

Allgemeine Geschäftsbedingungen

JENATEC Industriemontagen GmbH

Stand Juni 2024

Die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für alle, auch künftigen Arbeitnehmerüberlassungen, auch wenn sie nicht nochmals ausdrücklich vereinbart werden. Entgegenstehenden Geschäftsbedingungen der Entleiher widersprechen wir und schließen deren Anwendung aus.

I. Vertragsgrundlage

Wir erklären, dass wir die notwendige Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Sinne von §1 Abs. 1 AÜG besitzen. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag im Sinne des §12 AÜG bedarf der Schriftform. Der Entleiher verpflichtet sich hiermit verbindlich, die ihm von uns zugeleiteten Vertragsexemplare gegenzuzeichnen und ein unterschriebenes Vertragsexemplar uns zurückzusenden. Wir sind weder berechtigt noch verpflichtet unsere Mitarbeiter zu überlassen, ohne dass ein der Schriftform entsprechender Vertrag abgeschlossen ist.

Wir sind Mitglied des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister (BAP). Arbeitsgrundlage sind die abgeschlossenen Tarifverträge zwischen dem deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Bundesverband Zeitarbeit(BZA).

II. Gegenstand des Vertrages

Wir überlassen nach Maßgabe der jeweiligen Einzelanforderung geeignete und grundsätzlich leistungsbereite Arbeitskräfte, ohne selbst dem Entleiher gegenüber die Arbeitsleistung der Mitarbeiter zu schulden.

Sofern keine besonderen Qualifikationsanforderungen gewünscht sind, schulden wir dem Entleiher einen für die nachgesuchte Tätigkeit ausgebildeten oder mit der Durchführung derartiger Arbeiten bereits einmal betrauten Mitarbeiter durchschnittlichen Ausbildungs-, Wissens- und Erfahrungsstandes.

Wir sind berechtigt, die für die konkrete Überlassung ausgewählten Mitarbeiter während der Überlassungsdauer jederzeit im Rahmen der nachgesuchten Qualifikation auszutauschen. Wünscht der Verleiher die Überlassung eines bestimmten, namentlichen Mitarbeiters, so sind wir berechtigt, einen anderen Mitarbeiter gleicher Qualifikation zu stellen, falls der nachgesuchte Mitarbeiter aus dem Arbeitsverhältnis zu uns während der vorgesehenen Überlassungsdauer ausscheidet oder arbeitsunfähig erkrankt oder ihm zustehenden Urlaub in Anspruch nimmt.

Wir haben die uns obliegende Überlassungspflicht erfüllt, wenn der von uns ausgewählte Mitarbeiter beim Entleiher eingetroffen ist. Soweit einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, überlassen wir unseren Mitarbeiter an den Firmensitz des Entleiherbetriebes, der den Überlassungsvertrag mit uns schließt. Mit der Überlassung übertragen wir dem Entleiher die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechtes.

III. Haftung des Verleihers

Wir haften nicht für Art, Umfang, Ausführung oder Gebrauchsfähigkeit der von unserem Mitarbeiter für den Entleiher verrichteten Arbeiten, sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht.

Falls dem Entleiher die Leistungen eines von uns ausgewählten und ihm überlassenen Mitarbeiters nicht ausreichend erscheint, hat er dies uns unverzüglich innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsantritt mitzuteilen. Er ist berechtigt, diesen Mitarbeiter uns wieder zur Verfügung zu stellen, ohne dass wir die Arbeitszeit berechnen. Die zur Verfügung Stellung führt nicht zur Beendigung des Vertrages. Wir sind vielmehr berechtigt, im Rahmen der Bestimmungen Ersatz zu stellen. Vorstehende Regelung, mit Ausnahme von Satz 1, gelten nicht, wenn der Entleiher einen namentlich konkret benannten Mitarbeiter angefordert hat.

Für eigenes Verschulden haftet der Personaldienstleister nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, es sei denn es handelt sich um eine Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit. Die Haftung für leichte/ normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die sorgfältige Auswahl des Zeitarbeitnehmers als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, sonstige Pflichtverletzungen, etc.)

IV. Pflichten des Entleihers

Der Entleiher erteilt dem überlassenen Mitarbeiter Anweisungen, die sich auf Art, Umfang, Ausführung, Zeit und Ort ihrer Tätigkeiten erstrecken. Der Entleiher ist für die Einhaltung der in seinem Betrieb geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzes verantwortlich und ist insbesondere verpflichtet, die sich aus §618 BGB, sowie §11 Abs.6 AÜG ergebenden Pflichten einzuhalten.

Der Entleiher ist verpflichtet, den AÜ – Vertrag original unterschrieben umgehend dem Verleiher zu übersenden.

Der Entleiher ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, die angeforderten Arbeitnehmer einzusetzen, bzw. im Rahmen der nachgesuchten Qualifikation einzusetzen. Die vom Entleiher geschuldete und mit uns vereinbarte Vergütung wird im Falle eines quantitativ und qualitativ niedrigen Einsatzes nicht berührt.

