

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGBs) Der Trenkwalder Deutschland Gruppe

Stand: 20. April 2017

TEIL I - Allgemeine Regelungen

§1 Geltungsbereich

1. Die Trenkwalder Deutschland Gruppe - im Folgenden Trenkwalder Deutschland genannt - umfasst die Unternehmen Trenkwalder Personaldienste GmbH, Trenkwalder Personal Service Agentur GmbH und Trenkwalder Personaldienste Medical Care GmbH. Der Unternehmenssitz für alle genannten Gesellschaften lautet:

Kastenbauerstraße 2, 81677 München
2. Die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) sind wesentlicher Bestandteil aller durch Unternehmen der Trenkwalder Deutschland Gruppe offerierten Personaldienstleistungen. Diese umfassen insbesondere die folgenden Dienstleistungsgruppen:
 - › Arbeitnehmerüberlassung
 - › Personalvermittlung
3. Mit Vertragsanbahnung (bspw. der Vorstellung von Kandidatenprofilen), spätestens aber mit Vertragsschluss oder Inanspruchnahme der Leistung, gelten die AGB als angenommen und werden Bestandteil des Vertrages zwischen Trenkwalder Deutschland und dem Kunden. Hiervon abweichende AGB des Kunden erlangen nur Gültigkeit, wenn sie von Trenkwalder Deutschland ausdrücklich schriftlich anerkannt werden.
4. Abweichende Vereinbarungen gegenüber diesen AGBs, die mittels Einzel- oder Rahmenvereinbarung zwischen Trenkwalder Deutschland und dem Kunden schriftlich geschlossen wurden, gehen den Bestimmungen dieser AGB vor.

§2 Schriftform

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

§ 3 Teilnichtigkeit

1. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam bzw. nicht gemäß dem ursprünglichen Vertragszweck durchführbar sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.
2. In Fall einer Teilnichtigkeit, gemäß §3 Abs.1, haben die Vertragsparteien anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine solche zu treffen, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien auszufüllen, welche dem wirtschaftlichen Zweck der AGB und der Einzel- bzw. Rahmenvereinbarung möglichst weitgehend entspricht.

§4 Referenznennung

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

§5 Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen

Sämtliche zur Verfügung gestellte Informationen, über vorgeschlagene Kandidaten, unterliegen den datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Entsprechend sind zur Verfügung gestellte Unterlagen nur für den vorgesehen Zweck zu verwenden und nach Zweckerreichung zurückzugeben bzw. unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu vernichten. Eine Speicherung bzw. Archivierung über den vorgesehen Zweck hinaus bzw. eine Weitergabe an unberechtigte Dritte ist unzulässig.

§6 Anwendbares Recht und Gerichtsstand

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

TEIL II - Arbeitnehmerüberlassung

§7 Spezielle Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung

Die Bestimmungen der §§ 8 - 16 finden ausschließlich auf die Anbahnung und Durchführung von Rechtsgeschäften der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung von Mitarbeitern der Trenkwalder Deutschland Gruppe (Verleiher) an den Kunden (Entleiher) Anwendung.

§8 Tarifverträge, Mindestlöhne und gesetzliche Vorschriften

1. Die Arbeitnehmerüberlassung durch Trenkwalder Deutschland (Verleiher) erfolgt unter Berücksichtigung aller einschlägigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AUG) sowie der für Trenkwalder Deutschland geltenden Tarifverträge. Dies sind derzeit die „Tarifverträge Zeitarbeit“, abgeschlossen zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB (diese sind IG BCE, NCG, IG Metall, GEW, ver.di, IG BAU, EVG, GdP). Die „Tarifverträge Zeitarbeit“, bestehend aus Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Entgelttarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung. Dies umfasst auch einschlägige Branchenzuschlagstarifverträge.
2. Trenkwalder Deutschland (Verleiher) verpflichtet sich sicherzustellen, dass die Bestimmungen des gesetzlichen

Mindestlohn gemäß Mindestlohngesetz (MiLoG) sowie etwaig zu zahlender Branchenmindestlöhne gemäß den Bestimmungen des § 8 Abs. 3 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) eingehalten werden.

3. Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich, hinsichtlich der an ihn überlassenen Leiharbeitnehmer, alle einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die jeweils geltenden Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten.

§9 Bereitstellung von Kandidatenprofilen

1. Auf Wunsch des Kunden (Entleiher) erstellt und überlässt Trenkwalder Deutschland (Verleiher) im Rahmen der Mitarbeiterauswahl Kandidatenprofile zur Beurteilung der Eignung eines Einsatzes der Kandidaten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an den Kunden (Entleiher). Die Kandidatenprofile bleiben auch bei einer Überlassung an den Kunden (Entleiher) Eigentum von Trenkwalder Deutschland (Verleiher).
2. Mit jeder Versendung eines Kandidatenprofils gelten diese AGBs durch den Kunden (Entleiher) als anerkannt.
3. Trenkwalder Deutschland (Verleiher) haftet nicht für falsche oder unvollständige Angaben in den Profilen, wenn diese auf falscher oder fehlerhafter Angaben der Kandidaten beruhen.
4. Kommt es im Zeitraum von drei Monaten nach Überlassung eines Kandidatenprofils zu einer Anstellung des Kandidaten beim Kunden (Entleiher) ohne dass der Kandidat im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beim Kunden (Entleiher) eingesetzt war, ist Trenkwalder Deutschland (Verleiher) berechtigt eine Vermittlungsprovision in Höhe von 24% des Jahresbruttoeinkommens des Kandidaten zu verlangen. Als Jahresbruttoeinkommen gilt das Bruttomonatsgehalt des Kandidaten beim Kunden (Entleiher) ohne Nebenzuwendungen multipliziert mit dem Faktor 12. Im Streitfall obliegt es dem Kunden (Entleiher) nachzuweisen, dass die Einstellung unabhängig von der Überlassung Kandidatenprofilen erfolgt ist. Diese Regelung findet keine Anwendung, wenn die Überlassung des Kandidatenprofils exklusiv im Rahmen eines Auftrages zur Personalvermittlung erfolgte. In diesen Fall entsteht ein Vermittlungsentgeltanspruch wie zuvor individuell zwischen Verleiher und Entleiher vereinbart.

§10 Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

1. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) zwischen Trenkwalder Deutschland (Verleiher) und Kunde (Entleiher) ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG eindeutig als solcher zu bezeichnen - Vertragstitel: "Arbeitnehmerüberlassungsvertrag" (AÜV), "Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag" (Rahmen-AÜV) bzw. "Auftragsbestätigung zum Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag" (Auftragsbestätigung Rahmen-AÜV) - und bedarf gemäß § 12 AÜG immer der Schriftform.
2. Gemäß den Bestimmungen des § 1 Abs. 1 AÜG verpflichtet sich der Kunde (Entleiher) den Leiharbeitnehmer erst tätig werden lassen, wenn der AÜV geschlossen wurde. Der Leiharbeitnehmer ist im Vertrag bzw. in Fällen eines Rahmen-AÜVs in den zugehörigen Einzelabrufen eindeutig zu benennen.
3. Der Kunde (Entleiher) hat im AÜV und im Rahmen-AÜV anzugeben welche besonderen Merkmale, die für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat, wo der Leiharbeitnehmer eingesetzt werden soll (Einsatzort) und welche berufliche Qualifikationen und besonderen Kenntnisse dafür erforderlich sind
4. Abweichende Regelungen zu rahmenvertraglichen Vereinbarungen ("Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung" und/oder "Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag") sind in jedem Fall einzelvertraglich zwischen den Parteien zu vereinbaren.

§11 Einsatzdauer, Abmeldung vom Einsatz, Höchstüberlassungsdauer

1. Der geplante Zeitraum der Überlassung des Leiharbeitnehmers (Einsatzdauer) ist im AÜV bzw. im Einzelabruf zum Rahmen-AÜV schriftlich zu vereinbaren und endet, sofern nicht schriftlich eine Verlängerung der Einsatzdauer vereinbart wurde, mit Erreichen des Endtermins des Überlassungszeitraums, ohne dass einer Abmeldung des Leiharbeitnehmers bedarf.
2. Die Einsatzdauer ist, in jedem Falle, längstens auf die zulässige Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1 Abs. 1b) AÜG beschränkt. Eine längere Überlassungsdauer ist nur gegen Erbringung eines geeigneten Nachweises, der den Voraussetzungen des § 1 Abs. 1b) AÜG entspricht. Der Nachweis ist durch den Kunden (Entleiher) zu erbringen.
3. Einsatzzeiten die der Leiharbeitnehmer beim Kunden (Entleiher) bereits erbracht hat, sind, gemäß § 1 Abs. 1 b) Satz 2 AÜG, vollständig auf die zulässige Höchstüberlassungsdauer anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen.
4. Eine vorzeitige Beendigung des Einsatzes eines Leiharbeitnehmers (Abmeldung) bedarf der Textform (schriftlich, per Email / Fax). Die vertraglich vereinbarten Abmeldefristen sind zu berücksichtigen. Trenkwalder Deutschland (Verleiher) behält sich vor, in Fällen der Nichteinhaltung der Abmeldefristen, nicht geleistete Einsatzzeiten während der Abmeldefrist auf Grundlage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten in Rechnung zu stellen. Das Recht zur fristlosen Beendigung des Einsatzes aus wichtigen Grund bleibt hiervon unberührt.
5. Beabsichtigt der Kunde (Entleiher) einen konkreten Leiharbeitnehmer über das vertraglich vorgesehene Ende der Einsatzzeit hinaus weiter einzusetzen, so hat er dies Trenkwalder Deutschland (Verleiher) mindestens fünf Arbeitstage im Voraus schriftlich anzukündigen. Dies kann Trenkwalder Deutschland (Verleiher) nur im Rahmen der zulässigen Höchstüberlassungsdauer, gemäß § 1 Abs. 1 b) AÜG gewährleisten. Kommt der Kunde (Entleiher) dieser Verpflichtung nicht rechtzeitig nach, ist Trenkwalder Deutschland (Verleiher) berechtigt, anderweitig Ersatz zu stellen.

§ 12 Auskunftspflichten des Entleihers

1. Der Kunde (Entleiher) ist verpflichtet, vor jeder Überlassung zu prüfen und anzugeben,
 - a) ob ein Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden (Entleiher) selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 AktG verbundenen Unternehmen im Sinne des § 15 AktG ausgeschieden ist und / oder
 - b) ob der Leiharbeitnehmer nicht mehr als drei Monaten vor der Überlassung durch Trenkwalder Deutschland (Verleiher) oder einen dritten Personaldienstleister an den Kunden (Entleiher) überlassen wurde.
 - c) ob und wenn ja, welche sowie in welchem Umfang der Leiharbeitnehmer Tätigkeiten ausführen soll, die unter dem Geltungsbereich von Branchenmindestlöhnen gemäß AEntG fallen.
2. Ist ein Branchenzuschlagstarif einschlägig oder sind wesentlich gleiche Arbeitsbedingungen, inkl. Arbeitsentgelt zu gewähren, gelten folgende Vereinbarungen:

