

Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung

1. Allgemeines

- 1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der Tina Voß GmbH (AN), abgekürzt AN genannt, und dem AG (Entleiher), abgekürzt AG genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- 1.2 Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.3 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.

2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

- 2.1 Der AG prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter 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 AG verpflichtet, unverzüglich den AN zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.
- 2.2 Der AG prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter 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 AG den AN darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den AN zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.
- 2.3 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der AG für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter 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 AG den AN darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG den AN in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Zeitarbeiter auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen

Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechtigte Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Zeitnehmers 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.

3. Abrechnung und Zuschläge

- 3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.
- 3.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des AN zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen.
- 3.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen.
- 3.4 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
25% nach der 40. Wochenstunde
25% 1. und 2. Stunde Samstag
50% nach der 50. Wochenstunde
50% ab der 3. Stunde Samstag
70% am Sonntag
25% 23 bis 6 Uhr
100% an Feiertagen (24.12. und 31.12. ab 14 Uhr)
Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen!
- 3.5 Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen oder Tarifierhöhungen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Zeitarbeiter gemäß § 8 AÜG anwendbar, sind die an den Zeitarbeiter tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom AG zu zahlenden Verrechnungssatz anzuwenden.
- 3.6 Die Abrechnungen sind innerhalb von 14 Kalendertagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig.

4. Weisungsbefugnis des AG

Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

5. Preisanpassung

- 5.1 Ankündigung und Meldepflicht
Die Preisanpassung trifft zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlichen notwendigen Anwendungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer 2.1) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungssatzes in Kraft.
- 5.2 Die Preisstaffelung im Überlassungsvertrag wird in Anlage 3 geregelt.

6. Pflichten des AG

- 6.1 Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuwei-

sen, 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. Weitere Pflichten des AG ergeben sich aus der Anlage 1.

- 6.2 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung 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.
- 6.3 Dem AN ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 6.4 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 AN nicht entgegeng gehalten werden.
- 6.5 Der AG ist verpflichtet, den AN unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Dem AN 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.
- 6.6 Der AG ist verpflichtet, den AN unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der AG ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer, bis zum 5. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der AN dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

7. Pflichten des AN

- 7.1 Der AN verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 7.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 7.3 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 ersetzt wird.
- 7.4 Die Leistungspflicht des AN ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der AN dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der AN für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 7.5 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einfluss-

bereichs von dem AN liegende und von diesem nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den AN für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

- 7.6 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.

8. Vermittlungshonorar nach vorheriger Überlassung

- 8.1 Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom AN vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat und dem AG ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, gelten unsere Bedingungen für eine Personalvermittlung zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.
- 8.2 Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 8.1 mit dem Zeitarbeitnehmer aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 3 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den AG begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar das 2-fache des zukünftig vereinbarten Bruttomonatsgehaltes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Für jeden vollen Einsatzmonat des Zeitarbeitnehmers auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Neuntel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 8.2. Nach Ablauf von 9 vollen Monaten der Überlassung ist die Übernahme kostenfrei.
- 8.3 Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem AG und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des AGs.
- 8.4 Im Falle der Vermittlung binnen 3 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.
- 8.5 Die Ziffern 8.1 – 8.4 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.

9. Geheimhaltung, Datenschutz

- 9.1 Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom AN 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.
- 9.2 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.
- 9.3 Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Daten-

schutzgesetz 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.

Stand: 02/2020

- 9.4 Der AG und der PDL beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, sowie räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Der AG wird darauf hingewiesen, dass die Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.

10. Haftung von AN und AG

- 10.1 Die Haftung des AN wird grundsätzlich beschränkt auf vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln. Ausgenommen von der Haftungsbeschränkung sind Schäden aus der Verletzung von Leib, Leben und der Gesundheit sowie bei einer Verletzung wesentlicher Vertragspflichten. Bei einer leicht fahrlässigen Verletzung wesentlicher Vertragspflichten haftet der AN jedoch nur für den typischen, bei Vertragsschluss vorhersehbaren Schaden.
- 10.2 Der AG ist verpflichtet, den AN von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritten im Zusammenhang mit den dem überlassenen Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten entstanden sind und die gegenüber dem AN erhoben werden. Dies gilt nicht, soweit den AN nach Abs. 1 selbst eine Haftung trifft.

11. Vertragsklausel – Aufrechnung

- 11.1 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.
- 11.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, 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.
- 11.3 Gerichtsstand für alle etwaigen Streitigkeiten aus der Geschäftsbeziehung ist Hannover. Zwingende gesetzliche Bestimmungen über ausschließliche Gerichtsstände bleiben von dieser Regelung unberührt. Jeder Vertragspartner ist zudem berechtigt, den anderen an dem für diesen allgemein geltenden Gerichtsstand zu verklagen.