

Allgemeine Geschäftsbedingungen der SR StaffRent UG (haftungsbeschränkt)

1. Allgemeines

1.1 Für sämtliche von der SR StaffRent UG (haftungsbeschränkt) (im Folgenden: SR) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn SR nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

1.2 Die in diesem Vertragstext verwendeten Personenbezeichnungen werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur in der männlichen Form verwendet und sind geschlechtsunabhängig zu verstehen.

2. Vertragsabschluss

2.1. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot SRs nach Maßgabe des Rahmenvertrages zur Arbeitnehmerüberlassung sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Rahmenvertrages zur Arbeitnehmerüberlassung und der Überlassungsvereinbarung zustande. Der Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung bildet zusammen mit den jeweiligen Überlassungsvereinbarungen eine einheitliche Vertragsurkunde, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Für SR bestehen keine Leistungspflichten, solange die unterzeichneten Vereinbarungen durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wurden (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

2.2. Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeiter den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit SR eine gesonderte Vereinbarung treffen.

2.3. SR erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die sie mit den im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. SR ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

2.4. Der Auftraggeber sichert zu, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund SR unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich ggf. daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.

2.5. Der Auftraggeber sichert zu, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob ein im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Trifft das zu, so informiert der Auftraggeber SR unverzüglich über die kürzere Unterbrechung und die vorangegangene Überlassungszeit. Vorangegangene Einsätze werden ggf. bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

3.1. Der Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiter und dem Auftraggeber. SR ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. SR sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zu SR stehen (kein Kettenverleih).

3.2. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit SR vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei SR.

4. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutzmaßnahmen

4.1. Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt SR insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

4.2. Der Auftraggeber sichert zu, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Auftraggeber den Zeitarbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und SR in Kopie auszuhändigen. Sofern Zeitarbeiter von SR aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

4.3. Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies SR schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem von SR beauftragten Betriebsarzt auf Kosten SRs durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.

4.4. Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der Auftraggeber gemäß § 12 AGG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die die Zeitarbeitnehmer vor Benachteiligungen im Sinn des AGG schützen. Er stellt SR insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

4.5. Zur Wahrnehmung der SR obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber SR ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeitnehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

4.6. Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und dem SR die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

4.7. Der Auftraggeber sichert zu, SR einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen Zeitarbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzuzeigen. In der Folge wird der Auftraggeber SR einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit SR den Unfallhergang untersuchen.

5. Abmeldung / Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

5.1. Der Auftraggeber kann jeden einzelnen der überlassenen Zeitarbeitnehmer unter Beachtung einer Frist von fünf Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche durch Erklärung gegenüber SR abmelden. In der ersten Woche des Einsatzes ist der Auftraggeber berechtigt, den Zeitarbeitnehmer mit einer Frist von zwei Arbeitstagen abzumelden. Im Fall der Abmeldung wird SR sich bemühen, einen anderen fachlich gleichwertigen Zeitarbeitnehmer zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird SR von der Überlassungsverpflichtung frei.

5.2. Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber SR fristlos zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der SR zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist SR berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen. Ist dies nicht möglich, wird SR von der Überlassungsverpflichtung frei.

5.3. Darüber hinaus ist SR jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

6. Leistungshindernisse / Rücktritt

6.1. SR wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch SR schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder SRs, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist SR in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

6.2. Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser gemäß der Regelung in § 11 Absatz 5 S. 1 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. SR ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert SR unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

6.3. Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber SR unverzüglich unterrichten. SR wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird SR von dem Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber stehen diesem keine Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegen SR zu.

7. Abrechnung

7.1. Bei sämtlichen von SR angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. SR wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

7.2. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen SR zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

7.3. SR nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeitnehmer überlassenen und von dem Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Tätigkeitsnachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, die über die bei SR geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird SR Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass SR nicht spätestens am jeweils ersten Arbeitstag einer Woche die Tätigkeitsnachweise für die vorangegangene Woche zur Abrechnung vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist SR berechtigt, im Streitfalle eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

7.4. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von SR erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug - fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 7 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem

Geschäftskonto SRs einget. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

7.5. Die von SR überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von SR erteilten Abrechnungen befugt.

8. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht / Abtretung

8.1. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen SRs aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

8.2. Der Auftraggeber ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung SRs berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

9. Gewährleistung / Haftung

9.1. SR stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach.

9.2. SR haftet für entstehende Schäden lediglich, soweit diese auf einer Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht oder auf einem vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhalten durch sie selbst, einen gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen beruht. Wird eine wesentliche Vertragspflicht leicht fahrlässig verletzt, so ist die Haftung auf den vorhersehbaren vertragstypischen Schaden begrenzt. Eine wesentliche Vertragspflicht ist bei Verpflichtungen gegeben, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst möglich macht oder auf deren Einhaltung der Kunde vertraut hat und vertrauen durfte.

Eine darüberhinausgehende Haftung auf Schadensersatz ist ausgeschlossen. Die Haftung wegen schuldhafter Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit nach den gesetzlichen Bestimmungen bleibt unberührt. Dies gilt auch für die zwingende Haftung nach dem Produkthaftungsgesetz.

9.3. Der Auftraggeber verpflichtet sich, SR von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten geltend machen. SR wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

9.4. Der Auftraggeber stellt SR von allen Forderungen frei, die SR aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.

10. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

10.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer der Überlassung mit dem Arbeitnehmer der SR 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, 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.

10.2. 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 SR ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

10.3. 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.

10.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, SR mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn SR im Streitfall 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.

10.5. In den Fällen der Ziffern 10.1. und 10.2. hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an SR zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen 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 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

10.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Auftragnehmer eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 7 Tage nach Eingang der Rechnung.

10.7. 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 Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

10.8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn dem Auftraggeber der Arbeitnehmer von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen überlassen wird.

10.9. 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 SR und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

11. Vertragslaufzeit/Kündigung

11.1. Soweit der Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung und die Überlassungsvereinbarung nicht befristet geschlossen wurden, laufen sie auf unbestimmte Dauer. Falls die Parteien keine andere Regelung treffen, steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarungen mit einer Frist von fünf Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen.

11.2. Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. SR ist insbesondere zur fristlosen Kündigung der Vereinbarungen berechtigt, wenn

- a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht
- b) der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
- c) der Auftraggeber gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von Ziffer 9.5. verstößt.

11.3. Eine Kündigung der Vereinbarungen durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber SR in Textform erklärt wird. Die durch den SR überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Geheimhaltung und Datenschutz

12.1 Die Vertragsparteien des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages verpflichten sich, über die ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Zusammenarbeit als auch nach deren Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den anderen Vertragsteil ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse der Vertragsparteien, die dem Vertragspartner im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekannt werden, als Betriebsgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen sind die Parteien verpflichtet, vor der Offenbarung gegenüber Dritten eine Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartners einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

12.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes. Der Auftraggeber sichert zu, dass er die ihm zur Verfügung gestellten Daten der Zeitarbeitnehmer nur soweit im Rahmen der internen Mitarbeiterverwaltung und der Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erforderlich speichert, verwaltet und an Dritte weiterleitet.

12.3 Über die vertraglichen Bedingungen der Zusammenarbeit, insbesondere den Stundenverrechnungssatz, hat der Auftraggeber dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich zur Auskunft berechtigt oder verpflichtet ist.

13. Schlussbestimmungen

13.1. Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarungen zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden. Die von SR überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

13.2. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem SR und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle SRs, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. SR kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

13.3. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen SR und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

13.4. SR erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.

SR StaffRent UG (haftungsbeschränkt)