- a) Der Kunde (Entleiher) informiert Trenkwalder Deutschland (Verleiher) unverzüglich über jede Änderung des Vergleichsentgelts und wesentlich gleiche Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer. Jegliche Änderungen werden Gegenstand des Vertrags.
 - b) Ist ein Branchenzuschlagstarif einschlägig, setzt der Kunde (Entleiher) Trenkwalder Deutschland (Verleiher) unverzüglich über die Einführung, Änderung oder Beendigung einer betrieblichen Vereinbarung im oben genannten Einsatzbetrieb in Kenntnis, sofern diese Leistungen für an ihn überlassene Leiharbeitnehmer vorsehen. Gleiches gilt für Änderungen des Vergleichsentgeltes im Betrieb des Kunden (Entleihers).
 - c) Sind wesentliche Arbeitsbedingungen, inkl. Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer zu gewähren, setzt der Kunde (Entleiher) Trenkwalder Deutschland (Verleiher) unverzüglich über die Einführung, Änderung oder Beendigung tariflicher oder betrieblicher Vereinbarungen im Geltungsbereich des genannten Einsatzbetriebes in Kenntnis.
3. Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich Trenkwalder Deutschland (Verleiher) umgehend von bevorstehenden Arbeitsk Kampfmaßnahmen in Kenntnis zu setzen.

§ 13 Pflichten des Entleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

1. Der Kunde (Entleiher) ist berechtigt, dem Leiharbeitnehmer alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang dem jeweiligen Tätigkeitsbereich entsprechen. Der Leiharbeitnehmer wird in den Arbeitsablauf im Betrieb des Kunden (Entleiher) einbezogen.
2. Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich, arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen eines Leiharbeitnehmers (insb. unentschuldigtes Fehlen, Zu-Spät-Kommen, Schlechtleistung) Trenkwalder Deutschland (Verleiher) unverzüglich anzuzeigen. Kommt der Kunde (Entleiher) dieser Anzeigepflicht nicht nach, ist er zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nicht berechtigt und Schadensersatzansprüche sind ausgeschlossen
3. Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich, einen Arbeitsunfall unverzüglich Trenkwalder Deutschland (Verleiher) zu melden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen.
4. Zur Wahrnehmung seiner Verpflichtungen als Arbeitgeber ist Trenkwalder Deutschland (Verleiher) innerhalb der betrieblichen Arbeitszeiten und in Absprache mit dem Kunden (Entleiher) Zutritt zu den Arbeitsplätzen seiner Leiharbeitnehmer zu gewähren.
5. Der Kunde (Entleiher) trägt die alleinige Verantwortung für eine eigenmächtig veranlasste vertrags- oder gesetzeswidrige Beschäftigung der Leiharbeitnehmer - insbesondere dem Einsatz an einem anderen als den vereinbarten Einsatzort / -betrieb oder einer anderen als der vereinbarten Tätigkeit - und stellt Trenkwalder Deutschland (Verleiher) insoweit von jeder Haftung frei.
6. Die Überlassung der Leiharbeitnehmer durch den Kunden (Entleiher) an Dritte (sog. Kettenverleih) ist unzulässig und daher ausgeschlossen
7. Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich für Tätigkeiten, die unter das MiLoG und/oder die Regelungen des AEntG fallen unverzüglich nach Art und Umfang der Tätigkeit (Beschreibung von Einzeltätigkeiten / Mischstätigkeiten) Trenkwalder Deutschland (Verleiher) anzuzeigen, soweit diese Tätigkeiten von Leiharbeitnehmern im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt werden (sollen). Dies gilt auch in den Fällen, in denen der Entleiher selbst nicht unter den Geltungsbereich des AEntG fällt. Sinn und Zweck der Anzeigepflicht ist es Trenkwalder Deutschland (Verleiher) zu ermöglichen, die Bestimmungen des MiLoG sowie des AEntG, wie in §6 Abs. 2 beschrieben, einzuhalten
8. Insbesondere hat der Kunde (Entleiher) Trenkwalder Deutschland (Verleiher) von jeder Haftung frei, die auf Anzeigepflichtverletzungen des Kunden (Entleiher) beruhen:
 - › fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) zu wesentlich gleichen Arbeitsbedingungen, einschließlich Verdienst eines vergleichbaren Stammbeschäftigten des Kunden (Entleiher) oder in Ermangelung eines solchen ein, für einen vergleichbaren Arbeitnehmer in der Branche des Kunden (Entleiher), geltendes tarifliches Entgelt. (Gleichstellungsgrundsatz gemäß §8 AÜG)
 - › fehlerhafte Angabe(n) des Kunden (Entleiher) über die Branche des angegebenen Einsatzbetriebs fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) über Vergleichsentgelte und/oder deren Änderung
 - › fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) über betriebliche Vereinbarungen, die Leistungen für Leiharbeitskräfte vorsehen und/oder deren Änderung
 - › fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) über Vorbeschäftigungen einer von Trenkwalder Deutschland (Verleiher) überlassenen Arbeitskraft in Betrieben des Kunden (Entleiher) oder eines mit dem Kunden (Entleiher) konzernmäßig im Sinne des § 18 AktG oder verbundenen Unternehmens im Sinne des § 15 AktG.
 - › fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) zu vorherigen Einsatzzeiten des Leiharbeitnehmers beim Kunden (Entleiher) durch andere Personaldienstleister (Verleiher), sofern diese nicht mehr als drei Monate vor Einsatzbeginn geendet haben.
 - › fehlerhafte oder unvollständige Angaben zu Art und Umfang von Tätigkeiten, die unter die Regelungen des AEntG fallen und im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durch Leiharbeitnehmer ausgeführt werden / wurden.
 - › fehlerhafte oder unvollständige Informationsweitergabe des Kunden (Entleiher) an seine Arbeitnehmervertretung. Trenkwalder Deutschland (Verleiher) ist nur auf Anfrage verpflichtet für die Mitbestimmung erforderliche Daten weiterzugeben.
9. Der Kunde (Entleiher) haftet auf Schadensersatz dafür, dass an ihn überlassene Leiharbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Arbeit und auf seinem Betriebsgelände nicht von anderen Personaldienstleistungsunternehmen unlauter abgeworben werden.

