

Allgemeine Geschäftsbedingungen – Arbeitnehmerüberlassung (AGB)

Stand: August 2011

Der Firma AVANCE Automotive GmbH in Leipzig nachfolgend Personaldienstleister genannt ist durch Beschleid der Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Sachsen in Chemnitz die Erlaubnis zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung am 23.06.2008 erteilt worden.

1) Vertragsgegenstand, Durchführung

Der Personaldienstleister stellt dem Kunden auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Geschäftsbedingungen - Arbeitnehmerüberlassung (AGB) zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nur anerkannt, soweit sie mit den AGB übereinstimmen oder vom Personaldienstleister ausdrücklich schriftlich bestätigt sind.

1.1) Die vom Personaldienstleister zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Insbesondere ist es dem Kunden untersagt, die Mitarbeiter mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen.

1.2) Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen sind nur wirksam, soweit sie mit dem Personaldienstleister getroffen wurden.

2) Arbeitsschutz/ Arbeitssicherheit

Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen.

Soll der Mitarbeiter zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Kunde diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen.

Der Kunde hat den Mitarbeiter vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren. Entsprechendes gilt bei Wechsel des Arbeitsplatzes. Die erfolgte Einweisung ist vom Kunden hinreichend zu dokumentieren.

Der Kunde ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Personaldienstleisters. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

Der Kunde ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Personaldienstleister sofort anzuzeigen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.

Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitsvorrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

3) Verschwiegenheit

Der Personaldienstleister sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet.

4) Zurückweisung

4.1) Ist der Kunde mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.

4.2) Zu einem späteren Zeitpunkt kann der Kunde den Mitarbeiter mit Wirkung für die nächste Schicht nur dann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu einer personen- und/oder verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung berechtigen würde.

4.3) Der Kunde kann den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.

4.4) Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister unter Angabe der Gründe erfolgen.

5) Austausch des Mitarbeiters

5.1) In den Fällen der Zurückweisung nach Ziff. 4 ist der

Personaldienstleister berechtigt, einen anderen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zu überlassen. Eine solche Verpflichtung trifft den Personaldienstleister aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Mitarbeiter nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.

5.2) 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) Vergütung/ Zuschläge

6.1) Maßgeblich für die Abrechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Dieser basiert, sofern nichts anderes vereinbart wurde, auf einer Wochenarbeitszeit von 35 Arbeitsstunden.

6.2) Wünscht der Kunde Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer besonderen vorherigen Absprache mit dem Personaldienstleister. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge berechnet, sofern nicht anderes vereinbart wurde:

- a) Mehrarbeit 25 %
- b) Nachtarbeit 20% (22 bis 6 Uhr)
- c) Zuschlag für Sonntagsarbeit, Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 50%
- d) Zuschlag für Arbeiten am 1. Mai, Ostersonntag, 1. Weihnachtstfeiertag, Neujahrstag 100%

Beim Zusammentreffen von zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden, Sonn- und Feiertagszuschlägen ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu vergüten. Fahrtkosten und Auslösungen sind nur nach gesonderter Vereinbarung zu vergüten.

6.3) Unsere Preise sind maßgeblich auf der Basis der in der Zeitarbeitsbranche gezahlten Tariflöhne (Tarifvertrag BZA/DGB) kalkuliert. Für den Fall von Tariflohnerhöhungen oder -senkungen verpflichten sich die Parteien zur Aufnahme von Preisverhandlungen mit dem Ziel einer angemessenen Anpassung der vereinbarten Vertragspreise. Die neu vereinbarten Vertragspreise sind jeweils ab Inkrafttreten der Tariflohnveränderung zu zahlen. Entsprechendes gilt bei Veränderungen oder der Einführung von allgemeinverbindlichen Mindestlöhnen, die vom Personaldienstleister nach Maßgabe des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder des Gesetzes über Mindestarbeitsbedingungen zwingend zu zahlen sind. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist jede Partei berechtigt, den Vertrag außerordentlich mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende zu kündigen.

7) Rechnungslegung/ Zahlungsbedingungen

7.1) Rechnungen werden dem Kunden, sofern nicht anderes vereinbart wurde, wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Kunden zu unterzeichnenden Zeit-/Tätigkeitsnachweise des Mitarbeiters. Die Zeitchnachweise werden dem Kunden wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt. Der Kunde verpflichtet sich die vorgelegten Tätigkeitsnachweise schnellstmöglich zu prüfen und durch Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen. Änderungen durch den Kunden sind nur in Absprache mit dem Personaldienstleister oder unter schriftlicher Begründung vorzunehmen. Die vom Personaldienstleister erteilten Rechnungen sind, sofern nicht anderes vereinbart wurde, sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

7.2) Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist der Personaldienstleister berechtigt, sämtliche offenen -auch gestundeten- Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Dies Recht steht dem Personaldienstleister ebenso zu, wenn in den Vermögensverhältnissen des Kunden eine wesentliche Verschlechterung eintritt. In Falle des Zahlungsverzugs ist der Personaldienstleister berechtigt einen Verzugschaden gemäß § 288 BGB geltend zu machen. Dem Kunden bleibt es vorbehalten, einen geringeren Schaden nachzuweisen. Der Personaldienstleister ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräfte zurückzuhalten.

8) Aufrechnung/ Zurückbehaltung

Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber dem Personaldienstleister aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

9) Abtretung

Der Kunde ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit dem Personaldienstleister an Dritte zu übertragen.

10) Gewährleistung / Haftung

Der Personaldienstleister haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.

Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Für alle sonstigen Schäden haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/ normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die Haftung für die sorgfältige Auswahl des Mitarbeiters als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, positive Vertragsverletzung, Verschulden beim Vertragsschluss, etc.).

Verletzt der Personaldienstleister eine Pflicht aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag hat der Kunde darzulegen und zu beweisen, dass die Pflichtverletzung durch den Personaldienstleister zu vertreten ist.

11) Kündigung

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, auch ein befristeter, kann beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden.

Macht der Personaldienstleister in den Fällen der Ziff. 5.1 nicht von seinem Recht des Austauschs des Mitarbeiters Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

Der Personaldienstleister ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziff. 7.2 nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche des Personaldienstleisters auf Schadenersatz etc.

Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird. Eine nur dem Mitarbeiter mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

12) Mitteilungs-/Auskunftspflichten des Kunden

Auf Verlangen wird der Kunde dem Personaldienstleister Auskunft zu Leistung und Führung des überlassenen Mitarbeiters erteilen.

13) Vermittlung von Arbeitnehmern / Provisionsanspruch

Die AVANCE ist gleichzeitig als Personalvermittler tätig. Der Kunde hat der AVANCE eine angemessene Provision zu zahlen, wenn er einen Mitarbeiter auf Grund der Vermittlung der AVANCE einstellt.

Als provisionsauslösende Einstellung durch den Kunden gilt, je nach dem, was zuerst erfolgt, der Abschluss eines Arbeitsvertrags mit dem Mitarbeiter oder dessen tatsächliche Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses.

Es wird widerleglich vermutet, dass die Einstellung eines Mitarbeiters auf Grund der Vermittlung der AVANCE zustande gekommen ist, wenn die Einstellung noch während des Überlassungszeitraums erfolgt. Diese widerlegliche Vermutung besteht auch dann, wenn die Einstellung in unmittelbarem zeitlichen Anschluss an den Überlassungszeitraum erfolgt.

Die Höhe des Provisionsanspruchs der AVANCE im Fall einer Personalvermittlung beträgt bei einer Einstellung im

- 1. und 2. Monat der Überlassung 100 %,
- 3. und 4. Monat der Überlassung 90 %,
- 5. Monat der Überlassung 80 %,
- 6. Monat der Überlassung 70 %,
- 7. Monat der Überlassung 60 %,
- 8. Monat der Überlassung 50 %,
- 9. Monat der Überlassung 40 %,
- 10. Monat der Überlassung 30 %,
- 11. Monat der Überlassung 20 %,
- 12. Monat der Überlassung 10 %,

des für den überlassenen Mitarbeiter vereinbarten Monatsverrechnungssatzes (gültiger Normal-Stunden-verrechnungssatz (ohne Zuschläge) x 150.

Diese Provisionsätze gelten bei einer Einstellung in unmittelbarem zeitlichen Anschluss an den Überlassungszeitraum entsprechend.

14) Schlussbestimmungen / Gerichtsstand

14.1) Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

14.2) Soweit der Kunde Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis sowie über sein Entstehen und seine Wirksamkeit entstehenden Rechtsstreitigkeiten –auch im Wechsel-, Scheck- und Urkundenprozess- der Sitz des Personaldienstleisters in Leipzig.

14.3) Sollten Teile dieser Bedingungen unwirksam werden, bleibt die Gültigkeit der übrigen Punkte erhalten. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine rechtlich zulässige Bestimmung zu ersetzen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.