

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Überlassung von Arbeitnehmern der ZPM - Zeitarbeit Personal Management GmbH



§ 1 Geltungsbereich

Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen sind Bestandteil aller auch zukünftigen Verträge auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung, soweit individualvertraglich keine abweichenden Regelungen getroffen werden. Von diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen abweichende Vereinbarungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede.

§ 2 Rechtstellung und Einsatz der Arbeitnehmer des Verleihers

1. Durch den Vertrag zur Überlassung von Arbeitnehmern zwischen dem Verleiher und dem Entleiher wird kein Vertragsverhältnis zwischen dem Entleiher und den Arbeitnehmern des Verleihers begründet. Während des Einsatzes unterliegen die Arbeitnehmer des Verleihers dem Weisungsrecht des Entleihers.

2. Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen. Auf § 1 Abs. Satz 3 AÜG wird hingewiesen.

§ 3 Tarifbedingung des Verleihers und Auswirkungen von Tariflohnerhöhungen

1. Für die Arbeitnehmer des Verleihers finden die Tarifverträge der Zeitarbeit (Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Entgeltrahmenvertrag) die zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. (BAP und der DGB Tarifgemeinschaft) abgeschlossen wurden in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

2. Kommt es nach dem Abschluss des Vertrages zwischen Verleiher und Entleiher zu einer Erhöhung der Tariflöhne, ist der Verleiher berechtigt, die mit dem Entleiher vereinbarten Kundentarife um denselben Prozentsatz zu erhöhen, wobei etwaige tarifliche Einmalzahlungen zu diesem Zweck in einen monatlichen Prozentsatz umgerechnet werden.

§ 4 Ausfall von Leiharbeitnehmern des Verleihers

Das Risiko des Ausfalls eines Leiharbeitnehmers aufgrund von Krankheit oder höherer Gewalt trägt der Entleiher. Ebenso trägt der Entleiher das Risiko, dass ein Einsatz der Leiharbeitnehmer beim Entleiher wegen der fehlenden Zustimmung des Betriebsrates des Entleihers gemäß § 99 BetrVG nicht möglich ist.

§ 5 Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

1. Der Entleiher prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich den Verleiher zu informieren.

2. Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Entleiher den Verleiher darüber unverzüglich informieren.

3. Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Entleiher den Verleiher darüber unverzüglich informieren. Beide Parteien überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

§ 6 Forderungsabtretung

ZPM Zeitarbeit Personal Management GmbH ist berechtigt, Forderungen gegen in Deutschland und Ländern der EU sitzende Besteller zur Refinanzierung an die abcfinance GmbH, Kamekestraße 2-8, 50672 Köln, abzutreten. Dem Käufer wird bei Vertragsabschluss mitgeteilt, ob eine Abtretung der Forderung erfolgt. In diesen Fällen können Zahlungen mit schuldbefreiender Wirkung nur an die abcfinance GmbH erfolgen. Deren Bankverbindung wird dem Käufer bei Vertragsabschluss mitgeteilt.

§ 7 Abrechnung und Zuschläge

1. Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterzeichnung vorlegen.

2. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

3. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen.

4. Einwände gegen die vom Verleiher erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem Verleiher unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der Entleiher ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

5. Befindet sich der Entleiher im Zahlungsverzug, ist der Verleiher berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

§ 8 Weisungsbefugnis und Pflichten des Entleihers

1. Der Entleiher ist berechtigt, den Leiharbeitnehmern alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den Tätigkeitsbereich fallen.

2. Der Verleiher tritt dem Entleiher insoweit seine Ansprüche auf Arbeitsleistung gegen die Leiharbeitnehmer mit deren Einverständnis ab.

3. Dem Verleiher ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

4. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Dem Verleiher ist es tarifvertraglich verboten, seine Mitarbeiter in einem bestreikten Betrieb einzusetzen. Das gilt auch für Zeitarbeitnehmer, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Im Falle eines Streiks im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeitnehmer ruhen.