§ 14 Haftung des Verleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

1. Trenkwalder Deutschland (Verleiher) haftet gegenüber dem Kunden (Entleiher) nur für Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung seiner vertragswesentlichen Pflichten, der ordnungsgemäßen Auswahl und Überlassung seiner Zeitarbeitnehmer (Auswahlverschulden), beruhen.
2. Eine Haftung Trenkwalder Deutschlands (Verleiher) ist der Höhe nach auf die Deckungssumme seiner Betriebshaftpflichtversicherung beschränkt. Diese Haftungsbeschränkungen gelten nicht für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Der Kunde (Entleiher) ist berechtigt, einen Nachweis über den Versicherungsschutz der Betriebshaftpflichtversicherung des Verleiher sowie deren Deckungshöhe zu verlangen.
3. Trenkwalder Deutschland (Verleiher) haftet nicht für Bußgelder oder Schäden auch seitens Dritter,
 - › die aufgrund einer unzureichenden Beaufsichtigung des Kunden (Entleihers) (Aufsichtspflicht) während der Einsatztätigkeit von Zeitarbeitnehmern beim Entleiher entstehen,
 - › die aufgrund einer fehlerhaften oder unvollständigen Auskunft des Kunden (Entleiher) bezüglich der Pflichten aus dem AÜG, MiLoG, AEntG, TV BZ,
 - › die aus Verstößen gegen die Bestimmungen des ArbZG entstehen. Insbesondere haftet Trenkwalder Deutschland (Verleiher) nicht für persönliche Bußgeldern die dem Kunden (Entleiher) aus einem Verstoß von gesetzlichen Bestimmungen auferlegt werden.
4. Der Kunde (Entleiher) stellt Trenkwalder Deutschland (Verleiher) insoweit von entsprechenden Forderungen (Bußgeldern, Schadensersatzforderungen Dritter sowie erhöhter Entgeltansprüche des Zeitarbeitnehmers, inkl. Nebenleistungen) frei.
5. Der Trenkwalder Deutschland (Verleiher) behält sich vor, darüberhinausgehende Ersatzansprüche geltend zu machen.

