

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

*für die gewerbliche Überlassung von Arbeitskräften
durch die Firma prEvent personal & service GmbH*

Präambel: Anwendungsbereich und Gegenstand des Vertrages

Die nachstehenden allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend AGB genannt) gelten für alle Verträge und Vereinbarungen, die ein Vertragspartner (nachfolgend Kunde genannt) mit der Firma prEvent personal & service GmbH (nachfolgend prEvent genannt) zum Zwecke der gewerblichen Überlassung von Arbeitnehmern abschließt. Insoweit werden diese AGB stets wesentlicher Bestandteil solcher Verträge und Vereinbarungen. Die vom Kunden gegebenenfalls abweichenden Geschäftsbedingungen sind ausgeschlossen. Der Kunde erhält hiermit den ausdrücklichen Hinweis auf das Vorliegen der AGB und erklärt mit Abschluss eines Vertrages oder einer Vereinbarung, dass er von deren Inhalt vollumfänglich Kenntnis nehmen konnte und genommen hat und zudem mit der Geltung dieser AGB einverstanden ist.

§ 1 Behördliche Genehmigung

Als Personaldienstleister ist prEvent im Besitz der erforderlichen Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 und § 2 AÜG.

§ 2 Rechtstellung der prEvent-Mitarbeiter

(1) prEvent ist Arbeitgeber des prEvent-Mitarbeiters. Die Ansprüche auf die Arbeitsleistung des prEvent-Mitarbeiters werden mit dessen Einverständnis für die Dauer der Überlassung an den Kunden abgetreten. Der Kunde erkennt diese Abtretung mit Abschluss eines Vertrages oder einer Vereinbarung an.

(2) Durch den Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (AÜV) wird kein Vertragsverhältnis zwischen einem prEvent-Mitarbeiter und einem Kunden begründet. Demzufolge sind unsere prEvent-Mitarbeiter nicht befugt, für uns rechtsverbindliche Handlungen vorzunehmen oder Erklärungen entgegenzunehmen oder abzugeben. Änderungen hinsichtlich Einsatzdauer, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit können demzufolge nur zwischen prEvent und dem Kunden vereinbart werden.

(3) Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen prEvent-Mitarbeiter dessen Arbeitsanweisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung.

(4) Für prEvent-Mitarbeiter gilt der Tarifvertrag BZA/ DGB-Gewerkschaften sowie interne Betriebsanweisungen in der gültigen Fassung. Lohnstrukturen und Sozialleistungen der prEvent-Mitarbeiter sind somit abgesichert.

§ 3 Allgemeine Pflichten von prEvent

(1) prEvent verpflichtet sich sämtliche arbeits-, sozial und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten.

(2) prEvent führt regelmäßig für Personen im Umgang mit Lebensmitteln die gesetzlichen Untersuchungen und Unterweisungen nach dem IfSG sowie dem LMHV durch.

(3) Ausländische Mitarbeiter werden von prEvent nur eingesetzt, wenn die erforderlichen behördlichen Genehmigungen vorliegen.

§ 4 Arbeitsschutz und -sicherheit/ Arbeitszeit

(1) Gemäß § 11 VI AÜG unterliegt die Tätigkeit der prEvent-Mitarbeiter den für den Kunden geltenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften. Die Kunden verpflichten sich die Pflichten nach § 618 BGB zu übernehmen und die prEvent-Mitarbeiter vor Arbeitsaufnahme nach § 12 II ArbSchG über die für Ihren Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten, insbesondere den prEvent-Mitarbeitern die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. Ferner haben die Kunden dafür Sorge zu tragen und sich fortlaufend davon zu überzeugen, dass alle am Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden, sowie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und dokumentiert ist. Arbeitsunfälle sind sofort anzuzeigen. Bei meldepflichtigen Unfällen ist unverzüglich prEvent zu benachrichtigen, damit eine Unfallanzeige gemäß § 193 SGB VII bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft erfolgen kann. Die sicherheitstechnischen Kontrollen am Tätigkeitsort werden durch prEvent regelmäßig durchgeführt, dabei gestattet der Kunde prEvent den Zugang zu den jeweiligen Arbeitsplätzen.

(2) Der Kunde versichert Mehrarbeit nur dann anzuordnen und zu dulden, soweit dies für den Betrieb des Kunden nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist. Eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehrarbeit ist vom Kunden einzuholen.

(3) Der Kunde darf prEvent-Mitarbeiter nur im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit einsetzen und hierfür übliche Arbeitsmittel bzw. Maschinen verwenden bzw. bedienen lassen. Bei einer beabsichtigten Veränderung im Arbeitsbereich des prEvent-Mitarbeiters muss der Kunde prEvent vorab hierüber schriftlich informieren.

