

1. Geheimhaltung des Personals

Die Mitarbeiter der ORPA Personaldienstleistungen GmbH sind zur Geheimhaltung verpflichtet; das gilt insbesondere für alle während der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen, der Natur der Sache nach vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten. Die Geheimhaltungspflicht besteht nach Ende der Vertragsbeziehung für drei Jahre fort.

2. Verpflichtung und Haftung des Auftraggebers

Der Auftraggeber steht der ORPA Personaldienstleistungen GmbH dafür ein, die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers gegenüber den überlassenen Arbeitnehmern wahrzunehmen. Der Auftraggeber sichert der ORPA Personaldienstleistungen GmbH gegenüber korrekte Informationen zu und stellt die ORPA Personaldienstleistungen GmbH von jeglicher Haftung frei, die auf folgenden Pflichtverletzungen des Auftraggebers beruhen:

- Fehlerhafte Angabe(n) des Auftraggebers über die Branche des angegebenen Einsatzbetriebs
- Fehlerhafte oder unterlassene Angabe(n) über Vergleichsentgelte und/oder deren Änderung
- Fehlerhafte oder unterlassene Angabe(n) über betriebliche Vereinbarungen, die Leistungen für Zeitarbeitskräfte vorsehen und/oder deren Änderung
- Fehlerhafte oder unterlassene Angabe(n) über die Vorbeschäftigung einer von ORPA Personaldienstleistungen GmbH überlassenen Arbeitskraft in Betrieben des Auftraggebers, oder eines mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des §18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmens

3. Arbeitszeit

Der Auftraggeber versichert Mehrarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit nur dann anzuordnen und zu dulden, soweit dies für seinen Betrieb nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist. Notwendige behördliche Genehmigungen von Mehr-/Sonn- und Feiertagsarbeit holt der Auftraggeber ein und stellt diese bei Bedarf der ORPA Personaldienstleistungen GmbH in Kopie zur Verfügung.

4. Übernahme des Personals

Der Auftraggeber verpflichtet sich, Mitarbeiter der ORPA Personaldienstleistungen GmbH nicht in unzulässiger Weise (§ 1 UWG und § 626 BGB) abzuwerben. Findet vor oder innerhalb der ersten zwölf Monate der Überlassungszeit eine Einstellung bzw. Übernahme der vorgestellten Person (Bewerber oder Mitarbeiter der ORPA Personaldienstleistungen GmbH) durch den Auftraggeber statt, so gilt dies als Vermittlung. Eine Einstellung/Übernahme in diesem Sinne liegt auch dann vor, wenn der Bewerber/Mitarbeiter vom Auftraggeber nur mittelbar (z. B. über ein Drittunternehmen) beschäftigt wird. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn zwischen einem vorangegangenen Einsatz und der Einstellung ein Zeitraum von nicht länger als sechs Monaten liegt (in diesem Fall hat der Auftraggeber das Recht die Vermutung der Kausalität zwischen Voreinsatz und Einstellung zu widerlegen). Für die Vermittlung zahlt der Auftraggeber der ORPA Personaldienstleistungen GmbH ein Vermittlungshonorar gemäß privater Arbeitsvermittlung in Höhe des 2,5-fachen des zwischen Auftraggeber und Mitarbeiter vereinbarten Bruttomonatsgehalts (mindestens aber das 2,5-fache des zwischen ORPA Personaldienstleistungen GmbH und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarten Bruttomonatsgehalts). Das Vermittlungshonorar verringert sich pro vollen vorausgegangenem Monat einer Arbeitnehmerüberlassung um 1/12. Das Vermittlungshonorar ist bei Beginn der Beschäftigung fällig. 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.

5. Abrechnung

Die Berechnung erfolgt aufgrund Stundennachweisen, die vom Auftraggeber gegengezeichnet sind oder anhand der vom Auftraggeber übermittelten Auswertungen aus dem elektronischen Zeiterfassungssystem. Sollte es unseren Mitarbeitern nicht möglich sein, die Nachweise einem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorzulegen, so sind unsere Mitarbeiter berechtigt, diese Stunden selbst zu bestätigen. Falls der Entleiher mit den von unseren Mitarbeitern bescheinigten Stunden nicht einverstanden ist, so gilt ein Einspruch des Entleihers nur dann, wenn er innerhalb von acht Tagen nach Rechnungsstellung schriftlich erfolgt und nachweisbar begründet ist. Die Abrechnung erfolgt monatlich. Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingegangen ist. Einer

vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung. Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Der Zeitarbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

6. Auswahl des Personals

ORPA Personaldienstleistungen GmbH stellt dem Auftraggeber sorgfältig ausgesuchte und auf die erforderliche berufliche Qualifikation überprüfte Mitarbeiter zur Verfügung. Im Interesse des Auftraggebers liegt es, sich selbst von der Eignung des ihm überlassenen Mitarbeiters für die vorgesehene Tätigkeit zu überzeugen. Eventuelle Beanstandungen sollten der ORPA Personaldienstleistungen GmbH umgehend gemeldet werden. Liegt eine berechtigte Beanstandung innerhalb des ersten Arbeitstages vor, so wird dieser nicht berechnet. ORPA Personaldienstleistungen GmbH ist berechtigt ihre Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und durch andere geeignete Arbeitnehmer zu ersetzen, insofern hierdurch berechtigte Interessen des Auftraggebers nicht verletzt werden. Schadensersatzansprüche sind ausgeschlossen. Im Fall des Einsatzes ausländischer Mitarbeiter sichert der Verleiher zu, dass die erforderlichen behördlichen Genehmigungen vorliegen.

7. Höhere Gewalt / Arbeitskampf

Absagen und Änderungen seitens ORPA sind möglich, wenn infolge von zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht vorhersehbarer, außergewöhnlicher Umstände (wie z.B. innere Unruhen, Katastrophen, Epidemien oder hoheitlichen Anordnungen, Streik, Krankheit oder ähnliches) die vertragsgemäße Durchführung erschwert, gefährdet oder beeinträchtigt wird. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskampfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen. Sollte der Kunde von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, sind im Einsatz befindliche Mitarbeiter abzuziehen.

8. Haftung der ORPA Personaldienstleistungen GmbH

Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten. Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere Fälle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Falls eine Haftung unsererseits gegeben ist, besteht sie nur, soweit der Schaden durch unsere bestehende Haftpflichtversicherung abgedeckt ist.

9. Allgemeines

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB ganz oder teilweise nichtig 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. Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten zwischen Verleiher und Entleiher ist Augsburg. Das gilt auch für Auftraggeber, deren Unternehmenssitz im Ausland ist.