§15 Arbeitszeit der Leiharbeitnehmer im Kundenbetrieb

Für die Dauer der Überlassung unterliegen die Leiharbeitnehmer der in dem Betrieb des Kunden (Entleiher) geltenden Arbeitszeit.

Bei Überschreitung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit ist der Kunde (Entleiher) verpflichtet Trenkwalder Deutschland (Verleiher) unverzüglich eine entsprechende Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde vorzulegen.

§16 Aufzeichnungen zu Tätigkeits- / Arbeitsnachweisen, Abrechnung, Zahlung und Anpassung der Verrechnungssätze

1. Die Abrechnung erfolgt auf Grundlage von durch den Kunden (Entleiher) freizugebender Tätigkeits- / Zeitnachweise der Leiharbeitnehmer. Hierin sind alle Stunden zu bescheinigen, die der Leiharbeitnehmer dem Kunden (Entleiher) zur Arbeitsleistung zur Verfügung stand, insbesondere die Zeiten des Arbeitsbeginns und -endes sowie Beginn und Ende der Pausenzeiten. Werden die Arbeitszeiten der entliehenen Arbeitnehmer elektronisch erfasst, erfolgt die Abrechnung aufgrund der hierzu ermittelten und übersandten Daten.
2. Trenkwalder Deutschland (Verleiher) behält sich vor die Erfassung der Arbeitszeiten, insbesondere die Zeiten des Arbeitsbeginns und -endes sowie Beginn und Ende der Pausenzeiten, mittels elektronischem System oder elektronischer Applikation durchzuführen. In diesem Fall verpflichtet sich der Kunde (Entleiher) zur Bekanntgabe von Namen und Email-Adressen jener Personen, welche für die elektronische Freigabe der Stundennachweise verantwortlich sind.
3. Sofern einzelvertraglich nicht ausdrücklich anderes vereinbart wurde, erfolgt die Rechnungslegung auf elektronischem Wege. Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich, seine Email-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben.
4. Rechnungen sind grundsätzlich ohne Unterschrift gültig.
5. Unterliegt der Kunde (Entleiher) den Bestimmungen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG), sind die Aufzeichnungen der Tätigkeitsnachweise so zu gestalten, dass sie den Bestimmungen des § 17 MiLoG entsprechen. Insbesondere sind die Zeiten des Arbeitsbeginns und -endes sowie Beginn und Ende der Pausenzeiten auszuweisen. Die Aufzeichnungen sind Trenkwalder Deutschland (Verleiher) unverzüglich zur Verfügung zu stellen und in Kopie mindestens zwei Jahre aufzubewahren.
6. Sofern gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen eine Erhöhung der Lohn- und/oder Lohnnebenkosten zur Folge haben, z.B. in Folge von
 - › Tarifloohnerhöhungen,
 - › Verpflichtungen zur Gewährung tariflicher einsatzbezogener Zuschlägen ab einer bestimmten Einsatzdauer,
 - › Verpflichtungen zur Gewährung von Branchenmindestlöhnen gemäß AEntG, inkl. deren Erhöhung oder die Einführung / Änderung von tariflichen Branchenzuschlägen,
 - › Gewährungen wesentlicher Arbeitsbedingungen, einschließlich gleichen Arbeitsentgeltes (Gleichstellungsgrundsatz),gemäß § 8 AÜGist Trenkwalder Deutschland (Verleiher) berechtigt, den vereinbarten Verrechnungssatz im billigen Ermessen anzupassen.
7. Ein Recht des Kunden (Entleiher) auf Aufrechnung oder Zurückbehaltung gegenüber Trenkwalder Deutschland (Verleiher) besteht nur, sofern seine Forderung gegen Trenkwalder Deutschland (Verleiher) rechtskräftig festgestellt wurde oder von Trenkwalder Deutschland (Verleiher) nicht bestritten wird.

TEIL III - Personalvermittlung

§17 Spezielle Regelungen zur Personalvermittlung

Die Bestimmungen der §§ 18 - 21 finden ausschließlich auf Leistungen und Angebote von Trenkwalder Deutschland, die im Zusammenhang mit der Vermittlung von Kandidaten zum unmittelbaren Abschluss eines Dienst-, Werk- oder Arbeitsvertrages zwischen dem Kandidaten und dem Kunden (Auftraggeber) erfolgen, Anwendung.

§18 Durchführung des Vertrages

1. Trenkwalder Deutschland (Auftragnehmer) bemüht sich, dem Kunden (Auftraggeber) Kandidaten zur Begründung eines Vertragsverhältnisses dem Kandidaten und dem Kunden (Auftraggeber) oder einem mit diesem gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG zu vermitteln. Dabei kann eine solche Vermittlung zum einen als Auftragsvermittlung erfolgen, bei der die Beschreibung des zu besetzenden Arbeitsplatzes und

die Anforderungen an die Qualifikation der hierfür zu vermittelnden Fachkräfte vorhergehend im Rahmen eines konkreten Vermittlungsauftrages bestimmt werden.

Gleichermaßen von diesen AGB erfasst ist jedoch auch eine Andienungsvermittlung, bei der Trenkwald Deutschland (Auftragnehmer) einen Kandidaten dem Auftraggeber eigeninitiativ vorstellt und zur Einstellung anbietet, ohne dass hierüber vorhergehend ein Vermittlungsauftrag erteilt wurde.

2. Ein Vertragsverhältnis gilt als von Trenkwald Deutschland (Auftragnehmer) vermittelt, wenn dieses zwischen dem Kunden (Auftraggeber) oder einem mit diesem gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG auf der einen und einem Kandidaten auf der anderen Seite innerhalb von zwölf Monaten nach der durch Trenkwald Deutschland vorgenommenen Bereitstellung der ersten Informationen über diesen Kandidaten zustande kommt.
Soweit das Vertragsverhältnis zwischen einem Kandidaten und einem mit dem Kunden (Auftraggeber) gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG zustande kommt, bleibt diesem Unternehmen und dem Kunden (Auftraggeber) das Recht vorbehalten, nachzuweisen, dass Trenkwald Deutschland für das Zustandekommen dieses Vertragsverhältnisses nicht ursächlich geworden ist. Sofern dies nachgewiesen wird, gilt das Vertragsverhältnis nicht als von Trenkwald Deutschland vermittelt.
3. Der Kunde (Auftraggeber) wird,
 - a) Trenkwald Deutschland unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Werktagen über den Abschluss eines Dienst-, Werk- oder Arbeitsvertrages mit einem von Trenkwald Deutschland vorgestellten Kandidaten und die dabei vereinbarte Jahresbruttovergütung gemäß §20 Abs. 2 unterrichten;
 - b) auf Verlangen innerhalb einer Frist von 10 Werktagen eine Kopie des jeweiligen Vertrages einschließlich aller Zusatzvereinbarungen an Trenkwald Deutschland übersenden oder Trenkwald Deutschland Einsicht in diese Unterlagen gewähren;
 - c) Trenkwald Deutschland unverzüglich, jedenfalls vor erstmaliger persönlicher Vorstellung eines Kandidaten bei dem Kunden (Auftraggeber) darüber informieren, wenn ihm ein von Trenkwald Deutschland vorgeschlagener Kandidat bereits als Arbeitssuchender bekannt ist und
 - d) Trenkwald Deutschland unverzüglich über den Wegfall seines Vermittlungsbedarfs unterrichten.

§19 Vergütung / Aufrechnungsverbot / Zurückbehaltungsrecht

1. Trenkwald Deutschland ist berechtigt, für seine Vermittlungsbemühungen gesondert für jeden vermittelten Kandidaten eine von dem Erfolg der Vermittlungsbemühungen abhängige Vermittlungsvergütung zu verlangen, deren Höhe von der zwischen dem Kunden (Auftraggeber) und dem Kandidaten vereinbarten Jahresbruttovergütung abhängig ist. Soweit nichts anderes vereinbart ist, gilt eine Vermittlungsvergütung in Höhe von 24% der Jahresbruttovergütung zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer als vereinbart.
2. Die Jahresbruttovergütung umfasst neben dem für die vertragliche Leistung des vermittelten Kandidaten für den Zeitraum eines Kalenderjahres geschuldeten Bruttoentgelt (Lohn / Gehalt) auch etwaige dem vermittelten Kandidaten zustehende Sonder- und Einmalzahlungen, Gewinn- und Ertragsbeteiligungen, Provisionen, Tantiemen, Aufwendererstattungen sowie geldwerte Vorteile und Sachbezüge, jeweils brutto. Soweit ergebnis- oder zielabhängige Vergütungsbestandteile vereinbart werden, ist für die Berechnung der Vermittlungsvergütung von einer optimalen bzw. vollen Ergebnis- oder Zielerreichung auszugehen. Sofern sich die Jahresbruttovergütung innerhalb der ersten sechs Monate nach Beginn der Tätigkeit des Kandidaten für den Auftraggeber erhöht, steht Trenkwald Deutschland das Recht zu, eine Neuberechnung der Vermittlungsvergütung auf Grundlage der erhöhten Jahresbruttovergütung zu verlangen.
3. Sofern einzelvertraglich nicht ausdrücklich anderes vereinbart wurde, erfolgt die Rechnungslegung auf elektronischem Wege. Der Kunde (Auftraggeber) verpflichtet sich, seine Email-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben.
4. Rechnungen sind grundsätzlich ohne Unterschrift gültig.
5. Die Vermittlungsvergütung wird - sofern nicht anders vereinbart - mit Zugang der diesbezüglichen Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zu begleichen. Leistet der Kunde (Auftraggeber) auf die jeweilige Rechnung hin keine vollständige Zahlung, gerät er sieben Tage nach Zugang dieser Rechnung in Zahlungsverzug, ohne dass es einer Mahnung durch Trenkwald Deutschland bedarf
6. Gegen die Ansprüche von Trenkwald Deutschland kann der Kunde (Auftraggeber) nur dann mit Forderungen aufrechnen, wenn diese unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Kunden (Auftraggeber) ebenfalls nur in den Fällen des Satz 1 zu.

§20 Eignung und Qualifikation der Kandidaten

Die Angaben eines Kandidaten werden von Trenkwald Deutschland (Auftragnehmer) ausschließlich hinsichtlich der Übereinstimmung mit dem Tätigkeits- und Kandidatenprofil oder sonstiger Vorgaben des Kunden (Auftraggebers) geprüft.

Trenkwald Deutschland (Auftragnehmer) ist nicht verpflichtet, den Wahrheitsgehalt der Angaben eines vorgestellten Kandidaten oder die Echtheit der von dem Kandidaten vorgelegten Unterlagen zu überprüfen. Eine Arbeiterprobung oder eine andere Eignungsprüfung erfolgt durch Trenkwald Deutschland nicht. Es obliegt dem Kunden (Auftraggeber) vor Abschluss eines Vertragsverhältnisses mit dem Kandidaten dessen Eignung und Qualifikation zu prüfen.

§21 Haftungsbegrenzung im Rahmen der Personalvermittlung

1. Die Haftung von Trenkwald Deutschland ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden; diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von Trenkwald Deutschland den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden in Folge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. Abs.1 Satz 3 gilt entsprechend.
2. Trenkwald Deutschland (Auftragnehmer) haftet nur für vorsätzliche oder grob fahrlässig herbeigeführte Schäden bzw. Pflichtverletzungen seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen. Eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen.