

Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung/ - mit anschließender Übernahme

1. Allgemeines

Für sämtliche von Arbeitswelt Personaldienstleistungen GmbH & Co.KG (im Folgenden: Auftragnehmer) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Auftragnehmer nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2. Vertragsabschluss

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.

2.2 Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeiter den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Auftragnehmer eine gesonderte Vereinbarung treffen.

2.3 Der Auftragnehmer erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Auftragnehmer ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V und damit tarifgebunden im Sinne von § 8 Abs. 2 bis 4 AÜG.

2.4 Der Auftraggeber verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeiter 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. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund dem Auftragnehmer unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.

2.5 Kommt es während des laufenden Vertragsverhältnisses zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer zu einer Tarifierhöhung, ist der Auftragnehmer berechtigt, die mit dem Auftraggeber vereinbarten Kundentarife, um denselben Prozentsatz zu erhöhen, in dem die Tariflöhne gestiegen sind. Tarifliche Einmalzahlungen werden in einen monatlichen Prozentsatz umgerechnet und dem vereinbarten Kundentarif hinzugerechnet.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

3.1 Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiter und dem Auftraggeber. Der Auftragnehmer ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers.

3.2 Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftragnehmer tritt insoweit seine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Zeitarbeiter an den Auftraggeber ab. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Auftragnehmer vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Auftragnehmer.

4. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Auftraggebers/Arbeitsschutzmaßnahmen

4.1 Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt dem Auftragnehmer insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren. Der Auftraggeber wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich und tariflich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Auftraggeber den Zeitarbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Sofern Zeitarbeiter des Auftragnehmers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

4.2 Zur Wahrnehmung der dem Auftragnehmer obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber dem Auftragnehmer ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeiter innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

4.3 Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeiter behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeiter einzuholen und dem Auftragnehmer die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

4.4 Der Auftraggeber wird dem Auftragnehmer einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen Zeitarbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Auftraggeber dem Auftragnehmer einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit dem Auftragnehmer den Unfallhergang untersuchen.

4.5 Der Auftraggeber stellt sicher, dass die geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere über die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte des Zeitarbeitnehmers sowie das AGG, eingehalten werden. Im Fall einer Ungleichbehandlung des Leiharbeitnehmers durch den Auftraggeber oder seine Erfüllungsgehilfen stellt der Auftraggeber den Auftragnehmer von allen Ansprüchen des Leiharbeitnehmers frei.

4.6 Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, den Leiharbeiter zur Erbringung von Überstunden anzuweisen, wenn dessen Arbeitszeitkonto bereits ein Guthaben von 150 Stunden aufweist.

5. Zurückweisung/Austausch von Zeitarbeitnehmern

5.1 Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeiter durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Auftragnehmer zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Auftraggeber zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeiter berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Auftragnehmer berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeiter an den Auftraggeber zu überlassen.

5.2 Darüber hinaus ist der Auftragnehmer jederzeit auch ohne Einhaltung einer Frist berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeiter auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeiter zu überlassen.

5.3 Ein Austausch des Zeitarbeitnehmers erfolgt zur Vermeidung der Folgen des § 1 Abs. 1b AÜG spätestens nach 18 Monaten.

5.4 Nimmt der Zeitarbeiter seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, ist ARBEITSWELT bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, kann ARBEITSWELT vom Überlassungsvertrag zurücktreten.

6. Leistungshindernisse/Rücktritt

6.1 Der Auftraggeber trägt das Risiko des Ausfalls eines Leiharbeitnehmers aufgrund von Krankheit, höherer Gewalt oder Nichteinsatzbarkeit wegen der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG.

6.2 Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Auftraggeber bekannt, dass die von dem Auftragnehmer überlassene Zeitarbeiter nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Betrieb des Auftraggebers bestreikt wird.

6.3 Nimmt der Zeitarbeiter seine 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 diese Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeiter gegen den Auftragnehmer nicht zu.

7. Abrechnung

7.1 Bei sämtlichen von dem Auftragnehmer angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Auftragnehmer wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

7.2 Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Auftragnehmer zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

7.3 Der Auftragnehmer nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeitnehmer überlassenen und von dem Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, die über die bei dem Auftraggeber geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird der Auftragnehmer Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nacharbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass dem Auftragnehmer Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Auftragnehmer berechtigt, im Streitfalle eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers von acht Stunden zu berechnen. Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

7.4 Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug - fällig und zahlbar.

7.5 Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf, die von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnungen befugt.

8. Übernahme von Zeitarbeitnehmern/Vermittlungsprovision

8.1 Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Zeitarbeitnehmer von Arbeitswelt ein Arbeitsverhältnis eingeht.

8.2 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

8.3 Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung **2** Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung **2** Bruttomonats- Gehälter, bei Übernahme innerhalb von 6 Monaten **1,5** Bruttomonatsgehälter, innerhalb von neun Monaten **1** Bruttomonatsgehalt und innerhalb von zwölf Monaten **0,5** Bruttomonatsgehälter zzgl. der gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer. Bei einer Übernahme nach 12 Monaten fällt keine Vermittlungsprovision an.

8.4 Berechnungsgrundlage ist das zwischen dem Auftraggeber und Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen Arbeitswelt und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Nachweis erfolgt durch eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages.

8.5 Sollte der Auftragnehmer innerhalb der nächsten 12 Monat ein Arbeitsverhältnis mit einem von der Arbeitswelt angebotenen Bewerber eingehen, wird dieses als Personalvermittlung gewertet und der Auftragnehmer verpflichtet sich zur Zahlung von 2,5 Bruttomonatsgehältern Personalvermittlungsgebühr.

9. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht/Abtretung

9.1 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.

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

10. Gewährleistung/Haftung

10.1 Der Auftragnehmer steht dafür ein, dass die überlassenen Zeitarbeitnehmer allgemein für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet sind; er ist jedoch zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Zeitarbeitnehmer, auf Ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet.

10.2 Der Auftragnehmer, dessen gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Auftraggeber verursachte Schäden, es sei denn dem Auftragnehmer, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung des Auftragnehmers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies 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. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit haftet der Auftragnehmer darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

10.3 Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Auftragnehmer von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Der Auftragnehmer wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

10.4 Sollte der Auftraggeber seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nach 2.4. nicht nachkommen, so stellt er den Auftragnehmer von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers auf Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

Der Auftraggeber stellt Arbeitswelt von allen Forderungen frei, die wegen einer fehlerhaften Zuordnung der Branchenzugehörigkeit des Auftraggebers entstehen.

11. Vertragslaufzeit/Kündigung

11.1 Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. Beide Parteien können ihn mit einer Frist von einer Woche zum Wochenende kündigen.

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

11.3 Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Auftragnehmer ausgesprochen wird. Die durch den Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

12.1 Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

12.2 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber ist Hamburg, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Der Auftragnehmer kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

12.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber gilt ausschließlich des Rechts der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des UN-Kaufrechts.

12.4 Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.