

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Die Firma AlDe GmbH – nachfolgend Verleiher genannt, stellt ihren Kunden – nachfolgend Entleiher genannt, Personal für einen befristeten Zeitraum im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zur Verfügung. Vertragliche Beziehungen bestehen immer nur zwischen dem Entleiher und dem Verleiher. Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers bleibt immer der Verleiher. Die steuerlichen- und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten verbleiben beim Verleiher. Das Weisungs- und Direktionsrecht geht mit Arbeitsaufnahme an den Entleiher über.

2. Leiharbeitnehmer werden gemäß dem vom Entleiher beschriebenen Leistungsanforderungsprofil ausgewählt und sind von ihm dementsprechend einzusetzen. Sollte der Leiharbeitnehmer vom Entleiher mit anderen Tätigkeiten betraut werden, so hat der Entleiher dem Verleiher im Voraus darüber zu unterrichten. Stellt der Entleiher innerhalb des 1. Arbeitstages fest, dass ein Leiharbeitnehmer für die vorgesehene Tätigkeit begründet ungeeignet ist und wünscht einen Austausch des Leiharbeitnehmers, so wird der Verleiher dem Entleiher diese Arbeitsstunden nicht berechnen. Unberührt davon bleibt die Haftung des Verleihers für ein vom Entleiher nachzuweisendes Auswahlverschulden des Verleihers.

3. Der Entleiher ist verpflichtet, die ihm überlassenen Leiharbeitnehmer in die Auftragsarbeiten einzuweisen. Ebenso ist der Entleiher verpflichtet, die Ausführung der Auftragsarbeiten durch die Leiharbeitnehmer laufend zu überwachen. Der Entleiher verpflichtet sich, Maßnahmen und Einrichtungen der Ersten Hilfe auch für Leiharbeitnehmer zur Verfügung zu stellen, sowie die Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme über die für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu unterweisen, insbesondere aber den Leiharbeitnehmern die für die Ausführung der jeweiligen Tätigkeiten vorgeschriebenen Sicherheitseinrichtungen oder Schutzkleidungen zur Verfügung zu stellen. In Fällen, in denen der Leiharbeitnehmer wegen mangelhafter oder nicht vorhandener Sicherheitseinrichtungen und/oder Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder die Fortsetzung der Tätigkeit ablehnt, haftet der Entleiher gegenüber dem Verleiher für den dadurch entstandenen Schaden. Die Leiharbeitnehmer sind bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft in Hamburg versichert. Die aktuell geltenden Vorschriften der DGUV (Deutsche gesetzliche Unfallversicherung) sind Vertragsbestandteil. Der Entleiher haftet für die Einhaltung dieser Vorschriften. Sollte der Entleiher fahrlässig gegen Unfallverhütungsvorschriften verstoßen und dadurch einem Leiharbeitnehmer Schaden zugefügt werden, so ist der Verleiher berechtigt, daraus resultierende Schadenersatzansprüche nach Vorleistung dem Entleiher in Rechnung zu stellen. Arbeitsunfälle sind dem Verleiher und der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich zu melden. Eine Kopie ist vom Entleiher gemäß § 1553 Abs.4 RVO der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden. Der Entleiher verpflichtet sich, allen Sicherheitskräften des Verleihers Zugang zu den Tätigkeitsorten der Leiharbeitnehmer zu gewähren.

4. Der Entleiher zahlt an den Verleiher eine Vermittlungsgebühr, wenn er einen vom Verleiher vormalig überlassenen Leiharbeitnehmer nach Ende der Überlassung anstellt. Die Vermittlungsgebühr bemisst sich am jährlichen Gesamtbrutto, das der Leiharbeitnehmer nach Anstellung beim Kunden erhält.

Die Vermittlungsgebühr 30 % des jährlichen Gesamtbruttos, wenn die Einstellung während oder innerhalb von 12 Monaten nach Ende der Überlassung erfolgt. Die Vermittlungsgebühr reduziert sich um 2 % je Monat der Arbeitnehmerüberlassung. Nach einer Dauer der Arbeitnehmerüberlassung von 18 Monaten fällt keine Vermittlungsgebühr an.

In den Entgeltgruppen 6 bis 9 beträgt die Vermittlungsgebühr 35 % des jährlichen Gesamtbruttos, wenn die Einstellung während oder nach Ende der Überlassung erfolgt. Die Vermittlungsgebühr reduziert sich innerhalb der ersten 24 Monate der Arbeitnehmerüberlassung um 1 % je Monat der Arbeitnehmerüberlassung. Nach einer Dauer der Arbeitnehmerüberlassung von 24 Monaten beträgt die Vermittlungsgebühr 10% des jährlichen Gesamtbruttos.

Bei einer Personalvermittlung ohne vorherige Arbeitnehmerüberlassung verpflichtet sich der Entleiher bei Zustandekommen eines Arbeitsvertrages zwischen dem Entleiher oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen und einem vom Verleiher vorgeschlagenen Bewerber ein Vermittlungshonorar in Höhe von 30 % des jährlichen Gesamtbruttos zu zahlen. Bei Tätigkeiten, die nach den Eingruppierungsgrundsätzen des IGZ-DGB-Tarifvertrags den Entgeltgruppen 6 bis 9 entsprechen, beträgt die Vermittlungsgebühr 35% des jährlichen Gesamtbruttos.

Die Vermittlungsgebühr wird jeweils bei Arbeitsaufnahme des Kandidaten im Betrieb des Entleihers fällig.

Unter dem jährlichen Gesamtbrutto ist jeweils die Vergütung des vom Entleiher eingestellten Kandidaten zu verstehen, die der Kandidat nach Anstellung beim Entleiher unter Einrechnung aller Monatsgehälter, des Urlaubsgelds, der variablen Bestandteile und der Weihnachtsgroßzahlung erhält.

Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher Auskunft über das mit dem Kandidaten vereinbarte jährliche Gesamtbrutto zu erteilen.

5. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) kann von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum nächsten Wochenende gekündigt werden, soweit einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist. Die Kündigungserklärung ist gegenüber einem vertretungsberechtigten Mitarbeiter des Verleihers abzugeben. Der Leiharbeitnehmer ist spätestens am vorletzten Arbeitstag zu informieren. Zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages berechnen insbesondere:

- die Nichteinhaltung der Unfallverhütungsvorschriften durch den Entleiher
- Zahlungsverzug des Entleihers
- die sittenwidrige Abwerbung von Leiharbeitnehmern des Verleihers
- Benachteiligung/Diskriminierung von Leiharbeitnehmern des Verleihers
- die Fälle, in denen die Arbeitsleistung im Leihbetrieb aufgrund von Streik, Aussperrung, höhere Gewalt oder andere Gründe im Sinne von § 323 BGB unmöglich oder unzumutbar geworden ist.
- eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts.

6. Der Verleiher haftet ausschließlich für vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen. Für die einfache Fahrlässigkeit ist die Haftung ausgeschlossen. Leiharbeitnehmer sind keine Erfüllungsgehilfen. Insoweit besteht keine Haftung für deren Tätigkeit, mit Ausnahme des Auswahlverschuldens.

7. Stundennachweise müssen dem Leiharbeitnehmer wöchentlich rechtsverbindlich unterschrieben ausgehändigt werden, soweit vertraglich keine andere Vereinbarung besteht.

8. Die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag angegebenen Verrechnungssätze verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer bis auf Widerruf. Gegenüber dem Entleiher wird der Widerruf erst nach Ablauf einer Frist von vier Wochen nach der Bekanntgabe wirksam. Sollte der Stundenverrechnungssatz aus irgendwelchen Gründen geändert werden, so muss dieses sofort nach Erhalt des Überlassungsvertrages schriftlich geltend gemacht werden. Spätere Änderungen des Stundenverrechnungssatzes können nicht akzeptiert werden.

9. Reklamationen der Rechnungen des Verleihers durch Vollkaufleute im Sinne des HGB können nur innerhalb von vier Wochen nach Erhalt der Rechnung berücksichtigt werden.

10. Der Entleiher verpflichtet sich, bei Mehrarbeiten die gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitszeitordnung auch für die Leiharbeitnehmer einzuhalten. Bei der Meldung von Mehrarbeit an das Gewerbeaufsichtsam hat der Entleiher dem Verleiher unverzüglich eine Kopie der Genehmigung zuzuleiten.

Zuschläge für Mehr-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden wie folgt in Rechnung gestellt: Mehrarbeit: mit Beginn der 41. Stunde 25%; Sonntagsarbeit: 50%; Feiertagsarbeit: 100%; Feiertagsarbeit an Sonntagen 150%; Nachtarbeit in der Zeit von 20.00 h bis 6.00 h: 25%. Einzelvertragliche Vereinbarungen sind möglich und haben Vorrang. Für den Fall, dass dem Verleiher Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Entleihers zurückgeht, ist der Verleiher berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Entleiher bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

11. Alle Rechnungen des Verleihers sind sofort ohne Skontoabzug fällig. Sämtliche Forderungen werden insgesamt – auch bei Stundung – sofort fällig, sobald der Entleiher mit der Erfüllung einer oder mehrerer Verbindlichkeiten gegenüber dem Verleiher in Verzug gerät, Wechsel- oder Scheckproteste oder andere Zielüberschreitungen des Entleihers – auch Dritten gegenüber – bekannt werden, der Entleiher Zahlungen einstellt, überschuldet ist, über sein Vermögen das Vergleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Masse abgelehnt wird. Die vorgenannte Bestimmung findet insbesondere Anwendung, wenn sich der Entleiher gegenüber anderen Geschäftsstellen des Verleihers in Verzug befindet. Der Verleiher ist berechtigt, bei Verzug ohne konkreten Verweis Verzugszinsen in Höhe von 8% über dem jeweiligen Basissatz der Deutschen Bundesbank zu verlangen. Der Nachweis eines höheren Verzugschadens bleibt dem Verleiher unbenommen. Befindet sich der Entleiher (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Verleiher steht bei Zahlungsverzug ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Der Verleiher ist in diesem Fall berechtigt, dem Entleiher den überlassenen Leiharbeitnehmer nach gesonderter Anündigung einseitig abzuziehen. Der Verleiher behält gleichwohl den Anspruch auf die Überlassungsvergütung. Danach ist der Verleiher zur fristlosen Kündigung sämtlicher Überlassungsverträge mit dem Entleiher berechtigt. Der Verleiher behält gleichwohl den Anspruch auf die Überlassungsvergütung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.

12. Können die Leiharbeitnehmer des Verleihers an den Arbeitsstätten infolge von Arbeitsmangel nicht eingesetzt werden, so berechnet der Verleiher die zusätzlich entstandenen Fahrtkosten und die Fahrzeit.

An- und Abfahrtskosten bei Feineinsätzen sind vom Entleiher zu tragen, auch wenn diese von zeichnungsberechtigten Mitarbeitern des Entleihers in den Stundennachweisen des Verleihers nicht aufgeführt worden sind. Das gleiche gilt für die An- und Abreisezeit, Fahrt- und Übernachtungskosten zwischen mehreren Arbeitsstätten werden dem Entleiher gesondert in Rechnung gestellt. Abrechnungsgrundlage für die in diesem Abschnitt aufgeführten Leistungen ist der Bundesmontagevertrag.

13. Leiharbeitnehmer des Verleihers sind nicht befugt, Zahlungen, Schriftverkehr, Verträge usw. vom Entleiher entgegenzunehmen.

14. Leiharbeitnehmer des Verleihers sind nicht berechtigt, für den Verleiher verpflichtende Verträge abzuschließen.

15. Werkzeug wird vom Verleiher nicht unentgeltlich bereitgestellt.

16. Die Einkaufs- und Geschäftsbedingungen des Entleihers, die mit diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Widerspruch stehen, sind für den Verleiher unverbindlich, es sei denn, die Geschäftsleitung des Verleihers hat ausdrücklich ihrem Inhalt unter Aufhebung ihrer eigenen Allgemeinen Geschäftsbedingungen schriftlich zugestimmt.

17. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle aus dem Vertragsverhältnis sowie über sein Entstehen und seine Wirksamkeit entspringenden Rechtsstreitigkeiten mit Vollkaufleuten ist München.

18. Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

19. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise nichtig sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen beziehungsweise Teile der übrigen Bestimmungen.

Hiermit sind die bisherigen Arbeitnehmer-Überlassungs-Geschäftsbedingungen ungültig.