§ 5 Laufzeit und Kündigung des Vertrages

(1) Der AÜV kann von beiden Vertragsparteien jederzeit mit der im AÜV oder in einem projektbezogenen Vertrag/Auftrag angegebenen Frist gekündigt werden. Das Recht zur

Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt. Eine Kündigung durch den Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber prEvent ausgesprochen wird. Sie ist unwirksam, wenn sie dem prEvent-Mitarbeiter mitgeteilt wird.

(2) Die Kündigung muss fristgemäß, mittels eingeschriebenen Briefes, beim Auftragnehmer prEvent eingereicht werden. Erfolgt eine Kündigung nicht frist- oder formgerecht, so wird bis zur frist- und formgerechten Kündigung die monatlich beauftragte Projektsumme weiterberechnet. Sind Projektende und/oder Projektsumme nicht klar definiert (Beispiel: sich stillschweigend verlängernde und andauernde Überlassungsleistungen), so ergibt sich die monatlich fällige Projektsumme aus dem Durchschnitt der vergangenen drei Monate.

(3) Die prEvent-Mitarbeiter werden gemäß dem von ihm beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und sind entsprechend einzusetzen. Soweit erforderlich, ist es prEvent überlassen, die prEvent-Mitarbeiter bei berechtigtem Interesse während der Laufzeit des Vertrages auszutauschen.

(4) Der Kunde kann die Abberufung eines prEvent-Mitarbeiters für den nächsten Arbeitstag aus Gründen verlangen, die prEvent selbst zu einer ordentlichen personen- und /oder verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem prEvent-Mitarbeiter berechtigen würden. Eine sofortige Entfernung des prEvent-Mitarbeiters kann der Kunde nur verlangen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der prEvent selbst zu einer außerordentlichen und fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem prEvent-Mitarbeiter berechtigen würde.

(5) Treten durch höhere Gewalt außergewöhnliche Umstände ein, die bei Vertragsabschluss nicht vorhersehbar waren, wie z.B. Krankheiten, innere Unruhen, Katastrophen, Epidemien, hoheitliche Anordnungen, Streiks etc. durch die eine ordnungsgemäße Auftragsausführung durch prEvent ganz oder teilweise unmöglich wird, ist prEvent zu Absagen und/oder Änderungen berechtigt. In diesen Fällen liegt die Gefahrtragung beim Kunden. Schadensersatzansprüche sind ausgeschlossen.

(6) Teilt der Auftraggeber bis zu 5 Tage vor Einsatzbeginn mit, dass er die beauftragte Leistung nicht in Anspruch nehmen möchte, so hat er eine pauschale Entschädigung i. H. v. 50 % der vereinbarten Projektsumme zu entrichten. Teilt der Auftraggeber die Nichtinanspruchnahme zu einem späteren Zeitpunkt mit, schuldet er dem Auftragnehmer eine pauschale Entschädigung i. H. v. 100 % der Projektsumme.

§ 6 Haftung

(1) prEvent haftet nur für die fehlerfreie Auswahl der prEvent-Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der vorstehenden Auswahlpflichten entstehen. Für weitergehende Ansprüche haftet prEvent nicht.

(2) Die Haftung von prEvent ist ausgeschlossen, soweit prEvent-Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten betraut werden. Der Kunde verpflichtet sich prEvent-Mitarbeiter nicht mit Geld oder Geldkassos zu betrauen, mit Ausnahme des Inkassos durch Servicekräfte im Rahmen ihrer Tätigkeit. Der Kunde stellt prEvent insoweit ausdrücklich von allen Ansprüchen frei.

§ 7 Abwicklung der Leistung

(1) Personalbestellungen durch den Kunden erfolgen unter Angabe des Anforderungsprofils bei dem zuständigen Personaldisponenten. Die Bestellung hat schriftlich, per Fax oder E-Mail zu erfolgen. Telefonische und mündliche Bestellungen bei kurzfristigen Einsätzen müssen vom Kunden spätestens am Folgetag schriftlich, per Fax oder E-Mail nachgereicht werden.

(2) Der Kunde verpflichtet sich, die von prEvent-Mitarbeitern geleisteten Stunden auf den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen bzw. - sofern vereinbart - im Wege der Datenübertragung rechtsverbindlich zu bestätigen. Können die Tätigkeitsnachweise keinem Bevollmächtigten des Kunden Unternehmens vorgelegt werden, sind die internen prEvent-Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

(3) Ist der Kunde mit den Leistungen eines prEvent-Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen vier Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.

(4) Sollte der Betrieb des Kunden von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, ist der Personaldienstleister vorbehaltlich eines für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes verpflichtet, seine Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitskampfes abzuziehen.

(5) Der Personaldienstleister ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

(6) Die Mindesteinsatzdauer beträgt grundsätzlich pro Mitarbeiter im Bereich von Hilfskräften 4 Stunden am Tag, bei den qualifizierteren Tätigkeiten ist eine gesonderte Mindesteinsatzdauer der aktuell gültigen Preisliste bzw. des Überlassungsvertrages zu entnehmen. Hier gilt jeweils die neueste Version. Bei Einsätzen bis zu 6 Stunden Dauer wird keine Pausenzeit in Abzug gebracht. Bei längeren Einsätzen werden die gesetzlichen Pausen in Abzug gebracht, vorausgesetzt, die Pausen wurde tatsächlich gewährt, waren frei gestaltbar und der Mitarbeiter stand nicht in Abruf.

(7) Der Kunde ist bei Einsätzen ab 6 Stunden Dauer für die Gewährung der gesetzlichen Pausen verantwortlich. Zudem muss der Kunde die Möglichkeit eines Erwerbs von Pausenverpflegung gewährleisten.

§ 8 Rechnungslegung/Zahlungsbedingungen

(1) Maßgebend für die Abrechnung ist der in dem AÜV jeweils vereinbarte Verrechnungssatz bzw. der aktuell gültige Satz gemäß aktueller Preisliste, der sich netto zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer versteht. Die Zurverfügungstellung von Werkzeugen und/oder sonstigen Arbeitsmitteln ist grundsätzlich nicht im Verrechnungssatz enthalten. Die prEvent-Mitarbeiter sind nicht zum Inkasso der durch sie erbrachten Leistungen berechtigt.

(2) Insbesondere bei Änderung der für uns geltenden Vergütungstarifverträge oder maßgeblicher gesetzlicher Bestimmungen erhöhen sich unsere Verrechnungssätze anteilig jeweils ab Wirkung dieser Änderungen. Zusätzlich durch eine Erhöhung des Arbeitsentgelts aufgrund tariflicher Bestimmungen entstehenden Lohnkosten werden zuzüglich des üblichen Kalkulationsaufschlages an den Kunden weiterberechnet.

(3) Die Rechnungen werden wöchentlich, jedoch mindestens einmal monatlich erstellt und sind innerhalb der vereinbarten Zahlungsfrist ohne Abzug zu begleichen.

(4) Im Falle des Zahlungsverzuges werden die gesamten offenstehenden Forderungen zur sofortigen Zahlung fällig. Im Falle des Zahlungsverzuges werden Verzugszinsen gemäß § 288 BGB fällig. Wir behalten uns die Geltendmachung weiteren Verzugschadens vor.

(5) Basis der Abrechnung sind die bestätigten Tätigkeitsnachweise/ Lieferscheine. Bei längeren Einsätzen wird wöchentlich abgerechnet, bei Kurzeinsätzen nach Einsatzende.

(6) Zuschläge für Mehr-, Sonntags-, Nacht- und Feiertagsarbeit sind in den Verrechnungssätzen nicht enthalten. Sie fallen an, wenn der Kunde Arbeiten zu solchen Zeiten anordnet. Art und Höhe der Zuschläge (insbesondere auch etwaige Branchenzuschläge) richten sich nach dem aktuell gültigen Tarifvertrag. Die vorgenannten Zuschläge reduzieren sich auf die im Kundenbetrieb für die entsprechenden Zuschläge äquivalenten Werte, sofern im Kundenbetrieb eine Regelung hierüber existiert. In Ermangelung einer solchen greifen die o.g. Prozentsätze. Sollte die kundenbetriebliche Zuschlagsregelung höhere Werte beinhalten, bleibt es bei den hier genannten Prozentsätzen. Es obliegt dem Kunden, den Personaldienstleister über eine etwaige Zuschlagsregelung seines Betriebes zu informieren.

(7) Der Stundenverrechnungssatz erhöht sich um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5 % bzw. 3 %, wenn der Mitarbeiter 9 bzw. 12 Monate ununterbrochen beim Kunden eingesetzt wird. Die Fälligkeitszeitpunkte der Erhöhung verschieben sich um die Unterbrechungszeiträume, wenn diese bis zu 3 Monate betragen. Länger als drei Monate andauernde Unterbrechungszeiträume haben eine

Neuberechnung der Fristen zur Folge. Der einsatzbezogene Zuschlag entfällt, soweit der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Branchenzuschlag hat, der den einsatzbezogenen Zuschlag der Höhe nach übersteigt.

(8) Soweit der Mitarbeiter einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, weil er in einen zuschlagspflichtigen Kundenbetrieb überlassen wird, erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze nach Maßgabe des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages erstmals nach 4 bzw. 6 Wochen des ununterbrochenen Einsatzes des Mitarbeiters im Kundenbetrieb. Weitere Erhöhungen greifen stufenweise nach 3, 5, 7 und 9 Monaten des ununterbrochenen Einsatzes.

(8.1) Unterbrechungen des Einsatzes (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb), die länger als 3 Monate dauern, haben zur Folge, dass ein bereits entstandener Anspruch auf den Branchenzuschlag erlischt und die Fristen zum Erwerb des Branchenzuschlagsanspruchs und damit eines entsprechend höheren Verrechnungssatzes von neuem laufen. Unterbrechungszeiten, die während des laufenden Einsatzes infolge von Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen, Urlaub oder in die Einsatzzeit fallende Feiertage eintreten und eine Gesamtdauer von 3 Monaten unterschreiten, sind unbeachtlich und führen zu einer Erhöhung des Verrechnungssatzes. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb) während des Einsatzes zur Hemmung des Fristenlaufs.

(8.2.) Auf die von den Branchenzuschlägen abhängige Staffelung der Verrechnungssätze nach Ziffer 7 ist die unter Ziffer 8.1. genannte Unterbrechungsregelung der Branchenzuschlagstarifverträge anwendbar. Dies kann zur Verschiebung des regelmäßigen Fälligkeitszeitpunkts der Verrechnungssatzerhöhung führen. Demgemäß erhöht sich der Verrechnungssatz erst dann, wenn der Mitarbeiter tatsächlich einen entsprechend höheren tariflichen Vergütungsanspruch gemäß dem einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrag erwirbt. Erst dann wird dem Kunden der erhöhte Stundenverrechnungssatz in Rechnung gestellt.

(8.3.) Der Verdienst des Mitarbeiters kann, sofern der Kunde nachweist, dass die Vergütung des Mitarbeiters inklusive Branchenzuschlag das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs übersteigt, auf 90% desselben (sog. Vergleichsentgelt) gedeckelt werden. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. Der Personaldienstleister ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze zu verlangen, sofern sich durch die Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten

Stundenentgelts das Vergleichsentgelt verändert. Gleiches gilt, wenn eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters eine Anpassung des Vergleichsentgelts notwendig macht. Eine etwaige Preistabelle ist entsprechend anzupassen.

(8.4.) Kundenbetriebliche Besserstellungsvereinbarungen i.S.d. § 4 TV BZ, die zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen wurden, können sich erhöhend auf den Verrechnungssatz auswirken. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Fahrtkosten und Auslösungen sind ebenfalls nur nach gesonderter Vereinbarung vergütungspflichtig.

(8.5.) Zur Ermittlung der konkreten Branchenzuschlagshöhe ist der Kunde zur wahrheitsgemäßen Informationsabgabe verpflichtet.

§ 9 Vermittlungsprovision

Bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Überlassung oder bei einer nicht abgesprochenen Abwerbung steht dem Personaldienstleister eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision einer Vermittlung sowie einer abgesprochenen Überlassung richtet sich nach dem Bruttomonatsgehalt, das der Mitarbeiter nach der Übernahme erzielt, und erfolgt gemäß einer gesonderten Vereinbarung zwischen Kunde und prEvent.

Bei einer nicht abgesprochenen Übernahme oder Abwerbung, sind die Provisionen wie folgt gestaffelt:

- Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision das 300-fache des Stundenverrechnungssatzes;
- Bei einer Übernahme vom vierten bis sechsten Monat beträgt die Provision das 200-fache des Stundenverrechnungssatzes;
- Bei einer Übernahme vom siebten bis neunten Monat beträgt die Provision das 100-fache des Stundenverrechnungssatzes;
- Bei einer Übernahme vom zehnten bis zwölften Monat beträgt die Provision das 50-fache des Stundenverrechnungssatzes;
- Bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Personaldienstleister dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

§ 10 Informationspflichten des Kunden

Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister die für die Zuordnung des Kundenbetriebs zu einer zuschlagspflichtigen Branche sowie die zur Ermittlung des

dort fälligen Branchenzuschlags erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere verpflichtet sich der Kunde, den Personaldienstleister über Vereinbarungen im Kundenbetrieb zu informieren, die Leistungen für die Mitarbeiter vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind auf dem in der Anlage zu den AÜV befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Kunden ist bewusst, dass eine wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für den Personaldienstleister haben kann und er für die dadurch entstandenen Kosten zu haften hat. Sollte dies unterbleiben, kann der Personaldienstleister trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Mitarbeitern an den Kunden aussetzen. Das Recht des Personaldienstleisters bei Verstößen gegen die Informationspflichten seine Leistung zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch des Personaldienstleisters gemäß Ziffer 8.4. Der Kunde informiert den Personaldienstleister unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskämpfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen, damit der Personaldienstleister seiner Hinweispflicht gemäß § 11 Absatz 5 AÜG gegenüber dem Mitarbeiter nachkommen kann.

§ 11 Verschwiegenheitsklausel

prEvent-Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Das gilt für alle vertraulichen Unterlagen, Informationen und geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten, von denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung des Einsatzes/der Beschäftigung bei prEvent.

§ 12 Aufrechnung/Zurückbehaltung/Minderung

Der Kunde ist zur Aufrechnung mit Gegenansprüchen oder zur Zurückbehaltung bzw. Minderung unserer Forderungen nur berechtigt, wenn die Ansprüche des Kunden schriftlich anerkannt oder rechtskräftig festgestellt wurden.

§ 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Wir überlassen nur prEvent-Mitarbeiter, die über die Inhalte des AGG informiert und auf dessen Einhaltung verpflichtet wurden. Der Kunde hat die Pflichten aus dem AGG auch gegenüber prEvent-Mitarbeitern einzuhalten, insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass prEvent-Mitarbeiter nicht durch Mitarbeiter des Kunden benachteiligt werden. Der Kunde hat prEvent-Mitarbeiter zu informieren, bei welcher Stelle sie sich im Falle einer Benachteiligung beschweren können. Sollte es zu Ungleichbehandlungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von prEvent-Mitarbeitern kommen, ist der Kunde prEvent zur unverzüglichen Unterrichtung verpflichtet. In solch einem Fall ist prEvent berechtigt, den in Bezug auf den ungleich behandelten Mitarbeiter bestehenden AÜV fristlos zu

kündigen, ohne zu einer Ersatzstellung verpflichtet zu sein. Sollte der Kunde oder die eigenen Mitarbeiter des Kunden prEvent-Mitarbeiter benachteiligen, hat der Kunde prEvent von allen Ansprüchen der benachteiligten Mitarbeiter, im Innen und soweit möglich bereits im Außenverhältnis freizustellen, die prEvent gegenüber geltend gemacht werden. Dies gilt auch für Schäden, die prEvent dadurch entstehen, dass zum Schutz von prEvent-Mitarbeitern vor einer Benachteiligung bei Ihnen, der vorzeitige Abbruch eines Einsatzes erforderlich ist.

§ 14 Datenschutz

(1) Für den Datenschutz gelten die gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung.

(2) Bei Nichteinhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen finden die Haftungsregelungen der Ziffer 7. Anwendung.

§ 15 Änderung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen/Änderungsvorbehalt

Wir behalten uns das Recht vor, diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen einseitig mit Wirkung für die Zukunft zu ändern, soweit dies zur Beseitigung nachträglich entstehender Äquivalenzstörungen oder zur Anpassung an veränderte gesetzliche oder technische Rahmenbedingungen notwendig ist. Über eine Änderung werden wir den Kunden unter Mitteilung des Inhalts der geänderten Regelungen an die zuletzt bekannte E-Mail-Adresse des Kunden informieren. Die Änderung wird Vertragsbestandteil, wenn der Kunde nicht binnen sechs Wochen nach Zugang der Änderungsmitteilung der Einbeziehung in das Vertragsverhältnis uns gegenüber in Schrift oder Textform widerspricht. Eine jeweils aktuelle Version ist auf unserer WEBSITE verfügbar.

§ 16 Schlussbestimmungen

(1) Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Gerichtsstand ist der Sitz unserer Gesellschaft.

(2) Falls einzelne Bestimmungen dieses Vertrages rechtsunwirksam sein sollten, so sollen sie so umgedeutet werden, dass der mit der ungültigen Bestimmung verbundene wirtschaftliche Zweck erreicht wird oder am nächsten kommt. Die Gültigkeit aller übrigen Bestimmungen wird dadurch nicht berührt. Erklärt der Auftragnehmer nicht vor Auftragsbeginn, dass er die AGB´s ganz oder teilweise nicht akzeptiert, gelten diese als angenommen. Sie sind jedem Angebots - und Auftragsbestätigungsschreiben sowie etwaigen spezifischen Vertragswerken beigelegt und auf den Internetseiten www.prevent-projects.com einzusehen

Stand: Oktober 2018

prEvent personal & service GmbH – Konstantinstr. 8-10 – 54290 Trier