

§ 1 Allgemeines

- (1) Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen **L&W CONSOLIDATION** (Verleiher) nachfolgend **PROJEKTDIENSTLEISTER** – abgekürzt **PD** genannt, und dem **AUFTRAGGEBER** (Entleiher) – abgekürzt **AG** genannt unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- (2) Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme auf einschlägige geltende Tarifverträge, wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz abgewichen, siehe § 8 Abs. 2 und 4 im AÜG. Es gelten die Dokumentationsverpflichtungen gemäß des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes AÜG § 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten.
- (3) Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden.
- (4) Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- (5) Außergewöhnliche Umstände berechtigen den PD einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben bzw. ganz oder teilweise zurückzutreten. Schadenersatzansprüche sind ausgeschlossen.
- (6) Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.
- (7) Abweichungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der besonderen schriftlichen Bestätigung seitens des PD.

§ 2 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens fünf Tage (40 Stunden).
- (2) Die Pflicht zur Zahlung des Honoraranspruchs besteht auch, wenn der Arbeitsvertrag vor Arbeitsantritt durch den AG wieder gelöst, gekündigt, angefochten oder aufgehoben wird bzw. das Arbeitsverhältnis kurzfristig oder vorzeitig beendet wird.
- (3) Die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung ist gem. AÜG auf 18 Monate begrenzt, sofern keine Öffnungsklausel in diesem Bereich besteht.

§ 3 Abrechnungsmodus

- (1) Der Mitarbeiter wird entweder in die AG Zeiterfassung integriert, oder es sind dem Mitarbeiter durch einem Bevollmächtigten des AG am letzten Arbeitstag einer Kalenderwoche, beim Monatswechsel am letzten Arbeitstag des Kalendermonats, ein Tätigkeitsnachweis unterzeichnen. Dies ist dem PD umgehend zu übersenden.
- (2) Der AG ist verpflichtet, die Stunden durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des PD zur Verfügung standen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
- (3) Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigten Stunden sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber dem PD unter Angaben von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.
- (4) Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise. Für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist ausschließlich das betriebliche Arbeitszeitmodell, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, maßgebend unter Berücksichtigung der festgelegten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit.
- (5) Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist grundsätzlich zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.
- (6) Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
 - a) Zuschläge für Überstunden werden grundsätzlich für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung auf Basis der täglichen Arbeitszeit. Überstundenzuschlag ab der 41. Stunde 25%
 - b) Samstagszuschlag 25%
 - c) Sonntagszuschlag 50 %
 - d) Nachzuschlag (23.00 bis 6.00 Uhr) 25%
 - e) Feiertagszuschlag 100%
 - f) Bonuszahlungen werden mit einem Faktor von 1,61 berechnet
- (7) Die Abrechnungen sind sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis §§ 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.
- (8) Der PD ist berechtigt, bei Nichteinhaltung der Zahlungsfristen ohne Ankündigung seine Mitarbeiter nicht mehr zu entsenden. Er behält gleichwohl seine Vergütungsansprüche für diese vom PD nicht zu vertretenden Ausfall-/Wartezeiten. Dieser Vergütungsanspruch entfällt erst dann, wenn ein anderweitiger Einsatz dieser betroffenen Mitarbeiter möglich ist bzw. der PD es unterlassen sollte, einen solchen anderweitigen Einsatz zu nutzen. Die Beweislast hierfür liegt beim AG. Der AG ist zur Aufrechnung oder Zurückbehaltung nur dann berechtigt, wenn seine Gegenansprüche rechtskräftig festgestellt worden oder unstreitig sind.

§ 4 Weisungsbefugnis des AG

- (1) Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

§ 5 Pflichten des AG

- (1) Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.
- (2) Der AG hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.
- (3) Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem PD vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere

in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

- (4) Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- (5) Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen; der AG wird insbesondere den Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder auszuhändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.
- (6) Bei Einsatz der Mitarbeiter beispielsweise in Contischicht-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeitfenstern oder branchenspezifisch umrissenen Sektoren ist der AG verpflichtet, dem PD die im Betrieb des AG für Vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme vor Auftragsbeginn mitzuteilen.
- (7) Der AG verpflichtet sich, für die Mitarbeiter des PD das Arbeitszeitgesetz einzuhalten bzw. entsprechende Sondergenehmigungen bei dem für ihn zuständigen Gewerbeaufsichtsamt einzuholen.

