



AGB - Synergie Personal Deutschland GmbH.

Hinweis: Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Zeitarbeitnehmer“ „Mitarbeiter“ oder „Bewerber / Kandidat“ umfasst alle Geschlechter. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

1. ALLGEMEINES

(1) Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend: „AGB“) gelten zwischen Unternehmern im Sinne von § 310 BGB (nachfolgend Auftraggeber oder kurz „AG“ genannt) und der Synergie Personal Deutschland GmbH. Bei laufender Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmer i.S.v. § 14 BGB gelten diese AGB nach erstmaliger Einbeziehung auch für alle Folgegeschäfte zwischen der Synergie Personal Deutschland GmbH und dem Auftraggeber, selbst wenn die Synergie Personal Deutschland GmbH in den Folgegeschäften nicht nochmals ausdrücklich auf diese AGB hinweist.

(2) Abweichende, entgegenstehende oder ergänzende AGB des Auftraggebers gelten, selbst bei Kenntnis, nur bei ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung durch die Synergie Personal Deutschland GmbH.

(3) Die Bestimmungen eines zwischen der Synergie Personal Deutschland GmbH und dem Auftraggeber geschlossenen (Rahmen)Arbeitnehmerüberlassungs- oder Personalvermittlungsvertrages über die von diesen AGB erfassten Dienstleistungen gehen im Falle eines inhaltlichen Widerspruchs den Bestimmungen dieser AGB vor.

(4) Die für den Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der AG vor Arbeitsaufnahme vorzulegen.

(5) Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.

(6) Unter dem Hinweis auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG sichert die Synergie Personal Deutschland GmbH dem Auftraggeber zu, dass nur solche Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem direkten Arbeitsverhältnis zur Synergie Personal Deutschland GmbH stehen. Eine Überlassung der Zeitarbeitnehmer an Dritte durch den Auftraggeber ist ausgeschlossen (Verbot des Kettenverleihs).

2. GRUNDSATZ DER GLEICHSTELLUNG UND ÜBERLASSUNGSHÖCHSTDAUER

(1) Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer 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 AG verpflichtet, unverzüglich die Synergie Personal Deutschland GmbH zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG 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.

(2) Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer 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 AG die Synergie Personal Deutschland GmbH unverzüglich darüber informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist



der AG verpflichtet, unverzüglich die Synergie Personal Deutschland GmbH zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG 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.

(3) Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter 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 AG die Synergie Personal Deutschland GmbH darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG die Synergie Personal Deutschland GmbH in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb, in dem ein Zeitarbeiter auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

3. DAUER DER ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeiter beträgt mindestens 7 Stunden am Tag; im Übrigen gelten die Bestimmungen des jeweiligen Überlassungsvertrages oder der Konkretisierungsmitteilung.

4. ABRECHNUNG UND ZUSCHLÄGE

(1) Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Zeitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG täglich, spätestens jedoch wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen. Die Zeitarbeiter haben etwaig beim Auftraggeber vorhandene Instrumente zur Zeiterfassung (Arbeitszeitnachweis / elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen.

(2) Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, während der ihm die Mitarbeiter der Synergie Personal Deutschland GmbH zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Der AG wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen.

(3) Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Umsatzsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

(4) Auf die Stundenverrechnungssätze sind – vorbehaltlich abweichender Individualvereinbarungen – folgende Zuschläge zu berechnen:

- a) Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 35 Stunden in der Woche hinausgehen.
- b) ab der 35. Stunde: 25%
- c) ab der 40. Stunde: 50%
- d) Samstagzuschlag 1. und 2. Stunde: 25%



- e) Samstagszuschlag ab der 3. Stunde: 50%
- f) Wechselschicht: 15%
- g) Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr): 25%
- h) Sonntagsstunden: 100%
- i) Feiertagsarbeiten: 150%

(5) Erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundenverrechnungssätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundenverrechnungssätzen. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Zeitarbeiter gemäß § 8 AÜG anwendbar, sind die an den Zeitarbeiter tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom AG zu zahlenden Stundenverrechnungssatz anzuwenden.

(6) Rechnungen von der Synergie Personal Deutschland GmbH sind mit Zugang beim Auftraggeber ohne Abzug fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Werktagen nach Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto der Synergie Personal Deutschland GmbH eingeht. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht.

(7) Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist die Synergie Personal Deutschland GmbH berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

(8) Einwände gegen die von der Synergie Personal Deutschland GmbH erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung in Textform gegenüber der Synergie Personal Deutschland GmbH unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

5. WEISUNGSBEFUGNIS DES AG

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

6. RECHTE UND PFLICHTEN DES AG

(1) Die Zeitarbeiter werden am Einsatzort vor Aufnahme der Tätigkeit vom Auftraggeber in die spezifischen Gefahren der Tätigkeit eingewiesen und über Maßnahmen zur Unfallvermeidung und Abwehr von Gefahren unterwiesen. Im Falle eines Arbeitsunfalls des Zeitarbeitnehmers verpflichtet der Auftraggeber sich zur umgehenden Meldung.

(2) Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

(3) Der Synergie Personal Deutschland GmbH ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

(4) Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die



der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können von der Synergie Personal Deutschland GmbH nicht entgegengehalten werden.

(5) Der AG ist verpflichtet, die Synergie Personal Deutschland GmbH unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Der Synergie Personal Deutschland GmbH ist es tarifvertraglich verboten, seine Mitarbeiter in einem ordnungsgemäß bestreikten Betrieb einzusetzen. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Das gilt auch für Zeitarbeitnehmer, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Im Falle eines Streiks im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeitnehmer ruhen.

(6) Der AG ist verpflichtet, die Synergie Personal Deutschland GmbH unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der Auftraggeber ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer, bis zum 3. Werktag des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass die Synergie Personal Deutschland GmbH dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

7. RECHTE UND PFLICHTEN DER SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND GMBH

(1) Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit von der Synergie Personal Deutschland GmbH im eigenen Ermessen ausgewählt.

(2) Die Synergie Personal Deutschland GmbH verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein). Die Synergie Personal Deutschland GmbH stellt einzelvertraglich mit dem Zeitarbeitnehmer sicher, dass datenschutzrechtliche Bestimmungen der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

(3) Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten - unter Wahrung des Konkretisierungserfordernisses- ersetzt wird. Der Auftraggeber hat die Ungeeignetheit des Zeitarbeitnehmers zu begründen.

(4) Die Leistungspflicht der Synergie Personal Deutschland GmbH ist auf einen im Überlassungsvertrag oder in der Konkretisierungsmitteilung namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass die Synergie Personal Deutschland GmbH dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), spricht der AG die Synergie Personal Deutschland GmbH für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

(5) Der AG kann den Zeitarbeitnehmer während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

8. HÖHERE GEWALT

(1) Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von der Synergie Personal Deutschland GmbH liegende und von dieser nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden die Synergie Personal Deutschland GmbH für die Dauer des Ereignisses von ihren termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.



(2) Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die von der Synergie Personal Deutschland GmbH zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch die Synergie Personal Deutschland GmbH berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

9. ÜBERNAHME VON ZEITARBEITNEHMERN/VERMITTLUNGSPROVISION

(1) Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

(2) Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

(3) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

(4) Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

(5) In den Fällen der Ziff. (9.1) und (9.2) hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Mitarbeiters ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Im weiteren beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme:

- innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter
- bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter
- bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats nach Beginn der Überlassung 1 Bruttomonatsgehalt
- und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehalt

(6) Für die Berechnung der vorangegangenen Überlassungsmonate sind ausschließlich ununterbrochene Überlassungszeiträume seit Beginn der jeweils letzten Überlassung maßgeblich, d.h. mehrere einzelne/vorangegangene Überlassungszeiträume werden nicht addiert.

(7) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister innerhalb von 2 Wochen nach Vertragsabschluss eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.



(8) Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehältes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

(9) Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

10. GEHEIMHALTUNG, DATENSCHUTZ

(1) Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von der Synergie Personal Deutschland GmbH bestimmungsgemäß oder zufällig 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 AG nachweislich vor Erhalt der Informationen oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

(2) Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

(3) Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

(4) Die Synergie Personal Deutschland GmbH und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.

11. HAFTUNG VON DER SYNERGIE PERSONAL DEUTSCHLAND GMBH SOWIE DES AG

(1) Die Synergie Personal Deutschland GmbH haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers.

(2) Die Synergie Personal Deutschland GmbH haftet nicht für vom Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben. Synergie Personal Deutschland GmbH haftet insbesondere nicht für die vom überlassenen Zeitarbeitnehmer verursachten Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter von der Synergie Personal Deutschland GmbH.

(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 Zeitarbeitnehmers sind.

(4) Die Synergie Personal Deutschland GmbH haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.



(5) Die Synergie Personal Deutschland GmbH haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit ihrer Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung von der Synergie Personal Deutschland GmbH ist in Fällen des Vorsatzes und grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

(6) Die Synergie Personal Deutschland GmbH 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 Auftraggeber vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung von der Synergie Personal Deutschland GmbH ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

(7) Im Übrigen ist die Haftung der Synergie Personal Deutschland GmbH – 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.

(8) Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen von der Synergie Personal Deutschland GmbH.

(9) Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

(10) Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, die Synergie Personal Deutschland GmbH und/oder den Zeitarbeiter von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.9 ausgeschlossen ist.

(11) Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z.B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1 – 4 AÜG ist die Synergie Personal Deutschland GmbH in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Zeitarbeiter hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des AG gleichzustellen. In diesen Fällen ist die Synergie Personal Deutschland GmbH für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen, vgl. Nr. 2.1 und 2.3 sowie Anlagen 2 und 3 zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Macht der AG in diesem Zusammenhang, unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeiter der Synergie Personal Deutschland GmbH wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird die Synergie Personal Deutschland GmbH dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der Synergie Personal Deutschland GmbH ist frei darüber zu entscheiden, ob sie sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; Insoweit unterliegt sie nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der AG der Synergie Personal Deutschland GmbH zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG der Synergie Personal Deutschland GmbH 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 AG 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 AG gegenüber Synergie Personal Deutschland GmbH für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen die Synergie Personal Deutschland GmbH aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

(12) Ziffer 11.11 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeitnehmer 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.

(13) Sollten die von dem AG 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 Zeitarbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 11.11 entsprechend.

12. VERTRAGSKLAUSEL – AUFRECHNUNG

Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen der Synergie Personal Deutschland GmbH aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

13. GERICHTSSTAND

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit diesem Vertrag entstehen, ist der Hauptsitz von Synergie Personal Deutschland GmbH in Karlsruhe

14. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt. Das Gleiche gilt, soweit sich herausstellen sollte, dass diese Vereinbarung eine Lücke enthält. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen oder zur Ausfüllung der Lücke soll eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragschließenden gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck der Vereinbarung gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieser Vereinbarung den Punkt bedacht hätten. Dies gilt auch dann, wenn die Unwirksamkeit einer Bestimmung etwa auf einem in dieser Vereinbarung normierten Maß der Leistung oder Zeit (Frist, Termin) beruht; es tritt in solchen Fällen ein dem Gewollten möglichst nahekommendes rechtlich zulässiges Maß der Leistung oder Zeit (Frist, Termin) an die Stelle des Vereinbarten.

(2) Die Vertragsschließenden sind verpflichtet, dasjenige, was nach vorstehender Ziffer 14.1 Geltung hat, durch eine schriftliche Änderung oder Ergänzung des Wortlauts des Vertrages festzuhalten.

Karlsruhe, 01.05.2024

SYNERGIE Personal Deutschland GmbH