

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) – GVO Personal GmbH

§ 1 Anwendungsbereich

- (1) Die GVO Personal GmbH (Verleiher) ist Inhaberin einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), erteilt am 14.05.1996 durch die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg mit Sitz in Stuttgart.
- (2) Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt ausschließlich auf der Grundlage dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Diese gelten auch für alle künftigen Arbeitnehmerüberlassungsverträge (AÜV) mit dem Entleiher, auch wenn sie nicht nochmals ausdrücklich einbezogen werden. Abweichende Bestimmungen und AGB des Entleihers müssen vom Verleiher ausdrücklich schriftlich anerkannt werden. Diese AGB gelten auch dann, wenn der Verleiher in Kenntnis entgegenstehender oder abweichender Geschäftsbedingungen des Entleihers das Vertragsangebot des Entleihers vorbehaltlos annimmt.

§ 2 Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Der Verleiher stellt dem Entleiher Leiharbeitnehmer auf der Grundlage des AÜG, der Bestimmungen des AÜV und dieser AGB vorübergehend zur Arbeitsleistung zur Verfügung. Der AÜV bedarf der Schriftform. In ihm sind die Einzelheiten des Einsatzes wie Beginn, Einsatzort und Name des Leiharbeitnehmers zu regeln.
- (2) Die Leiharbeitnehmer sind nach dem fachlichen Anforderungsprofil des Entleihers ausgewählt und auch ausschließlich nach diesem einzusetzen. Änderungen der Einsatzzeit, des Einsatzortes oder der auszuführenden Tätigkeit bedürfen der Abstimmung zwischen Verleiher und Entleiher.
- (3) Der Entleiher wird alle Personalanforderungen so rechtzeitig mitteilen, dass der Verleiher in die Lage versetzt wird, die zum Einsatz vorgesehenen Leiharbeitnehmer zumindest 4 Werktage vor dem geplanten Einsatz zu informieren. Erfolgt die Anforderung zu einem späteren Zeitpunkt, wird sich der Verleiher nach besten Kräften bemühen, die Personalanforderungen zu erfüllen.
- (4) Der Entleiher ist verpflichtet, am Einsatzende, spätestens aber wöchentlich, auf den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen die Einsatzstunden der Leiharbeitnehmer durch Unterschrift zu bestätigen. Nachträgliche Einwendungen gegen die unterzeichneten Tätigkeitsnachweise sind ausgeschlossen.
- (5) Die Stornierung einer Bestellung ist nur bis zu 21 Tage vor Einsatzbeginn kostenfrei möglich. Bei einer Stornierung zwischen 8 und 20 Tagen vor Einsatzbeginn werden 50 % des Stundenverrechnungssatzes für die geplante Dauer berechnet, bei einer Stornierung bis zu 7 Tagen vor Einsatzbeginn werden 100 % des Stundenverrechnungssatzes für die geplante Dauer berechnet.

§ 3 Austausch

- (1) Stellt der Entleiher bis zu 3 Stunden nach Arbeitsbeginn eines Leiharbeitnehmers fest, dass dieser nicht die fachliche Eignung besitzt, kann der Entleiher den Austausch des Leiharbeitnehmers verlangen. Der Verleiher bemüht sich, im Rahmen des Möglichen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen, der Entleiher verpflichtet sich, diesen bei Eignung abzunehmen. Bis zu 3 Arbeitsstunden und An- und Abreisekosten des Leiharbeitnehmers werden dem Entleiher in diesem Fall nicht berechnet.
- (2) Der Entleiher kann den Leiharbeitnehmer mit Wirkung zum nächsten Arbeitstag zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber zu einer personen- und/ oder verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung berechtigen würde. Der Entleiher kann den Leiharbeitnehmer mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen würde. Der Verleiher ist auf Verlangen des Entleihers dazu verpflichtet, eine gleichwertige Ersatzkraft zu stellen.
- (3) Handelt es sich um einen eintägigen Einsatz, so steht dem Entleiher das Recht zu, den Einsatz eines Leiharbeitnehmers durch mündliche Erklärung ihm gegenüber zu beenden. War die Ablehnung aufgrund eines wichtigen Grundes in der Person oder dem Verhalten des Leiharbeitnehmers berechtigt, wird der Verleiher nur den tatsächlichen Einsatz dieses Leiharbeitnehmers berechnen, andernfalls steht ihm die ungekürzte Vergütung zu. Der Entleiher kann nicht verlangen, dass dieser Leiharbeitnehmer noch für denselben eintägigen Einsatz ausgetauscht wird.
- (4) Während des Einsatzes kann der Verleiher den Leiharbeitnehmer mit einer angemessenen Frist abberufen, sofern er ihn gleichzeitig durch einen anderen, in gleicher Weise geeigneten Leiharbeitnehmer ersetzt.

§ 4 Vergütung

- (1) Der vom Entleiher an den Verleiher zu zahlende Stundenverrechnungssatz und etwaig zu erstattende Fahrtkosten ergeben sich aus dem Rahmen-AÜV bzw. dem Angebot. Das gleiche gilt für Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bzw. Arbeit an Heiligabend und Silvester.
- (2) Sofern im Rahmen-AÜV keine abweichende Regelung getroffen wird, werden die folgenden Zuschläge bezogen auf den Stundenverrechnungssatz berechnet:
- | | |
|---|-------|
| a) für geleistete Mehrarbeit (ab der 41. Wocheneinsatzstunde) | 25 % |
| b) für Nachtarbeit (23.00 Uhr bis 6.00 Uhr) | 25 % |
| c) für Arbeit an Sonntagen | 50 % |
| d) für Arbeit an Feiertagen sowie Heiligabend und Silvester (von 14.00 bis 06.00 Uhr) | 100 % |
- Von mehreren Zuschlägen wird nur der jeweils Höchste berechnet. Nachtarbeitszuschläge sind hiervon ausgenommen. Zeiten für Rufbereitschaft und Reisezeiten der Leiharbeitnehmer werden mit dem vereinbarten Stundenverrechnungssatz berechnet.
- (3) Sofern im Rahmen-AÜV oder im Angebot keine abweichende Regelung getroffen wird, gilt eine tägliche Mindesteinsatzzeit von 8 Stunden. Der Entleiher hat die vereinbarte Mindesteinsatzzeit zu vergüten, auch wenn er den/die Leiharbeitnehmer kürzer eingesetzt hat. Angefangene Viertelstunden werden mit 25 % des vereinbarten Stundensatzes berechnet.
- (4) Die Rechnungslegung erfolgt nach Beendigung des Einsatzes. Dauert der Einsatz länger als eine Woche, ist der Verleiher zur wöchentlichen Rechnungslegung berechtigt. Die Rechnungen sind 10 Tage nach Rechnungsdatum zur Zahlung fällig. Der Entleiher verpflichtet sich, keine direkten Zahlungen, insbesondere Vergütung für Mehrarbeit und Trinkgelder direkt an den Leiharbeitnehmer auszuzahlen.
- (5) Der Entleiher ist zu einer Aufrechnung mit Gegenansprüchen oder zur Zurückbehaltung bzw. Minderung der Forderungen des Verleihers nur berechtigt, wenn die Ansprüche unstreitig sind oder rechtskräftig festgestellt wurden.

§ 5 Vorbeschäftigung bei dem Entleiher

- (1) Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe dieses Vertrags ein Leiharbeitnehmer überlassen werden wird, mit dem der Entleiher in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Diese Informationspflicht besteht gleichermaßen, wenn der Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung mit einem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand, das mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet. Sofern in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildenden Unternehmen bestand, wird der Entleiher den Verleiher unverzüglich die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers mitteilen.
- (2) Der Entleiher stellt den Verleiher auf erstes Anfordern von solchen Ansprüchen eines an ihn überlassenen Leiharbeitnehmers frei, die dieser wegen einer Verletzung des „Equal Treatment“-Prinzips gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG geltend macht, soweit diese Ansprüche auf (i) einen Verstoß gegen die vorstehende Informationspflicht oder (ii) falschen oder fehlenden Informationen des Entleihers hinsichtlich der wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen i. S. v. § 9 Nr. 2 AÜG beruhen.

§ 6 Direktionsrecht, Unterweisungspflicht

- (1) Der Entleiher darf den überlassenen Leiharbeitnehmer nur mit den nach dem Vertrag vorgesehenen Arbeiten beschäftigen. Änderungen des Arbeitseinsatzes sind jeweils mit dem Verleiher zu vereinbaren.
- (2) Der Entleiher ist berechtigt, dem überlassenen Leiharbeitnehmer wegen der Arbeitsausführung Weisungen zu erteilen und ist verpflichtet, die Arbeitsausführung zu überwachen. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer in die notwendigen Arbeitsabläufe und den Gebrauch technischer Geräte einzuweisen.

§ 7 Schutzpflichten des Entleihers

- (1) Die Leiharbeitnehmer unterliegen während des Einsatzes in dem Betrieb des Entleihers den für den Entleiherbetrieb geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die hieraus sich ergebenden Arbeitgeberpflichten obliegen gemäß § 11 Abs. 6 AÜG dem Entleiher. Dieser stellt sicher, dass die Leiharbeitnehmer die betrieblichen Einrichtungen der Arbeitssicherheit ungehindert nutzen können. Er hat die Leiharbeitnehmer gemäß § 12 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz vor Beginn der Tätigkeit und bei Veränderungen in ihrem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen und

Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten.

(2) Der Entleiher informiert den Verleiher über alle wesentlichen Merkmale der von den Arbeitnehmern ausübenden Tätigkeiten sowie die hierfür erforderlichen Qualifikationen, Schutzausrüstung und/oder Gesundheitsuntersuchungen. Eine ggf. erforderliche persönliche Schutzausrüstung sowie Maßnahmen der Ersten Hilfe werden von dem Entleiher unentgeltlich gestellt. Sollten die Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen oder Ausrüstungen oder der Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeiten ablehnen, haftet der Entleiher für den bei dem Verleiher entstandenen Lohnkosten.

(3) Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher einen Arbeits- oder Wegeunfall eines Leiharbeitnehmers unverzüglich schriftlich zu melden und innerhalb von drei Arbeitstagen einen schriftlichen Bericht zu übersenden, der den Anforderungen des § 193 SGB VII genügt. Der Entleiher ist verpflichtet, einen solchen Unfall dem Verleiher zu melden und dem Verleiher die zur Aufklärung des Unfalls erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Der Entleiher ist dazu verpflichtet, die Leiharbeitnehmer nur innerhalb der durch das Arbeitszeitgesetz geregelten Grenzen zu beschäftigen sowie die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zu gewährleisten. Soweit über die gesetzlichen Grenzen hinausgehende Arbeitszeiten oder Arbeiten an Sonn- und Feiertagen einer behördlichen Genehmigung bedürfen, hat der Entleiher diese zu erwirken.

§ 8 Informationspflichten des Entleihers

(1) Der Entleiher hat den Verleiher darüber zu informieren, wenn in dem Betrieb, in dem die Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, eine betriebliche Vereinbarung besteht, die Leistungen für Leiharbeitnehmer vorsieht.

(2) Die Stundenverrechnungssätze des Verleihers basieren auf dem Entgelttarifvertrag Zeitarbeit. Bei Eintreten von Equal Pay gemäß § 8 AÜG nach 9 Monaten Überlassung an denselben Entleiher wird der Stundenverrechnungssatz je nach Höhe des Vergleichslohns im Betrieb des Entleihers neu berechnet.

