

Allgemeine Überlassungsbedingungen (AÜB)

1. Vertragsgegenstand, Durchführung

1.1. Die Nordwind-Personal GmbH stellt ihren Kunden auf Grundlage von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen vorübergehend Mitarbeiter (diese Bezeichnung gilt für beide Geschlechter) am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Überlassungsbedingungen (AÜB) zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nur anerkannt, soweit sie mit den AÜB übereinstimmen oder von der Nordwind-Personal GmbH ausdrücklich schriftlich bestätigt sind.

1.2. Die von der Nordwind-Personal GmbH zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Insbesondere ist es dem Kunden untersagt, die Mitarbeiter mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Beabsichtigt der Kunde, den Mitarbeiter mit derartigen Tätigkeiten zu beauftragen, bedarf es hierzu einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung zwischen der Nordwind-Personal GmbH und dem Kunden. Ohne schriftliche Zustimmung der Nordwind-Personal GmbH liegt die Haftung ausschließlich beim Entleiher. Ansprüche auf Ersatz eines mittelbaren oder unmittelbaren Schadens, gleich aus welchem Rechtsgrund, sind gegenüber der Nordwind-Personal GmbH ausgeschlossen. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter mit Ausnahme der Zeitnachweise gem. Ziffer 9.1. nicht zur Entgegennahme von Schriftstücken befugt, die für die Nordwind-Personal GmbH bestimmt sind.

1.3. Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen können nur mit der Nordwind-Personal GmbH getroffen werden.

2. Zurückweisung

2.1. Ist der Kunde mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen. Diese Stunden werden nicht in Rechnung gestellt, sofern der Kunde einem Austausch des Mitarbeiters innerhalb von 24 Stunden zustimmt.

2.2. Der Kunde kann darüber hinaus den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.

2.3. Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber der Nordwind-Personal GmbH unter Angabe der Gründe erfolgen.

3. Austausch des Mitarbeiters / Streik

3.1. In Fällen der Zurückweisung nach Ziffer 2.1 und 2.2 sowie bei unvorhergesehenem Ausfall des Mitarbeiters, z.B. infolge von Krankheit, ist die Nordwind-Personal GmbH berechtigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen personellen Ersatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird die Nordwind-Personal GmbH von ihrer Leistungspflicht befreit.

3.2. Sollte der Betrieb des Kunden von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, ist die Nordwind-Personal GmbH vorbehaltlich eines für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes verpflichtet, seine Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitskampfes abzuziehen.

3.3. Die Nordwind-Personal GmbH ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

4. Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

4.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungs-ort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit auf eigene Kosten eine solche Untersuchung durchzuführen.

4.2. Der Kunde ist verpflichtet, den Mitarbeiter gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Im Übrigen ist er verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten der Nordwind-Personal GmbH. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird der Nordwind-Personal GmbH innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

4.3. Der Kunde ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall der Nordwind-Personal GmbH sofort anzuzeigen und ihr alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen, da der Unfall gemeinsam zu untersuchen ist. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels

Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.

4.4. Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheits-einrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

4.5. Setzt der Kunde überlassene Mitarbeiter intern um, hat er die Nordwind-Personal GmbH bis 12.00 Uhr des Vortages darüber in Kenntnis zu setzen und den Mitarbeiter zusätzlich selbst über arbeitsplatzbezogene Sicherheitsanforderungen zu unterrichten. Der Kunde weist den Mitarbeiter vor Arbeitsaufnahme auf die allgemeinen Gefahrenquellen der Tätigkeit und auf besondere sicherheitsrelevante Gegebenheiten hin. Maßnahmen der ersten Hilfe werden durch den Kunden bereitgestellt. Nicht abgestimmte Umsetzungen unserer Mitarbeiter berechtigen die Nordwind-Personal GmbH zur Geltendmachung eines höheren Verrechnungssatzes beziehungsweise zu Schadensersatzforderungen.

5. Vergütung, Einsatzbezogener Zuschlag, Branchenzuschläge, sonstige Zuschläge; Equal Pay

5.1. Die Stundensätze berücksichtigen sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten einschließlich etwa zu zahlender Branchenzuschläge für die überlassenen Mitarbeiter. Der Stundensatz basiert regelmäßig auf einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Diese kann aber – z. B. in Abhängigkeit von der Arbeitszeitdauer oder dem Kundenbedarf – auch höher angesetzt werden.

Der Kunde ist jedoch verpflichtet, die Mitarbeiter der Nordwind-Personal GmbH mindestens 7 Stunden täglich oder 35 Wochenstunden (Regelarbeitszeit) innerhalb der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit zu beschäftigen.

5.2. Der Stundensatz erhöht sich um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5 % bzw. 3 %, wenn der Mitarbeiter 9 bzw. 12 Kalendermonate ununterbrochen beim Kunden eingesetzt wird. Die Fälligkeitszeitpunkte der Erhöhung verschieben sich um die Unterbrechungszeiträume, wenn diese bis zu 3 Monate betragen. Länger als drei Monate andauernde Unterbrechungszeiträume haben eine Neuberechnung der Fristen zur Folge. Der einsatzbezogene Zuschlag entfällt, soweit der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Branchenzuschlag oder Equal Pay hat, der den einsatzbezogenen Zuschlag der Höhe nach übersteigt.

5.3. Soweit der Mitarbeiter einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, weil er in einen zuschlagspflichtigen Kundenbetrieb überlassen wird, erhöhen sich die Stundensätze nach Maßgabe des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages erstmals nach 4 bzw. 6 Wochen des ununterbrochenen Einsatzes des Mitarbeiters im Kundenbetrieb. Weitere Erhöhungen greifen stufenweise nach 3, 5, 7 und 9 Monaten des ununterbrochenen Einsatzes.

5.4. Unterbrechungen des Einsatzes (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb), die länger als 3 Monate dauern, haben zur Folge, dass ein bereits entstandener Anspruch auf den Branchenzuschlag erlischt und die Fristen zum Erwerb des Branchenzuschlagsanspruchs und damit eines entsprechend höheren Verrechnungssatzes von neuem laufen. Unterbrechungszeiten, die während des laufenden Einsatzes infolge von Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen, Urlaub oder in die Einsatzzeit fallende Feiertage eintreten und eine Gesamtdauer von 3 Monaten unterschreiten, sind unbeachtlich und führen zu einer Erhöhung des Stundensatzes. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb) während des Einsatzes zur Hemmung des Fristenlaufs.

5.5. Auf die von den Branchenzuschlägen abhängigen Staffellungen der Stundensätze nach Ziffer 5.3. ist die unter Ziffer 5.4. genannte Unterbrechungsregelung der Branchenzuschlagstarifverträge anwendbar. Dies kann zur Verschiebung des regelmäßigen Fälligkeitszeitpunkts der Verrechnungssatzerhöhung gemäß Ziffer 5.3. führen. Demgemäß erhöht sich der Stundensatz erst dann, wenn der Mitarbeiter tatsächlich einen entsprechend höheren tariflichen Vergütungsanspruch gemäß dem einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrag erwirbt. Erst dann wird dem Kunden der erhöhte Stundensatz in Rechnung gestellt.

5.6. Der Verdienst des Mitarbeiters kann, sofern der Kunde nachweist, dass die Vergütung des Mitarbeiters inklusive Branchenzuschlag das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs übersteigt, auf 90% desselben (sog. Vergleichsentgelt) gedeckelt werden. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. Die Nordwind-Personal GmbH ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich durch die Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts das Vergleichsentgelt verändert. Gleiches gilt, wenn eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters eine Anpassung des Vergleichsentgelts notwendig macht. Eine etwaige Preistabelle ist entsprechend anzupassen.

5.7. Kundenbetriebliche Besserstellvereinbarungen i.S.d. § 4 der Branchenzuschlagstarifverträge, die zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen wurden, können sich erhöhend auf den Stundensatz auswirken. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Fahrtkosten und Auslösungen sind ebenfalls nur nach gesonderter Vereinbarung vergütungspflichtig.

Allgemeine Überlassungsbedingungen (AÜB)

5.8. Zur Ermittlung der korrekten Branchenzuschlagshöhe treffen den Kunden die unter Ziffer 7.1 genannten Informationspflichten.

5.9 Die Nordwind-Personal GmbH ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich die Tariflöhne der Zeitarbeitsbranche erhöhen, der Mitarbeiter aufgrund der tariflichen Vorschrift aus § 3 Entgeltgruppe 4 Absatz 2 Entgelttarifvertrag höherzugruppiert ist oder dem Mitarbeiter ein Anspruch gem. § 8 AÜG zusteht. Die Nordwind-Personal GmbH ist weiter berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern eine Neuermittlung des Vergleichsentgelts infolge einer Lohnanpassung des vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs oder eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters dies erfordern.

5.10. Wünscht der Kunde Leistungen von Mehrarbeit, Spät-, Nacht-, Sams- tags-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer gesonderten vorherigen Absprache mit dem Personaldienstleister. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge auf Grundlage des jeweils gültigen Stundensatzes berechnet:

- a) Mehrarbeit (Arbeit ab der 40,01 bis 50 Wochenarbeitsstunde) 25%
- b) Mehrarbeit (Arbeit ab der 50,01 Wochenarbeitsstunde) 50%
- c) Spätarbeit (Arbeit zwischen 13.00 und 22:00 Uhr) 15%
- d) Nachtarbeit (Arbeit zwischen 22:00 und 06:00 Uhr) 25%
- e) Samstagsarbeit (Arbeit zwischen 00:00 und 24:00 Uhr) 50%
- f) Sonntagsarbeit (Arbeit zwischen 00:00 und 24:00 Uhr) 100%
- g) Feiertagsarbeit (Arbeit zwischen 00:00 und 24:00 Uhr sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14:00 Uhr) 100%

Beim Zusammentreffen von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen wird nur der jeweils höchste Zuschlag berechnet. Die vorgenannten Prozentsätze reduzieren sich auf die im Kundenbetrieb für die entsprechenden Zuschläge äquivalenten Werte, sofern im Kundenbetrieb eine Regelung hierüber existiert. In Ermangelung einer solchen greifen die o.g. Prozentsätze. Sollte die kundenbetriebliche Zuschlagsregelung höhere Werte beinhalten, bleibt es bei den hier genannten Prozentsätzen. Es obliegt dem Kunden, die Nordwind-Personal GmbH über eine etwaige Zuschlagsregelung seines Betriebes zu informieren.

5.11. Stehen dem überlassenen Mitarbeiter aufgrund § 8 AÜG n. F. nach neunmonatiger ununterbrochener Überlassung an den Kunden Ansprüche auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (Equal Pay) zu, ist der Kunde verpflichtet, der Nordwind-Personal GmbH rechtzeitig vor Fristablauf alle für die Ermittlung des Equal Pay-Anspruchs erforderlichen Entgeltbestandteile eines vergleichbaren Arbeitnehmers mitzuteilen. Soweit sich hiernach Mehrforderungen des Mitarbeiters ergeben sollten, werden die Parteien Verhandlungen mit dem Ziel einer angemessenen Anpassung des Stundensatzes aufnehmen. Im Übrigen gilt nachstehend Ziffer 7.1 entsprechend. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch uns oder einen anderen Personaldienstleister ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen (§ 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG n. F.)

6. Vermittlungsprovision

6.1. Bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Überlassung durch den Kunden oder ein mit ihm nach § 18 AktG verbundenes Unternehmen steht der Nordwind Personal GmbH eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision ist nach dem aktuellen Stundenrechnungssatz des Mitarbeiters gestaffelt und beginnt nach Abmeldung durch den Kunden bei einem Unterbrechungszeitraum von mehr als 3 Monaten wieder von vorn.

Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision 260 Stunden

- Bei einer Übernahme vom vierten bis sechsten Monat beträgt die Provision 240 Stunden
- Bei einer Übernahme vom siebten bis neunten Monat beträgt die Provision 220 Stunden
- Bei einer Übernahme vom zehnten bis zwölften Monat beträgt die Provision 200 Stunden
- Bei einer Übernahme vom dreizehnten bis zwanzigsten Monat beträgt die Provision 180 Stunden. Danach beträgt die Provision pauschal 2.000,- €.

6.2. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist die Nordwind-Personal GmbH 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 Vermittlungsprovision findet 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. Der Kunde verpflichtet sich im Falle einer provisionspflichtigen Übernahme die Nordwind-Personal GmbH unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen.

7. Informationspflichten des Kunden

7.1. Der Kunde ist verpflichtet, die Nordwind-Personal GmbH für die Zuordnung des Kundenbetriebs zu einer zuschlagspflichtigen Branche sowie die zur Ermittlung des dort fälligen Branchenzuschlags erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere verpflichtet sich der Kunde, den Personaldienstleister über Vereinbarungen im Kundenbetrieb i.S.v. Ziffer 5.7. zu informieren, die Leistungen für die Mitarbeiter vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind auf dem in der Anlage zu den AÜB befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Kunden ist bewusst, dass eine wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für die Nordwind-Personal GmbH haben kann. Sollte dies unterbleiben, kann die Nordwind-Personal GmbH trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Mitarbeitern an den Kunden aussetzen. Das Recht der Nordwind-Personal GmbH bei Verstößen gegen die Informationspflichten seine Leistung zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch der Nordwind-Personal GmbH gem. Ziffer 8.4.

7.2. Der Kunde informiert den Personaldienstleister unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskampfmassnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen.

8. Haftung / Freistellung / Ersatz

8.1. Die Nordwind-Personal GmbH haftet nur für die fehlerfreie Auswahl ihrer Mitarbeiter für

die vereinbarte Tätigkeit. Sie haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, die Nordwind-Personal GmbH von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.

8.2. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet die Nordwind-Personal GmbH bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

8.3. Im Übrigen wird die Haftung der Nordwind-Personal GmbH für das Handeln der Leiharbeitnehmer ausgeschlossen.

8.4. Für alle sonstigen Schäden haftet die Nordwind-Personal GmbH bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte / normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Letzteres gilt nicht 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“) - wie zum Beispiel die sorgfältige Auswahl des zu überlassenden Mitarbeiters. Soweit die Nordwind-Personal GmbH nach vorstehenden Bedingungen haftet, sind Reklamationen vom Entleiher am Tage Ihrer Feststellung, spätestens jedoch binnen einer Woche nach Entstehung des die Reklamation begründenden Umstandes, schriftlich der Nordwind-Personal GmbH anzuzeigen. Verspätete Reklamationen sind ausgeschlossen. Bei rechtzeitiger und berechtigter Reklamation steht die Nordwind-Personal GmbH im Rahmen ihrer Haftung nur für Nachbesserung ein; weitergehende Ansprüche, insbesondere Schadensersatzansprüche, sind ausgeschlossen.

8.5. Sollte der Kunde gegen seine Informationspflichten aus den Ziffern 5.11 und 7 verstoßen, weil er diesen entweder nicht nachkommt, die von ihm gemachten Angaben nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sind oder teilt der Kunde der Nordwind-Personal GmbH Änderungen gemäß Ziffer 5.7. unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist die Nordwind-Personal GmbH aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Kunde zum Ersatz sämtlicher der Nordwind-Personal GmbH hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Sollte der Verstoß gegen die Informationspflicht dazu führen, dass dem Mitarbeiter Ansprüche gegenüber der Nordwind-Personal GmbH entstehen, steht es der Nordwind-Personal GmbH frei, darüber zu entscheiden, ob sie sich gegenüber ihren Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt sie nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der von der Nordwind-Personal GmbH zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Kunde verpflichtet, die Nordwind-Personal GmbH von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

Allgemeine Überlassungsbedingungen (AÜB)

8.6. Hiervon unberührt bleiben sonstige Ansprüche der Nordwind-Personal GmbH auf Schadensersatz.

9. Rechnungslegung / Zahlungsbedingungen

9.1 Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die von unseren Mitarbeitern wöchentlich vorgelegten Zeitnachweise, die vom Kunden zu unterzeichnen sind. Maßgebend für die Berechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundenverrechnungssatz zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Der Entleiher hat die Rechnung inhaltlich zu prüfen und Beanstandungen innerhalb einer Ausschlussfrist von einer Woche ab Rechnungslegung gegenüber der Nordwind-Personal GmbH geltend zu machen. Der Rechnungsbetrag ist sofort, spätestens jedoch zu den in den Rechnungen genannten Fälligkeitstermin ohne Abzug zahlbar. Unsere Mitarbeiter sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

9.2. Im Fall des Zahlungsverzuges werden die gesamten offenstehenden Forderungen zur sofortigen Zahlung fällig. Im Falle des Zahlungsverzuges werden Verzugszinsen gem. § 288 BGB fällig. Die Nordwind-Personal GmbH behält sich die Geltendmachung weiteren Verzugschadens vor. Die Nordwind-Personal GmbH ist berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihr zur Verfügung gestellten Mitarbeiter zurückzuhalten.

