

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassungsverträge der Rehnelt Zeitarbeit GmbH

1. Die Rehnelt Zeitarbeit GmbH (RZ) ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers gem. den Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten, auch im Verhältnis zum Auftraggeber / Entleiher. Aufgrund der Annahme des Auftrages durch die RZ werden unmittelbare vertragliche Beziehungen zwischen den Mitarbeitern der RZ und dem Auftraggeber nicht begründet. Änderungen hinsichtlich Einsatzdauer, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit können nur zwischen der RZ und dem Auftraggeber vereinbart werden.

2. Während des Einsatzes bei dem Auftraggeber unterliegen die Mitarbeiter der RZ dessen Arbeitsanweisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Die Überlassung erfolgt unter der zwingenden Voraussetzung, dass die Mitarbeiter der RZ gem. § 1 Abs. 1 AÜG in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen. Die Mitarbeiter der RZ dürfen nur mit Arbeiten betraut werden, die den gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften entsprechen. Der Auftraggeber verpflichtet sich, die Mitarbeiter der RZ vor Arbeitsbeginn in die entsprechenden Unfallverhütungs- u. Arbeitsschutzvorschriften einzuweisen, sowie deren Einhaltung zu überwachen und des Weiteren Maßnahmen zur Ersten Hilfe sicherzustellen. Der Auftraggeber hat der RZ Meldung zu erstatten, wenn bei der zu leistenden Arbeit Einwirkungen nach ArbMedVV auftreten können. Weiterhin hat der Auftraggeber die RZ über etwaige Arbeitsunfälle unverzüglich zu informieren und der RZ die Einzelheiten, auch schriftlich, darzulegen. Die Mitarbeiter der RZ sind durch die RZ bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft versichert.

3. Die RZ stellt dem Auftraggeber sorgfältig ausgesuchte und auf die erforderliche berufliche Qualifikation überprüfte Mitarbeiter zur Verfügung. Entspricht eine von der RZ überlassene Arbeitskraft nicht den vertraglichen Anforderungen, so ist der Auftraggeber berechtigt, diese Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Arbeitsantritt zurückzuweisen, ohne diese Stunden bezahlen zu müssen. Der Auftraggeber ist aber verpflichtet, die RZ von der Zurückweisung sofort zu unterrichten. Die RZ wird bemüht sein, im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine Ersatzkraft zu stellen. Wird der Mitarbeiter der RZ nicht mehr benötigt, so ist die Disposition der RZ mindestens 3 Werktage vorher zu verständigen.

4. Die RZ wendet bei der Auswahl, der dem Auftraggeber zur Verfügung gestellten Mitarbeiter die Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes an und verpflichtet ihre Mitarbeiter, die ihnen beim Auftraggeber aufgetragenen Arbeiten ordnungsgemäß und gewissenhaft auszuführen. Die Haftung von der RZ für die Auswahl des Mitarbeiters ist jedoch auf grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Jegliche Haftung von der RZ, gleich aus welchem Rechtsgrund, ist ausgeschlossen. In keinem Fall kann die RZ eine Haftung übernehmen, soweit überlassene Mitarbeiter der RZ mit Geldangelegenheiten, wie Kassenführung, Verwaltung und Verwahrung von Geld, Wertpapieren oder anderen Wertsachen betraut werden.

5. Der Auftraggeber stellt die RZ von allen Forderungen frei, die wegen folgenden Pflichtverletzungen bzw. fehlerhafter oder unvollständiger Angaben im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) bzw. der Auftragsbestätigung (AB) entstehen:

- eine falsche Zuordnung der Branchenzugehörigkeit gem. AÜV/AB 2.1, 2.2
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts gem. AÜV/AB 2.3
- eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen gem. AÜV/AB 2.4
- eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über die geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen in der Anlage G und oder derer Änderungen gem. AÜV/AB 3.5
- ein Verstoß gegen AÜV/AB 4.1
- eine Verletzung der Prüf- u. Meldepflicht gem. AÜV/AB 4.2 (Drehürklausel)
- eine Verletzung der Prüf- u. Meldepflicht gem. AÜV/AB 4.3
- eine Verletzung der Aufsichtspflicht bei der Arbeitssicherheit gem. AÜV/AB 5
- bei Verstoß gegen das Kettenverleihverbot (§ 1 Abs. 1 AÜG / Nr. 2 AGB)
- bei Verstoß gegen das Einsatzverbot bei Streik (Nr. 11 AGB)

Die Verwirklichung einer der vorgenannten Pflichtverletzungen berechtigt die RZ zu einer fristlosen Kündigung des Vertrages.

6. Die Mitarbeiter der RZ haben dem Auftraggeber wöchentlich einen Tätigkeitsnachweis vorzulegen. Dieser ist von einem bevollmächtigten Vertreter des Auftraggebers zu prüfen, abzuzeichnen und bildet die Grundlage der Abrechnung zwischen der RZ und dem Auftraggeber. Die Rechnungen werden wöchentlich, aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise erstellt und sind innerhalb von acht Tagen ohne Abzug zu begleichen. Maßgebend für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz, zuzüglich der jeweils gültigen Umsatzsteuer. Er enthält alle Lohn und Lohnnebenkosten für den überlassenen Mitarbeiter der RZ. Die RZ ist berechtigt, bei Nichteinhaltung der Zahlungsfristen, ohne Anündigung, ihre Mitarbeiter nicht mehr zu entsenden. Gleichwohl behält die RZ die Vergütungsansprüche für diese nicht von ihr zu vertretenden Ausfall- / Wartezeiten. Dieser Vergütungsanspruch entfällt erst dann, wenn ein anderweitiger Einsatz dieser betroffenen Mitarbeiter der RZ möglich ist bzw. die RZ es unterlassen sollte, einen solchen anderweitigen Einsatz zu nutzen. Die Beweislast hierfür liegt beim Auftraggeber. Die RZ behält sich vor, bei Ablehnung, Herabsetzung bzw. Aufhebung der Warenkreditversicherung ihre Mitarbeiter sofort unter Ausschluss jeglicher Haftung abzugeben. Eine entsprechende Erhöhung der Stundenverrechnungssätze behält sich die RZ vor, wenn nach Vertragsabschluss tariflich bedingte Lohn erhöhungen eintreten, wenn Mitarbeiter der RZ gegen andere mit höherer Qualifikation ausgetauscht werden oder wenn Umstände, die die RZ nicht zu vertreten hat, eine Kostensteigerung verursachen (z.B. Änderung des Einsatzortes oder des Arbeitsbereiches). Die überlassenen Mitarbeiter der RZ sind nicht befugt, Zahlungen vom Auftraggeber entgegenzunehmen.

7. Die RZ verpflichtet sich, ihren Arbeitgeberpflichten nachzukommen, d. h.: sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten, sowie die entsprechenden Zahlungen sach- u. fristgerecht zu leisten.

Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit der RZ an Dritte zu übertragen und – soweit ausschließbar – der RZ gegenüber Zurückhaltungsrechte geltend zu machen. Die Aufrechnung mit Gegenforderungen des Auftraggebers ist nur insoweit zulässig, als diese von der RZ schriftlich anerkannt und fällig oder rechtskräftig festgestellt sind.

8. Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Der Auftraggeber muss die Pflichten aus dem AGG ebenfalls gegenüber Mitarbeitern der RZ einhalten. Insbesondere wird der Auftraggeber dafür

Sorge tragen, dass diese Mitarbeiter der RZ nicht durch Mitarbeiter des Auftraggebers benachteiligt oder diskriminiert werden. Soweit Mitarbeiter von der RZ wegen einer im Unternehmen des Auftraggebers erlittenen, vom Auftraggeber oder dessen Mitarbeitern verursachten, unzulässigen Benachteiligung oder Diskriminierung Ansprüche gegen die RZ geltend machen, stellt der Auftraggeber die RZ hiervon frei.

9. Liegt eine Vermittlung von Mitarbeitern der RZ vor, hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an die RZ zu zahlen. Eine Vermittlung von Mitarbeitern der RZ liegt unwiderleglich vor, wenn ein Mitarbeiter der RZ mit dem Auftraggeber oder einem mit dem Auftraggeber rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen während der Laufzeit dieses Vertrages ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn ein Arbeitsverhältnis zwischen Mitarbeitern der RZ und dem Auftraggeber oder mit einem mit dem Auftraggeber rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen bis zu 6 Monate nach Beendigung der Überlassung geschlossen wird. Es bleibt dem Auftraggeber in letzterem Fall unbenommen nachzuweisen, dass die Arbeitnehmerüberlassung nicht ursächlich für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages war. Der Vereinbarung einer Vermittlungsprovision steht auch ein eventuell unwirksamer Überlassungsvertrag nicht entgegen, soweit die Nichtigkeit lediglich auf einen Formmangel zurückzuführen ist. Der Auftraggeber ist verpflichtet, der RZ mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag mit dem entliehenen Mitarbeiter der RZ abgeschlossen wurde, sowie welches Bruttomonatsgehalt (BMG) vereinbart wurde und sichert der RZ ein entsprechendes Auskunftsanspruch zu. Teilt der Auftraggeber der RZ das BMG spätestens am Tag des Vertragsschlusses mit dem Mitarbeiter nicht mit, wird zur Berechnung der Vermittlungsprovision das zwischen dem Mitarbeiter der RZ und der RZ vereinbarte BMG zugrunde gelegt. Es bleibt dem Auftraggeber unbenommen, das tatsächlich vereinbarte BMG der RZ innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt der Provisionsrechnung mitzuteilen. Wenn die RZ im Streitfall Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter der RZ vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde. Wird ein Mitarbeiter der RZ aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbstständigen für den Entleiher tätig, wird statt des BMG das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter der RZ vereinbarte monatliche Honorar als Berechnungsgrundlage vereinbart. Soweit ein Mitarbeiter der RZ von einem Entleiher in ein Ausbildungsverhältnis übernommen wird, wird statt des BMG die zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter der RZ vereinbarte monatliche Bruttoausbildungvergütung als Berechnungsgrundlage vereinbart, mindestens aber das zwischen der RZ und dem Mitarbeiter der RZ zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Die Höhe der Vermittlungsprovision ist für Facharbeiter oder Mitarbeiter mit einer höheren Qualifikation wie folgt gestaffelt: Bei Übernahme vor und nach Beginn der Überlassung innerhalb der ersten drei Monate 2,5x BMG, nach drei Monaten 2,0x BMG, nach 6 Monaten 1,5x BMG und nach 9 Monaten 1,0x BMG. Soweit eine Vermittlungsprovision für Helfer oder Fachhelfer erhoben wird, ist die Höhe der Vermittlungsprovision wie folgt gestaffelt: Bei Übernahme vor und nach Beginn der Überlassung innerhalb der ersten drei Monate 1,8x BMG, nach drei Monaten 1,4x BMG, nach 6 Monaten 1,0x BMG und nach 9 Monaten 0,7x BMG. Nach 12 Monaten entfällt die Vermittlungsprovision qualifikationsunabhängig vollständig. Das der Berechnung zugrundeliegende BMG entspricht dem durch das eingegangene Arbeitsverhältnis monatlich zu erzielende Bruttoarbeitsentgelt ohne Nebenzuwendungen. Eine anteilige Reduktion der Vermittlungsprovision zwischen den einzelnen Reduktionsschritten erfolgt nicht. Maßgeblich für den zu berücksichtigenden Überlassungszeitraum ist die Dauer der vorangegangenen Arbeitnehmerüberlassung. Alle Beträge sind Nettobeträge. Die Provision zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer ist zahlbar innerhalb von 8 Tagen nach Vertragsschluss des Mitarbeiters der RZ mit dem Auftraggeber. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn dem Entleiher der Mitarbeiter der RZ von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen überlassen wird.

10. Wird der RZ eine ordnungsgemäße Vertragserfüllung durch außergewöhnliche Umstände erschwert, unmöglich gemacht oder gefährdet (z. B. Krankheit, hoheitliche Anordnungen, Streik oder Ähnliches), die vor Vertragsbeginn nicht vorhersehbar waren, behält sich die RZ vor, den Auftrag abzusagen oder entsprechend abzuändern. Schadensersatzansprüche gegen die RZ sind in diesen Fällen ausgeschlossen und die Gefahrentragung liegt beim Auftraggeber.

11. Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, ist dieser entgegen der Regelung aus § 11 Abs. 5 AÜG nicht berechtigt, Mitarbeiter der RZ in seinem Betrieb tätig werden zu lassen. Hiervon sind auch bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahmen beim Entleiher tätige Mitarbeiter der RZ betroffen. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Mitarbeiter der RZ eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Die RZ ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Der Entleiher informiert die RZ über einen laufenden oder geplanten Streik.

12. Nebenabreden, Ergänzungen oder Änderungen des Auftrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch die RZ. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so behalten die übrigen Bestimmungen gleichwohl ihre Wirksamkeit. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Als Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist die Zuständigkeit der Gerichte in Lüneburg vereinbart.