

# DIEPA GmbH

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

---

### A. Geltungsbereich; Abwehrklausel

Die folgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend „AGB“) gelten für sämtliche Verträge zwischen der DIEPA GmbH (nachfolgend „DIEPA“) und dem jeweiligen (nachfolgend „Kunde“ oder „Auftraggeber“) über die Überlassung von Zeitarbeitnehmern (nachfolgend „Überlassungsverträge“) und über die Direktvermittlung von Arbeitssuchenden (nachfolgend „Direktvermittlungsverträge“) (nachfolgend einheitlich auch „Vertrag“ oder „Verträge“). DIEPA und der Auftraggeber werden nachfolgend gemeinsam auch als „Vertragsparteien“ bezeichnet.

Es gelten ausschließlich die nachfolgenden AGB. Entgegenstehende, abweichende oder ergänzende AGB des Auftraggebers werden nicht Vertragsbestandteil, es sei denn, DIEPA stimmt deren Geltung ausdrücklich schriftlich zu.

Diese AGB bestehen aus **Allgemeinen Bestimmungen**, die sowohl für Überlassungs- als auch für Vermittlungsverträge gelten (s. B.), sowie aus **Besonderen Bestimmungen**, die ergänzend gelten, soweit der betreffende Vertrag dem bezeichneten Vertragstyp zuzuordnen ist (s. C. für Überlassungsverträge und D. für Direktvermittlungsverträge).

### B. Allgemeine Bestimmungen

#### 1. Höhere Gewalt

Höhere Gewalt und sonstige von außen kommende, keinen betrieblichen Zusammenhang aufweisende, nicht vorhersehbare und auch durch vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt nicht abwendbare Ereignisse befreien die Vertragsparteien für die Dauer der Störung und für den Umfang ihrer Wirkung (zuzüglich Anlaufzeit) von den Leistungspflichten aus den Verträgen. Als höhere Gewalt gelten insbesondere Arbeitskämpfe (s. § 11 Abs. 5 S. 1 AÜG für Überlassungsverträge), Streiks, Epidemien, Pandemien, Naturkatastrophen, Ausfall von Betriebsmitteln oder behördliche Maßnahmen oder Beschränkungen.

#### 2. Geheimhaltung; Datenschutz

2.1. Der Auftraggeber verpflichtet sich, sämtliche diesem im Zusammenhang mit der Durchführung und Abwicklung des Überlassungs- und/oder Vermittlungsvertrages zugänglich werdenden Informationen, die als vertraulich bezeichnet werden oder aufgrund sonstiger Umstände als Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse erkennbar sind, geheim zu halten. Insbesondere sind sämtliche ihm im Rahmen des Vertragsverhältnisses zugehenden Informationen über wirtschaftliche Kennzahlen, interne Abläufe/Regelungen, Preis- und Kalkulationslisten, Auftraggeber und wirtschaftliche Informationen über diese geheim zu halten. Eine Nutzung ist nur im Rahmen der Durchführung des jeweiligen Vertrages zulässig und auch nur, soweit dies hierfür zwingend notwendig ist. Eine darüberhinausgehende Erlangung, Nutzung oder Offenlegung ist unzulässig. Der Auftraggeber stellt die Einhaltung der Verpflichtung sicher und garantiert, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Er trifft diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen er besonders sensible Informationen über sein eigenes Unternehmen schützt. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung gilt auch über das Ende der Vertragsbeziehung hinaus.

2.2. Die Vertragsparteien werden wechselseitig sicherstellen, dass die Vertraulichkeit beim Umgang mit personenbezogenen Daten der anderen Vertragspartei sichergestellt ist. Insbesondere sind personenbezogene Daten vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung zu schützen. Die Vertragsparteien werden ihre Mitarbeiter auf die datenschutzrechtliche Vertraulichkeit verpflichten, sofern noch nicht geschehen. Sofern sich eine Seite zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen eines Dritten bedient, ist dieser bzw. dessen Mitarbeiter auch auf die Vertraulichkeit zu verpflichten.

2.3. Der Auftraggeber verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Geschäftsgeheimnisse sowie personenbezogene Daten umgehend zu löschen, wenn diese für den Zweck, zu dem sie überlassen wurden, nicht mehr erforderlich sind und auch keine Aufbewahrungspflichten mehr bestehen. Von DIEPA erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

#### 3. Pflichten der Vertragsparteien

3.1. Der Auftraggeber ist verpflichtet, DIEPA spätestens innerhalb von 5 Werktagen nach Anstellung mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag mit einem überlassenen Arbeitnehmer oder einem empfohlenen Kandidaten (vgl. D.1.3) abgeschlossen wurde. Bei der Direktvermittlung ist zusätzlich das vereinbarte Bruttojahreszielgehalt anzugeben. Wenn im Streitfall DIEPA Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem betreffenden Arbeitnehmer oder Kandidaten darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

3.2. DIEPA verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten (bei Überlassung) bzw. die zu besetzende Stelle (bei Direktvermittlung) geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich DIEPA, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen bzw. zu empfehlen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich zwischen den Vertragsparteien vereinbart werden. DIEPA stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer bzw. empfohlenen Kandidaten über die

erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Anfrage des Auftraggebers weist DIEPA die Qualifikation nach. DIEPA gewährleistet einzelvertraglich mit dem einzusetzenden Arbeitnehmer bzw. dem zu empfehlenden Kandidaten, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen an den Auftraggeber nicht entgegenstehen.

### 4. Gegenansprüche; Abtretung

4.1. Die Aufrechnung gegen Forderungen und die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts durch den Auftraggeber ist ausgeschlossen, sofern die Gegenansprüche nicht rechtskräftig festgestellt oder unbestritten sind.

4.2. Mit Ausnahme von Geldforderungen ist der Auftraggeber zur Abtretung von Ansprüchen gegen DIEPA nicht berechtigt.

### 5. Haftung

5.1. DIEPA haftet gegenüber dem Auftraggeber nach den gesetzlichen Vorschriften im Falle von Vorsatz, grober Fahrlässigkeit, bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit, bei der Übernahme einer Garantie oder eines Beschaffungsrisikos und im Falle einer Haftung nach dem Produkthaftungsgesetz (bzw. der entsprechenden Nachfolgeregelung).

5.2. DIEPA haftet außerdem im Falle einer einfach fahrlässigen Verletzung wesentlicher Vertragspflichten, also solcher Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrags überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Auftraggeber regelmäßig vertraut und vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung von DIEPA jedoch der Höhe nach auf den vertragstypischen, bei Vertragsabschluss vorhersehbaren Schaden beschränkt. Eine weitergehende Haftung ist ausgeschlossen.

5.3. Soweit die Haftung von DIEPA gem. den vorstehenden Regelungen ausgeschlossen oder beschränkt ist, gilt dies auch für die persönliche Haftung der Organe, gesetzlichen Vertreter, Angestellten und sonstigen Erfüllungsgehilfen von DIEPA.

5.4. Der Auftraggeber haftet gegenüber DIEPA nach den gesetzlichen Vorschriften.

### 6. Sonstige Bestimmungen

6.1. Sollte eine der Bestimmungen dieser AGB oder des zugrundeliegenden Vertrags unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Regelung zu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.

6.2. Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; bei Überlassungsverträgen sind die elektronische Form (§ 126a BGB) und die Textform (§ 126b BGB) ausgeschlossen. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Schriftformklausel. Bei Überlassungsverträgen reichen entgegen § 127 Abs. 2 BGB zur Wahrung der Schriftform die telekommunikative Übermittlung oder ein Briefwechsel nicht aus.

6.3. Auf diese AGB und den zugrundeliegenden Vertrag findet deutsches Recht Anwendung.

6.4. Sofern der Auftraggeber Kaufmann, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder ein öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist oder keinen allgemeinen Gerichtsstand in der Bundesrepublik Deutschland hat, wird als ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Ansprüche und Streitigkeiten Magdeburg vereinbart.

### C. Besondere Bestimmungen für Überlassungsverträge

#### 1. Pflichten der Vertragsparteien

1.1. Der Auftraggeber verpflichtet sich, DIEPA unverzüglich – mindestens in Textform – zu unterrichten, wenn und soweit er den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt oder in dem jeweiligen Einsatzbetrieb eine betriebliche Vereinbarung besteht, die Leistungen für dort tätige Zeitarbeitnehmer vorsieht. Ferner ist der Auftraggeber verpflichtet, DIEPA unverzüglich – mindestens in Textform – darüber zu informieren, sobald eine solche betriebliche Vereinbarung gekündigt oder verändert oder neu geschlossen wird.

1.2. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass – sofern keine Branchenzuschlagstarifverträge einschlägig sind – spätestens nach dem 9. Einsatzmonat zwingend eine Gleichstellung des überlassenen Arbeitnehmers hinsichtlich des Entgelts mit einem vergleichbaren Stammbeschäftigten des Auftraggebers zu erfolgen hat (§ 8 Abs. 1, 4 AÜG). Vor diesem Hintergrund besteht nach § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG die Pflicht des Kunden, spätestens bis zur Vollendung des 8. Einsatzmonats das Entgelt eines mit dem überlassenen Arbeitnehmer vergleichbaren Stammbeschäftigten des Auftraggebers auf Grundlage eines von DIEPA zur Verfügung gestellten Fragebogens umfänglich und inhaltlich richtig anzugeben und einen entsprechenden Ergänzungsvertrag zu dem Überlassungsvertrag mit DIEPA abzuschließen, die den Anforderungen des § 12 Abs. 1 S. 1, 4 AÜG entspricht. Der Auftraggeber verpflichtet sich, DIEPA unverzüglich über Änderungen des Entgelts eines im Einsatzbetrieb tätigen Stammbeschäftigten mitzuteilen.

1.3. Der Auftraggeber verpflichtet sich, rechtzeitig vor dem Beginn des Einsatzes des von DIEPA zu überlassenden Arbeitnehmers zu überprüfen, ob dieser in den letzten 12 Monaten vor dem Beginn des Einsatzes – ggf. auch von einem anderen Personaldienstleister – als Arbeitnehmer bei dem Auftraggeber eingesetzt worden ist, und DIEPA unverzüglich – mindestens in Textform – zu unterrichten, wenn dieser feststellt, dass entsprechende Voreinsatzzeiten abgeleitet worden sind. Hierbei sind auch die konkreten Überlassungszeiträume bei dem Auftraggeber mitzuteilen. Diese haben Auswirkungen auf die Bestimmung der Überlassungshöchstdauer (§ 1 Abs. 1 S. 4, Abs. 1b AÜG) und die zwingende Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (equal pay nach § 8 Abs. 4 AÜG).

1.4. Der Auftraggeber verpflichtet sich, rechtzeitig vor dem Beginn des Einsatzes des von DIEPA zu überlassenden Arbeitnehmers zu überprüfen, ob dieser in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber oder einem Arbeitgeber, der mit dem Auftraggeber einen Konzern i.S.v. § 18 AktG bildet, ausgeschieden ist (sog. Drehtür), und DIEPA unverzüglich – mindestens in Textform – entsprechend zu unterrichten, wenn dies der Fall sein sollte. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (equal treatment gem. § 8 Abs. 3 AÜG) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung – wie geplant – durchgeführt werden soll oder ob ein anderer Arbeitnehmer überlassen wird und/oder ob die Bedingungen für die Überlassung anzupassen sind.

1.5. Der Auftraggeber verpflichtet sich, DIEPA unverzüglich – mindestens in Textform – über einen laufenden oder geplanten Arbeitskampf zu unterrichten, sofern dieser einen Betrieb betrifft, in dem Arbeitnehmer von DIEPA eingesetzt werden oder werden sollen.

1.6. Der Auftraggeber verpflichtet sich, DIEPA unverzüglich darüber zu unterrichten, wenn und soweit ein von DIEPA an den Auftraggeber überlassener Arbeitnehmer gegenüber dem Auftraggeber eine Festhaltenserklärung nach § 9 AÜG abgegeben hat und wann diese dem Auftraggeber zugegangen ist. Dabei wird der Auftraggeber mindestens die Textform beachten und DIEPA eine Ablichtung der entsprechenden Festhaltensklärung.

1.7. Der Auftraggeber verpflichtet sich, DIEPA rechtzeitig sämtliche Angaben zu machen und Informationen zu verschaffen, die erforderlich sind, um die maßgebliche Überlassungshöchstdauer (§ 1 Abs. 1 S. 4, Abs. 1b AÜG) und deren Unterbrechung sowie die für einen zwingenden equal pay-Anspruch maßgebliche Einsatzdauer (§ 8 Abs. 4 AÜG) und deren Unterbrechung bestimmen zu können. Der Auftraggeber wird DIEPA die dafür erforderlichen Unterlagen vorlegen und entsprechende Ablichtungen übergeben sowie die Richtigkeit der Angaben schriftlich bestätigen. Dies gilt im Übrigen auch für die notwendigen Informationen und erforderlichen Unterlagen, um das für den überlassenen Arbeitnehmer maßgeblichen Vergleichsentgelt zu bestimmen, wenn und soweit § 8 Abs. 4 AÜG einschlägig ist (zwingende Gleichstellung hinsichtlich des Entgelts – sog. equal pay) oder der Auftraggeber bei Anwendung eines Branchenzuschlagstarifvertrages die sog. Deckelung II nach dem 15. Einsatzmonat („Beschränkung des Branchenzuschlags auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Kundenbetrieb i.S.v. § 8 Abs. 1 AÜG“) geltend macht. Der Auftraggeber verpflichtet sich insoweit, DIEPA zur Bestimmung des maßgeblichen Vergleichsentgelts repräsentative Abrechnungen von entsprechend vergleichbaren Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb in anonymisierter Form vorzulegen. DIEPA ist berechtigt, sich davon Ablichtungen zu fertigen.

1.8. Der Auftraggeber stellt sicher, dass die Überlassung des eingesetzten Arbeitnehmers nicht über das von den Vertragsparteien festgelegte bzw. vereinbarte Ende des Einsatzes hinaus erfolgt. Die Überlassung eines Arbeitnehmers an den Auftraggeber kann – unter Beachtung der gesetzlichen oder einer davon durch einen Tarifvertrag oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung abweichenden Überlassungshöchstdauer gem. § 1 Abs. 1 S. 4 i.V.m. Abs. 1b AÜG – bei Bedarf über das vereinbarte Einsatzende auf Grundlage einer zwischen DIEPA und dem Auftraggeber zu schließenden Vereinbarung verlängert werden.

1.9. Der Einsatz in einem anderen als in dem Überlassungsvertrag genannten Einsatzbetriebs des Kunden, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Einsatzbetriebs des Auftraggebers sowie die Zuweisung anderer als der vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der vorherigen Zustimmung von DIEPA. Der Auftraggeber ist zudem verpflichtet, DIEPA rechtzeitig vor dem Beginn des Einsatzes darüber zu informieren, wenn der überlassene Arbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll. Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmerentendengesetzes (AEntG) teilt der Auftraggeber DIEPA eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit.

## 2. Abrechnung

2.1. Die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer sind durch Stundenzettel bzw. Tätigkeitsnachweise von DIEPA zu belegen, die wöchentlich auszufüllen sind und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach dessen Prüfung unterschrieben werden müssen. Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Bestätigung der Stundenzettel bzw. Tätigkeitsnachweise zu ermöglichen (innen 3 Tagen nach der Vorlage). Kommt der Auftraggeber seiner Verpflichtung zur Abzeichnung der Arbeitszeiten des Arbeitnehmers nicht nach und hat er dies zu vertreten, gelten die in den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen dokumentierten Stunden als genehmigt. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Auftraggeber innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Rechnung über diese Stunden begründete Einwände in Textform gegen deren Richtigkeit vorbringt.

2.2. Rechnungen werden dem Auftraggeber wöchentlich übersandt, sofern die Vertragsparteien keine abweichende Vereinbarung getroffen haben. Die Vergütung wird mit Zugang der Rechnung bei dem Auftraggeber ohne Abzug zur Zahlung fällig. Der jeweils an den Auftraggeber überlassene Arbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt.

2.3. Befindet sich der Auftraggeber – ganz oder teilweise – mit der Zahlung der Vergütung von DIEPA in Verzug, wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Stundenzettel bzw. Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort und ohne Sicherheitsleistung fällig. DIEPA steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber bis zum Zahlungsausgleich ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Zahlungen an den Arbeitnehmer haben insoweit keine Erfüllungswirkung gegenüber DIEPA.

## 3. Arbeitsschutz

3.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Auftraggeber gegenüber dem überlassenen Arbeitnehmer die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des überlassenen Arbeitnehmers die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Insbesondere hat er den überlassenen Arbeitnehmer gem. § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten von DIEPA. DIEPA hat seine Arbeitnehmer über die allgemein geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der überlassenen Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und DIEPA in Ablichtung auszuhändigen.

3.2. Der Auftraggeber stellt DIEPA unverzüglich nach Überlassung des Arbeitnehmers auf Anfrage von DIEPA eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.

3.3. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird DIEPA innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Arbeitnehmer eingeräumt und von dem Auftraggeber gewährt.

3.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall DIEPA unverzüglich anzuzeigen und ihm alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. DIEPA meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger. Eine Ablichtung der Unfallanzeige hat der Auftraggeber der für seinen Betrieb zuständigen Unfallversicherungsträger zu übersenden.

3.5. Der Auftraggeber sichert zu, dass die Regelungen des ArbZG für die jeweiligen Überlassung im Einsatzbetrieb eingehalten und kontrolliert werden. Die Beschäftigung des eingesetzten Arbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit DIEPA. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf ein Arbeitnehmer nur eingesetzt werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Auftraggebers gem. § 7 ArbZG oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall nach § 14 ArbZG gegeben ist. Bei Sonn- oder Feiertagsarbeit stellt der Auftraggeber DIEPA einen schriftlichen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

## 4. Zurückweisung; Austausch von Arbeitnehmern

4.1. Der Auftraggeber kann von DIEPA den Austausch des überlassenen Arbeitnehmers verlangen, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss von dem Auftraggeber unter Wahrung der Textform nachgewiesen werden.

4.2. Der Auftraggeber kann zudem von DIEPA den Austausch des überlassenen Arbeitnehmers verlangen, wenn Gründe vorliegen, die – sofern ein Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem eingesetzten Arbeitnehmer bestehen würde – diesen zu dessen außerordentlicher Kündigung berechtigten würden (§ 626 BGB). Ist der Auftraggeber der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im o.g. Sinne vor, und beabsichtigt er deswegen, den Einsatz des betreffenden Arbeitnehmers zu beenden, hat er DIEPA hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch nach Maßgabe der obigen Regelungen in Textform zu begründen.

4.3. DIEPA ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit gegen andere Mitarbeiter auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen.

## 5. Provision für eine Vermittlung aus Überlassung

5.1. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrags zwischen dem Auftraggeber oder einem mit diesem nach §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen und dem von DIEPA überlassenen Arbeitnehmer aus bzw. während der Überlassung steht DIEPA eine Vermittlungsprovision zu (nachfolgend „Vermittlung aus Überlassung“). Dies gilt auch, wenn die Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung erfolgt. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsvertrags nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

5.2. Die Provision für eine Vermittlung aus Überlassung ist gestaffelt und beträgt (jeweils zzgl. MwSt.)

- bei einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate 3 Bruttomonatsgehälter,
- bei einer Übernahme nach 3 Monaten 2,5 Bruttomonatsgehälter,
- bei einer Übernahme nach 6 Monaten 2 Bruttomonatsgehälter,
- bei einer Übernahme nach 9 Monaten 1,5 Bruttomonatsgehälter,
- bei einer Übernahme nach 12 Monaten 1,0 Bruttomonatsgehälter.

Nach 18 Monaten fällt keine Provision für eine Vermittlung aus Überlassung mehr an.

5.3. Die Provision für eine Vermittlung aus Überlassung ist 14 Tage nach Zugang einer entsprechenden Rechnung zahlbar.

## **6. Haftung; Freistellung**

6.1. Die Haftung von DIEPA aus Überlassungsverträgen richtet sich nach B.5, ergänzt um die nachstehenden Regelungen.

6.2. Im Hinblick darauf, dass der überlassene Arbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet DIEPA nicht für Schäden, die der Arbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt DIEPA von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeit geltend machen.

6.3. DIEPA haftet auch nicht für Arbeitsergebnisse der überlassenen Arbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Arbeitnehmer entstehen. DIEPA haftet nur für die ordnungsgemäße Auswahl des Arbeitnehmers für die vereinbarte Tätigkeit.

6.4. Der Auftraggeber verpflichtet sich, DIEPA von den Ansprüchen, Verpflichtungen und Forderungen freizustellen, die aus den unterbliebenen, fehlerhaften, nicht rechtzeitigen und/oder unvollständigen Angaben des Auftraggebers aus dem Überlassungsvertrag und dessen Anlagen bzw. ergänzenden Vereinbarungen und Abreden der Vertragsparteien zu einem Überlassungsvertrag, insbesondere hinsichtlich der korrekten Bestimmung der Überlassungshöchstdauer und deren Unterbrechung bzw. der Einsatzdauer nach § 8 Abs. 4 AÜG und deren Unterbrechung sowie der ordnungsgemäßen Bestimmung des Vergleichsentgelts im Zusammenhang mit der Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes hinsichtlich des Entgelts, im Verhältnis zu Dritten, insbesondere gegenüber den eingesetzten Arbeitnehmern, den Trägern der Sozialversicherung und/oder der Finanzverwaltung, entstanden sind. Etwaige Schäden, die DIEPA aus einer verschuldeten Pflichtverletzung des Auftraggebers (einschließlich Rechtsverfolgungskosten) in diesem Zusammenhang erwachsen sind, sind von dem Auftraggeber zu ersetzen.

## **D. Besondere Bestimmungen für Direktvermittlungsverträge**

### **1. Vermittlungsauftrag; Empfehlung und Anstellung von Kandidaten**

1.1. Der Auftraggeber wird DIEPA für jede im Wege der Direktvermittlung zu besetzende Stelle einen Vermittlungsauftrag erteilen. Der Auftraggeber ist verpflichtet, DIEPA die Erteilung des Vermittlungsauftrages unverzüglich in Textform (zum Beispiel per E-Mail) zu bestätigen und dabei die Art der zu besetzenden Stelle zu benennen. Der Auftraggeber ist verpflichtet, DIEPA sämtliche für die Ausführung des Direktvermittlungsvertrags erforderlichen Unterlagen und Daten unverzüglich zur Verfügung zu stellen.

1.2. DIEPA wird dem Auftraggeber nach eigenem Ermessen geeignete Kandidaten für die im Vermittlungsauftrag spezifizierte Stelle empfehlen.

1.3. Ein Kandidat gilt als von DIEPA empfohlen, sobald Informationen des Kandidaten an den Auftraggeber übermittelt wurden, welche auf die Identifikation des Kandidaten ermöglichen (nachfolgend „Empfehlung“) schließen. Der

Kandidat gilt auch dann als empfohlen, wenn der Auftraggeber diesen bereits kannte.

1.4. Der Kandidat gilt für einen Zeitraum von 6 Monaten ab der Empfehlung als empfohlen durch DIEPA empfohlen (nachfolgend „Empfehlungszeitraum“). Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsvertrags nicht aufgrund der vorangegangenen Empfehlung erfolgt ist.

1.5. Sofern sich ein Kandidat innerhalb des Empfehlungszeitraums selbst bei dem Auftraggeber bewirbt oder durch eine andere Personalberatung vorgestellt wird, ist DIEPA vor Beginn der Gesprächsaufnahme durch den Auftraggeber zu informieren.

1.6. Wird ein Kandidat innerhalb Empfehlungszeitraums vom Auftraggeber oder einem mit diesem nach §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen durch Abschluss eines Arbeitsvertrags eingestellt (nachfolgend „Anstellung“), schuldet der Auftraggeber die Zahlung einer Vermittlungsprovision an DIEPA (nachfolgend „Direktvermittlungsprovision“). Eine Anstellung im Sinne dieses Rahmenvertrages liegt auch dann vor, wenn der Arbeitsvertrag zu anderen als den angebotenen Bedingungen abgeschlossen wird (zum Beispiel über eine von der im Vermittlungsauftrag enthaltenen Stellenbeschreibung abweichende Position), oder wenn der mit dem Kandidat geschlossene Vertrag nicht als Arbeitsvertrag (sondern zum Beispiel als Dienst- oder Werkvertrag) über dieselbe oder eine vergleichbare Tätigkeit abgeschlossen wird, oder wenn der Kandidat im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung mit derselben oder einer vergleichbaren Tätigkeit bei dem Auftraggeber beschäftigt wird oder wenn der Auftraggeber oder ein mit diesem nach §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen auf andere Weise die Entstehung des Vermittlungsanspruchs umgeht oder zu umgehen versucht.

### **2. Eignung der Kandidaten; Direktvermittlungsprovision**

2.1. DIEPA prüft die vom Kandidaten eingereichten Bewerbungsunterlagen auf ihre Eignung für die sich aus dem Vermittlungsauftrag ergebende vom Auftraggeber zu besetzende Stelle hin. Des Weiteren führt DIEPA telefonische und/oder persönliche Gespräche, um eine generelle Eignung festzustellen. Final obliegt es dem Auftraggeber, die Eignung des Kandidaten hinsichtlich seiner Fähigkeiten bzw. Qualifikationen für die zu besetzende Position zu prüfen.

2.2. DIEPA übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit der Kandidatengaben, es sei denn DIEPA hat mindestens fahrlässig die fehlende Richtigkeit nicht erkannt. DIEPA schuldet allerdings keine Überprüfung der Eigenangaben des Kandidaten. DIEPA übernimmt darüber hinaus keine Besetzungsgarantie und keine Gewähr dafür, dass der Kandidat die vom Auftraggeber gesetzten Erwartungen erfüllt oder bestimmte Arbeitsergebnisse erzielt. Eine Gewährleistung für die Arbeit des vermittelten Kandidaten ist ausgeschlossen.

2.3. Soweit nicht anders vereinbart, beträgt die Direktvermittlungsprovision 30% des Bruttojahreszielgehalts (bestehend aus: Jahresgrundgehalt, erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Zusatzleistungen sowie alle anderen Leistungen, die dem Kandidaten gewährt werden, zzgl. MwSt.) und ist wie folgt jeweils 14 Tage nach Zugang einer entsprechenden Rechnung zahlbar.

Stand: 03.06.2024