§ 9 Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit

1. Der Entleiher ist verpflichtet, die Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme gemäß § 11 Abs. 6 AÜG, § 12 Abs. 2 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Insbesondere ist der Entleiher verpflichtet, die Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme über die für den Betrieb des Entleihers und den jeweiligen Arbeitsplatz maßgeblichen Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten und den Leiharbeitnehmern - soweit erforderlich - Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen.

2. Der Entleiher ist verpflichtet, den Leiharbeitnehmer bezogen auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich in Sicherheit, Hygiene und Arbeitsschutzvorschriften zu unterweisen und die Unterweisung zu dokumentieren.

3. Der Entleiher ist verpflichtet, beim Einsatz der Leiharbeitnehmer sämtliche Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften einzuhalten. Der Entleiher wird eventuell mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen und darauf bezogene Schutzmaßnahmen ordnungsgemäß dokumentieren. Insbesondere hat der Entleiher den Leiharbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Medizinproduktegesetz (MPG) sowie der Medizinproduktebetriebsverordnung (MPBetrBetrV) in seiner Funktion als Entleiher und Betreiber über die Notwendigkeit und die dazugehörigen Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit der Umsetzung seiner Betreiberpflichten zu unterrichten.

4. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher und dem zuständigen Unfallversicherungsträger bzw. der zuständigen Berufsgenossenschaft Arbeitsunfälle der Leiharbeitnehmer unverzüglich ordnungsgemäß anzuzeigen.

§ 10 Beachtung geltenden Rechts/allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

1. Der Entleiher verpflichtet sich, beim Einsatz der Leiharbeitnehmer die Vorschriften des geltenden Rechts einzuhalten. Insbesondere wird der Entleiher dafür Sorge tragen, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte der Leiharbeitnehmer beachtet und die Vorschriften des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch gegenüber den Leiharbeitnehmern gewahrt werden.

2. Sollte es zu Ungleichbehandlungen eines Leiharbeitnehmers durch den Entleiher oder durch Mitarbeiter des Entleihers kommen, stellt der Entleiher den Verleiher von allen Ansprüchen des Leiharbeitnehmers in diesem Zusammenhang frei.

§ 11 Zusicherungen und Verpflichtungen des Verleihers

1. Der Verleiher sichert zu, alle Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie alle sonst einschlägigen arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Vorschriften im Hinblick auf die überlassenen Arbeitnehmer einzuhalten.

2. Nach Arbeitsantritt eines Leiharbeitnehmers kann der Entleiher den Austausch eines Leiharbeitnehmers nur verlangen, wenn der Leiharbeitnehmer für die vereinbarte Tätigkeit ungeeignet ist, unentschuldigt nicht zur Arbeit erscheint oder sich herausstellt, dass er in den letzten sechs Monaten aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder mit einem mit dem Entleiher verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Der Entleiher ist in diesem Fall verpflichtet, die fehlende Eignung innerhalb von einer Woche ab Kenntniserlangung schriftlich gegenüber dem Verleiher geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist entfällt der Anspruch auf Austausch.

3. Der Verleiher sichert zu, dass er keine ausländischen Mitarbeiter überlassen wird, die nicht die für die zulässige Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Ist ein überlassener Arbeitnehmer Ausländer, der eine Arbeitserlaubnis in der EU oder einen Aufenthaltstitel mit einer Arbeitserlaubnis benötigt, ist der Verleiher verpflichtet, vor Beginn des Einsatzes des Leiharbeitnehmers dem Entleiher eine Kopie der Erlaubnis vorzulegen und den Entleiher unverzüglich über den Wegfall und jede sonstige Veränderung der Erlaubnis zu informieren.

4. Die Leistungspflicht des Verleihers ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der Verleiher dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der Verleiher für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

5. Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem Verleiher liegende und von diesem nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den Verleiher für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

6. Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom Verleiher zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der Entleiher als auch der Verleiher berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

7. Der Entleiher 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.

§ 12 Vermittlungshonorar

1. Schließt der Entleiher mit einem Leiharbeitnehmer, der auf Basis dieses Vertrages als Leiharbeitnehmer für den Entleiher tätig war, während der Überlassung oder nach der letzten Überlassung ein Arbeitsverhältnis ab, steht dem Verleiher ein Vermittlungshonorar zu.

2. Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom Verleiher vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat und dem Auftraggeber ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der Personaldienstleister gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars.

3. Die Höhe des Vermittlungshonorars ist wie folgt gestaffelt:

- Übernahme innerhalb der ersten drei Monate: 15 % des Jahresbruttoeinkommens des Leiharbeitnehmers,
- nach drei Monaten: 12 % des Jahresbruttoeinkommens des Leiharbeitnehmers,
- nach 6 Monaten: 9 % des Jahresbruttoeinkommens des Leiharbeitnehmers,
- nach 9 Monaten: 5 % des Jahresbruttoeinkommens des Leiharbeitnehmers und
- nach 12 Monaten: kein Vermittlungshonorar.

4. Das Vermittlungshonorar steht dem Verleiher auch dann zu, wenn es innerhalb von zwölf Monaten nach der letzten Überlassung zu einem Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter kommt.

5. Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher zur Ermittlung des Vermittlungshonorars gemäß § 11 Ziffer 3 Auskunft über das vereinbarte Jahresbruttoeinkommen des Leiharbeitnehmers zu erteilen.

6. Das Honorar wird bei Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer/ehemaligen Leiharbeitnehmer, d.h. mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, binnen zehn Tagen fällig.

§ 13 Mitteilungspflicht bei Übernahme/Vertragsstrafe

1. Der Entleiher verpflichtet sich unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb einer Woche nach Abschluss eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 11 den Verleiher über den Abschluss des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen.

2. Bei Verstoß gegen die Mitteilungspflicht verpflichtet sich der Entleiher für jeden Fall der Zuwiderhandlung ohne Einrede des Fortsetzungszusammenhangs zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von € 10.000,00 je übernommenen Leiharbeitnehmer, von dem er den Verleiher nicht in Kenntnis gesetzt hat.

§ 14 Geheimhaltung, Datenschutz

1. Der Entleiher verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom Verleiher 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 Entleiher nachweislich vor Erhalt der „Informationen“ oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

2. Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener „Informationen“ bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Entleiher nicht, die „Informationen“ für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

3. Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz 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.

4. Der Verleiher und der Entleiher beachten die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz in seiner jeweiligen Fassung.

§ 15 Haftung von Verleiher und Entleiher

1. Der Verleiher haftet nur für den schuldhaften, fehlerhaften Ausfall der Leiharbeitnehmer für die vereinbarte Tätigkeit und für etwaige sonstige grob fahrlässige oder vorsätzliche Pflichtverletzungen. D.h. die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der vorstehenden Ausfallverpflichtungen entstehen.

2. Der Verleiher haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der Leiharbeitnehmer und nicht für Schäden, die diese am Arbeitsgerät oder an der ihnen übertragenen Arbeit verursachen. Ferner übernimmt der Verleiher auch keine Haftung für Schäden, die durch den Leiharbeitnehmer bei Ausführung seiner Tätigkeit verursacht werden.

3. Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers – 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.

4. Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des Personaldienstleisters.

§ 16 Gerichtsstand

Gerichtsstand für diesen Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher ist Mannheim.

§ 17 Rechtswahl

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

§ 18 Schlussbestimmungen

1. Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

2. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, oder sollte sich in diesem Vertrag eine Lücke befinden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages nicht beeinträchtigt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt diejenige weitere Bestimmung als vereinbart, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am ehesten entspricht. Im Falle einer Lücke gilt diejenige Bestimmung als vereinbart, die dem entspricht, was nach dem Sinn und Zweck dieses Vertrages vereinbart worden wäre, hätte man die Angelegenheit von vornherein bedacht.

Hockenheim, den 14.06.2018