

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Esteem Personaldienstleistungen GmbH · Stand Mai 2015

1 Allgemeines

- 1.1 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen hinsichtlich unserer Leistungen und Angebote im Zusammenhang mit der Überlassung oder Vermittlung von Mitarbeitern zwischen Esteem Personaldienstleistungen GmbH nachfolgend PERSONALDIENSTLEISTER (Verleiher), abgekürzt PD genannt, und dem AUFTRAGGEBER (Entleiher), abgekürzt AG genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- 1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der vom Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V (iGZ) und der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und §9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Damit entfällt die Dokumentationsverpflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.3 Der PD erklärt, dass ihm am 05.05.2015 durch die Agentur für Arbeit Kiel eine (befristete) Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erteilt worden ist, die zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden ist. Diese Erlaubnisurkunde kann auf Verlangen des Auftraggebers vorgelegt werden.
- 1.4 Der PD wird den Auftraggeber unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 AÜG informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.
- 1.5 Der PD ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V (iGZ).
- 1.6 Der AG bestätigt gegenüber dem PD, dass die namentlich genannten Mitarbeiter in den zurückliegenden sechs Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren.
- 1.7 Sollte festgestellt werden, dass zwischen AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hatte, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den PD hierüber zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die §§ 9 Nr. 2 und 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.8 Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Ziffer 5.
- 1.9 Ziffern 1.7 und 1.8 gelten entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für den PD verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil die Verpflichtung zum EQUAL TREATMENT ergibt.
- 1.10 Die Mitarbeiter dürfen nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (im folgenden AÜV) spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge vom AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich, geprüft und zugelassen sind.
- 1.11 Der AG wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des PD sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- 1.12 Die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen und gegebenenfalls auf Verlangen des PD vorzulegen.
- 1.13 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.
- 1.14 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.
- 1.15 Die Mitarbeiter vom PD sind bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) versichert.
- 1.16 Die Mitarbeiter vom PD sind nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den AG berechtigt. Zahlungen an die Mitarbeiter vom haben keine Erfüllungswirkung.

2 Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge

- 2.1 Beginnend mit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ).

2.2 Derzeit sind folgende TV BZ bekannt:

- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie – TV BZ ME,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Chemischen Industrie – TV BZ Chemie,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ Kunststoff,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Kautschukindustrie – TV BZ Kautschuk,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in den Schienenverkehrsbereich – TV BZ Eisenbahn,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie – TV BZ TB,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ HK,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie – TV BZ PPK,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassungen von gewerblichen Arbeitnehmern in die Druckindustrie – TV BZ Druck – gewerblich,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in den Kali- und Steinsalzbergbau – TV BZ KS,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassungen von gewerblichen Mitarbeitern in die Papier erzeugende Industrie – TV BZ PE – gewerblich.

2.3 Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in den der Zeitarbeitnehmer überlassen wird, bei Abschluss des AÜV nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so ist es trotzdem möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein TV BZ anwendbar ist. Für diesen Fall sind beide Parteien dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend. War der zu überlassende Zeitarbeitnehmer in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des AG aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, wird der Kunde dies dem PD unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.

2.4 Bei falschen Angaben im AÜV betreffend die Anwendung der TV BZ haftet der AG gemäß Ziffer 11.11. dieser AGB.

2.5 Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifierfassung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgelts vergleichbarer stammeschäftigter Arbeitnehmer.

3 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

- 3.1 Soweit in dem AÜV nichts anderes vereinbart ist, gilt eine Arbeitszeit des Mitarbeiters von kalenderwöchentlich 40 Stunden und kalendertäglich 8 Stunden als vereinbart.
- 3.2 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag à 7 Arbeitsstunden.
- 3.3 Kommt der AG mit der Annahme der Arbeitsleistung des Mitarbeiters ganz oder teilweise in Verzug oder verletzt er sonstige ihm obliegende Mitwirkungspflichten, so ist der PD berechtigt, neben der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden des Mitarbeiters den ihr entstandenen Schaden einschließlich etwaiger Mehraufwendungen zu verlangen.
- 3.4 Soweit in dem AÜV nichts anderes bestimmt ist, ist dieser auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, so erfolgt die Überlassung dennoch lediglich vorübergehend (u.a. im Sinne des Art. 56 AEUV)

4 Abrechnungsmodus

- 4.1 Die Abrechnung erfolgt auf Basis von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen. Der AG ist verpflichtet, die Tätigkeitsnachweise innerhalb von zwei Werktagen nach Erhalt zu überprüfen und durch einen vertretungsberechtigten Bevollmächtigten unterzeichnen und durch Firmenstempel bestätigen zu lassen. Kommt der AG dieser Verpflichtung nicht nach und hat er dies zu vertreten, so gelten die Aufzeichnungen im Rahmen der Tätigkeitsnachweise als genehmigt. Dies gilt ausnahmsweise nicht, wenn der AG innerhalb einer Woche nach Zugang der Rechnung, mit der die jeweiligen Arbeitsstunden des Mitarbeiters abgerechnet werden, schriftlich die Einwände gegen die Richtigkeit der zugrunde gelegten Arbeitsstunden erhebt. Nach Ablauf dieser Wochenfrist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.
- 4.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des PD zur Verfügung stellen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen.
- 4.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen.
- 4.4 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Sofern im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

- 4.5 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
- | | | |
|----|---------------------------------|-------|
| a) | Mehrarbeit ab der 40 Stunde | 25 % |
| b) | Nacharbeit (22.00 bis 6.00 Uhr) | 25 % |
| c) | Sonntagsstunden | 50 % |
| d) | Feiertagsarbeiten | 100 % |
- 4.6 Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen.
- 4.7 Die Abrechnungen sind innerhalb von 5 Werktagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Kommt der AG dieser Zahlungsverpflichtung nicht innerhalb der vorgenannten Frist nach, so gerät er 10 Tage nach Zugang der Rechnung in Verzug, ohne dass es einer entsprechenden Mahnung bedarf. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.
- 4.8 Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der PD berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

5 Preisanpassung

- 5.1 **Änderung des Stundenverrechnungssatzes**
Das Arbeitsentgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und / oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass der PD den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 1.7 bis 1.9) berechtigen den PD, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen.
- 5.2 **Ankündigung / Mitteilungspflicht**
Die Preisanpassung tritt spätestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer 1.4) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.
- 5.3 Sollte der AG den Mitarbeiter für andere Tätigkeiten als im AÜV genannt einsetzen, so ist der AG verpflichtet dies dem PD umgehend schriftlich mitzuteilen. Die PD ist für diesen Fall berechtigt, den Stundenverrechnungssatz angemessen zu erhöhen, wenn für die dem Mitarbeiter nachträglich übertragenen Tätigkeiten weitergehende Qualifikationen und Kenntnisse erforderlich sind, als im AÜV angegeben.
- 5.4 Eine Anpassung des Stundenverrechnungspreises hat ebenfalls zu erfolgen, wenn der im AÜV genannte Einsatzort durch den AG geändert wird. Dadurch entstehende höhere Aufwendungen sind im Rahmen des Stundenverrechnungssatzes entsprechend erhöhend zu berücksichtigen bzw. die erhöhten Aufwendungen zu ersetzen.

6 Weisungsbefugnis des AG

- 6.1 Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.
- 6.2 Der PD bleibt auch weiterhin alleiniger Arbeitgeber des Mitarbeiters; eine vertragliche Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und dem AG entsteht nicht. Dementsprechend verbleibt das Recht, arbeitsrechtliche Weisungen zu erteilen oder dem Mitarbeiter Urlaub oder bezahlte / unbezahlte Freizeit zu gewähren, auch ausschließlich bei dem PD.
- 6.3 Der PD ist ferner berechtigt, einen überlassenen Mitarbeiter jederzeit abzurufen und ihn ggfls. durch einen anderen Mitarbeiter, der die für den Einsatz bei dem AG erforderlichen Qualifikationen und Kenntnisse aufweist, zu ersetzen. Dies gilt auch bereits für den Beginn des Einsatzes.

7 Pflichten des AG

- 7.1 Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.
- 7.2 Der AG stellt den PD auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die der Mitarbeiter oder Dritte im Zusammenhang mit der Verletzung der dem AG obliegenden Schutzpflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes des Mitarbeiters geltend machen. Dies gilt auch für etwaige Schadensersatzansprüche eines Dritten, die dieser geltend macht, weil der bei dem AG verunfallte Mitarbeiter zu einem späteren Zeitpunkt nicht oder nicht rechtzeitig an diesen überlassen werden konnte.

Soweit dem PD aus der Geltendmachung der vorgenannten Ansprüchen Aufwendungen entstehen, ist der AG verpflichtet, diese dem PD zu erstatten.

- 7.3 Der AG darf den Mitarbeiter nur mit Tätigkeiten beauftragen, die im AÜV vereinbart wurden.
- 7.4 Der AG hat den Mitarbeiter unverzüglich nach dessen Arbeitsaufnahme dahingehend zu überprüfen, ob er für die vorgesehene und im AÜV vereinbarte Tätigkeit geeignet ist. Hegt er Zweifel an der Qualifikation und den Kenntnissen des überlassenen Mitarbeiters, hat er dies dem PD unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Werktagen nach Beginn der Tätigkeit des Mitarbeiters, schriftlich anzuzeigen. Erfolgt eine solche Anzeige nicht innerhalb der vorgenannten Frist, so kann sich der AG nicht mehr darauf berufen, die Qualifikation und die Kenntnisse des Mitarbeiters seien für die in dem AÜV genannten Tätigkeiten nicht ausreichend.
- 7.5 Der Mitarbeiter wird in den Betrieb des AG organisatorisch eingegliedert. Der AG gestattet dem Mitarbeiter somit u.a. die Nutzung seiner Sozialeinrichtungen (wie. z.B. Kantine, Umkleide, Spind, Toilette usw.) in demselben Umfang in der auch seine Arbeitnehmer diese nutzen können.
- 7.6 Der AG hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen. Der AG stellt dem Mitarbeiter ferner die für die Ausübung der Tätigkeit erforderliche Schutzausrüstung unentgeltlich zur Verfügung, es sei denn, es wurde etwas anderes individuell vereinbart. Sollte der AG dem Mitarbeiter nicht ausreichende Sicherungseinrichtungen oder Sicherungsausrüstungen zur Verfügung stellen und der Mitarbeiter daraufhin die Tätigkeit im Betrieb des AG ablehnen, so hat der AG dem PD die vereinbarte Vergütung für die hierdurch entstandenen Ausfallzeiten zu zahlen.
- 7.7 Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit bei dem AG nicht auf oder stellt er diese ein, haftet der AG für etwaige hierdurch verursachte Schäden, wenn der AG die Nichtaufnahme oder Einstellung der Tätigkeit zu vertreten hat.
- 7.8 Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem PD vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den AG auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es wurde etwas anderes individuell vereinbart.
- 7.9 Eine Umsetzung von Zeitarbeitnehmer an einen anderen Arbeitsplatz / Arbeitsbereich, als in dem AÜV vereinbart, kann nur mit Zustimmung des PD erfolgen. Der AG verpflichtet sich dieses im Vorfeld mit dem PD abzusprechen. Der AG haftet gegenüber dem PD für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass die Arbeitnehmer außerhalb des vereinbarten Einsatzbereichs eingesetzt werden.
- 7.10 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- 7.11 Der AG stellt sicher, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb beachtet bzw. sichergestellt werden.
- 7.12 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 7.13 Der AG verpflichtet sich, den Verdacht einer Berufskrankheit oder einen Arbeits- oder Wegeunfall unverzüglich dem PD mitzuteilen. Im Falle eines Arbeitsunfalls verpflichtet sich der AG dem PD innerhalb von drei Werktagen nach erstmaliger Kenntnis von dem Unfall einen ausführlichen schriftlichen Unfallbericht zu übersenden, der den Anforderungen des § 193 SGB VII entspricht. Der PD meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- 7.14 Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem PD nicht entgegengehalten werden.
- 7.15 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.
- 7.16 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. In diesem Fall ist der Auftraggeber ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer bis zum 05. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der Personaldienstleister dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

8 Pflichten des PD

- 8.1 Der PD verpflichtet sich auf Verlangen des AG zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 8.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 8.3 Der PD hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen
- 8.4 Der PD stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates sind, zur Aufnahme der Tätigkeit nach dem Aufenthaltsgesetz, der Arbeitsgenehmigungsverordnung oder sonstiger auf Grundlage der vorgenannten Gesetze ergangener Verordnungen oder ihnen nachfolgenden Gesetze berechtigt sind. Auf Verlangen des AG sind vom PD entsprechende Nachweise vorzulegen.
- 8.5 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten Mitarbeiter ersetzt wird.
- 8.6 Die Leistungspflicht des PDs ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PD dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 8.7 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem PD liegende und von diesem nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den PD für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 8.8 Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom PD zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der PD berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 8.9 Der PD verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.
- 8.10 Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

9 Personalvermittlung / Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

- 9.1 Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom PD vorgestellten Mitarbeiter oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat und dem AG ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der PD gegenüber dem AG einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das 20 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, dass der AG mit dem Bewerber vereinbart.
- 9.2 Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 9.1 mit dem Mitarbeiter aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Mitarbeiters an den AG begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar 20 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts, dass der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart, zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.
- 9.3 Für jeden vollen Einsatzmonat des Mitarbeiters auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Zwölftel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 9.2
- 9.4 Nach Ablauf von 12 vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null, somit fällt keine Provision an.
- 9.5 Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Mitarbeiter bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers.
- 9.6 Im Falle der Vermittlung binnen 6 Monaten nach der Überlassung wird der AG von dem Vermittlungshonorar frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.
- 9.7 Die Ziffern ggf. 9.1 – 9.6 gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem AG im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenem Unternehmen, es sei denn der AG kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

10 Geheimhaltung, Datenschutz

- 10.1 Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom PD übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für Informationen, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem AG nachweislich vor Erhalt der Informationen oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.
- 10.2 Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.
- 10.3 Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen, noch speichern, noch vervielfältigen, noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.
- 10.4 Der PD und der AG verpflichten sich, das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung zu beachten.
- 10.5 Der AG willigt ein, dass der PD die von ihm im Rahmen des AÜV genannten Daten für eine Bonitätsprüfung nutzen darf.

11 Haftung von PD und AG

- 11.1 Der PD haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.
- 11.2 Der PD haftet nicht für vom Mitarbeiter ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Mitarbeiter ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben. Der PD haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Mitarbeiter verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Mitarbeiter ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des PD.
- 11.3 Überlassene Mitarbeiter sind nicht zum Inkasso für den AG berechtigt; der PD haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Mitarbeiters sind.
- 11.4 Der PD haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 11.5 Der PD haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des PD ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 11.6 Der PD haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern er schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der AG vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung des PD ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 11.7 Im Übrigen ist die Haftung des PD – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Kunden sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.
- 11.8 Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des PD.
- 11.9 Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.
- 11.10 Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Mitarbeiters Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, den PD und/oder den Mitarbeiter von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.9 ausgeschlossen ist.
- 11.11 Macht der AG Angaben betreffend die Anwendung und Berechnung von Branchenzuschlägen im Überlassungsvertrag nicht, unvollständig oder fehlerhaft oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Mitarbeiter des PD wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der PD dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Mitarbeitern korrigieren.

Der PD ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der AG dem PD zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG dem PD den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Rahmenvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich ist der AG verpflichtet, den PD von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen den PD aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

- 11.12 Ziffer 11.11 gilt entsprechend, wenn der AG Mitarbeiter mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im AÜV ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.
- 11.13 Sollten die von dem AG im AÜV gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG sich aufgrund der dem Mitarbeiter tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 11.11 entsprechend.

12 Kündigung – Rücktritt

- 12.1 Sowohl der auf unbestimmte Zeit geschlossene AÜV als auch der zeitlich befristete AÜV kann von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zum Ablauf einer Kalenderwoche gekündigt werden.
- 12.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt für beide Parteien unberührt.
- 12.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Die Kündigung durch den AG muss dem PD gegenüber erfolgen.
- 12.4 Lehnt der AG den von dem PD überlassenen Mitarbeiter ab und steht dem PD keine gleichwertige Ersatzkraft zur Verfügung, ist der PD berechtigt, gegenüber dem AG unverzüglich schriftlich den Rücktritt von dem geschlossenen AÜV zu erklären. Der AG kann sich diesbezüglich nicht auf etwaige Schadensersatzansprüche berufen. Dies gilt ebenfalls für den Fall, dass der in dem AÜV genannte Mitarbeiter seine Tätigkeit bei dem AG aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt die Tätigkeit beenden muss.

13 Vertragsklausel – Aufrechnung

- 13.1 Alle Vertragsbestandteile – auch Nebenabreden – bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.
- 13.2 Erfüllungsort für sämtliche Leistungen ist Sitz des PD in Oldenburg.
- 13.3 Sollten einzelne Bestimmungen des AÜV unwirksam sein oder werden oder der AÜV eine Regelungslücke aufweisen, so bleibt der Vertrag im übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien zu schließen, die dem Zweck des AÜV weitestgehend entspricht.
- 13.4 Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.
- 13.5 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Oldenburg.