

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

1. Geltung

- a. Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der Gi Group Deutschland GmbH (nachfolgend: Gi Group) und dem Kunden unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung

2. Gi Group (Verleiher) überlässt dem Kunden (Entleiher) Arbeitnehmer (nachfolgend: Leiharbeiter) im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zur Arbeitsleistung. Eine Überlassung an Dritte ist ausgeschlossen. Auf § 1 Abs. 1 S. 3 AÜG wird hingewiesen. Gi Group ist gleichzeitig als Personalvermittler tätig.

Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

3. Der Kunde prüft für jeden namentlich benannten Leiharbeiter unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der Kunde verpflichtet, unverzüglich die Gi Group zu informieren. In diesen Fällen stellt der Kunde alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

Der Kunde prüft für jeden namentlich benannten Leiharbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Kunde die Gi Group darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der Kunde verpflichtet, unverzüglich die Gi Group zu informieren. In diesen Fällen stellt der Kunde alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

- Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Kunde für jeden namentlich benannten Leiharbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Kunde die Gi Group darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der Kunde die Gi Group in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltenden Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Leiharbeiter auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechtigte Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Leiharbeiters sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, die sich aus der Fristüberschreitung ergeben.

Anwendung von Branchenzuschlagstarifverträgen

Für die Zeitarbeitsbranche gelten Branchenzuschlagstarifverträge (nachfolgend: TV BZ), derzeit für die Metall- und Elektroindustrie, die Chemische Industrie, die Kunststoff verarbeitende Industrie, die Kautschukindustrie, den Schienenverkehrsbereich, den Kali- und Steinsalzbergbau, die Papier erzeugende Industrie, die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, die Druckindustrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie sowie die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

4. Wenn der Einsatzbetrieb des Kunden, in welchen der Leiharbeiter überlassen wird, bei Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so ist es trotzdem möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein TV BZ anwendbar ist. Für diesen Fall sind beide Parteien dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt für Preisadjustierungen Ziffer 11 dieser AGB entsprechend.
- b. Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es grundsätzlich zu einer Tarifanpassung in mehreren Stufen. Die Einzelheiten ergeben sich aus den Vereinbarungen über die Preisstaffelung im Überlassungsvertrag.

Pflicht zu Schutzmaßnahmen

Der Kunde übernimmt die Pflichten nach § 618 BGB. Er verpflichtet sich, den Leiharbeiter nur an Arbeitsplätzen zu beschäftigen, die den

c.

5.

a.

Bestimmungen der dafür geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften und im Übrigen den allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen.

- b. Der Leiharbeiter ist vor Aufnahme der Tätigkeit über die an seinem Arbeitsplatz auftretenden Gefahren (Betriebsgefahren) sowie über Maßnahmen zu deren Abwendung von einer ermächtigten Person des Kunden zu unterweisen. Sofern Leiharbeiter Gesundheitsgefahren durch Einwirkung von Lärm bzw. gefährlichen Stoffen ausgesetzt sein sollten, ist dies Gi Group vor Beginn der Beschäftigung mitzuteilen.
- Der Kunde hat dem Leiharbeiter die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen, soweit nicht etwas anderes zwischen dem Kunden und Gi Group in Textform vereinbart wird. Er verpflichtet sich ferner, den Leiharbeiter nur innerhalb der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen zu beschäftigen. Der Kunde räumt der Gi Group ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der/des Leiharbeiters ein, damit sich ein Vertreter der Gi Group von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen kann.

Die Leiharbeiter der Gi Group sind bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft versichert. Arbeitsunfälle sind der Gi Group und der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich zu melden. Eine Kopie der Unfallanzeige ist vom Kunden gemäß § 1553 Abs. 4 RVO der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.

6. Inhalt und Ort der Tätigkeit des Leiharbeiters

- a. Der Leiharbeiter darf nur die im Rahmen des zugrundeliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die seinem Berufsbild, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Der Leiharbeiter darf nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge vom Kunden zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeit erforderlich und zugelassen sind.

Der Kunde wird dem Leiharbeiter nur innerhalb Deutschlands Pro-

- b. jekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung der Gi Group sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.

Abwesenheit und Austausch des Leiharbeiters

Im Fall des unentschuldigtem oder entschuldigtem Fehlens eines Leiharbeiters ist Gi Group unverzüglich zu unterrichten. Gi Group ist bemüht, auf

7. Anforderung des Kunden geeigneten Ersatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, so ist der Kunde berechtigt vom Vertrag zurückzutreten.

Gi Group ist berechtigt, den jeweiligen Leiharbeiter aus betrieblichen oder gesetzlichen Gründen von seiner Tätigkeit beim Kunden abzurufen und diesem einen anderen Leiharbeiter zur Durchführung des Vertrages zuzuweisen.

- b. Wenn dem Kunden die Leistung eines Leiharbeiters nicht genügt und er Gi Group während der ersten vier Stunden nach Arbeitsantritt davon unterrichtet, wird Gi Group im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten eine Ersatzkraft schicken. Ist dies nicht möglich, so kann der Kunde den Vertrag abweichend von der Frist gemäß Ziffer 8 mit sofortiger Wirkung kündigen.

c.

8. Beendigung einer Überlassung

- a. Die Überlassung eines Leiharbeiters kann von beiden Seiten mit einer Frist von fünf Kalendertagen zum Ende einer Kalenderwoche beendet werden. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber Gi Group in Textform erklärt wird. Eine Erklärung gegenüber dem überlassenen Leiharbeiter ist nicht wirksam.

9. Tätigkeitsnachweise

- a. Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Leiharbeiter einem Bevollmächtigten des Kunden wöchentlich bzw. bei Einsätzen zur Unterzeichnung vorlegen.

Der Kunde ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden - einschließlich Warte-

- b. und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, in denen ihm der Leiharbeiter zur Verfügung stand. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Kunden zur Unterschrift vorgelegt werden, so ist der Leiharbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Ist der Kunde mit den vom Leiharbeiter bescheinigten Stunden nicht einverstanden, so gilt ein Einspruch nur dann, wenn er innerhalb von 14 Tagen nach Eingang der Rechnung schriftlich gegenüber Gi Group erfolgt und nachweisbar begründet ist.

10. Rechnungslegung, Zurückbehaltungsrecht der Gi Group

- a. Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden - ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Dieser ist zusätzlich der Zuschläge und gesetzlichen Umsatzsteuer zu verstehen. Auf die Stundensätze sind ferner Zuschläge gemäß Überlassungsvertrag, namentlich für Überstunden, Nacht- Sonn- und Feiertagsarbeit zu berechnen.
- b. Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen.
- c. Befindet sich der Kunde im Zahlungsverzug, ist Gi Group berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

11. Preisanpassungen

- a. Das Arbeitsentgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen – insbesondere tarifvertragliche Regelungen und/oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass Gi Group den Leiharbeitnehmern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Leiharbeitnehmers der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist – berechnen Gi Group, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen.
- b. Methodisch werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst wie die Bruttoentgelte der Leiharbeitnehmer ansteigen.
- c. Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer 3) in Kraft.
- d. Die vorangegangenen Regelungen gelten im Falle von Kostensenkungen (Reduzierung der Lohn- und Lohnnebenkosten) entsprechend für die Preissenkungen zugunsten des Kunden.
- e. Die bei Anwendbarkeit eines TV BZ im Überlassungsvertrag geregelte Preistaffelung wird automatisch dann zugunsten des Kunden angepasst, wenn die tarifvertraglichen Bestimmungen des einschlägigen TV BZ dazu führen, dass der Branchenzuschlag erst zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich berechnet greift und entsprechend später zu einem höheren Tarifentgelt für den Leiharbeitnehmer führt. In diesem Fall wird der höhere Stundenverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der Leiharbeitnehmer den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.

12. Zurückbehaltungsrecht des Kunden

Jegliches Zurückbehaltungsrecht des Kunden ist ausgeschlossen. Ein Aufrechnungsrecht des Kunden besteht nur, soweit die Gegenforderung des Kunden anerkannt oder rechtskräftig festgestellt ist.

13. Haftung

- a. Gi Group haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Leiharbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. Gi Group haftet nicht für vom Leiharbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Leiharbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des Kunden ausüben. Gi Group haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmer verursachte Schlechtleistungen oder Schäden.
- b. Etwaige Beanstandungen, die der Kunde bezüglich der von dem Leiharbeitnehmer erbrachten Arbeit anzumelden hat, hat er unverzüglich Gi Group mitzuteilen. Zeigt der Kunde etwaige Mängel nicht innerhalb von zehn Tagen nach Entstehung des die Reklamation begründenden Umstandes schriftlich an, sind mögliche Ansprüche ausgeschlossen. Bei rechtzeitiger Reklamation im Rahmen ihrer Haftung steht Gi Group nur für Nachbesserung ein. Weitergehende Ansprüche, insbesondere Schadenersatzansprüche, sind ausgeschlossen. Ein überlassener Leiharbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter der Gi Group.

- c. Überlassene Leiharbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den Kunden berechtigt; Gi Group haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Leiharbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Leiharbeitnehmers sind.

- d. Gi Group haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften. Gi Group haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von

Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungshilfen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung der Gi Group ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

- e. Gi Group haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern sie schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Kunde vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung des Personaldienstleiters ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

- f. Im Übrigen ist die Haftung der Gi Group – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Kunden sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.

Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist,

- g. gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen der Gi Group.

Vorstehende Regelungen gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

- h. Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Leiharbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der Kunde verpflichtet, Gi Group und/oder den Leiharbeitnehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen ausgeschlossen ist.

Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z. B. Tarifverträge über

- j. Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1-4 AÜG ist Gi Group in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Leiharbeitnehmer hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgeltes ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Kunden gleichzustellen. In diesen Fällen ist Gi Group für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgeltes auf die Informationen des Kunden angewiesen. Macht der Kunde in diesem Zusammenhang, unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Leiharbeitnehmer der Gi Group wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird Gi Group dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Leiharbeitnehmern korrigieren. Gi Group ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber ihren Leiharbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt sie nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeiträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der Kunden der Gi Group zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der Kunden der Gi Group den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der Kunde ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der Kunden gegenüber Gi Group für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen Gi Group aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

Vorstehender Abschnitt gilt entsprechend, wenn der Kunden den Leiharbeit-

- k. nehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

Sollten die von dem Kunden im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG sich aufgrund der dem Leiharbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gelten die Abschnitte i. und j. entsprechend.

i.

14. Personalvermittlung

- a. Kommt bereits vor dem abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem von der Gi Group vorgestellten Leiharbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, und dem Kunden ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat die Gi Group gegenüber dem Kunden einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars in Höhe des 2,5-fachen des steuerpflichtigen Bruttomonatsgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Umsatzsteuer entspricht, das der Kunde mit dem Bewerber vereinbart.

- b. Auch bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Überlassung durch den Kunden steht Gi Group eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision ist nach dem Bruttomonatsgehalt, das der Kunden mit dem Mitarbeiter vereinbart, wie folgt gestaffelt:
- 1) Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision 2,5 Bruttomonatsgehälter.
 - 2) Bei einer Übernahme vom vierten bis sechsten Monat beträgt die Provision 2,0 Bruttomonatsgehälter.
 - 3) Bei einer Übernahme vom siebten bis neunten Monat beträgt die Provision 1,5 Bruttomonatsgehälter.
 - 4) Bei einer Übernahme vom zehnten bis zwölften Monat beträgt die Provision 1 Bruttomonatsgehalt.
 - 5) Bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr.
- c. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist Gi Group dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird.
- Die Abschnitte a. bis c. finden auch dann Anwendung, wenn das Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit einem mit dem Kunden nach § 18 AktG verbundenen Unternehmen zustande kommt. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.
- e. Provisionsansprüche sind mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Kunden und dem übernommenen Leiharbeitnehmer bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Kunden.
Geheimhaltung, Datenschutz

15.

- a. Der Kunde verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („Informationen“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für Informationen, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem Kunden nachweislich vor Erhalt der Informationen oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.
- b. Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Kunden nicht, die Informationen für andere Zwecke zu nutzen.
- Der Kunde und die Gi Group werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Leiharbeitnehmer nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und soweit dies im Rahmen dieses Vertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüber hinausgehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten nehmen der Kunde und die Gi Group nur bei Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.
- Der Kunde und die Gi Group beachten in der jeweils gültigen Fassung das
- d. Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung). Der Kunde wird darauf hingewiesen, dass die Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 BDSG Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.

16. Erfüllungsort und Gerichtsstand

- a. Erfüllungsort für sämtliche sich aus dem Vertrag ergebenden Verpflichtungen ist der Geschäftssitz der vertragsschließenden Betriebsstätte der Gi Group.
- b. Soweit der Kunde Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten der Sitz der Gi Group. Gi Group bleibt vorbehalten, den Kunden auch an dessen Geschäftssitz klageweise in Anspruch zu nehmen.

17. Schlussbestimmungen

- a. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform.