

## **Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der By Your Site Personal GmbH & Co.KG gültig ab 01.10.2019**

1. By Your Site Personal GmbH & Co.KG, im Folgenden BYG genannt, ist ein internationaler Personaldienstleister mit einem Dienstleistungsspektrum im Bereich Personalberatung und Vermittlung, Arbeitnehmerüberlassung und Master Vendor. Für alle in diesen Tätigkeitsfeldern mit Unternehmern und Bewerbern geschlossenen Verträge gelten die folgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nur durch schriftliche Zusatzvereinbarungen abgeändert werden können. Konkurrierende Bedingungen des Vertragspartners werden nicht Bestandteil des Vertrages.

2. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle sich aus den nachfolgend mit Allgemeinen Geschäftsbedingungen abgedeckten Verträgen ergebenden Streitigkeiten – auch für Scheck – und Wechselverfahren – ist ausschließlich Vechta. Das gilt auch, wenn der Auftraggeber im Zeitpunkt der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens keinen allgemeinen Gerichtsstand in der Bundesrepublik Deutschland hat. BYG jedoch berechtigt, jedes gesetzlich zuständige Gericht anzurufen. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Die Bestimmungen des vereinheitlichten UN-Kaufrechts finden keine Anwendung.

3. Sollte eine der Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. In diesem Fall verpflichten sich die Vertragspartner unverzüglich eine Regelung zu treffen, die den mit der unwirksamen Bestimmung erstrebten wirtschaftlichen Erfolg auf andere, rechtlich zulässige Weise erreicht oder diesem am nächsten kommt. Gleiches gilt entsprechend im Falle einer Regelungslücke.

### **1. Personalberatung und Vermittlung**

#### **1.1 Grundsatz**

BYG betreibt Personalberatung und Vermittlung im Auftrag von Arbeitgebern.

Die Tätigkeiten der BYG umfasst die Personalberatung und Vermittlung von Fach- und Führungskräften auf der Grundlage von Angeboten. Die BYG berät den Auftraggeber, führt die Recherche im Bewerberpool der Datenbank durch, recherchiert über Netzwerkpartner, über die offen zugänglichen Jobbörsen im Internet und über die Datenbanken der Agentur für Arbeit. Die BYG unternimmt die Vorauswahl der Bewerbungsunterlagen, das Interview mit den Bewerbern, die Koordinierung von Vorstellungsterminen und die Teilnahme beim Vorstellungsgespräch. Für diese Vermittlungen gelten die nachfolgenden Bedingungen.

#### **1.2 Zustandekommen des Vertrages und Durchführung**

1.2.1 Der Vermittlungsvertrag kommt zustande, sobald der Auftraggeber BYG beauftragt, ihm für seine Zwecke geeignete Arbeitskräfte zu benennen und BYG eine darauf gerichtete Tätigkeit entfaltet. Dies ist der Fall bei Bestätigung des Angebotes oder der sofortigen Benennung einer oder mehrerer geeigneter Kandidaten.

1.2.2 Die BYG ist gegenüber Ihren Auftraggebern verpflichtet, jeden Auftrag akkurat, sorgfältig und vertraulich durchzuführen. Alle die zu diesem Auftrag benötigten Informationen (Stellenbeschreibung, Arbeitsort, Vergütung) hat der Auftraggeber nach Auftragserteilung zur Verfügung zu stellen. Unterlagen der potentiellen Bewerber (m/w) werden dem Auftraggeber vorgelegt und bleiben Eigentum der BYG. Ist kein Arbeitsvertrag mit dem Bewerber zustande gekommen, sind die Unterlagen sofort zu vernichten. Alle Daten der Bewerber werden streng vertraulich behandelt, insbesondere verpflichtet sich der Auftraggeber Daten der Kandidaten nicht an Dritte weiterzugeben. Verstößt er gegen diese Verpflichtung, ist er zur Zahlung der unter 1.4.2 geregelten Provision verpflichtet, sofern der Dritte den Vertrag mit dem Kandidaten abschließt. Kommt es nicht zu einem Vertragsschluss mit dem Dritten und erleidet BYG durch die unbefugte Weitergabe der Daten einen anderweitigen Schaden, so hat der Auftraggeber diesen zu ersetzen.

1.2.3 BYG sucht geeignete Kandidaten und unterbreitet Vorschläge zur Besetzung der vakanten Position. Der Kunde erhält jeweils Gelegenheit, die Kandidaten in einem persönlichen Gespräch kennen zu lernen. BYG übernimmt für die Richtigkeit der von den Kandidaten erbrachten Informationen keine Gewähr. BYG haftet insbesondere nicht für die Vollständigkeit und Richtigkeit der von den Kandidaten oder Dritten gemachten Angaben.

1.2.4 Der Auftraggeber verpflichtet sich, BYG unverzüglich zu unterrichten, wenn kein Interesse mehr an einer Vermittlung besteht, um unnötige Kosten zu vermeiden. Bei schuldhafter Verletzung dieser Pflicht hat BYG einen Anspruch auf Ersatz der unnötig entstandenen Kosten.

#### **1.3 Pflichten des Bewerberkandidaten**

1.3.1 Mit Einreichung der Bewerbungsunterlagen erklärt der Bewerberkandidat, dass seine Angaben in den Bewerbungsunterlagen wahrheitsgemäß und vollständig sind.

1.3.2 Der Bewerberkandidat erklärt sich mit Unterzeichnung einer ihm vorgelegten Erklärung damit einverstanden, dass seine Angaben auf geeigneten Datenträgern gespeichert, für die Vermittlung verwendet und an Dritte (Firmen, Arbeitgeber, Institutionen usw.) weitergegeben werden.

#### **1.4 Provisionsanspruch, Zahlung, Verzug**

1.4.1 Kommt es aufgrund der Vermittlungstätigkeit seitens BYG zu einem Vertragsschluss zwischen Auftraggeber oder einem mit dem Auftraggeber verbundenen Unternehmen und Kandidat, erwächst BYG ein Provisionsanspruch. Der Provisionsanspruch entsteht unabhängig von der Tatsache, ob der vermittelte Kandidat für eine andere, als die ursprünglich vorgesehene Position eingestellt wird und unabhängig davon, ob der vermittelte Kandidat die Stellung nach Vertragsschluss tatsächlich antritt oder nicht. Hiervon abweichende Vereinbarungen können in den Einzelverträgen geschlossen werden.

1.4.2 Die Höhe der Provision beträgt zwei Bruttomonatsgehälter zuzüglich der jeweils geltenden Umsatzsteuer. Abweichende Vereinbarungen können je nach Qualifikation des Bewerbers getroffen werden.

1.4.3 Der Auftraggeber hat BYS unverzüglich nach Vertragsschluss über die vereinbarten Konditionen zu unterrichten und auf Anforderung zu belegen.

1.4.4 Die Provision wird fällig mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen und dem Kandidaten. Sie ist zahlbar innerhalb von 8 Tagen nach Zugang der Rechnung BYS. Nach Ablauf dieses Zeitraums gerät der Auftraggeber gemäß § 286 Abs. 3 BGB in Verzug. Während des Verzuges ist die Forderung gemäß § 288 BGB mit acht Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB zu verzinsen. Abweichende Vereinbarungen können schriftlich festgelegt werden.

## **1.5 Haftung**

1.5.1 Die von BYS zu einem Bewerber gemachten Angaben beruhen auf den Auskünften und Informationen des Bewerbers bzw. von Dritten. Eine Gewährleistung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der gegebenen Auskünfte kann BYS nicht übernehmen. Ebenso kann keine Gewähr dafür übernommen werden, dass ein vorgeschlagener Bewerber nicht anderweitig vermittelt wird, sich anderweitig orientiert oder eine andere Stelle annimmt.

1.5.2 Es wird keine Haftung für eine erfolgreiche Vermittlung von Arbeitnehmern übernommen, besonders dann nicht, wenn ein bestimmter Zeitraum vom Auftraggeber vorgegeben wird. Die BYS handelt nach besten Wissen und Gewissen und übernimmt keine Haftung was die Unverlässlichkeit, mangelnde Arbeitsleistung, Nichterscheinen am Arbeitsplatz oder anderen Gründen ist in jeder Beziehung ausgeschlossen. Nach unterschriebenem Arbeitsvertrag zwischen Auftraggeber und Bewerberkandidaten geht die alleinige Verantwortung auf dem Auftraggeber über. Für Schäden, die auf Falschaussagen oder die Verschwiegenheit von Bewerbern bei Einstellungsgesprächen zurückzuführen sind, ist jede Haftung ausgeschlossen.

1.5.3 BYS gibt dem Bewerberkandidaten weder eine Garantie für eine erfolgreiche Vermittlung, noch für Arbeitsort, Arbeitszeit, Verdienst, Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und Arbeitsweise des Unternehmens. Die Vertragsverhandlungen mit dem potentiellen Arbeitgeber liegen allein in der Verantwortung des Bewerberkandidaten. Bei Nichtvermittelbarkeit lehnt BYS jede Haftung für finanzielle, körperliche oder andere Schäden ab, die mit dem Vermittlungsservice in Zusammenhang gebracht werden können, soweit dem Vermittlungsservice nicht grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz vorzuwerfen ist. Für den eventuellen Missbrauch der Informationen, die zum Zwecke der Bewerbung an Dritte weitergegeben wurden, lehnen wir jede Haftung ab.

## **2. Private Arbeitsvermittlung**

Die nachstehenden AGB gelten für den Geschäftsverkehr zwischen BYS und dem Arbeitssuchenden bei Vermittlung auf Basis des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 7 SGB III. Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

### **2.1 Vertragsabschluss**

Mit der Unterzeichnung des Vermittlungsvertrags erklärt der Arbeitssuchende, dass seine Angaben auf dem Vermittlungsvertrag und den Bewerbungsunterlagen wahrheitsgemäß und vollständig sind.

### **2.2 Datenschutz**

Der Arbeitssuchende erklärt sich damit einverstanden, dass seine Angaben auf geeigneten Datenträgern gespeichert, für die Vermittlung verwendet und an Dritte (Firmen, Arbeitgeber, Institutionen usw.) weitergegeben werden.

### **2.3 Dienstleistungsbeginn**

Die Hinterlegung einer Kopie des gültigen persönlichen Vermittlungsgutscheines von der zuständigen Agentur für Arbeit oder Jobcenters des Arbeitssuchenden ist die Grundlage für den Beginn der Vermittlungstätigkeit.

### **2.4 Vergütung**

Die Vergütung erfolgt auf Grundlage der gesetzlichen Regelung durch die Agentur für Arbeit. Die Höhe beträgt die Summe die auf den Vermittlungsgutschein bereitgestellt wird. Mit Beginn eines vermittelten Beschäftigungsverhältnisses von mindestens drei Monaten und mindestens 15 Wochenstunden ist die Vergütung fällig. Der Arbeitssuchende verpflichtet sich die geforderten Nachweise zu bringen.

### **2.5 Vertragsdauer / Kündigung**

Die Vertragsvereinbarungen werden für die Zeit von 6 Monaten abgeschlossen. Voraussetzung dafür ist die Gültigkeit des Vermittlungsgutscheines. Wird keine Verlängerung des Vermittlungsgutscheines beantragt und dieses mit dem Arbeitsvermittler abgestimmt besteht an der Fortsetzung des Vertrags seitens des Arbeitssuchenden kein Interesse mehr und der Vertrag gilt als aufgelöst. Die Kündigung des Vertrages ist jeder Zeit möglich.

### **2.6 Haftung**

BYS gibt weder eine Garantie für eine erfolgreiche Vermittlung, noch für Arbeitsort, Arbeitszeit, Verdienst, Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und Arbeitsweise des Unternehmens. Die Vertragsverhandlungen mit dem potentiellen Arbeitgeber liegen allein in der Verantwortung des Arbeitssuchenden. Bei Nichtvermittelbarkeit lehnt BYS jede Haftung für finanzielle, körperliche oder andere Schäden ab, die mit dem Vermittlungsservice in Zusammenhang gebracht werden können, soweit dem Vermittlungsservice nicht grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz vorzuwerfen ist. Für den eventuellen Missbrauch der Informationen, die zum Zwecke der Bewerbung an Dritte weitergegeben wurden, lehnen wir jede Haftung ab.

### **2.7 Annahme und Prüfung des Arbeitsvertrages**

Der Arbeitssuchende entscheidet selbst, aus freier Entscheidung, ob er einen Arbeitsvertrag mit dem vermittelten Arbeitgeber eingeht oder sich dagegen entscheidet.

### **2.8 Nachweispflicht**

Der Arbeitssuchende verpflichtet sich, am Tage des Kontaktgesprächs mit dem vermitteltem bzw. empfohlenen Arbeitgeber den Vermittler über das Gespräch zu informieren. Der Arbeitssuchende wird verpflichtet nach Abschluss des Arbeitsvertrags, das Original des aktuell gültigen Vermittlungsgutscheins, eine Kopie des Arbeitsvertrages, Arbeitsbescheinigung nach 6 Wochen, Beschäftigungsbestätigung nach 6 Monaten, zur Sicherung des Vermittlungsnachweises gegenüber dem Arbeitsamt, an den Vermittler abzugeben.

### 3. Arbeitnehmerüberlassungsverträge

#### Allgemeines

Als Personaldienstleister stellt BYS ihren Vertragspartnern auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), den hier aufgeführten Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) und den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (AÜV) ihre Mitarbeiter (diese Bezeichnung gilt für beide Geschlechter) am vereinbarten Einsatzort zur Verfügung.

3.1.1 BYS sichert ihrem Vertragspartner, im folgenden Auftraggeber genannt, zu, über die nach § 1 Abs. 1 AÜG erforderliche Erlaubnis der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung zu verfügen.

3.1.2 BYS erklärt weiterhin, einen Tarifvertrag mit dem BAP anzuwenden, der über die Arbeitsverträge auf die Arbeitsverhältnisse mit den Mitarbeitern von BYS Anwendung findet.

3.1.3 Der Verrechnungssatz basiert auf eine 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag). Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden mit folgenden Zuschlägen berechnet.

Überstunden über der Regelarbeitszeit	25 %
Arbeitsstunden am Samstag	25 %
Arbeitsstunden am Sonntag	50 %
Nacharbeit (von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr)	25 %
Arbeitsstunden an Feiertagen	100 %
weitere Zulagen	bedürfen einer besonderen Vereinbarung

3.1.4 Der Vertrag kommt durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien zustande. Nebenabreden werden nur dann Vertragsbestandteil, wenn sie durch BYS schriftlich bestätigt werden.

3.1.5 Zwischen dem Auftraggeber und den überlassenen Arbeitskräften wird ein Arbeitsverhältnis nicht begründet. Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte bleibt daher in jedem Fall BYS. Die überlassenen Arbeitskräfte sind daher auch nicht berechtigt, mit befreiender Wirkung vom Auftraggeber Lohnvorschüsse oder andere Zahlungen gleich welcher Art für BYS entgegenzunehmen.

3.1.6 BYS ist nicht zur Überlassung von Arbeitskräften verpflichtet, wenn der Betrieb des Auftraggebers bestreikt wird. Für den Fall, dass der Betrieb des Auftraggebers bestreikt wird, wird der Auftraggeber darauf aufmerksam gemacht, dass BYS keine Zeitarbeitnehmer überlässt.

3.1.7 Der Auftraggeber verpflichtet sich, Mitarbeiter von BYS nicht in unzulässiger Weise (§§ 1 UWG, 826 BGB) abzuwerben. Bei Zuwiderhandlungen ist BYS berechtigt, Schadensersatz zu fordern.

3.1.8 Kommt zwischen dem BYS Mitarbeiter und dem Auftraggeber oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen während der Einsatzdauer oder bis zu drei Monate danach ein Arbeits- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis zustande, schuldet der Auftraggeber eine angemessene Vermittlungsprovision, fällig mit Abschluss des Beschäftigungsvertrages und zahlbar binnen 8 Tagen nach Rechnungslegung. Soweit nicht anders vereinbart, erhält BYS folgendes Vermittlungshonorar (jeweils zzgl. Gesetzlicher MwSt.):

Überlassungsdauer	Vermittlungshonorar
Bis 3 Monate Überlassungsdauer	2,0 Bruttomonatsgehälter
Bis 6 Monate Überlassungsdauer	1,0 Bruttomonatsgehälter
Bis 9 Monate Überlassungsdauer	0,5 Bruttomonatsgehälter
Nach 9 Monaten Überlassungsdauer	kostenfreie Übernahme

Hiervon abweichende Vereinbarungen können in den Einzelverträgen geschlossen werden. Die Vermittlungsprovision wird auch dann fällig, wenn ohne vorangegangene Überlassung und lediglich aufgrund der Vorstellung von Kandidaten innerhalb von 6 Monaten ab Vorstellung ein Beschäftigungsverhältnis zustande kommt. Der Auftraggeber hat BYS den Beschäftigungsbeginn unter Angabe des Bruttojahresgehaltes unverzüglich mitzuteilen und gegebenenfalls zu belegen.

### 3.2 Wahl der Arbeitskräfte, Weisungsrecht, Arbeitszeit, Fürsorgepflichten

3.2.1 BYS verpflichtet sich nur qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen. Diese wählt sie in eigener Verantwortlichkeit aus und steht dafür ein, dass sie die durchschnittlich fachlich formalen Voraussetzungen für die in Aussicht genommene Tätigkeit erfüllen. Sollte BYS in begründeten Fällen den Austausch von Mitarbeitern für erforderlich halten, so teilt sie dies dem Auftraggeber rechtzeitig mit und sorgt dafür, dass ein reibungsloser Übergang gewährleistet ist. Erweist sich ein Mitarbeiter von BYS als ungeeignet, hat der Auftraggeber BYS unverzüglich darüber zu unterrichten, damit im beiderseitigen Interesse ein anderer, geeigneter Mitarbeiter bestimmt werden kann.

Sollte der Austausch eines Mitarbeiters von BYS erforderlich werden, ohne dass ein geeigneter anderer Mitarbeiter von BYS gestellt werden kann, ist jede Seite zur fristlosen Kündigung des Vertrages berechtigt.

3.2.2 Während des Arbeitseinsatzes steht das Weisungsrecht gegenüber dem Mitarbeiter dem Auftraggeber zu. Der Auftraggeber darf jedoch keine Weisungen erteilen, die in die Vertragsbeziehung der überlassenen Arbeitskräfte zu BYS eingreifen würden. Daneben bleibt das Weisungsrecht von BYS aufrecht. Im Falle widersprüchlicher Weisungen geht das Weisungsrecht von BYS vor.

3.2.3 Der Auftraggeber verpflichtet sich, das Arbeitszeitgesetz einzuhalten. Er hat die Mitarbeiter von BYS darüber hinaus vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderung in deren Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, zu unterrichten sowie sie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen. Der Auftraggeber hat die Mitarbeiter zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten. Er verpflichtet sich weiter, dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter von BYS dem Arbeitsschutzrecht entsprechend durch den Betriebsarzt laufend betreut werden. Die hierfür entstehenden Kosten trägt der Auftraggeber. Bei einem Arbeitsunfall hat der Auftraggeber BYS unverzüglich zu benachrichtigen.

3.2.4 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der Auftraggeber geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den überlassenen Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität schützen.

3.2.5 Der Auftraggeber wird seinen Informationspflichten nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nachkommen und die überlassenen Mitarbeiter über zu besetzende Arbeitsplätze im Unternehmen des Auftraggebers sowie dessen verbundene Unternehmen durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter Stelle im Betrieb informieren. Darüber hinaus verpflichtet sich der Auftraggeber, den überlassenen Mitarbeitern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten unter den gleichen Bedingungen, wie vergleichbaren Arbeitnehmern in seinem Betrieb zu gewähren.

### **3.3 Haftung**

3.3.1 BYS haftet lediglich für die Auswahl der überlassenen Mitarbeiter, nicht jedoch für die Vollständigkeit und Richtigkeit der von den Bewerbern oder Dritten gemachten Angaben, es sei denn, BYS hat die Unvollständigkeit oder Unwahrheit dieser Angaben vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht erkannt.

3.3.2 BYS haftet nicht für die ordnungsgemäße Arbeitsleistung oder sonstiges Handeln oder Verhalten der überlassenen Mitarbeiter.

3.3.3 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden und ausschließlich Arbeitsmittel verwenden bzw. bedienen, die im Rahmen dieser Tätigkeit benötigt werden. Ist ein mangelhaftes Arbeitsergebnis zurückzuführen auf eine schuldhaft Verletzung der Sorgfaltspflicht bei der Auswahl des Mitarbeiters, beschränkt sich die Haftung von BYS auf Nachbesserung. Weitergehende Ansprüche des Auftraggebers sind ausgeschlossen.

3.3.4 Die Haftung von BYS gem. Ziffer 3.3.1 beschränkt sich auf vorsätzliches und grob fahrlässiges Auswahlverschulden. Im Falle einfacher Fahrlässigkeit ist eine Haftung ausgeschlossen.

### **3.4. Abrechnung, Arbeitszeitnachweise**

3.4.1 Grundlage der Abrechnung sind die vom Auftraggeber gegengezeichneten und überprüften Arbeitszeitnachweise der Mitarbeiter von BYS. Abgerechnet wird nach den vertraglich vereinbarten Stundensätzen.

Der Auftragnehmer hat sicher zu stellen, dass die vom Mitarbeiter von BYS eingereichten Stundenzettel geprüft und gegengezeichnet werden. Werden Einwände gegenüber BYS nicht innerhalb von 14 Tagen nach Einreichen schriftlich erhoben, gelten die Stundenzettel als vom Auftraggeber genehmigt. Der Auftraggeber wird bei Einreichung der Stundenzettel jeweils auf den Beginn der Frist sowie auf die Konsequenzen erneut hingewiesen.

3.4.2 Treten nach Vertragsschluss tariflich bedingte Lohnerhöhungen ein, erhöht sich der vereinbarte Stundensatz prozentual entsprechend.

3.4.3 BYS behält sich neben 3.4.2 eine Erhöhung der Stundensätze vor, wenn die Mitarbeiter gegen andere mit höherer Qualifikation einvernehmlich ausgetauscht werden oder wenn andere Umstände eine Kostensteigerung verursachen, die BYS nicht zu vertreten hat.

3.4.4 Die jeweiligen Stundensätze verstehen sich am vereinbarten Einsatzort. Reisekosten sind vom Auftraggeber zu erstatten, wenn Mitarbeiter BYS Dienstreisen, die vom Auftraggeber jeweils verlangt oder genehmigt sind, durchführen. Zu den Reisekosten gehören insbesondere Fahrtkosten, Unterbringungskosten und Verpflegungspauschalen. Reisezeiten sind mit dem vollen Stundensatz zu vergüten.

### **3.5 Zahlung**

3.5.1 Die Zahlung erfolgt wöchentlich nach Eingang der von BYS erstellten Rechnungen nach der angegebenen Frist und ohne jeden Abzug. Wird die Rechnung vom Auftraggeber nicht binnen dieser Frist beglichen, gerät der Auftraggeber in Verzug. Während des Verzuges ist die Forderung gemäß § 288 BGB mit acht Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB zu verzinsen. BYS behält sich die Geltendmachung weiterer Ansprüche aus dem Rechtsgrund des Verzuges vor.

3.5.2 Die Aufrechnung mit bestrittenen oder nicht rechtskräftig festgestellten Gegenansprüchen ist ebenso wie ein Zurückbehaltungsrecht ausgeschlossen.

### **3.6 Kündigung**

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann von jeder Vertragspartei in den ersten 6 Monaten mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Danach gilt eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Monatsende. Die Kündigung des

Auftraggebers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber BYS erklärt wird. Der Mitarbeiter ist zur Entgegennahme der Kündigung nicht berechtigt, so dass eine nur ihm gegenüber erklärte Kündigung die Kündigungswirkungen nicht auslöst.

Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers oder einer Verschlechterung seiner Bonität ist BYS zur vorzeitigen Auflösung berechtigt. BYS kann in einem solchen Fall die weitere Leistungserbringung auch von einer entsprechenden Vorauszahlung abhängig machen.

#### **4. Datenschutzbestimmungen**

4.1 Es gilt § 4a Datenschutzgesetz (BDSG). Jeder Vertragspartner ist verpflichtet, die in Verbindung mit der Zusammenarbeit erhaltenen Informationen, Daten und Dokumente des anderen Vertragspartners vertraulich zu behandeln und diese Verpflichtung auch den mit dem Datenaustausch befassten eigenen Mitarbeitern sowie allen Dritten aufzuerlegen, die an der Durchführung dieser Vereinbarung mitwirken. Alle ausgetauschten Daten dürfen nur im Rahmen der Geschäftsverbindung zwischen den Vertragspartnern genutzt werden.

4.2 Alle Personalunterlagen der Bewerber/innen, die in deren Auftrag von BYS zur Verfügung gestellt werden, sind Eigentum der BYS. Der Auftraggeber verpflichtet sich alle Personalunterlagen mit Ausnahme der Unterlagen der/des Vermittelten, d.h. eingestellten Bewerbers/Bewerberin, unverzüglich an BYS zurückzugeben.

4.3 Alle der BYS zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten werden ausschließlich zur Arbeitnehmerüberlassung /Personalvermittlung genutzt. Bewerbungskandidaten und Personalsuchende geben mit Unterzeichnung eines Vermittlungsvertrages bzw. einer gesonderten Einverständniserklärung oder eines Personalsuchauftrages auf Auftraggeberseite nach Maßgabe des § 4a DSG ihre Einwilligung zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner personenbezogenen Daten bzw. von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen und gestatten BYS gemäß der Option in § 298 II SGB III, alle ihr zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit zu löschen bzw. zu vernichten. Die übrigen Geschäftsunterlagen von BYS sind nach Abschluss der Vermittlungstätigkeit 3 Jahre aufzubewahren. Personenbezogene Daten sind nach Ablauf der Aufbewahrungspflicht zu löschen. Die Verwendung von Geschäftsunterlagen ist zur Kontrolle des Vermittlers durch die zuständigen Behörden sowie zur Wahrnehmung berechtigter Interessen des Vermittlers zulässig.