

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

für Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung

der BESTpro Personalkonzepte GmbH

Stand: 07.07.2026

1. Allgemeines

1.1 Geltungsbereich

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für alle Verträge, Angebote, Aufträge und Geschäftsbeziehungen zwischen der BESTpro Personalkonzepte GmbH, Turmhof 6, 42103 Wuppertal, nachfolgend „BESTpro“, und dem jeweiligen Auftraggeber, nachfolgend „Auftraggeber“, im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassung, Personalvermittlung, Kandidatenvorstellung und sonstigen Personaldienstleistungen.

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten ausschließlich gegenüber Unternehmern, juristischen Personen des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtlichen Sondervermögen.

Abweichende, entgegenstehende oder ergänzende Geschäftsbedingungen des Auftraggebers werden nur Vertragsbestandteil, wenn BESTpro ihrer Geltung ausdrücklich in Textform zugestimmt hat. Dies gilt auch dann, wenn BESTpro in Kenntnis entgegenstehender oder abweichender Bedingungen des Auftraggebers Leistungen vorbehaltlos erbringt.

Individuelle Vereinbarungen zwischen BESTpro und dem Auftraggeber gehen diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen vor.

1.2 Behördliche Genehmigungen und Einsatzvoraussetzungen

Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen, gesetzlichen, betrieblichen oder sonstigen Genehmigungen, Zustimmungen, Erlaubnisse oder Anzeigen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, dem Arbeitsschutzrecht oder sonstigen einschlägigen Vorschriften, hat der Auftraggeber vor Arbeitsaufnahme Sorge zu tragen.

Der Auftraggeber stellt sicher, dass die eingesetzten Mitarbeiter von BESTpro nur unter rechtlich zulässigen, sicheren und den vereinbarten Einsatzbedingungen entsprechenden Umständen tätig werden.

1.3 Bauhauptgewerbe

Der Auftraggeber sichert die Einhaltung der gesetzlichen Einschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1b AÜG zu. Auf die Bestimmungen der Baubetriebe-Verordnung wird ergänzend hingewiesen.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, BESTpro vor Beginn des Einsatzes in Textform darauf hinzuweisen, wenn der Einsatzbetrieb, der Einsatzbereich oder die konkret auszuführenden Tätigkeiten dem Bauhauptgewerbe oder sonstigen gesetzlichen Einschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung unterfallen könnten.

1.4 Keine Weiterüberlassung

Eine Überlassung der von BESTpro überlassenen Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen. Der Auftraggeber darf überlassene Mitarbeiter ausschließlich in seinem eigenen Betrieb und nur im Rahmen des vereinbarten Einsatzes einsetzen.

Eine Weiterüberlassung, konzerninterne Weitergabe, Überlassung an verbundene Unternehmen oder sonstige Zurverfügungstellung an Dritte ist nur zulässig, wenn BESTpro dem zuvor ausdrücklich in Textform zugestimmt hat und die gesetzlichen Voraussetzungen eingehalten werden.

2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

2.1 Drehtürklausel und vorherige Beschäftigung beim Auftraggeber

Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter unverzüglich, ob dieser im Sinne von § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen innerhalb der gesetzlich maßgeblichen Frist vor Beginn der Überlassung beschäftigt war.

Sind oder könnten die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG vorliegen, ist der Auftraggeber verpflichtet, BESTpro hierüber unverzüglich in Textform zu informieren.

In diesen Fällen stellt der Auftraggeber BESTpro alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer Stammarbeitnehmer vollständig, zutreffend und rechtzeitig in Textform zur Verfügung.

Auf Grundlage dieser Informationen erfolgt, soweit erforderlich, eine angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

2.2 Vorherige Überlassung durch andere Verleiher

Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der gesetzlich maßgeblichen Unterbrechungsfrist zuvor von BESTpro oder einem anderen Verleiher an den Auftraggeber überlassen worden ist.

Liegt ein solcher Fall vor oder bestehen Anhaltspunkte hierfür, informiert der Auftraggeber BESTpro unverzüglich in Textform über Beginn, Ende, Dauer und Umfang der vorherigen Überlassungen.

Soweit sich aus der ermittelten Überlassungsdauer insgesamt eine Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 AÜG, zur Zahlung von Equal Pay, zur Anwendung von Branchenzuschlägen oder zur Beachtung sonstiger gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorgaben ergibt, stellt der Auftraggeber BESTpro alle hierfür erforderlichen Informationen vollständig, zutreffend und rechtzeitig in Textform zur Verfügung.

2.3 Überlassungshöchstdauer

Um die Einhaltung der jeweils geltenden Überlassungshöchstdauer sicherzustellen, prüft der Auftraggeber für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der nach § 1 Abs. 1b AÜG maßgeblichen Unterbrechungsfrist zuvor bereits von BESTpro oder einem anderen Verleiher an den Auftraggeber überlassen worden ist. Gleiches gilt für Einsätze bei mit dem Auftraggeber verbundenen Unternehmen, soweit diese für die Berechnung der Überlassungshöchstdauer rechtlich relevant sein können.

Liegt ein solcher Fall vor oder bestehen Anhaltspunkte hierfür, informiert der Auftraggeber BESTpro unverzüglich in Textform über Beginn, Ende, Dauer und Umfang der vorherigen Einsätze.

Der Auftraggeber informiert BESTpro ferner unverzüglich und vollständig in Textform über alle in seinem Unternehmen oder Betrieb geltenden gesetzlichen, tarifvertraglichen, betrieblichen oder sonstigen Regelungen, die eine von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer abweichende Einsatzdauer zulassen oder begrenzen können.

Beide Parteien überwachen die Einhaltung der jeweils maßgeblichen Überlassungshöchstdauer. Hat eine Partei berechtigte Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie berechtigt, den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers unverzüglich zu beenden oder bis zur Klärung auszusetzen.

Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, sind Schadensersatzansprüche ausgeschlossen, soweit die Überschreitung von keiner Partei zu vertreten ist. Ansprüche von BESTpro wegen unrichtiger, unvollständiger, verspäteter oder unterlassener Angaben des Auftraggebers, insbesondere zu Voreinsatzzeiten, betrieblichen Einsatzbedingungen, tarifvertraglichen Regelungen oder sonstigen für die Überlassungshöchstdauer relevanten Umständen, bleiben unberührt.

3. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeiter beträgt mindestens sieben Stunden, sofern im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nichts Abweichendes vereinbart ist.

Im Übrigen gelten die im jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Einsatzzeiten, Einsatzdauer, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen und sonstigen einzelvertraglichen Regelungen.

Eine Verlängerung, Verkürzung oder Änderung des Einsatzes bedarf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen BESTpro und dem Auftraggeber in Textform, soweit nicht gesetzlich zwingend etwas anderes gilt.

4. Abrechnung und Zuschläge

4.1 Abrechnung nach Tätigkeitsnachweisen

Die Abrechnung erfolgt auf Grundlage von Tätigkeitsnachweisen, die dem Auftraggeber oder einem von ihm benannten Bevollmächtigten regelmäßig, insbesondere wöchentlich oder bei Einsatzen, zur Prüfung und Unterzeichnung vorgelegt werden.

4.2 Bestätigung der Arbeitszeiten

Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden, einschließlich Wartezeiten, Bereitschaftszeiten und sonstiger vergütungspflichtiger Zeiten, durch Unterschrift oder anderweitige Freigabe zu bestätigen, soweit die Mitarbeiter BESTpro dem Auftraggeber zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen.

Können Tätigkeitsnachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Auftraggebers zur Unterschrift vorgelegt werden, sind die Mitarbeiter von BESTpro berechtigt, die geleisteten Zeiten selbst zu dokumentieren. Der Auftraggeber kann Einwendungen gegen diese Dokumentation nur geltend machen, wenn er diese unverzüglich und nachvollziehbar begründet.

Die Rechnungslegung erfolgt regelmäßig wöchentlich auf Basis der bestätigten oder dokumentierten Anwesenheitsstunden ohne Pausen. Grundlage der Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz.

Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt in der Regel 35 bis 40 Stunden wöchentlich und richtet sich im Einzelfall nach den regelmäßigen Arbeitszeiten im Einsatzbetrieb, soweit diese rechtlich zulässig und vertraglich vereinbart sind.

Bei einer Beschäftigung von weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche kann eine tägliche Überstundenberechnung auf Basis der täglichen Arbeitszeit erfolgen. Der vereinbarte Preis versteht sich zuzüglich der jeweils geltenden gesetzlichen Umsatzsteuer. Soweit vereinbart, werden arbeitstäglich Auslöse, Fahrtkosten, Fahrgeld oder sonstige Nebenleistungen zusätzlich berechnet.

4.3 Zuschläge

Auf die vereinbarten Stundenverrechnungssätze werden, soweit keine abweichende einzelvertragliche Vereinbarung getroffen wurde, folgende Zuschläge berechnet:

- a) Überstunden, 1. und 2. Stunde: 25 %
- b) Überstunden ab der 3. Stunde: 50 %
- c) Samstagsarbeit, 1. und 2. Stunde: 25 %
- d) Samstagsarbeit ab der 3. Stunde: 50 %
- e) Spätschicht: 15 %
- f) Nachtarbeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr: 25 %
- g) Sonntagsarbeit: 100 %
- h) Feiertagsarbeit: 150 %

Die Zuschläge werden auf den jeweils maßgeblichen Stundenverrechnungssatz berechnet.

4.4 Erhöhung oder Senkung von Stundenverrechnungssätzen

Erhöhen sich die anwendbaren Stundensätze, insbesondere aufgrund gesetzlicher Vorgaben, tarifvertraglicher Regelungen, Branchenzuschläge, Equal-Pay-Verpflichtungen, Mindestarbeitsbedingungen oder sonstiger zwingender Vorgaben, bilden die erhöhten Stundensätze die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge.

Entsprechendes gilt bei einer Senkung von Stundensätzen.

Ist der Grundsatz der Gleichstellung gemäß § 8 AÜG auf den oder die überlassenen Zeitarbeitnehmer anwendbar, sind die an den Zeitarbeitnehmer tatsächlich zu zahlenden Zuschläge und Vergütungsbestandteile entsprechend bei dem vom Auftraggeber zu zahlenden Verrechnungssatz zu berücksichtigen.

4.5 Fälligkeit und Zahlungsverzug

Rechnungen von BESTpro sind innerhalb von fünf Werktagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig, sofern im Einzelfall keine abweichende Zahlungsfrist vereinbart ist.

Für den Fall des Zahlungsverzuges gelten die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere §§ 286 bis 288 BGB.

4.6 Zurückbehaltungsrecht von BESTpro bei Zahlungsverzug

Befindet sich der Auftraggeber im Zahlungsverzug, ist BESTpro berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten, laufende Einsätze auszusetzen oder weitere Überlassungen von einem Ausgleich offener Forderungen oder von angemessenen Sicherheiten abhängig zu machen.

Weitergehende Rechte von BESTpro bleiben unberührt.

4.7 Rechnungseinwendungen

Einwendungen gegen Rechnungen von BESTpro sind vom Auftraggeber innerhalb von sieben Kalendertagen nach Zugang der jeweiligen Rechnung in Textform unter Angabe nachvollziehbarer Gründe geltend zu machen.

Nach Ablauf dieser Frist gilt die Rechnung als genehmigt, soweit sich der Einwand auf Umstände bezieht, die der Auftraggeber bei ordnungsgemäßer Prüfung innerhalb der vorgenannten Frist erkennen konnte.

Einwendungen wegen offensichtlicher Rechenfehler, nicht erkennbarer Abrechnungsfehler, vorsätzlichen Verhaltens oder gesetzlich zwingender Rechte bleiben unberührt.

5. Weisungsbefugnis des Auftraggebers

Der Auftraggeber ist berechtigt, dem überlassenen Mitarbeiter alle arbeitsbezogenen Weisungen zu erteilen, die nach Art, Inhalt, Ort, Zeit und Umfang in den vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich fallen.

Der Auftraggeber darf dem Mitarbeiter keine Weisungen erteilen, die gegen gesetzliche Vorschriften, Arbeitsschutzbestimmungen, Arbeitszeitsvorschriften, tarifvertragliche Regelungen, behördliche Auflagen, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen verstoßen.

Eine Änderung der Tätigkeit, des Einsatzortes, der Arbeitszeit, der Gefährdungslage, der Qualifikationsanforderungen oder sonstiger wesentlicher Einsatzbedingungen ist BESTpro vorab mitzuteilen und bedarf der Zustimmung von BESTpro in Textform.

6. Pflichten des Auftraggebers

6.1 Arbeitsschutz, Fürsorge und Benachteiligungsverbot

Der Auftraggeber trifft im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorge- und Arbeitsschutzpflichten alle geeigneten vorbeugenden Maßnahmen, um die Mitarbeiter von BESTpro während ihres Einsatzes vor Gefahren für Leben, Gesundheit und Sicherheit sowie vor Benachteiligungen aus gesetzlich geschützten Gründen zu schützen.

Der Auftraggeber stellt sicher, dass die Mitarbeiter von BESTpro in die betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen eingebunden, vor Aufnahme der Tätigkeit ordnungsgemäß unterwiesen und während des Einsatzes angemessen beaufsichtigt werden.

6.2 Zutrittsrecht von BESTpro

BESTpro ist jederzeit nach vorheriger Abstimmung der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten, soweit dies zur Wahrnehmung arbeitgeberseitiger Pflichten, zur Einsatzkontrolle, zum Arbeitsschutz, zur Klärung von Einsatzbedingungen oder zur Durchführung des Vertrags erforderlich ist.

6.3 Vertrauensstellungen, Geld, Wertsachen und Inkasso

Beim Einsatz eines überlassenen Mitarbeiters in einer besonderen Vertrauensstellung sowie bei Tätigkeiten mit Zugang zu Geld, Zahlungsmitteln, Wertsachen, Wertpapieren, Kassen, Konten, sensiblen Daten oder vergleichbaren Vermögenswerten ist vorab eine gesonderte Vereinbarung in Textform zu treffen.

Ohne eine solche ausdrückliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung, Verwahrung, Verwaltung, Entgegennahme oder Auszahlung von Geld oder anderen Zahlungsmitteln noch mit Inkasso-, Kassen- oder vergleichbaren Vermögensangelegenheiten beauftragt werden.

Zahlungen, die der Auftraggeber unmittelbar an überlassene Mitarbeiter vornimmt, erfolgen auf Risiko des Auftraggebers und können BESTpro nicht entgegengehalten werden.

6.4 Arbeitskampfmaßnahmen

Der Auftraggeber ist verpflichtet, BESTpro unverzüglich, gegebenenfalls auch telefonisch mit anschließender Bestätigung in Textform, über stattfindende, angekündigte oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

BESTpro ist tarifvertraglich und gesetzlich nur im jeweils zulässigen Umfang berechtigt, Mitarbeiter in einem von Arbeitskampfmaßnahmen betroffenen Betrieb einzusetzen. Dies gilt auch für Zeitarbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme im Betrieb tätig waren.

Im Falle eines Streiks oder einer sonstigen Arbeitskampfmaßnahme im Einsatzbetrieb ruhen die Pflicht zur Überlassung und der Anspruch auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeitnehmer, soweit der Einsatz rechtlich oder tarifvertraglich unzulässig ist oder von BESTpro aus berechtigten Gründen beendet wird.

6.5 Leistungen des Auftraggebers an Zeitarbeitnehmer

Der Auftraggeber ist verpflichtet, BESTpro unverzüglich zu informieren, wenn er gegenüber überlassenen Zeitarbeitnehmern Leistungen erbringt, die lohnsteuerrechtlich, sozialversicherungsrechtlich, arbeitsrechtlich oder tarifvertraglich relevant sein können.

Dies gilt insbesondere für Sachbezüge, Prämien, Zulagen, Zuschüsse, geldwerte Vorteile, Verpflegung, Unterkunft, Fahrtkostenerstattungen, Gutscheine, Geschenke oder sonstige Leistungen.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, Art, Höhe, Zeitpunkt und Empfänger der Leistung bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer spätestens bis zum fünften Kalendertag des Folgemonats vollständig in Textform mitzuteilen, damit BESTpro diese bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

6.6 Mitteilung geänderter Einsatzbedingungen

Der Auftraggeber informiert BESTpro unverzüglich in Textform über jede Änderung der Einsatzbedingungen, insbesondere über Änderungen der Tätigkeit, Arbeitszeit, Schichtzeiten, Einsatzorte, Gefährdungsbeurteilung, Qualifikationsanforderungen, Maschinenbedienung, Schutzausrüstung, Branchenzuordnung oder Vergütungsrelevanz.

7. Pflichten von BESTpro

7.1 Qualifikationsnachweise

BESTpro verpflichtet sich, auf Verlangen vorhandene Qualifikationsnachweise des namentlich benannten Mitarbeiters vorzulegen, soweit diese für den vereinbarten Einsatz erforderlich sind und BESTpro vorliegen.

Hierzu können insbesondere Gesellenbriefe, Facharbeiterbriefe, Führerscheine, Staplerscheine, Schulungsnachweise, Zertifikate oder vergleichbare Nachweise gehören.

7.2 Auswahl geeigneter Mitarbeiter

Die dem Auftraggeber zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden von BESTpro entsprechend dem vom Auftraggeber mitgeteilten Anforderungsprofil und der beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

BESTpro schuldet die sorgfältige Auswahl eines für die vereinbarte Tätigkeit grundsätzlich geeigneten Mitarbeiters, jedoch keinen bestimmten wirtschaftlichen Erfolg der Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers.

7.3 Austausch ungeeigneter Mitarbeiter

Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, kann der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten Mitarbeiter ersetzt wird.

In diesem Fall wird die Arbeitszeit des ungeeigneten Mitarbeiters für diese ersten vier Stunden nicht berechnet, soweit der Auftraggeber die mangelnde Eignung unverzüglich und nachvollziehbar mitteilt.

7.4 Beschränkung auf namentlich benannte Mitarbeiter

Die Leistungspflicht von BESTpro ist auf den im jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag namentlich benannten Mitarbeiter beschränkt.

Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass BESTpro dies zu vertreten hat, insbesondere durch Krankheit, Unfall, behördliche Maßnahmen, höhere Gewalt oder sonstige persönliche Verhinderungsgründe, wird BESTpro für die Dauer des Hindernisses von der Leistungspflicht frei.

BESTpro bemüht sich in diesem Fall im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten um Ersatzgestaltung, schuldet eine solche jedoch nur bei ausdrücklicher Vereinbarung.

7.5 Höhere Gewalt und sonstige unvorhersehbare Ereignisse

Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von BESTpro liegende Ereignisse, die BESTpro nicht zu vertreten hat, entbinden BESTpro für die Dauer des Ereignisses von termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

Hierzu zählen insbesondere höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Naturereignisse, Arbeitskämpfe, behördliche Maßnahmen, Pandemien, erhebliche technische Störungen, Ausfall von Kommunikationssystemen oder vergleichbare Ereignisse.

7.6 Kündigung bei länger dauernder Leistungsstörung

Dauert ein Ereignis im Sinne von Ziffer 7.5 länger als sechs Wochen oder wird die von BESTpro zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses dauerhaft unmöglich, ist sowohl der Auftraggeber als auch BESTpro berechtigt, den betreffenden Vertrag fristlos zu kündigen.

Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht, soweit die jeweilige Partei das Ereignis nicht zu vertreten hat.

7.7 Verweisung vom Arbeitsplatz

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

Der Auftraggeber ist verpflichtet, BESTpro über den Grund der Verweisung unverzüglich und nachvollziehbar zu informieren.

8. Personalvermittlung und Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

8.1 Direkteinstellung vor Überlassungsbeginn

Kommt es bereits vor dem ursprünglich vorgesehenen Beginn einer Arbeitnehmerüberlassung zwischen einem von BESTpro vorgestellten Zeitarbeitnehmer, Bewerber oder sonstigen Kandidaten und dem Auftraggeber zu einem Arbeits-, Dienst-, freien Mitarbeiter-, Werkvertrags-, Berater- oder sonstigen Beschäftigungs- oder Vertragsverhältnis, hat BESTpro Anspruch auf ein Vermittlungshonorar in Höhe von 20 % des zwischen dem Auftraggeber und dem Kandidaten vereinbarten Bruttojahresgehalts einschließlich aller Sonderzahlungen, variablen Vergütungsbestandteile, geldwerten Vorteile und sonstigen Vergütungsbestandteile, zuzüglich der jeweils geltenden gesetzlichen Umsatzsteuer.

8.1a Direktvermittlung ohne Überlassung

Ein Vermittlungshonorar ist ebenfalls geschuldet, wenn ein von BESTpro vorgestellter Kandidat innerhalb von zwölf Monaten nach seiner ersten Präsentation beim Auftraggeber oder bei einem mit dem Auftraggeber im Sinne von § 15 AktG verbundenen Unternehmen eingestellt oder in sonstiger Weise beschäftigt wird, unabhängig davon, ob eine Arbeitnehmerüberlassung stattgefunden hat.

Der Auftraggeber wird von der Zahlungspflicht frei, wenn er nachweist, dass die Einstellung oder Beschäftigung nicht auf der Kandidatenvorstellung durch BESTpro beruht.

8.1b Vorstellung eines Kandidaten

Als Vorstellung eines Kandidaten gilt jede Mitteilung durch BESTpro, durch die der Auftraggeber in die Lage versetzt wird, den Kandidaten zu identifizieren oder wegen einer möglichen Beschäftigung mit ihm in Kontakt zu treten.

Dies gilt insbesondere bei Übermittlung des Namens, eines Lebenslaufs, eines Qualifikationsprofils, von Kontaktdaten, Bewerbungsunterlagen, Gesprächsnotizen, Einsatzvorschlägen oder sonstigen identifizierenden Informationen.

Eine Vorstellung liegt auch dann vor, wenn der Kandidat dem Auftraggeber zunächst anonymisiert beschrieben und anschließend aufgrund weiterer Angaben, Gespräche, Unterlagen oder sonstiger Umstände identifizierbar wird.

Der Auftraggeber kann sich auf eine vorherige Kenntnis des Kandidaten nur berufen, wenn er BESTpro unverzüglich nach der Vorstellung in Textform mitteilt, dass ihm der Kandidat bereits bekannt war, und wenn er diese vorherige Kenntnis sowie eine bereits unabhängig von BESTpro bestehende konkrete Beschäftigungsabsicht nachweist.

8.2 Übernahme aus der Überlassung oder nach deren Beendigung

Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn zwischen dem Auftraggeber und einem von BESTpro überlassenen Mitarbeiter während einer laufenden Überlassung oder innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung ein Arbeits-, Dienst-, freies Mitarbeiter-, Werkvertrags-, Berater- oder sonstiges Beschäftigungs- oder Vertragsverhältnis zustande kommt.

In diesem Zeitraum wird vermutet, dass die Einstellung oder Beschäftigung auf der Vorstellung und/oder Überlassung durch BESTpro beruht. Dem Auftraggeber bleibt der Nachweis vorbehalten, dass die Einstellung oder Beschäftigung nicht auf der Vorstellung oder Überlassung durch BESTpro zurückzuführen ist.

Das Vermittlungshonorar beträgt in diesem Fall zwei Bruttomonatsgehälter.

Maßgeblich ist das zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Mitarbeiter vereinbarte Jahresbruttoentgelt einschließlich aller Sonderzahlungen, variablen Vergütungsbestandteile, geldwerten Vorteile und sonstigen Vergütungsbestandteile. Das Jahresbruttoentgelt wird zur Berechnung des Bruttomonatsgehalts durch zwölf geteilt.

Die gesetzliche Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet.

8.3 Anrechnung bei längerer Überlassung

Für jeden vollen Kalendermonat der tatsächlichen Überlassung des übernommenen Mitarbeiters an den Auftraggeber wird das gemäß Ziffer 8.2 berechnete Vermittlungshonorar um ein Neuntel reduziert.

8.4 Entfall der Provision nach neun Monaten Überlassung

Nach Ablauf von neun vollen Kalendermonaten der tatsächlichen Überlassung des übernommenen Mitarbeiters an den Auftraggeber reduziert sich das Vermittlungshonorar vollständig auf null.

8.5 Fälligkeit des Vermittlungshonorars

Der Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars entsteht mit Abschluss des Arbeits-, Dienst-, freien Mitarbeiter-, Werkvertrags-, Berater- oder sonstigen Beschäftigungs- oder Vertragsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Mitarbeiter beziehungsweise vermittelten Kandidaten, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme der Tätigkeit beim Auftraggeber.

Das Vermittlungshonorar ist mit Zugang der Rechnung sofort zur Zahlung fällig, sofern in der Rechnung keine abweichende Zahlungsfrist angegeben ist.

8.6 Entfall der Provision bei fehlender Ursächlichkeit

Der Anspruch auf ein Vermittlungshonorar nach Ziffer 8.2 entfällt, wenn der Auftraggeber nachweist, dass die Einstellung oder sonstige Beschäftigung nicht auf der Vorstellung oder Überlassung durch BESTpro beruht.

Dies gilt insbesondere, wenn der Auftraggeber nachweist, dass ihm der Mitarbeiter bereits vor der Vorstellung oder Überlassung durch BESTpro bekannt war, eine konkrete Beschäftigungsabsicht bereits unabhängig von BESTpro bestand und die spätere Einstellung oder Beschäftigung nicht durch die Vorstellung oder Überlassung durch BESTpro veranlasst wurde.

Nach Ablauf von sechs Monaten seit Beendigung der Überlassung entsteht ein Anspruch auf Vermittlungshonorar nach Ziffer 8.2 nicht mehr. Ansprüche aus einer gesonderten Direktvermittlung nach Ziffer 8.1a bleiben unberührt, sofern deren Voraussetzungen erfüllt sind.

8.7 Geltung für verbundene Unternehmen

Die Regelungen in Ziffern 8.1 bis 8.6 gelten entsprechend, wenn die Einstellung oder sonstige Beschäftigung nicht durch den Auftraggeber selbst, sondern durch ein mit dem Auftraggeber im Sinne von § 15 AktG verbundenes Unternehmen erfolgt und die Vorstellung oder Überlassung durch BESTpro für diese Einstellung oder Beschäftigung ursächlich war.

Dies gilt insbesondere, wenn der Auftraggeber Kandidatenunterlagen, Kontaktdaten, Informationen über den Kandidaten oder sonstige von BESTpro erhaltene Informationen an ein verbundenes Unternehmen weitergibt oder dem verbundenen Unternehmen die Kontaktaufnahme mit dem Kandidaten ermöglicht.

Dem Auftraggeber bleibt der Nachweis vorbehalten, dass die Einstellung oder Beschäftigung durch das verbundene Unternehmen nicht auf der Vorstellung oder Überlassung durch BESTpro beruht.

8.8 Auskunftspflicht des Auftraggebers

Der Auftraggeber ist verpflichtet, BESTpro unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von sieben Kalendertagen, in Textform zu informieren, wenn zwischen ihm oder einem mit ihm im Sinne von § 15 AktG verbundenen Unternehmen und einem von BESTpro vorgestellten oder überlassenen Kandidaten oder Mitarbeiter ein Arbeits-, Dienst-, freies Mitarbeiter-, Werkvertrags-, Berater- oder sonstiges Beschäftigungs- oder Vertragsverhältnis angebahnt, abgeschlossen oder tatsächlich aufgenommen wird.

Der Auftraggeber hat BESTpro auf Anforderung alle zur Berechnung des Vermittlungshonorars erforderlichen Informationen in Textform mitzuteilen. Hierzu gehören insbesondere Beginn der Beschäftigung, Art des Vertragsverhältnisses, vereinbartes Jahresbruttoentgelt, Sonderzahlungen, variable Vergütungsbestandteile, geldwerte Vorteile und sonstige Vergütungsbestandteile.

Erteilt der Auftraggeber die erforderlichen Auskünfte trotz Aufforderung nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig, ist BESTpro berechtigt, das Vermittlungshonorar auf Grundlage der zuletzt bekannten Vergütungsdaten, hilfsweise auf Grundlage einer markt- und branchenüblichen Vergütung für die betreffende Tätigkeit, vorläufig zu berechnen.

Dem Auftraggeber bleibt der Nachweis vorbehalten, dass eine niedrigere Vergütung vereinbart wurde.

9. Geheimhaltung und Datenschutz

9.1 Vertrauliche Informationen

Der Auftraggeber verpflichtet sich, alle ihm von BESTpro im Rahmen der Vertragsanbahnung, Vertragsdurchführung oder sonstigen Zusammenarbeit übermittelten oder bekannt gewordenen Informationen vertraulich zu behandeln.

Vertrauliche Informationen sind insbesondere Preise, Verrechnungssätze, Kalkulationen, Vertragsinhalte, Kunden- und Kandidateninformationen, Mitarbeiterdaten, Bewerbungsunterlagen, Qualifikationsprofile, Kontaktdaten, interne Abläufe, Kenntnisse, Erfahrungen, Unterlagen und sonstige geschäftliche oder personenbezogene Informationen.

9.2 Ausnahmen von der Geheimhaltung

Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht für Informationen, die nachweislich allgemein bekannt sind oder ohne Verstoß gegen diese Vereinbarung allgemein bekannt werden, die dem Auftraggeber bereits vor der Mitteilung durch BESTpro rechtmäßig bekannt waren, die der Auftraggeber rechtmäßig von einem Dritten ohne Geheimhaltungspflicht erhalten hat oder zu deren Offenlegung der Auftraggeber aufgrund gesetzlicher Vorschriften, behördlicher Anordnung oder gerichtlicher Entscheidung verpflichtet ist.

Soweit rechtlich zulässig, wird der Auftraggeber BESTpro vor einer solchen Offenlegung unverzüglich informieren und die Offenlegung auf das erforderliche Maß beschränken.

9.3 Nutzung vertraulicher Informationen

Der Auftraggeber darf vertrauliche Informationen ausschließlich zur Durchführung, Anbahnung und Abwicklung der Vertragsbeziehung mit BESTpro verwenden.

Eine Weitergabe an Dritte, verbundene Unternehmen oder sonstige Stellen ist nur zulässig, soweit dies zur Durchführung des Vertrags erforderlich ist, eine gesetzliche Erlaubnis besteht oder BESTpro zuvor in Textform zugestimmt hat.

Kandidaten- und Mitarbeiterdaten dürfen ausschließlich für die von BESTpro vorgesehene Prüfung einer Beschäftigung, Überlassung oder Vermittlung verwendet werden.

Eine darüber hinausgehende Kontaktaufnahme, Speicherung, Weitergabe oder Nutzung ist ohne vorherige Zustimmung von BESTpro unzulässig, soweit keine gesetzliche Erlaubnis besteht.

9.4 Datenschutzrechtliche Pflichten

Die Parteien beachten die jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie sonstige anwendbare Datenschutzvorschriften.

Personenbezogene Daten dürfen nur verarbeitet werden, soweit dies zur Anbahnung, Durchführung oder Abwicklung der Vertragsbeziehung, zur Prüfung einer Beschäftigung, zur Durchführung einer Arbeitnehmerüberlassung oder Personalvermittlung oder aufgrund einer gesetzlichen Erlaubnis erforderlich ist.

Die Parteien treffen angemessene technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten vor unbefugtem Zugriff, Verlust, Veränderung, Weitergabe oder sonstiger unzulässiger Verarbeitung.

Soweit im Einzelfall eine Auftragsverarbeitung im Sinne von Art. 28 DSGVO vorliegt, schließen die Parteien vor Beginn der betreffenden Verarbeitung eine gesonderte Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung.

9.5 Rückgabe und Löschung

Nach Beendigung der Vertragsbeziehung oder nach Wegfall des jeweiligen Verarbeitungszwecks sind vertrauliche Informationen und personenbezogene Daten auf Anforderung von BESTpro zurückzugeben oder zu löschen, soweit keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten oder sonstigen berechtigten Gründe für eine weitere Speicherung bestehen.

Die Verpflichtungen aus dieser Ziffer 9 gelten auch nach Beendigung der Vertragsbeziehung fort.

10. Haftung von BESTpro und Auftraggeber

10.1 Haftung von BESTpro für Auswahl und Bereitstellung

BESTpro haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkret vereinbarte Tätigkeit grundsätzlich geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie für dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer nach Maßgabe der folgenden Regelungen.

10.2 Keine Haftung für die Arbeitsausführung im Einsatzbetrieb

BESTpro haftet nicht für die vom Zeitarbeitnehmer ausgeführten Arbeiten, soweit der Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit nach Weisung und unter Aufsicht des Auftraggebers ausübt.

BESTpro haftet insbesondere nicht für Schlechtleistungen, Schäden, Produktionsausfälle, Materialschäden, Folgeschäden oder sonstige Nachteile, die durch die konkrete Arbeitsausführung im Betrieb des Auftraggebers entstehen, soweit BESTpro diese nicht zu vertreten hat.

Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist im Rahmen seiner Tätigkeit beim Auftraggeber kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter von BESTpro.

10.3 Geldangelegenheiten, Inkasso und Wertsachen

Überlassene Zeitarbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den Auftraggeber berechtigt.

BESTpro haftet nicht für Schäden, die dadurch entstehen, dass ein Zeitarbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, Kassenführung, Verwahrung oder Verwaltung von Geld, Wertpapieren, Wertsachen, Zahlungsmitteln oder ähnlichen Geschäften betraut wird.

Dies gilt nicht, wenn solche Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sind und BESTpro den Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften zu vertreten hat.

10.4 Unbeschränkte Haftung

BESTpro haftet unbeschränkt bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung, bei schuldhafter Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit, bei Übernahme einer Garantie sowie in allen Fällen zwingender gesetzlicher Haftung.

10.5 Haftung bei Verletzung wesentlicher Vertragspflichten

Bei leicht fahrlässiger Verletzung wesentlicher Vertragspflichten haftet BESTpro nur auf den vertragstypischen, vorhersehbaren Schaden.

Wesentliche Vertragspflichten sind solche Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrags überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Auftraggeber regelmäßig vertrauen darf.

10.6 Ausschluss weitergehender Haftung

Im Übrigen ist die Haftung von BESTpro, gleich aus welchem Rechtsgrund, ausgeschlossen, soweit nicht zwingende gesetzliche Vorschriften entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, Verletzung vertraglicher Nebenpflichten, sonstigen Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung, mittelbare Schäden, Folgeschäden, Produktionsausfall, Datenverlust und entgangenen Gewinn.

10.7 Haftung von Vertretern, Arbeitnehmern und Erfüllungsgehilfen

Soweit die Haftung von BESTpro nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen oder beschränkt ist, gilt dies auch zugunsten der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer, Mitarbeiter, Beauftragten und Erfüllungsgehilfen von BESTpro.

10.8 Aufwendungsersatz

Die vorstehenden Haftungsregelungen gelten entsprechend für Ansprüche auf Ersatz vergeblicher Aufwendungen oder sonstigen Aufwendungsersatz.

10.9 Freistellung bei Ansprüchen Dritter

Machen Dritte aufgrund der Tätigkeit eines nach diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, ist der Auftraggeber verpflichtet, BESTpro und/oder den Zeitarbeitnehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, soweit die Ansprüche auf Umständen beruhen, die dem Verantwortungsbereich des Auftraggebers zuzurechnen sind oder für die eine Haftung von BESTpro nach den vorstehenden Regelungen ausgeschlossen oder beschränkt ist.

10.10 Mitwirkungspflichten bei Schadensfällen

Der Auftraggeber informiert BESTpro unverzüglich über Schadensfälle, Pflichtverletzungen, Unfälle, behördliche Beanstandungen, Reklamationen oder sonstige Umstände, die Ansprüche gegen BESTpro oder den überlassenen Mitarbeiter auslösen könnten.

Der Auftraggeber unterstützt BESTpro bei der Aufklärung und Abwehr solcher Ansprüche in angemessenem Umfang.

10.11 Angaben des Auftraggebers zu Gleichstellung, Equal Pay, Branchenzuschlägen und sonstigen Vergütungsbestandteilen

Aufgrund gesetzlicher, tarifvertraglicher oder sonstiger zwingender Bestimmungen, insbesondere nach § 8 AÜG, tarifvertraglichen Branchenzuschlagsregelungen oder sonstigen Gleichstellungs- und Mindestarbeitsbedingungen, kann BESTpro verpflichtet sein, überlassene Zeitarbeitnehmer hinsichtlich wesentlicher Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Auftraggebers gleichzustellen.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, BESTpro rechtzeitig, vollständig und zutreffend alle Informationen zur Verfügung zu stellen, die für die Prüfung und Umsetzung solcher Ansprüche erforderlich sind.

Hierzu gehören insbesondere Angaben zu vergleichbaren Stammarbeitnehmern, Entgeltbestandteilen, Zuschlägen, Zulagen, Sonderzahlungen, Prämien, Arbeitszeitregelungen, betrieblichen Leistungen, tarifvertraglichen oder betrieblichen Regelungen, Voreinsatzzeiten, Änderungen der Einsatzbedingungen und sonstigen für die Vergütung oder Gleichstellung relevanten Umständen.

Ändern sich die mitgeteilten Umstände, hat der Auftraggeber BESTpro unverzüglich in Textform zu informieren. Dies gilt insbesondere bei Änderungen der Tätigkeit, Eingruppierung, Arbeitszeit, Zuschläge, Zulagen, Sonderzahlungen, betrieblichen Leistungen, tarifvertraglichen Regelungen oder sonstigen Vergütungsbestandteile.

Macht der Auftraggeber unrichtige, unvollständige, verspätete oder unterlassene Angaben und führt dies dazu, dass BESTpro gegenüber Zeitarbeitnehmern, Sozialversicherungsträgern, Finanzbehörden, Behörden, Gerichten oder sonstigen Dritten Zahlungen, Nachzahlungen, Beiträge, Steuern, Umlagen, Säumniszuschläge, gesetzlich zulässige Bußgelder, Kosten oder sonstige Aufwendungen zu tragen hat, hat der Auftraggeber BESTpro den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen, soweit der Auftraggeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

Erstattungsfähig sind insbesondere nachzuzahlende Bruttovergütungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, Umlagen, Beiträge zur Berufsgenossenschaft, Steuern, Säumniszuschläge, gesetzlich zulässige Bußgelder, Rechtsverfolgungskosten, Steuerberaterkosten, Kosten der Lohnabrechnungskorrektur sowie angemessene und nachgewiesene interne Bearbeitungskosten.

BESTpro ist nicht verpflichtet, gegenüber Zeitarbeitnehmern Ausschlussfristen, Verjährungseinreden oder sonstige Einwendungen geltend zu machen, soweit deren Geltendmachung rechtlich zweifelhaft ist, das Arbeitsverhältnis erheblich belasten würde oder berechnete arbeitsrechtliche, wirtschaftliche oder Compliance-Interessen von BESTpro entgegenstehen.

Ein weitergehender Schaden, insbesondere entgangener Gewinn, bleibt vorbehalten und ist von BESTpro nachzuweisen.

Dem Auftraggeber bleibt der Nachweis vorbehalten, dass BESTpro kein oder ein geringerer Schaden entstanden ist.

10.12 Vergleichbare Betriebszugehörigkeit bei Equal Pay und Branchenzuschlägen

Kommt es im Falle der Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes gemäß § 8 AÜG nach Ablauf der jeweils maßgeblichen Einsatzdauer für die Bestimmung von Vergütungsbestandteilen, insbesondere Jahressonderzahlungen, Prämien, Zuschlägen oder vergleichbaren Leistungen, auf die vergleichbare Betriebszugehörigkeit an, ist der tatsächliche Einsatzbeginn des betroffenen Zeitarbeitnehmers maßgeblich und nicht erst der Zeitpunkt des Eintritts des jeweiligen Anspruchs.

Dies gilt entsprechend im Falle der Gleichstellung im Zusammenhang mit einem Tarifvertrag über Branchenzuschläge oder sonstigen tarifvertraglichen Gleichstellungsregelungen.

10.13 Mindestarbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Ziffer 10.11 gilt entsprechend, wenn der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf Mindestarbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder nach sonstigen zwingenden gesetzlichen, tarifvertraglichen oder behördlichen Vorgaben begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht vorgesehen oder ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

10.14 Unzutreffende Angaben zu Rechtsverordnungen oder Tarifverträgen

Sollten die vom Auftraggeber im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder in sonstigen Einsatzunterlagen gemachten Angaben hinsichtlich einschlägiger Rechtsverordnungen, Tarifverträge, Mindestarbeitsbedingungen, Branchenzugehörigkeiten, Einsatzbedingungen oder Tätigkeiten unzutreffend, unvollständig oder nicht aktuell sein, gilt Ziffer 10.11 entsprechend.

11. Vertragsklausel, Aufrechnung, Zurückbehaltung und Gerichtsstand

11.1 Teilunwirksamkeit

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

Anstelle der unwirksamen Bestimmung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

11.2 Aufrechnung

Der Auftraggeber kann gegenüber Forderungen von BESTpro nur mit unbestrittenen, rechtskräftig festgestellten oder entscheidungsreifen Forderungen aufrechnen.

11.3 Zurückbehaltungsrecht

Zur Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts ist der Auftraggeber nur berechtigt, soweit sein Gegenanspruch auf demselben Vertragsverhältnis beruht oder unbestritten, rechtskräftig festgestellt oder entscheidungsreif ist.

11.4 Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der Geschäftsbeziehung ist Wuppertal, sofern der Auftraggeber Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist oder keinen allgemeinen Gerichtsstand im Inland hat.

BESTpro bleibt berechtigt, den Auftraggeber auch an dessen allgemeinem Gerichtsstand zu verklagen.

11.5 Anwendbares Recht

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des internationalen Kollisionsrechts, soweit dem keine zwingenden gesetzlichen Vorschriften entgegenstehen.

12. Textform

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG bedarf der Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher der Textform.

Die Inbezugnahme dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen erfolgt durch Verweis im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, Vermittlungsvertrag, Angebot, Auftrag oder in sonstigen Vertragsunterlagen.

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Textform, soweit nicht gesetzlich eine strengere Form vorgeschrieben ist oder eine ausdrückliche Individualvereinbarung getroffen wird.

BESTpro Personalkonzepte GmbH

Turnhof 6
42103 Wuppertal
Telefon: +49 202 698 31 0
Fax: +49 202 698 31 20
E-Mail: info@bestpro-personal.de