# Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Entgegenstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Sie gelten nur, soweit Carpe Diem sich schriftlich mit ihnen einverstanden erklärt.

**1. Behördliche Genehmigung**

Carpe Diem besitzt die unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, zuletzt ausgestellt durch die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit.

**2. Rechtsstellung der Carpe Diem Mitarbeiter**

Durch den Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird kein Vertragsverhältnis zwischen Carpe Diem Mitarbeitern und Kunde begründet. Während des Einsatzes unterliegen Carpe Diem Mitarbeiter den Arbeitsanweisungen des Kunden und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Sie sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Das gilt für alle vertraulichen oder geheim-haltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erfahren.

**3. Auswahl der Carpe Diem Mitarbeiter**

Carpe Diem stellt dem Kunden sorgfältig ausgesuchte und auf die erforderliche berufliche Qualifikation überprüfte Carpe Diem Mitarbeiter zur Verfügung. Bei berechtigten Beanstandungen, die der Kunde innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme eines Carpe Diem Mitarbeiters meldet, werden bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet. Carpe Diem kann während des laufenden Einsatzes Carpe Diem Mitarbeiter gegen andere, in gleicher Weise geeignete Carpe Diem Mitarbeiter austauschen, sofern hierdurch nicht berechtigte Interessen des Kunden verletzt werden.

**4. Einsatz der Carpe Diem Mitarbeiter und Streik**

Der Kunde setzt Carpe Diem Mitarbeiter ausschließlich an dem Ort und für die Tätigkeiten ein, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Er lässt die Carpe Diem Mitarbeiter nur die entsprechenden Arbeitsmittel beziehungsweise Maschinen verwenden oder bedienen. Änderungen von Einsatzdauer, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit können nur zwischen Carpe Diem und dem Kunden vereinbart werden.

Außerdem setzt der Kunde Carpe Diem Mitarbeiter nicht für die Beförderung von Geld oder zum Geldinkasso ein und stellt Carpe Diem insoweit ausdrücklich von allen Ansprüchen frei.

Der Kunde zahlt Carpe Diem Mitarbeitern keine Geldbeträge aus, auch keine Löhne oder Reisekostenvorschüsse.

Der Kunde informiert Carpe Diem unverzüglich über geplante Arbeitskampfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen. Sollte der Kunde von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, werden die im Einsatz befindlichen Mitarbeiter abgezogen, es sei denn, der Einsatz soll im Rahmen eines für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes erfolgen und der Mitarbeiter stimmt dem Einsatz zu.

**5. Allgemeine Pflichten von Carpe Diem**

Carpe Diem verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen.

**6. Allgemeine Pflichten des Kunden**

Der Kunde unterrichtet Carpe Diem unverzüglich bei Nichterscheinen der Carpe Diem Mitarbeiter. Der Kunde hält beim Einsatz von Carpe Diem Mitarbeitern die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (insbesondere Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) ein.

Für eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehr- und Sonntagsarbeit wird der Kunde Sorge tragen. Darüber hinaus gibt der Kunde Carpe Diem die außergewöhnlichen Gründe für die Mehrarbeit unverzüglich bekannt. Carpe Diem ist unverzüglich über Arbeitsunfälle der Carpe Diem Mitarbeiter zu informieren.

**7. Geheimhaltung und Datenschutz**

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden 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. Die Parteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz, insbesondere § 5 Bundesdatenschutzgesetz, und tragen für deren Einhaltung Sorge. Die vorstehenden Verpflichtungen bestehen auch nach Beendigung der Zusammenarbeit fort.

**8. Mitarbeitervergütung und Sozialleistungen**

Für die Carpe Diem Mitarbeiter finden die zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossenen Branchentarifverträge sowie die gegebenenfalls für eine bestimmte Branche anwendbaren Tarifverträge über Branchenzuschläge für Zeitarbeitnehmer und diverse betriebliche Vereinbarungen Anwendung.

**9. Tarife und Sonderkündigungsrecht**

Zur Umsetzung eines für eine bestimmte Branche geltenden tariflichen Branchenzuschlages für Zeitarbeitnehmer wird der Kunde Carpe Diem mitteilen, welcher Branche der Einsatzbetrieb zugehört und ob bzw. welche Tarifverträge oder zeitarbeitnehmerbegünstigenden betrieblichen Vereinbarungen im Einsatzbetrieb anwendbar sind. Der Kunde hat Carpe Diem das regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Kundenbetrieb nachzuweisen. Der Kunde steht für die Richtigkeit der gemachten Angaben ein. Sofern sich Änderungen in der Branchenzugehörigkeit, den anwendbaren Tarifverträgen oder den zeitarbeitnehmerbegünstigenden betrieblichen Vereinbarungen ergeben, wird der Kunde Carpe Diem hierüber informieren.

Ungeachtet dieser Zuschlagsregelung ist Carpe Diem berechtigt, die Kundentarife nach billigem Ermessen zu erhöhen. Dies gilt, wenn sich die von Carpe Diem an die überlassenen oder zu überlassenden Carpe Diem Mitarbeiter zu zahlende Vergütung nach Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages aufgrund gesetzlicher (auch Lohnuntergrenzen) oder tariflicher Bestimmungen oder sonstigen Verpflichtungen erhöht oder Carpe Diem erst nach Vertragsschluss hiervon Kenntnis erlangt. Notwendige Tariferhöhungen wird Carpe Diem dem Kunden anzeigen. Die Erhöhung wird 2 Wochen nach Zugang der Anzeige beim Kunden wirksam. Der Kunde ist berechtigt, den Vertrag binnen 2 Wochen nach Zugang der Anzeige zum Termin der Tariferhöhung zu kündigen.

Carpe Diem steht ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende zu, wenn die angepassten Tarife nicht gezahlt werden.

**10. Zeiterfassung**

Die Erfassung der von Carpe Diem Mitarbeitern geleisteten Arbeitsstunden erfolgt wöchentlich auf einen Tätigkeitsnachweis, aus dem die von ihm geleisteten Arbeitsstunden hervorgehen.

Der Kunde verpflichtet sich die geleisteten Arbeitsstunden und den Anspruch auf Leistungszulagen auf dem Stundennachweis wöchentlich von einem bevollmächtigten Vertreter prüfen und durch Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Kunden zur Unterzeichnung vorgelegt werden, ist Carpe Diem berechtigt, die vom Carpe Diem Mitarbeiter erfassten Stunden gegenüber dem Kunden abzurechnen. Verfügt der Kunde über ein elektronisches Zeiterfassungssystem, so kann diese Auswertung als Abrechnungsgrundlage vereinbart werden.

**11. Stundensatz und Abrechnung**

Der vereinbarte Stundensatz gilt zuzüglich folgender Zuschläge:

Überstundenzuschlag von 40-45 Std./Woche (MO-SA) 25%, ab der 45 Std./Woche 50%, Nachtzuschlag von 20.00 bis 6.00 Uhr 25%, Sonntagszuschlag 50% und Feiertagszuschlag 100%, Weihnachts-, Neujahrsfeiertage sowie Oster- und Pfingstsonntag und 1. Mai 125%.

Der Kunde ist verpflichtet, Carpe Diem über geplante Änderungen des Einsatzortes und angeordnete Dienstfahrten unverzüglich vorab zu informieren.

Dienstreisen werden dem Kunden entsprechend der tatsächlichen Aufwendungen in Rechnung gestellt. Sämtliche vom Kunden an Carpe Diem zu entrichtenden Beträge verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

Der Rechnungsbetrag ist innerhalb von 14 Tagen ab Rechnungsdatum ohne Abzug fällig.

Die Abrechnung erfolgt wöchentlich auf Basis der dokumentierten Arbeitsstunden. Maßgebend für die Berechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundensatz. Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Kunde auch ohne Mahnung in Verzug. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei Carpe Diem.

**12. Haftung**

Carpe Diem haftet neben der Erfüllung der Vertragspflichten bezüglich der überlassenen Mitarbeiter nur für die ordnungsgemäße Auswahl im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit. Die Haftung für Auswahlverschulden beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung entstehen. Die Höhe der Haftung für sämtliche daraus entstehende Schäden ist ferner auf einen maximalen Betrag von insgesamt 5.000.000 EUR pro Kalenderjahr begrenzt. Für weitergehende Ansprüche haftet Carpe Diem nicht.

**13. Vorbeschäftigung des Mitarbeiters**

Der Kunde wird Carpe Diem unverzüglich mitteilen, wenn ein Carpe Diem Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten vor Überlassung beim Kunden oder bei einem Arbeitgeber, der mit dem Kunden einen Konzern i. S. d. § 18 AktG bildet, gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 4 AÜG beschäftigt war. In diesem Fall verpflichtet sich der Kunde zur Zahlung der sich ergebenden Mehrkosten im Hinblick auf den betroffenen Carpe Diem Mitarbeiter.

**14. Übernahme von Personal**

Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kunden und einem an ihn überlassenen Carpe Diem Mitarbeiter aus der Überlassung wird eine Vermittlungsvergütung fällig. Dies gilt auch, wenn die Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Zeitraumes von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung erfolgt, es sei denn, die Begründung des Arbeitsverhältnisses beruht nicht auf der Überlassung des Carpe Diem Mitarbeiters.

Die Vermittlungsvergütung bemisst sich anhand des Bruttojahresgehaltes, das der eingestellte Carpe Diem Mitarbeiter beim Kunden erhält und beträgt bei Übernahme ab dem ersten Tag der Überlassung bis zum Ablauf des 3. Monats der Überlassung 25%, vom 4. bis Ablauf des 6. Monats 18%, vom 7. bis Ablauf des 9. Monats 15% und vom 10. bis Ablauf des 12. Monats 12% des Bruttojahresgehaltes.

Bei Einstellung eines dem Kunden vorgestellten Bewerbers ohne vorherige Überlassung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten wird eine Vermittlungsvergütung i. H. v. 25 % des zukünftigen Bruttojahresgehaltes beim Kunden fällig.

Abweichende Vereinbarungen, insbesondere zur Höhe der Vermittlungsvergütung, sind möglich, müssen jedoch im Vorfeld schriftlich vereinbart werden und gelten vorrangig.

Der Kunde ist umgehend verpflichtet, Carpe Diem eine Kopie des Arbeitsvertrages über das mit dem Carpe Diem Mitarbeiter oder dem vorgestellten Bewerber vereinbarte Bruttomonatsgehalt bzw. Bruttojahresgehalt mit Begründung des Arbeitsverhältnisses zu erteilen.

Gibt der Kunde 2 Wochen nach Aufforderung durch Carpe Diem keine Auskunft über die Höhe des Bruttojahresgehaltes, ist der Kunde verpflichtet, eine Vermittlungsvergütung in Höhe von drei Kundenmonatsumsätzen zu zahlen. Dies bemisst sich nach dem für den Carpe Diem Mitarbeiter vereinbarten Stundentarif und der von ihm während der Überlassung geleisteten Arbeitszeit oder dem für die Überlassung des Bewerbers vorgesehenen Stundentarif und der für ihn vorgesehenen Arbeitszeit.

Wird der Carpe Diem Mitarbeiter oder vorgestellte Bewerber aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen oder eines anderen Personaldienstleisters für den Kunden tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttojahresgehaltes das zwischen dem Kunden und dem Carpe Diem Mitarbeiter oder vorgestellten Bewerber vereinbarte jährliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung von Carpe Diem Mitarbeiter oder dem vorgestellten Bewerber in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Kunden.

Der Kunde erkennt in jeden Fall des Eintritts der vorstehenden Voraussetzungen eine Mindestvermittlungsvergütung in Höhe von 4.000,00 € als pauschalierte Vermittlungsvergütung an.

**15. Gerichtsstand und Erfüllungsort**

Als Gerichtsstand wird München vereinbart.

Erfüllungsort ist München.

**16. Sonstiges**

Eine Aufrechnung oder Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts ist nur insoweit möglich, als es sich um unbestrittene oder gerichtlich anerkannte Ansprüche handelt.

Die Unwirksamkeit eines Teils dieser Bedingungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Beide Vertragsparteien sind verpflichtet, statt der unwirksamen Bestimmung eine solche zu vereinbaren, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Sicht dem ursprünglich Gewollten möglichst nahe kommt.

Es gilt deutsches Recht unter Ausschluss des deutschen Internationalen Privatrechts.