§ 9 Übernahme von Leiharbeitnehmern / Vermittlungsprovision

(1) Soweit der Entleiher mit Leiharbeitnehmern während eines bestehenden Überlassungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis eingeht, ist der Verleiher berechtigt, ein Vermittlungshonorar in Höhe des 200-fachen des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu verlangen. Das Honorar reduziert sich pro vollständigem Monat Überlassungsdauer als Leiharbeitnehmer um 1/12. Nach einer Überlassungsdauer von zwölf Monaten hat der Entleiher kein Vermittlungshonorar zu zahlen. Der Entleiher hat das Vermittlungshonorar auch dann zu zahlen, wenn er den Leiharbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung in ein Arbeitsverhältnis übernimmt und die Begründung des Arbeitsverhältnisses auf die Überlassung zurückzuführen ist. Der Entleiher kann den Gegenbeweis führen.

(2) Das Vermittlungshonorar versteht sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer und ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher.

(3) Die Vergütungsregelungen gelten auch dann, wenn der Auftraggeber die von dem Vermittler überlassenen Bewerberprofile und/oder Personalunterlagen an Dritte weitergibt und diese Informationsweitergabe mitursächlich dafür ist, dass zwischen dem Dritten und dem freien Mitarbeiter ein Dienst-, Arbeits- oder Werkvertrag geschlossen wird. Das Vermittlungshonorar wird in diesem Fall von dem Auftraggeber geschuldet. Etwaige Ansprüche des Vermittlers gegenüber dem Dritten bleiben hiervon unberührt; auf die Vergütungspflicht des Auftraggebers gemäß Satz 1 und 2 werden jedoch etwaige Zahlungen des Dritten angerechnet.

§ 10 Verschwiegenheit

Der Verleiher hat den überlassenen Leiharbeitnehmer hinsichtlich der Angelegenheiten seiner Tätigkeit bei dem Entleiher zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit nicht berechnete Interessen des Verleihers entgegenstehen.

§ 11 Haftung

(1) Der Verleiher stellt sorgfältig geprüfte und nach den vereinbarten Qualifikationen ausgewählte Leiharbeitnehmer zur Verfügung. Es obliegt dem Entleiher, sich von der Eignung der bereitgestellten Leiharbeitnehmer für die zu übertragene Tätigkeit zu überzeugen.

(2) Der Verleiher haftet für die ordnungsgemäße Auswahl und Überlassung seiner Leiharbeitnehmer nur bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz. Die Haftung des Verleihers ist der Höhe nach auf die Deckungssumme seiner Haftpflichtversicherung beschränkt, deren Bestand er dem Entleiher auf Verlangen mitzuteilen hat. Die Haftungsbeschränkung gilt sinngemäß auch zugunsten der Leiharbeitnehmer.

Mit Rücksicht darauf, dass die Leiharbeitnehmer in den Betriebsräumen und Arbeitsstätten des Entleihers unter dessen Weisung und Aufsicht tätig werden, haftet der Verleiher insbesondere nicht für Schäden, die seine Leiharbeitnehmer an Gegenständen verursachen, mit denen oder an denen sie arbeiten. Sofern Gegenstände oder Personen durch die Leiharbeitnehmer des Verleihers während Ihrer Tätigkeit für den Entleiher zu Schaden kommen, hat der Entleiher den Verleiher von einer Inanspruchnahme durch Dritte freizustellen.

(3) Der Verleiher übernimmt darüber hinaus keine Haftung, wenn seine Leiharbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren oder anderen Wertsachen betraut werden.

(4) Sollten die Leiharbeitnehmer bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen oder Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit ablehnen, haftet der Entleiher für den bei dem Verleiher entstandenen Lohnausfall.

§ 12 Schlussbestimmungen

(1) Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen oder Teilbestimmungen dieser AGB oder des AÜV haben nicht die Unwirksamkeit der AGB oder des AÜV zur Folge. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung oder Teilbestimmung tritt eine solche, die dem von den Parteien Gewollten am Nächsten kommt.

(2) Änderungen oder Ergänzungen dieser AGB oder des AÜV bedürfen der Schriftform. Das gilt selbst für einen Verzicht auf das Schriftformerfordernis.

(3) Erfüllungsort ist der Ort der örtlich zuständigen Niederlassung des Entleihers. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten dem AÜVist Osnabrück.