9.3. Kommt es in dem Betrieb des Entleihers zu einer Verletzung eines Arbeitnehmers, die der Entleiher bzw. seine Erfüllungsgehilfen zu vertreten haben, so haftet der Entleiher für die aus dieser Pflichtverletzung entstehenden Entgeltfortzahlungskosten der Nordwind-Personal GmbH gegenüber dem Arbeitnehmer.

9.4. Bei nichterreichten der vereinbarten wöchentlichen 35 Stunden ist die Nordwind-Personal GmbH berechtigt, dem Kunden die vereinbarten Stunden in Rechnung zu stellen, soweit der Kunde die Fehlzeiten zu vertreten hat (z.B. bei verspätetem Einsatz, Arbeitsmangel etc.).

10. Aufrechnung / Zurückhaltung

10.1. Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber der Nordwind-Personal GmbH Schadensersatzansprüche aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist rechtskräftig festgestellt.

10.2. Der Kunde darf Forderungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ohne Zustimmung der Nordwind-Personal GmbH an Dritte abtreten oder verpfänden.

11. Kündigung

11.1. Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits in den ersten 3 Vertragsmonaten mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden. Vom 4. bis zum 6. Vertragsmonat beträgt die Frist 2 Wochen zum jeweiligen Wochenende. Ab dem 7. Vertragsmonat beträgt die Frist 4 Wochen zum jeweiligen Wochenende. Bei einer Überlassungsdauer von mehr als einem Jahr beträgt die Frist 8 Wochen zum jeweiligen Wochenende.

11.2. Eine fristlose Kündigung aus wetterbezogenen oder anderen unvorhersehbaren Gründen ist ausgeschlossen.

11.3. Macht die Nordwind-Personal GmbH in den Fällen der Ziffern 3.1. - 3.3. nicht von seinem Recht auf Austausch Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

11.4. Die Nordwind-Personal GmbH ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 9.2. nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche der Nordwind-Personal GmbH auf Schadensersatz.

11.5. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber der Nordwind-Personal GmbH ausgesprochen wird. Die überlassenen Mitarbeiter sind zur Entgegennahme der Kündigung nicht befugt.

12. Verschwiegenheit / Datenschutz / Geheimhaltung / Gleichbehandlung

12.1. Die Nordwind-Personal GmbH sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet.

12.2. Der Auftraggeber erteilt seine Zustimmung zur Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Übermittlung seiner betriebs- und personenbezogenen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Vertrages.

12.3. Die Nordwind-Personal GmbH verpflichtet sich, sämtliche Daten des Auftraggebers vertraulich zu behandeln und nur zum Zweck der Vertragserfüllung zu verwenden.

12.4. Der Kunde verpflichtet sich, die ihm überlassenden Daten und Auskünfte nicht zweckentfremdet zu verwenden und insbesondere nicht an Dritte weiterzuleiten. Das

Erstellen von Kopien und eine Weitergabe dieser sowie Einsicht Dritter in kopierte Dokumente ist nicht gestattet.

12.5. Nach Abschluss einer Überlassungs-, Beratungs- oder Vermittlungstätigkeit ist der Auftraggeber verpflichtet, ihm zur Verfügung gestellte Unterlagen an die Nordwind-Personal GmbH zurückzugeben oder gegen Nachweis zu vernichten. Daten nicht eingestellter Bewerber müssen beim Auftraggeber gelöscht werden.

12.6. Alle notwendigen Daten werden EDV-mäßig erfasst und zur Verarbeitung im Rahmen dieses Vertrages an gesetzlich Auskunfts berechtigte weitergegeben.

12.7. Der Kunde verpflichtet sich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten und unsere MA entsprechend zu behandeln.

13. Rechtsgrundlage / Schlussbestimmungen

13.1 Unsere Mitarbeiter sind nicht befugt, im Namen der Nordwind-Personal GmbH rechtsverbindliche Handlungen vorzunehmen, Erklärungen entgegenzunehmen oder abzugeben.

13.2. Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Auf die Einhaltung der Schriftform kann nur schriftlich verzichtet werden.

13.3. Soweit der Kunde Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten der Sitz der Nordwind-Personal GmbH.

13.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AÜB unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Vereinbarung zu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.