§ 6 Pflichten des PD

- (1) Der PD verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein). Die im Überlassungsvertrag beschriebenen Berufsbilder der überlassenen Mitarbeiter gelten dann von dem PD erfüllt, wenn die Mitarbeiter fachlich in der Lage sind, die ihnen übertragenen Aufgaben zu erledigen.
- (2) Dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- (3) Entspricht der überlassene Mitarbeiter nicht den Erwartungen des AGs, erweist dieser sich insbesondere für die vereinbarten Arbeiten als fachlich oder persönlich ungeeignet, so ist der AG berechtigt, den überlassenen Mitarbeiter innerhalb der ersten zwei Stunden nach Auftragsannahme zurückzuweisen. Der PD verzichtet in diesem Fall auf die Berechnung der vereinbarten Vergütung für diese Zeit, bleibt aber berechtigt, an Stelle des zurückgewiesenen Mitarbeiters andere Mitarbeiter zu überlassen. Fachliche Mängel der entliehenen Mitarbeiter sind unverzüglich vom AG schriftlich zu rügen, andernfalls sind derartige Einwendungen wirksam.
- (4) Die Leistungspflicht des PDs ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PD dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- (5) Sollte der AG von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist PD im Hinblick auf § 11 Abs. 5 AÜG verpflichtet in diesem Bereich keine Mitarbeiter einzusetzen. Macht der Mitarbeiter von seinem Leistungsverweigerungsrecht keinen Gebrauch und wird der Mitarbeiter wegen des Arbeitskampfes/Streiks vom AG nicht eingesetzt, sind vom AG dem PD die Ausfallstunden zu vergüten. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen der höheren Gewalt.
- (6) Der PD verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

§ 7 Personalvermittlung nach vorheriger Überlassung

- (1) Übernimmt der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den Mitarbeiter aus dem Überlassungsvertrag, so gilt dies als Vermittlung.
- (2) Gehen Sie oder ein mit Ihnen verbundenes Unternehmen während eines bestehenden Überlassungsverhältnisses oder unmittelbar im Anschluss an ein Überlassungsverhältnis ein Beschäftigungsverhältnis mit dem von uns überlassenen Mitarbeiter ein (unabhängig ob aufgestellter oder auf freiberuflicher Basis), so sind wir berechtigt, ein Vermittlungshonorar von 30% des zukünftigen Bruttojahresgehaltes (inkl. aller Sonderzahlungen) des vermittelten Mitarbeiters zu erheben. Das Honorar reduziert sich um jeweils 1/18 pro vollendeten Überlassungsmonat. Die Übernahme nach 18 Monate der Überlassung ist kostenfrei.
- (3) Das jeweilige Honorar ist fällig mit Abschluss des Vertragsverhältnisses zwischen unserem Mitarbeiter und Ihnen. Alle Honorare verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

§ 8 Haftung

- (1) Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung von PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.
- (2) PD haftet vielmehr ausschließlich für die Auswahl der Mitarbeiter, und zwar mit eigenüblicher Sorgfalt. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung. Der Höhe nach ist die Haftung von PD auf das Fünffache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 40 Wochenstunden beschränkt.
- (3) Berühren Dritte sich eines Anspruchs aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, PD und den Mitarbeiter von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.
- (4) Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadenersatz.

§ 9 Kündigung

- (1) Der Vertrag kann mit einer Frist von zehn Werktagen beiderseitig gekündigt werden.
- (2) Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

§ 10 Vertragsklausel - Aufrechnung

- (1) Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch PD. Dies gilt auch für die Änderung des Vertrages und der Änderung dieser Schriftformklausel.
- (2) Diese AGBs dürfen nur von einem Geschäftsführer des PD abgeändert oder außer Kraft gesetzt werden.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahe kommt.
- (4) Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.
- (5) Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist der Sitz des PD.

§ 1 Allgemeines

Diese Bedingungen gelten zwischen der **L&W CONSOLIDATION GmbH**, nachfolgend **L&W** genannt, und dem **AUFTRAGGEBER** – abgekürzt **AG** genannt unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

§ 2 Leistungen der L&W

(1) Die Leistung der L&W besteht in der Rekrutierung und Vermittlung von Bewerbern mit der vereinbarten Qualifikation. Dazu gehören folgende Tätigkeiten:

- Erarbeiten von Stellenbeschreibungen nach den Vorgaben des AG
- Bewerbersuche im eigenen Bewerberpool
- Sichtung und Auswertung der eingegangenen Bewerbungen
- Nachfordern von fehlenden Unterlagen
- Bearbeitung der Bewerberkorrespondenz
- Gespräche mit ausgewählten Bewerbern
- Erstellen von Bewerberprofilen und Terminvereinbarung zur Vorstellung der Bewerber im Unternehmen des AGs

(2) Die L&W verpflichtet sich, jeden Auftrag gewissenhaft und sorgfältig zu erfüllen.

(3) Die Parteien können vereinbaren, dass die L&W Stellenanzeigen in Zeitungen und einschlägigen Fachzeitschriften schaltet. Die L&W entwirft in diesem Falle die Anzeigentexte und legt sie dem AG zusammen mit einem Kostenvoranschlag für die Anzeigschaltung zur Freigabe vor. Für entsprechende Druckvorlagen hat der AG auf eigene Kosten zu sorgen.

§ 3 Pflichten AG

- (1) Der AG hat der L&W alle im Rekrutierungsprozess erforderlichen Unterlagen und Daten wie Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile zur Verfügung zu stellen.
- (2) Hat sich ein von L&W benannter Bewerber bereits unabhängig von den Dienstleistungen der L&W beim Auftraggeber beworben, ist der AG verpflichtet, die L&W unverzüglich hiervon zu unterrichten. In diesem Fall erbringt die L&W hinsichtlich dieses Bewerbers keine Leistungen mehr. Der AG kann die L&W jedoch anweisen, auch bezüglich dieses Bewerbers weiter tätig zu werden. Kommt es in einem derartigen Fall zum Vertragsabschluss zwischen AG und Bewerber, hat der AG auch das Vermittlungshonorar zu entrichten.

§ 4 Datenschutz und Vertraulichkeit

- (1) Die L&W sichert eine vertrauliche Behandlung aller im Rahmen des Auftrages erhaltenen Informationen zu.
- (2) Die L&W ist berechtigt, sämtliche vom AG für die Personalvermittlung erhaltenen Daten zu speichern, zu verarbeiten und vollständig an in Betracht kommende Bewerber zu übermitteln. In diesem Zusammenhang ist die L&W insbesondere zur Weitergabe des Namens des AG, der genauen Beschreibung der zu besetzenden Stelle und der Höhe der zugesagten Vergütung berechtigt. Hat sich ein Vermittlungsauftrag erledigt, verpflichtet sich die L&W zur zeitnahen Löschung der in diesem Zusammenhang erhobenen Daten.
- (3) Bewerberexposés, die der AG von L&W erhält, bleiben Eigentum der L&W. Jedes Exposé ist streng vertraulich zu behandeln. Es ist bei Nichteinstellung des Bewerbers unverzüglich zurückzugeben oder den Anforderungen der DSGVO und des Bundesdatenschutzgesetzes entsprechend zu vernichten. Eine Weitergabe an Dritte oder das Erstellen von Kopien ist nicht gestattet.
- (4) Die Vertragsparteien verpflichten sich, Informationen und Unterlagen, die sie im Rahmen des Vermittlungsauftrags erhalten haben, vertraulich zu behandeln und nicht an unberechtigte Dritte weiter zu geben. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung dieses Vertrages fort.
- (5) Der AG hat von L&W erhaltene Unterlagen auf Verlangen jederzeit wieder herauszugeben. Dies gilt nicht für Unterlagen von Bewerbern, mit denen der AG einen Vertrag abgeschlossen hat.

§ 5 Vertragsabschluss mit Bewerbern

- (1) Kommt es zu einem Vertragsabschluss zwischen AG und vermitteltem Bewerber, so verpflichtet sich der AG, die L&W unverzüglich darüber zu unterrichten; eine Kopie des geschlossenen Vertrages zu übersenden und Auskunft über die vereinbarte Monatsvergütung, sämtliche sonstigen Vergütungsbestandteile und geldwerten Vorteile sowie über die vereinbarte Vertragslaufzeit zu erteilen.

§ 6 Honorar

- (1) Das Vermittlungshonorar beträgt 30 % des zukünftigen Bruttojahresgehaltes.
- (2) Bei Sonderqualifikationen kann eine erhöhte Pauschale erhoben werden. Dies wird gesondert kommuniziert und schriftlich festgehalten.
- (3) Bei Vermittlungstätigkeiten in der Entgeltgruppe E1 bis E2, sofern ein gültiger Vermittlungsgutschein der Agentur für Arbeit vorliegt, erhebt die L&W nur Gebühren abzgl. des Gutscheines für die Vermittlungstätigkeit. Der AG verpflichtet sich die erforderlichen Dokumente für die Beantragung und Abwicklung des Vermittlungsgutscheines auszufüllen.

- (4) Bei der Ermittlung des zugrundeliegenden Jahresgehaltes werden folgende Punkte hinzugerechnet: Weihnachtsg Gratifikation, Urlaubsgeld, geldwerte Vorteile sowie sämtliche sonstige variable Gehaltsbestandteile.
- (5) Der Honoraranspruch entsteht, wenn ein Arbeitsverhältnis, eine Vereinbarung über eine freie Mitarbeiterschaft oder eine vergleichbare Tätigkeit zwischen dem AG oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen und dem von L&W vorgeschlagenen Bewerber abgeschlossen wurde.
- (6) Sollte ein durch die L&W benannter Bewerber für eine andere Position, als die für die er ursprünglich vorgesehen wurde, eingestellt werden, so wird das vereinbarte Honorar ebenfalls in vollem Umfang fällig.
- (7) Sonderleistungen wie anfallende Kosten für Stellenanzeigen in Printmedien, Eignungstests oder sonstige Nebenkosten sind durch den AG zu erstatten, wenn dies zwischen den Parteien gesondert vereinbart wurde.
- (8) Auslagen für Vorstellungsgespräche und dafür entstehende erforderliche Reise- oder Unterbringungskosten sind durch den AG direkt an die Bewerber zu erstatten.
- (9) Das Honorar ist zum Arbeitsantritt und zzgl. der gültigen MwSt fällig. Sonderabsprachen sind möglich, müssen jedoch schriftlich festgehalten werden.

§ 7 Kündigung

- (1) Der Vermittlungsvertrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von 2 Wochen zum Ende einer Kalenderwoche gekündigt werden. Kommt innerhalb von 12 Monaten nach der Kündigung des Vermittlungsvertrages ein Vertrag zwischen dem AG und einem von L&W vorgeschlagenen Bewerber zustande, entsteht der Honoraranspruch nach § 6 dennoch.

§ 8 Haftung

- (1) Die L&W ist zur Suche und zum Nachweis geeigneter Bewerber verpflichtet. Es besteht hingegen keine Verpflichtung zur Überprüfung der Richtigkeit der von Bewerbern gemachten Angaben. Hierfür und für die Einstellungsentscheidung selbst ist allein der AG verantwortlich. Deshalb haftet die L&W weder für fehlende Qualifikationen des Bewerbers, noch für Schäden, die der vermittelte Bewerber in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht.

§ 9 Schlussbestimmungen

- (1) Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- (2) Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Das gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.
- (3) Der AG ist nicht berechtigt, gegenüber der L&W aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- (4) Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung dieser allgemeinen Vertragsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmung oder Teilbestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck dieser Vereinbarung am nächsten kommt.
- (5) Sind die Parteien Kaufleute, ist Gerichtsstand für alle Streitigkeiten Duisburg.