

## Allgemeine Geschäftsbedingungen der ruhrmed GmbH

### § 1 Allgemeines

Für sämtliche von der ruhrmed GmbH (im Folgenden: Auftragnehmer) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) erbrachten oder zu erbringenden Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Auftraggebers gelten auch dann nicht, wenn der Auftragnehmer nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers werden ausgeschlossen, soweit sie mit den Regelungen des AÜV oder den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Personaldienstleisters nicht übereinstimmen bzw. vom Personaldienstleister nicht ausdrücklich schriftlich bestätigt werden.

### § 2 Vertragsabschluss | Einbeziehung des iGZ-DGB-Tarifwerks | Rückentleih | vorangegangene Einsätze

2.1 Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Auftragnehmers nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Auftragnehmer keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

2.2 Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ e.V.). Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Pflegekräften abgeschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich möglicher Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.

2.3 Der Personaldienstleister prüft bei neuen Arbeitnehmern grundsätzlich, welche Beschäftigungsverhältnisse dieser in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung eingegangen ist und überlässt entsprechend keine Arbeitnehmer, die ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Auftraggeber in o.g. Zeitraum hatten. Sollte dem Auftraggeber trotzdem auffallen, dass ein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer 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, informiert dieser den Personaldienstleister in Textform.

2.4 Der Personaldienstleister prüft vor der Überlassung an den Auftraggeber grundsätzlich, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten **drei Monaten** und einem Tag über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Sollte dem Auftraggeber trotzdem bekannt sein oder werden, dass der Arbeitnehmer bereits über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war, dann informiert er den Personaldienstleister in Textform. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer gemäß § 4 berücksichtigt.

2.5 Der Auftraggeber sichert zu, dass er die ihm überlassenen ruhrmed-Mitarbeitenden weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).

### § 3 Arbeitsrechtliche Beziehungen

3.1 Der Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem ruhrmed-Mitarbeitenden und dem Auftraggeber. Der Auftragnehmer ist Arbeitgeber des ruhrmed-Mitarbeitenden. Der Auftragnehmer sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).

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

### § 4 Überlassungshöchstdauer | Überlassungsbedingungen

4.1 Da nach neun Monaten Einsatzdauer beim selben Auftraggeber die Gleichstellung im Arbeitsentgelt (Equal Pay) gilt, vereinbaren die Vertragsparteien die Befristung des Einsatzes eines bestimmten namentlich bezeichneten ruhrmed-Mitarbeitenden auf maximal neun Monate. Nach einer Unterbrechungsfrist von drei Monaten plus einem Tag beginnt eine neue Fristberechnung. Auftraggeber und Personaldienstleister stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten ruhrmed-Mitarbeitenden nicht über das Ende der Überlassungshöchstdauer (9 Monate) und des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.

4.2 Die Überlassung der ruhrmed-Pflegekraft kann auch durch einseitige Erklärung gegenüber dem anderen Vertragspartner beendet werden. Die Abmeldung unterliegt der Textform.

## **§ 5 Fürsorge- und Mitwirkungspflichten des Auftraggebers I Arbeitsschutzmaßnahmen**

5.1 Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit den Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsstandort der ruhrmed-Mitarbeitenden (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Der Auftraggeber stellt den Auftragnehmer insoweit von sämtlichen Ansprüchen der ruhrmed-Pflegekraft sowie sonstiger Dritter, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren, frei.

5.2 Der Auftraggeber sichert zu, dass die am Beschäftigungsstandort des ruhrmed-Mitarbeitenden geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) eingehalten werden. Der Auftraggeber ermittelt vor Aufnahme der Tätigkeit der ruhrmed-Pflegekraft die mit dessen Tätigkeiten verbundenen Gefährdungen und trifft vor Aufnahme der Tätigkeit des ruhrmed-Mitarbeitenden die notwendigen Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik. Auf Anforderung stellt der Auftraggeber dem Auftragnehmer eine den Vorgaben des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.

5.3 Gemäß § 12 ArbSchG wird der Auftraggeber den ruhrmed-Mitarbeitenden vor Dienstaufnahme über mögliche besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeiten sowie Maßnahmen zu deren Abwendung unterweisen. Die Unterweisung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister auf Anforderung in Kopie auszuhändigen. Sofern ruhrmed-Mitarbeitende aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder -vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung begründet ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

5.4 Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz umzusetzen. Die Beschäftigung des ruhrmed-Mitarbeitenden über 10 Stunden pro Werktag hinaus bedarf der Absprache mit dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Auftraggebers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vor sieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetzes gegeben ist.

5.5 Die für den Einsatz notwendigen Pflichtvorsorgen sind vor Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber auf Verlangen nachzuweisen. Sofern wiederholte Pflichtvorsorgen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Auftragnehmer schriftlich mit. Wiederholte Pflichtvorsorgen werden von dem für den Auftragnehmer zuständigen Betriebsarzt durchgeführt. Angebotsvorsorgen werden den Mitarbeitenden der ruhrmed GmbH vom Auftragnehmer angeboten.

5.6 Tätigkeiten von ruhrmed-Mitarbeitenden an fremden Röntgenanlagen hat der Auftragnehmer dem Regierungspräsidenten Düsseldorf ordnungsgemäß angezeigt. Werden ruhrmed-Mitarbeitende an Röntgeneinrichtungen des Auftraggebers eingesetzt, stellt dieser den entsprechenden Schutz im Sinne der Röntgenverordnung sicher. Insbesondere werden die ruhrmed-Mitarbeitenden vorher unterwiesen und mit passender persönlicher Schutzausrüstung ausgestattet. Personendosimeter werden vom Auftragnehmer zur Verfügung gestellt, Strahlenpässe werden vom Auftragnehmer geführt und die Körperdosen vom Auftragnehmer überwacht.

5.7 Zur Wahrnehmung der dem Auftragnehmer obliegenden Arbeitsplatzbegehungen gestattet der Auftraggeber dem Auftragnehmer ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der ruhrmed-Mitarbeitenden innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

## **§ 6 Arbeitsunfall**

Der Auftraggeber sichert zu, dem Auftragnehmer einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen ruhrmed-Mitarbeitenden innerhalb von 24 Stunden zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei der zuständigen Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG).

## **§ 7 Gemeinschaftseinrichtung**

Falls der Auftraggeber der überlassenen ruhrmed-Pflegekraft **keinen** Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt, teilt er dieses dem Personaldienstleister unverzüglich in Textform mit.

## **§ 8 Zurückweisung I Austausch von ruhrmed-Mitarbeitenden**

8.1 Der Auftraggeber hat einen Anspruch auf Austausch des ruhrmed-Mitarbeitenden, wenn dieser trotz der nachgewiesenen Qualifikation durch fehlende qualitative und quantitative pflegerische Kompetenz nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist.

8.2 Der Auftraggeber ist berechtigt, einen ruhrmed-Mitarbeitenden durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Auftragnehmer zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Auftragnehmer zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem ruhrmed-Mitarbeitenden berechtigen würde (§ 626 BGB).

8.3 Der Auftragnehmer ist verpflichtet, dem Auftraggeber als Ersatz ruhrmed-Mitarbeitende mit dem geforderten Anforderungsprofil zu überlassen, sofern diese zur Verfügung stehen.

## **§ 9 Personalauswahl I Leistungshindernisse I Rücktritt I Streik**

9.1 Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der textlichen oder telefonischen Bedarfsmeldung. Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte ruhrmed-Pflegekräfte jederzeit gegen fachlich gleichwertige Arbeitnehmer, die den vereinbarten Anforderungen entsprechen, auszutauschen. Der Auftraggeber ist hierüber mindestens einen Tag vorher zu informieren.

9.2 Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.

9.3 Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten ruhrmed-Pflegekräfte, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind.

9.4 Der Auftragnehmer wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von ruhrmed-Mitarbeitenden durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Auftragnehmer schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskampfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder des Auftragnehmers, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist der Auftragnehmer in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

9.5 Wird die in § 2 AÜV (und/oder eine in Anlage 3 zum AÜV mit Leistungsbestimmungsrecht) benannte Einrichtung des Auftraggebers bestreikt, darf diese entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine ruhrmed-Mitarbeitenden in der bestreikten Einrichtung tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte ruhrmed-Pflegekräfte. Demnach werden ruhrmed-Mitarbeitende im Umfang des Streikaufs nicht in Einrichtungen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Arbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von ruhrmed-Mitarbeitenden vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich in Textform über einen laufenden oder geplanten Streik.

9.6 Nimmt die ruhrmed-Pflegekraft ihre Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber den Auftragnehmer unverzüglich unterrichten. Der Auftragnehmer wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Auftragnehmer 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 ruhrmed-Mitarbeitenden gegen den Auftragnehmer zu.

## **§ 10 Überlassungsvergütung - Fälligkeit und Verzug I Preisanzapfung**

10.1 Die Vereinbarungen zu den Überlassungsvergütungen und Zuschlägen sowie Zulagen finden sich in der Anlage 2 (Unternehmensprofil). Diese ist Bestandteil des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages.

10.2 Basis der Rechnungsstellung des Auftragnehmers sind die Stundenabrechnungen. Die Abrechnung der Überlassungsvergütung erfolgt auf der Grundlage der effektiv geleisteten, auf den Stundenabrechnungen dokumentierten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte Arbeitszeit abgerechnet wird. Für den Fall, dass keine individuelle Arbeitszeit vereinbart wurde, gilt die 35 Stunden/Woche auf der Basis der 5-Tage-Woche.

Der Auftragnehmer stellt dem Auftraggeber monatlich eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer, es sei denn, die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

10.3 Der Auftragnehmer nimmt die Abrechnung der von den ruhrmed-Pflegekräften vorgelegten und von einem Beauftragten des Auftraggebers wöchentlich unterschriebenen Stundenabrechnungen vor. Die überlassenen ruhrmed-Mitarbeitenden haben hierzu die vom Personaldienstleister vorgegebenen Stundenabrechnungen zu nutzen.

10.4 Aus den Stundenabrechnungen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. An Tagen, an denen die ruhrmed-Pflegekraft keine Pause gemacht hat, wird dieses auf den Stundenabrechnungen dokumentiert.

10.5 Für den Fall, dass dem Auftragnehmer keine Stundenabrechnungen zur Abrechnung vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Auftragnehmer berechtigt, im Streitfalle eine tägliche Arbeitszeit des ruhrmed-Mitarbeitenden zu berechnen, die der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten maximalen täglichen Arbeitszeit auf der

Basis einer 5-Tage-Woche entspricht. Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des ruhrmed-Mitarbeitenden in Textform nachzuweisen.

10.6 Die Überlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung ohne Abzug fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeholt. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 2 BGB); § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

10.7 Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Auftragnehmer berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle trenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank, zu berechnen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Auftragnehmer nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

10.8 Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Zahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche geleisteten Stunden sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Zahlungsverzug durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

10.9 Die ruhrmed-Mitarbeitenden sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Diesbezügliche Zahlungen haben keine Erfüllungswirkung.

## **§ 11 Aufrechnung I Abtretung**

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

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

## **§ 12 Preisanpassung**

12.1 Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte der ruhrmed-Mitarbeitenden, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt.

12.2 Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Auftragnehmer zur Änderung der Überlassungsvergütung.

## **§ 13 Gewährleistung I Haftung**

13.1 Der Auftragnehmer stellt sicher, dass seine überlassenen Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Auftragnehmer gewährleistet einzelvertraglich mit seinen Mitarbeitenden, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

13.2 Die Haftung des Auftragnehmers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Insbesondere gilt dieses für ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden.

13.3 Die Haftungsbeschränkung gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung.

13.4 Die Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen.

13.5 Im Hinblick darauf, dass die ruhrmed-Pflegekraft ihre Tätigkeiten unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers ausübt, haftet der Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der ruhrmed-Mitarbeitenden oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit/en verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der ruhrmed-Pflegekräfte entstehen.

13.6 Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Auftragnehmer von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die gegenüber dem ruhrmed-Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der Ausführung der durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten geltend gemacht werden. Der Auftragnehmer wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

13.7 Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die gegenüber der ruhrmed GmbH aus der Nichterfüllung gegebener Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erhoben werden. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

## **§ 14 Übernahme von ruhrmed-Mitarbeitenden I Vermittlungsprovision**

14.1 Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Auftragnehmers 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, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit der ruhrmed-Pflegekraft ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

14.2 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 den Auftragnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht, auch wenn vorher keine Überlassung stattgefunden hat.

14.3 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und der ruhrmed-Pflegekraft ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages, nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme.

14.4 Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Auftragnehmer Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und der ruhrmed-Pflegekraft darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

14.5 Kommt es zu einer Vermittlung im Sinne von § 15.1 oder § 15.2, hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Auftragnehmer zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate nach Beginn der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision zwei Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats ein Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

14.6 Berechnungsgrundlage für die Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem ruhrmed-Mitarbeitenden vertraglich vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem ruhrmed-Mitarbeitenden vereinbarte Bruttomonatsgehalt (Grundgehalt zzgl. Pflege-, Funktions- und Mobilitätszulage). Der Auftraggeber legt dem Auftragnehmer eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor.

14.7 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 Provisionsrechnung ist spätestens 10 Tage nach Eingang der Rechnung vom Auftraggeber zu begleichen.

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

14.9 Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des ruhrmed-Mitarbeitenden in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und der ruhrmed-Pflegekraft vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem ruhrmed-Mitarbeitenden zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

## **§ 15 Vertragslaufzeit I Kündigung**

15.1 Die Regelungen zur Vertragslaufzeit finden sich im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.

15.2 Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Der Auftragnehmer ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht bzw. der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

15.3 Die durch den Auftragnehmer überlassenen ruhrmed-Mitarbeitenden sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

15.4 Kündigungen bedürfen in jedem Falle der Schriftform.

## **§ 16 Verpflichtung auf das Datengeheimnis**

16.1 Der Auftraggeber verpflichtet sich, alle im Rahmen der zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge erhaltenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen ruhrmed-Mitarbeitenden streng

vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über interne Vorgänge und Abläufe des Personaldienstleisters.

16.2 Von dieser Verschwiegenheitspflicht ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.

16.3 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. Er verpflichtet sich, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, an Dritte weiterzuleiten oder diesen zugänglich zu machen.

16.4 Der Auftraggeber garantiert zudem die Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Diese Verschwiegenheitspflichtung wirkt auch nach Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages fort. Der Auftraggeber verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen. Vom Personaldienstleister erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

16.5 Die Pflichten aus dieser Vereinbarung erstrecken sich auf alle Mitarbeitenden des Auftraggebers.

## **§ 17 Schlussbestimmungen I Salvatorische Klausel I Gerichtsstand**

17.1 Gemäß § 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG bedarf der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag der Schriftform (§ 126 BGB). Auch Änderungen und / oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

17.2 Soll die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden, so muss der Aussteller der Erklärung dieser seinen Namen hinzufügen und das elektronische Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen.

17.3 Bei einem Dokument entsprechend 17.2 müssen die Parteien jeweils ein gleichlautendes Dokument in der in 17.2 bezeichneten Weise elektronisch signieren (§ 126a BGB).

17.4 Die von dem Auftragnehmer überlassenen Pflegekräfte sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

17.5 Die mit dem Zusatz „Mitarbeiter- und KundenbetreuerIn“ zeichnenden Angestellten der ruhrmed GmbH sind zum Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen befugt.

17.6 Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

17.7 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber ist Duisburg.

17.8 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

17.9 Der Auftragnehmer erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.