Der Einsatz unserer Mitarbeiter hat im Rahmen der zwischen diesen und uns arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten zu erfolgen. Unsere Mitarbeiter sind arbeitsvertraglich verpflichtet, auf Weisungen des Entleihers Mehrarbeit zu leisten, allerdings nur im Rahmen des geltenden Arbeitszeitrechtes. Die Anordnung darüber hinausgehender Mehrarbeit ist untersagt und stellt Schadensersatz auslösende Schwarzarbeit dar.

Der Entleiher ist verpflichtet, uns unverzüglich über das Ausbleiben unserer Mitarbeiter zu unterrichten. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, wird angenommen, dass wir unserer Verpflichtung zur Überlassung des nachgesuchten Personals genügt haben.

Im Falle des Arbeitsunfalls sind wir unverzüglich zu benachrichtigen. Der Entleiher ist ebenfalls zur Unfallmeldung an seinen Versicherungsträger verpflichtet, sowie Beginn und Ende der Überlassung zu melden. Auf die Meldepflicht des §12 Abs.3 AÜG wird ausdrücklich verwiesen.

Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, so sind wir zur Überlassung unserer Mitarbeiter nicht verpflichtet. Auf §11 Abs.5 AÜG wird zusätzlich verwiesen.

Die Vergütung unserer Mitarbeiter erfolgt ausschließlich durch uns. Unser Mitarbeiter ist nicht berechtigt, Vorschüsse oder irgendwelche Zahlungen vom Entleiher entgegenzunehmen. Zahlungen, die der Entleiher gegenüber unserem Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können uns nicht entgegengehalten werden. Der Entleiher ist verpflichtet für den Arbeitsplatz unseres Mitarbeiters eine Gefährdungsanalyse zu erstellen und diese uns zukommen zu lassen.

V. Haftung des Entleihers

Der Entleiher haftet uns gegenüber auf Ersatz der Schäden, die uns dadurch entstehen, dass dieser seinen Pflichten aus Ziffer 5, insbesondere seiner Verpflichtung zum Arbeitsschutz nicht genügt hat. Dies betrifft insbesondere die Aufwendungen und Ausfälle, die wir für unseren Mitarbeiter erbringen müssen, der aufgrund eines durch Verletzung der Arbeitsschutzbestimmungen herbeigeführten Arbeitsunfalls ausfällt, sowie die dadurch bei uns entstehenden Ausfälle. Der Fragebogen „Auskunft zur Branchenzugehörigkeit“ ist zwingender Bestandteil eines jeden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Macht der Entleiher beim Ausfüllen desselben falsche Angaben und hatte dies zur Folge, dass Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der Personaldienstleister dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren.

Der Personaldienstleister wird sich dabei gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern nicht auf Ausschlussfristen berufen. Er wird Forderungen für die Vergangenheit bis zum Eintritt der gesetzlichen Verjährung erfüllen. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme zzgl. Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der Kunde dem Personaldienstleister zu ersetzen hat. Gleiches gilt für den Fall, dass Sozialversicherungsträger Nachzahlungen verlangen, ohne dass es zu Nachzahlungen gegenüber von Zeitarbeitnehmern gekommen ist. Die hierbei fällig werdenden Beträge wird der Entleiher dem Verleiher zu 100% ersetzen.

Der Entleiher haftet uns ebenfalls für alle Schäden, die uns aus einer nicht bzw. nicht rechtzeitig erfolgten Rücksendung der AÜ – Verträge entstehen. Als Schaden gilt hier insbesondere die Fiktion eines Arbeitsvertrages unseres Arbeitnehmers mit dem Verleiher. Die Schadenshöhe entspricht hierbei mindestens der Vermittlungsprovision, die uns nach Absatz VIII zugestanden hätte. Der Nachweis eines weitergehenden Schadens bleibt dem Verleiher unbenommen.

VI. Preise und Zahlung

Die Preise gelten, falls nicht ausdrücklich anders vereinbart, ohne Zuschläge für Überstunden, Sonn- und Feiertage, Spät-, Nacht- und Schichtarbeit. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich auf der Grundlage der von unseren Mitarbeitern für den Entleiher geleisteten Stunden. Diese ergeben sich aus den Tätigkeitsnachweisen. Der Entleiher ist verpflichtet, die Tätigkeitsnachweise gegenzuzeichnen. Dies gilt auch für den Fall, dass der Entleiher mit den vom Mitarbeiter aufgelisteten Stunden nicht übereinstimmt. In diesem Fall sind die Stundenunterschiede durch den Entleiher zu notieren. Kommt der Entleiher seiner Zeichnungspflicht auch nach einer Mahnung von uns nicht nach, so sollen die Stunden der Abrechnung verbindlich zugrunde gelegt werden, die sich aus den von unserem Mitarbeiter bei uns eingereichten Tätigkeitsnachweisen ergeben. Die Rechnungen sind binnen 14 Tagen ab Rechnungsdatum zur Zahlung fällig. Kommt der Entleiher mit einer Zahlung ganz oder teilweise in Verzug, gilt hiermit ein Verzugszins von 5 % vom 15. Tage an als vereinbart, es sei denn, es sind durch Individualvereinbarungen anders lautende Zahlungsvereinbarungen getroffen worden. Überstunden, Sonn- und Feiertage, Nacht- und Schichtarbeit werden mit folgenden Zuschlägen gemäß des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vom Entleiher bezahlt, wobei Grundlage, soweit nicht anders vereinbart, die 35 Stunden-Woche, bzw. der 7 Stunden-Tag ist:

a) Arbeitsstunden ab 40. Stunde	25 %
b) Arbeitsstunden an Samstagen (kann bei Bedarf raus)	50 %
c) Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen (mit Ausnahme der unter d) genannten Tage)	100 %
d) Arbeitsstunden am 1. Januar, 1. Ostertag, 1. Mai, 1. Pfingstag, 1. Weihnachtstag	150 %
e) Nachtarbeit 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr	25 %

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils Höchste zu zahlen.

VII. Zurückbehaltungsrecht

Wir sind in folgenden Fällen berechtigt, nach einmaliger Abmahnung entweder den Überlassungsvertrag fristlos zu kündigen oder bei Aufrechterhaltung des Vertrages Leistungsverweigerungsrechte (Abzug unserer Mitarbeiter von den Baustellen) geltend zu machen:

- bei Zahlungsverzug des Entleihers;
- wenn sich die Vermögenslage des Entleihers so verschlechtert, dass eine Gefährdung unserer Vergütungsansprüche eintritt
- im Falle der Beantragung eines Konkurs- oder Vergleichsverfahrens über das Vermögen des Entleihers
- bei Rücknahme oder Beschränkung der für den jeweiligen Auftrag vom Kreditversicherer uns eingeräumten Kreditlinie, wobei in diesem Fall die bis dahin erbrachten Leistungen, unbeachtet eventueller Individualvereinbarungen, sofort zur Zahlung fällig werden.

VIII. Übernahme von Mitarbeitern

Bei der Übernahme des Zeitarbeitnehmers aus der Überlassung in ein Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis steht dem Zeitarbeitsunternehmen eine Vermittlungsprovision zu. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Zeitarbeitsunternehmen mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfalle das Zeitarbeitsunternehmen Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde. Die Höhe der Provision ist wie folgt gestaffelt:

- bei der Übernahme innerhalb der ersten sechs Monate beträgt die Provision 3 Bruttomonatslöhne.
- bei der Übernahme zwischen dem siebten und dem zwölften Monat beträgt die Provision 2 Bruttomonatslöhne.
- bei der Übernahme zwischen dem dreizehnten und dem achtzehnten Monat beträgt die Provision 1 Bruttomonatslohn.
- bei Übernahme nach mehr als 18 Monaten ist keine Vermittlungsprovision fällig.

Besteht zwischen einem Angestellten- oder Anstellungsverhältnis des Zeitarbeitnehmers mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist das Zeitarbeitsunternehmen dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Angestellten- oder Ausbildungsverhältnis zwischen dem Kunden und Zeitarbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

IX. Dauer der Überlassung und Kündigung

Der Überlassungsvertrag endet mit Ablauf der Zeit, für die er geschlossen ist. Während der Zeit ist der Vertrag ordentlich unkündbar. Wenn keine Überlassungszeit vereinbart ist, überlassen wir unsere Mitarbeiter dem Entleiher im Rahmen eines Dauerschuldverhältnisses auf unbestimmte Zeit. Bei Verträgen auf unbestimmte Dauer ist der Vertrag innerhalb der ersten fünf Arbeitstage mit einer Frist von zwei Arbeitstagen zum Ende eines Arbeitstages beidseitig kündbar. Nach diesem Zeitraum kann der Vertrag mit einer Frist von fünf Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende beidseitig gekündigt werden. Dies muss von Seiten des Entleihers zwingend schriftlich per Mail oder postalisch erfolgen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt in der nachhaltigen Verletzung wesentlicher Vertragspflichten.

X. Sonstige Bestimmungen

Es gelten die für den Entleiherbetrieb gültigen öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes. Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der Auftraggeber geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag, auch aus Wechsels, Schecks oder Urkunden ist unser Firmensitz. Wir sind allerdings auch berechtigt, den Entleiher auch an dessen Firmensitz/ Wohnsitz zu verklagen. Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam oder nichtig sein oder werden, soll dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt sein. Anstelle der unwirksamen oder nichtigen Bestimmungen soll dasjenige gelten, was nach dem wirtschaftlichen Sinn des Vertrages der unwirksamen oder nichtigen Bestimmungen am nächsten kommt.