders vereinbart – mit Zugang der diesbezüglichen Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zu begleichen. Leistet der Kunde auf die jeweilige Rechnung hin keine vollständige Zahlung, gerät er sieben Tage nach Zugang dieser Rechnung in Zahlungsverzug, ohne dass es einer Mahnung durch IFAS bedarf.

Gegen die Ansprüche von IFAS kann der Kunde nur dann mit Forderungen aufrechnen, wenn diese unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Kunden ebenfalls nur in den Fällen des Satz 1 zu.

19. Eignung und Qualifikation der Kandidaten

Die Angaben eines Kandidaten werden von IFAS ausschließlich hinsichtlich der Übereinstimmung mit dem Tätigkeits- und Kandidatenprofil oder sonstiger Vorgaben des Kunden geprüft. IFAS ist nicht verpflichtet, den Wahrheitsgehalt der Angaben eines vorgestellten

Kandidaten oder die Echtheit der von dem Kandidaten vorgelegten Unterlagen zu überprüfen. Eine Arbeitserprobung oder eine andere Eignungsprüfung erfolgt durch IFAS nicht. Es obliegt dem Kunden vor Abschluss eines Vertragsverhältnisses mit dem Kandidaten dessen Eignung und Qualifikation zu prüfen.

20. Haftungsbegrenzung im Rahmen der Personalvermittlung

Die Haftung von IFAS ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden; diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von IFAS den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden in Folge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. IFAS haftet nur für vorsätzliche oder grob fahrlässig herbeigeführte Schäden bzw. Pflichtverletzungen seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen. Eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen.