

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Allgemeines

- 1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen TRICONNECT Consulting GmbH (Verleiher) – abgekürzt TRICONNECT genannt, und dem **AUFTRAGGEBER** (Entleiher) – abgekürzt **AG** genannt unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere die Inhalte und Konditionen des Vertrages, sowie als vertraulich gekennzeichnete Geschäftsangelegenheiten, vertraulich zu behandeln und gegenüber Dritten geheim zu halten. Als Dritte in diesem Sinne gelten nicht Unternehmen der jeweiligen Konzerngruppe. Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber, personenbezogene Daten schriftlich, mündlich zugänglich zu machen. TRICONNECT und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.
- 1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Bezugnahme der vom Bundesverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und der DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge wird gem. § 8 Abs. 4 AÜG vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment/Equal Pay) abgewichen. Damit entfällt die grundsätzliche Dokumentationsverpflichtung des Arbeitgebers bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten in den ersten 9 bzw. 15 Monaten des Einsatzes, siehe § 8 Abs. 4 S. 1, 2, § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG.
- 1.3 Dem AG 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 Entleiher zu erfolgen hat (§ 8 Abs. 1, 4 AÜG). Vor diesem Hintergrund besteht nach § 12 Abs. 1 S. 3 AÜG die Pflicht, im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag das Entgelt eines mit dem überlassenen Mitarbeiters vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleihers anzugeben (dazu: Ziffer 6.11).
- 1.4 Der Auftraggeber (AG) bestätigt gegenüber TRICONNECT, dass der/die eingesetzten Zeitarbeiter/In in den zurückliegenden 6 Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren. Sollte festgestellt werden, dass zwischen dem AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Zeitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6 Monatsfrist bestanden hat, ist der AG verpflichtet, TRICONNECT unverzüglich mindestens in Textform darüber zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die § 8 Abs. 3, 1 und § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG.
- 1.5 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit und in dem unter Punkt 1. genannten Einsatzbetrieb eingesetzt werden.

- 1.6 Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.7 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.
- 1.8 Abweichungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der besonderen schriftlichen Bestätigung seitens der TRICONNECT.

2. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

- 2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (8 Stunden).
- 2.2 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- 2.3 Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt dabei in jedem Fall vorübergehend gem. § 1 Abs. 1 S. 4 i.V.m. Abs. 1b AÜG. Der AG und TRICONNECT stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Mitarbeiters nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

3. Abrechnungsmodus

- 3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AGs monatlich, bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen, oder aufgrund eines digitalen Zeiterfassungssystems.
- 3.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift oder in einem von der TRICONNECT oder durch den AG eingerichteten digitalen Zeiterfassungssystem zu bestätigen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
- 3.3 Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber der TRICONNECT unter Angaben von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.
- 3.4 Die Rechnungslegung erfolgt monatlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise. Für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist ausschließlich das betriebliche Arbeitszeitmodell, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, maßgebend unter Berücksichtigung der festgelegten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit.
- 3.5 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist grundsätzlich zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.
- 3.6 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen: Zuschläge für Überstunden werden grundsätzlich für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. Im selben Verhältnis werden Zuschläge für Überstunden von Teilzeitbeschäftigten anteilig berechnet.
- | | |
|--------------------------------------|----------|
| ab der 41. Stunde bis zur 45. Stunde | 25% |
| ab der 46. Stunde | 50% |
| a) Samstagszuschlag | 25% |
| b) Wechselschicht | entfällt |
| c) Nachtarbeit (23.00 bis 6.00 Uhr) | 25% |
| d) Sonntagsstunden | 100% |
| e) Feiertagsarbeiten | 150% |
- 3.7 Der AG gewährleistet, dass der überlassene Mitarbeiter die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erreicht. Sollte der überlassene Mitarbeiter die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit aus einem Grunde, den der AG zu vertreten hat, nicht erreichen, hat TRICONNECT das Recht, gegenüber dem AG auf Grundlage der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit abzurechnen.
- 3.8 Die Abrechnungen sind ohne Abzug innerhalb von 8 Tagen zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

4. Preisgleitklausel/Informationspflicht

- 4.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes
Das Entgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechtigen die TRICONNECT, den Beginn von Verhandlungen über eine neue Preisanpassung zu verlangen.
- 4.2 Der AG informiert die TRICONNECT unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgelts. Letztere werden ebenfalls Gegenstände des Vertrages. Dies gilt auch für künftige, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits feststehende Änderungen des Vergleichsentgelts. Die Verletzung der Mitteilungspflicht kann Schadenersatzansprüche auslösen.
- 4.3 Ist aufgrund der gesetzlich zwingenden Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ("Equal Pay") eine Anpassung der Vergütung des Mitarbeiters notwendig, ändert sich der dem AG von TRICONNECT in Rechnung gestellte Stundenverrechnungssatz im gleichen Umfang multipliziert mit dem Faktor 2,2 (d.h. steigt der Stundenlohn des Mitarbeiters um 2,50 EUR brutto, erhöht sich der zwischen den Parteien vereinbarte Stundenverrechnungssatz um 5,50 € zzgl. USt., soweit diese anfällt.). TRICONNECT wird den AG in diesem Fall unverzüglich über den Umfang der Erhöhung seiner Kosten durch die gesetzlich zwingende Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes informieren und auf Verlangen den Umfang der Kostenerhöhung durch Vorlage geeigneter Unterlagen nachweisen.

5. Weisungsbefugnis des AG

- 5.1 Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

6. Pflichten des AG

- 6.1 Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.
- 6.2 Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit der TRICONNECT vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen. Der TRICONNECT ist jederzeit der Zugang in kurzfristiger Absprache mit dem Einsatzunternehmen zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 6.3 Der AG ist verpflichtet, TRICONNECT unverzüglich über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu unterrichten.
- 6.4 Der AG wird Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder auszuhändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.
- 6.5 Bei Einsatz der Mitarbeiter beispielsweise in Contischicht-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeitfenstern oder branchenspezifisch umrissenen Sektoren ist der AG verpflichtet, der TRICONNECT die im Betrieb des AG

Allgemeine Geschäftsbedingungen

- für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme, mitzuteilen.
- 6.6 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der Auftraggeber geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- 6.7 Der AG verpflichtet sich, TRICONNECT unverzüglich darüber zu unterrichten, wenn und soweit ein von TRICONNECT an den AG überlassener Mitarbeiter gegenüber dem AG eine Festhaltenserklärung nach § 9 AÜG abgegeben hat. Dabei wird der AG mindestens die Textform beachten und TRICONNECT eine Ablichtung der entsprechenden Festhaltenserklärung überlassen.
- 6.8 Der AG verpflichtet sich, rechtzeitig vor dem Beginn des Einsatzes den von TRICONNECT zu überlassenen Mitarbeiter zu überprüfen, ob dieser in den letzten drei Monaten vor dem Beginn des Einsatzes – ggf. auch von einem anderen Personaldienstleister – als Mitarbeiter bei dem AG eingesetzt worden ist, und den TRICONNECT unverzüglich – mindestens in Textform - zu unterrichten, wenn dieser feststellt, dass entsprechende Voreinsatzzeiten abgeleistet worden sind. Entsprechende Voreinsatzzeiten haben Auswirkungen auf die Bestimmung der Höchstüberlassungsdauer (§ 1 Abs. 1 S. 4, Abs. 1b AÜG) und die zwingende Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Equal Pay nach § 8 Abs. 4 AÜG).
- 6.9 Sollte die Person des überlassenen Mitarbeiters zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bzw. des Beginn der Überlassung noch unbekannt sein, ist der jeweilige Mitarbeiter von dem AG und TRICONNECT rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich insbesondere unter Angabe von Vor- und Zuname und unter Bezugnahme auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu benennen (Konkretisierung gem. § 1 Abs. 1 S. 6 AÜG). Dies gilt auch für den Austausch von Mitarbeitern. Der AG verpflichtet sich, an der erforderlichen Konkretisierung mitzuwirken und vor dem Beginn der Überlassung die für die Konkretisierung erforderlichen Handlungen vorzunehmen und die dafür notwendigen Erklärungen abzugeben bzw. die von TRICONNECT abgegebenen Erklärungen entgegenzunehmen. Dem AG ist bekannt, dass TRICONNECT die bei diesem eingesetzten Mitarbeiter im Einzelfall zur Abgabe und zum Empfang der erforderlichen Erklärungen bevollmächtigt, um eine ordnungsgemäße Konkretisierung des Mitarbeiters vor dessen Einsatz (§ 1 Abs. 1 S. 6 AÜG) sicherzustellen. Der AG wird TRICONNECT seinerseits Ansprechpartner nennen, die berechtigt sind, für den AG die in Zusammenhang mit der Konkretisierung erforderlichen Erklärungen abzugeben oder zu empfangen bzw. die dafür notwendigen Handlungen vorzunehmen. Die Parteien vereinbaren, dass die entsprechende Konkretisierung ausschließlich nach Maßgabe des in der Anlage beigefügten Muster erfolgen soll. Der Mitarbeiter wird sich durch die Vorlage einer Bevollmächtigung von TRICONNECT bzw. einer entsprechenden Ablichtung davon hinreichend legitimieren.
- 6.10 Der AG verpflichtet sich, TRICONNECT rechtzeitig sämtliche Angaben zu machen und Informationen zu verschaffen, die erforderlich sind, um die maßgebliche Höchstüberlassungsdauer (§ 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) bestimmen zu können. Der AG wird TRICONNECT die dafür erforderlichen Unterlagen vorlegen und entsprechende Ablichtungen übergeben sowie die Richtigkeit der Angaben schriftlich betätigen. Dies gilt im Übrigen auch für die notwendigen Informationen und erforderlichen Unterlagen, um das für den überlassenen Mitarbeiter maßgeblichen Vergleichsentgelt zu bestimmen, wenn und soweit § 8 Abs. 4 AÜG einschlägig ist (zwingendes Equal Pay) der AG verpflichtet sich insoweit, TRICONNECT die zur Bestimmung des maßgeblichen Vergleichsentgelts repräsentative Abrechnungen von entsprechend vergleichbaren Arbeitnehmern in anonymisierter Form vorzulegen TRICONNECT ist berechtigt, sich davon Ablichtungen zu fertigen.

7. Pflichten der TRICONNECT Consulting GmbH

- 7.1 TRICONNECT verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 7.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 7.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.
- 7.4 Die Leistungspflicht der TRICONNECT ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass die TRICONNECT dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird die TRICONNECT für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 7.5 Sollte der AG von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist die TRICONNECT im Hinblick auf §11 Abs. 5 AÜG nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet vielmehr ist eine Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, TRICONNECT legt dar, dass die Voraussetzungen der Ausnahmebestimmung in § 11 Abs. 5 S. 2 AÜG erfüllt sind. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen der höheren Gewalt.
- 7.6 Die TRICONNECT verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.
- 7.7 Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

8. Personalvermittlung & Übernahme

8.1 Für die direkte Personalvermittlung gilt ein Vermittlungshonorar von 25 % vom steuerpflichtigen Jahresbruttogehalt des vermittelten Kandidaten. Das jeweilige Honorar ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber.

8.2 Eine Vermittlung gilt als gegeben, wenn ein Beschäftigungsverhältnis ohne vorherige Überlassung des Mitarbeiters, der den Status eines Bewerbers hat, zustande kommt. Dabei zählt jegliche Art der Beschäftigung (Honorarbasis, Angestelltenvertrag, Minijob, befristet oder unbefristet o.ä.). TRICONNECT hat Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars, das 25% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehaltes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, dass der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart.

Vereinbaren TRICONNECT und AG, dass AG im Falle der vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten (z.B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Probezeit) von AG die kostenfreie Nachbesetzung, d.h. Vermittlung eines Kandidaten ohne dass ein erneutes Vermittlungshonorar fällig wird, innerhalb eines Zeitraums von 4 Wochen verlangen kann, hat AG abweichend Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars, das 30 % des steuerpflichtigen Bruttojahreszielgehaltes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, dass der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart.

8.3 Eine Vermittlung gilt immer als erfolgreich, wenn nicht der Kunde/Auftraggeber eine Festanstellung mit dem Kandidaten begründet, sondern auch ein dem Kundenunternehmen nahestehendes Unternehmen, z. B. eine Holdinggesellschaft, eine Tochter-, Schwester- oder sonstige Konzerngesellschaft, eine Beteiligungsgesellschaft oder andere nahestehende Unternehmen, z. B. Unternehmen mit identischen Mehrheitsgesellschaftern, sofern die Festanstellung bei dem nahestehenden Unternehmen nicht auf andere Ursachen zurückzuführen ist als die Vermittlung durch TRICONNECT, bzw. eine vorangegangene Tätigkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen des Interimsmanagements.

8.4 Das Honorar wird nach Abschluss des Anstellungsvertrages mit einem vorgeschlagenen Bewerber mit Rechnungsstellung zur Zahlung fällig. Sonstige Kosten sind sofort nach Rechnungsstellung ohne Abzug zu begleichen. Das Honorar wird auch dann fällig, wenn ein Anstellungsvertrag bis zu 12 Monate nach Vorlage der Vorschlagsliste mit einem von TRICONNECT vorgeschlagenen Bewerber abgeschlossen wird. Sämtliche Honorarsätze und Preise verstehen sich netto zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

8.5 Jahresbruttoeinkommen im Sinne von Ziffer 8.1 ist das Jahresbruttoeinkommen (einschl. aller Sonderzahlungen, z.B. Tantiemen, Provisionen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Firmenwagen (Bewertungsgrundlage 5.000,- Euro etc.) des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, dass dieser/diese bei dem Auftraggeber nach Anstellung durch diesen im ersten Jahr seit Beginn dieser Anstellung verdient. Maßgebend ist die Vergütung, die der Auftraggeber bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im ersten Beschäftigungsjahr zu zahlen beabsichtigt

8.6 Übernimmt der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den Mitarbeiter aus dem Überlassungsvertrag, so gilt dies als Vermittlung i.S.d. Ziffer 8.2. Im Falle einer vorherigen Arbeitnehmerüberlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar um je 1/12 pro vollendeten Überlassungsmonat. Nach einer Überlassungsdauer von insgesamt 12 Monaten wird kein Honorar berechnet.

8.7 Stellt TRICONNECT dem Auftraggeber absprachegemäß einen Kandidaten/ Bewerber zum Zwecke des Abschlusses eines Überlassungsvertrages vor und stellt der Auftraggeber diesen innerhalb von sechs Monaten seit Vorstellung des Bewerbers durch TRICONNECT ein, steht TRICONNECT gleichfalls ein Vermittlungshonorar zu. Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den AG begründet wird. In beiden Fällen beträgt das Vermittlungshonorar 16% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehaltes, das der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart, zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem AG und dem übernommenen Mitarbeiter fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des AG, es sei denn der AG kann beweisen, dass eine vorherige Überlassung oder Vorstellung des Kandidaten durch TRICONNECT nicht ursächlich für die Einstellung war.

9. Haftung

9.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung von TRICONNECT GmbH für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen. TRICONNECT haftet vielmehr ausschließlich für die Auswahl der Mitarbeiter, und zwar mit eigenüblicher Sorgfalt. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung. Der Höhe nach ist die Haftung von TRICONNECT auf das Fünffache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 40 Wochenstunden beschränkt.

9.2 Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, der TRICONNECT und den Mitarbeiter von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.

9.3 Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadenersatz.

9.4 Wird in Folge von falschen, unvollständigen und/oder fehlenden Informationen (z.B. Informationen zum Vergleichsentgelt) des AG der Mitarbeiter wirtschaftlich benachteiligt, so wird TRICONNECT dies nach Erhalt der richtigen, vollständigen und/oder bislang fehlenden Informationen korrigieren und etwaige Nachforderungsansprüche des Mitarbeiters und/oder sonstiger anspruchsberechtigter Dritter, insbesondere Sozialversicherungsträger und Finanzbehörden, ausgleichen. TRICONNECT hat hierbei das Recht, unabhängig von geltenden Ausschlussfristen einen Ausgleich für alle den Mitarbeiter und/oder sonstige anspruchsberechtigte Dritte betreffenden Ansprüche zu

Allgemeine Geschäftsbedingungen

leisten, soweit die betreffenden Ansprüche noch nicht gesetzlich verjährt sind. Der AG wird TRICONNECT die auf diese Forderungen an den Mitarbeiter oder sonstige anspruchsberechtigte Dritte geleisteten Zahlungen in Höhe des Bruttoentgelts (Einschließlich darauf zu leistende Sozialversicherungsbeiträge und etwaige Steuern) erstatten.

9.5 Der AG verpflichtet sich zudem, TRICONNECT von den Verpflichtungen und Forderungen freizustellen, die aus der unterbliebenen, fehlerhaften und/oder unvollständigen Angaben des AG hinsichtlich der korrekten Bestimmung der Höchstüberlassungsdauer und deren Unterbrechung bzw. der Einsatzdauer nach § 8 Abs. 4 AÜG und deren Unterbrechung sowie der ordnungsgemäßen Bestimmung eines zwingenden Equal Pay (Ziffer 6.11) im Verhältnis zu Dritten, insbesondere zum Mitarbeiter, entstanden sind. Etwaige Schäden, die TRICONNECT aus einer verschuldeten Pflichtverletzung des AG in diesem Zusammenhang erwachsen sind (Ziffer 6.11), sind von dem AG zu ersetzen.

10. Kündigung

10.1 Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von sieben Kalendertagen zum Wochenende gekündigt werden.

10.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

10.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

11. Vertragsklausel - Aufrechnung

11.1 Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch TRICONNECT. Dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftformerfordernis.

11.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt.

11.3 Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen der TRICONNECT nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

11.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist: Köln

Unterschrift | Datum TRICONNECT:

Unterschrift | Datum Kunde: