

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung der haag zeitarbeit gmbh

1. Allgemeines

Für sämtliche von der haag zeitarbeit gmbh (im Folgenden: Auftragnehmer) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Auftragnehmer nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2. Vertragsabschluss

2.1 Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Auftragnehmers nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Auftragnehmer keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

2.2. Der Auftraggeber verpflichtet sich Arbeitnehmer gemäß dem in §1 Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Umfang abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu bezahlen.

2.3. Der Auftragnehmer erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Auftragnehmer ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

2.4. Der Auftraggeber sichert zu, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund dem Auftragnehmer unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.

2.5. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten und einem Tag über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

2.6. Der Einsatz in einem anderen als vom Auftraggeber genannten Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Personaldienstleisters. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeitnehmer im Aus-land eingesetzt werden soll.

2.7. Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Auftraggeber dem Personaldienstleister eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Stundensatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

2.8. Sofern der Personaldienstleister dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass er nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

2.9. Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).

3. Erlaubnis / Arbeitsrechtliche Beziehungen

3. 1. Der Personaldienstleister erklärt, im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu sein, zuletzt erteilt durch die Regionaldirektion Baden-Württemberg, am 31.01.2007 in Stuttgart. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Auftraggebers vorzulegen.

3.2. Der Personaldienstleister wird den Auftraggeber unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gemäß § 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.

3.3. Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber. Der Auftragnehmer ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Der Auftragnehmer sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).

3.4. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Auftragnehmer vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Auftragnehmer.

4. Branchenzugehörigkeit / Branchenzuschläge / Equal Pay / Gemeinschaftseinrichtung

4.1 Der Auftraggeber erklärt im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) ob er einem Branchenzuschlagstarifvertrag unterliegt und welcher Branche er angehört oder erklärt, dass er keinem Branchenzuschlagstarifvertrag angehört.

Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung, da solche Änderungen dazu führen können, dass ein anderer oder kein Branchenzuschlagstarifvertrag mehr einschlägig ist oder ein Branchenzuschlagstarifvertrag erstmalig einschlägig wird.

Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass keine Wahlmöglichkeit besteht, ob ein Branchenzuschlagstarifvertrag auf eine Überlassung Anwendung findet, oder ab dem 10. Einsatzmonat des gesetzliche Equal Pay zu berücksichtigen ist (Ausschließlichkeitsverhältnis).

4.2 Soweit auf die Überlassung kein einschlägiger Branchenzuschlagstarifvertrag Anwendung findet und ein Einsatz eines im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Mitarbeiters von mehr als neun Monaten geplant oder absehbar ist, ist der Auftraggeber verpflichtet, dem Personaldienstleister das Arbeitsentgelts eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen.

Zur Ermittlung der Bestandteile des Equal Pay wird ausschließlich der IGZ Fragebogen zum Equal Pay verwendet. Dieser Fragebogen wird Inhalt dieses Vertrages. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Equal Pay. Die Änderungen werden ebenfalls Vertragsinhalt.

4.3 Soweit auf die Überlassung ein einschlägiger Branchenzuschlagstarifvertrag Anwendung findet oder der Auftraggeber sich hierzu hilfsweise – rein vorsorglich, z.B. weil ein Gericht oder eine Behörde zu einer anderen Einschätzung der auftraggeberseitig angegebenen Branchenzugehörigkeit kommen könnte – erklären will, erklärt der Auftraggeber, ob er derzeit von der Regelung des § 2 Absatz 5 Sätze 1 und 2 Branchenzuschlagstarifvertrag keinen Gebrauch machen will. Der Branchenzuschlag wird somit derzeit nicht auf die Differenz zum laufenden, regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines mit dem Zeitarbeiter vergleichbaren Arbeitnehmers des Auftraggebers beschränkt

oder er

derzeit von der Regelung des § 2 Absatz 5 Branchenzuschlagstarifvertrag bis zur Einsatzdauer von 15 vollendeten Monaten Gebrauch machen will, wonach der Branchenzuschlag auf die Differenz zum laufenden, regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines mit dem Zeitarbeiter vergleichbaren Arbeitnehmers des Auftraggebers beschränkt ist (Deckelung des Branchenzuschlags). Die Deckelungsregelung darf nicht dazu führen, dass überhaupt kein Branchenzuschlag nach der 6. Woche der Überlassung gezahlt wird. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgelts. Letztere werden ebenfalls Gegenstand des Vertrages. Dies gilt auch für künftige, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits feststehende Änderungen des Vergleichsentgelts.

Für den Fall, dass der Auftraggeber nach fünfzehn vollendeten Monaten der Überlassung eine Deckelung des Branchenzuschlags im Sinne des § 2 Absatz 5 Satz 3 TV BZ wünscht, wird zur Ermittlung der Bestandteile des Arbeitsentgelts eines vergleichbaren Stammmitarbeiters in dem genannten Kundenbetrieb ausschließlich der IGZ-Fragebogen Equal Pay verwendet. Dieser Fragebogen wird Inhalt dieses Vertrages. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Arbeitsentgelts. Die Änderungen werden ebenfalls Vertragsinhalt.

4.4 Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

5. Überlassungshöchstdauer / Überlassungsbedingungen / Konkretisierung / Preisanpassung

5.1 Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister eine für seinen Betrieb geltende abweichende Überlassungshöchstdauer mit. Den im Betrieb geltenden Tarifvertrag und/ oder die Betriebsvereinbarung hat der Auftraggeber dem Personaldienstleister in Kopie übermittelt. Der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten Zeitarbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Auftraggeber und Personaldienstleister stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Zeitarbeitnehmers nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.

5.2 Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltende Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige zukünftig geltende Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

5.3 Sollte die Person des Zeitarbeitnehmers im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages noch unbekannt sein, so ist der Zeitarbeiternehmer von Auftraggeber und Personaldienstleister rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich unter Angabe des Geburtsdatums zu benennen (Konkretisierung). Dies gilt auch für den Austausch von Zeitarbeitnehmern. Sofern hinsichtlich des Ansprechpartners eine personelle Änderung während der Laufzeit dieses Vertrags eintritt, informiert die betroffene Partei die jeweils andere hierüber unverzüglich.

5.4 Die Überlassungsvergütung richtet sich nach der tatsächlichen Arbeitszeit der eingesetzten Arbeitnehmer, mindestens aber nach der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten betrieblichen Arbeitszeit.

5.5 Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt

6. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutzmaßnahmen

6.1. Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt den Auftragnehmer insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

6.2 Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet,

- 1) gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers zu treffen,
- 2) den Zeitarbeiternehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen,
- 3) die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umzusetzen. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Kunden gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist,
- 4) im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht,
- 5) dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfall - versicherungsträger.
- 6) Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister unverzüglich nach Überlassung des Zeitarbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.
- 7) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer eingeräumt.
- 8) Sofern Zeitarbeiternehmer des Auftragnehmers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

6.3. Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Auftragnehmer schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Auftragnehmer beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Auftragnehmers durchgeführt.

6.4. Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und dem Auftragnehmer die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

7. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

7.1. Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Auftragnehmer zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Auftragnehmer zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Auftragnehmer berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen.

7.2. Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Zeitarbeitnehmer des Auftragnehmers nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet.

7.3. Darüber hinaus ist der Auftragnehmer jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

8. Leistungshindernisse / Rücktritt

8.1. Der Auftragnehmer wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Auftragnehmer schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskampfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder des Auftragnehmers, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist der Auftragnehmer in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

8.2. Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

8.3. Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber den Auftragnehmer unverzüglich unterrichten. Der Auftragnehmer wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Auftragnehmer von dem Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegen den Auftragnehmer nicht zu.

9. Abrechnung

9.1. Bei sämtlichen von dem Auftragnehmer angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Auftragnehmer wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

9.2. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden des Zeitarbeitnehmers, wobei mindestens die in § 4 Abs. 5 Arbeitnehmerüberlassungsvertrag unter Mindestarbeitszeit aufgeführten Stunden abzurechnen sind.

9.3. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Auftragnehmer zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

9.4. Der Auftraggeber verpflichtet sich, wöchentlich diejenigen Stunden durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm der Zeitarbeitnehmer zur Verfügung stand. Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausfüllung der Stundenzettel zu ermöglichen. Aus den Stundenzetteln müssen die Pausenzeiten ersichtlich sein. Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitcheck /elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.

9.5. Die Zuschläge für Mehrarbeit außerhalb der Regelarbeitszeit betragen: 25 % für die ersten 6 Mehrarbeitsstunden sowie für Nacht- und Schichtarbeit (20-06 Uhr), 50 % für die folgenden Mehrarbeits- sowie Samstagstunden, 100 % für Sonntags- und Feiertagsstunden, 150 % an hohen Feiertagen (erster Ostertag, 01.Mai, erster Pfingsttag, erster Weihnachtsfeiertag, 01.Januar). Bei Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen wird nur der Höhere berechnet.

9.6. Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regelarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Auftraggebers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Zeitarbeitnehmer aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen gelten, legen die Vertragsparteien diese ebenfalls zugrunde. Im Falle vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Auftraggebers, wenn jedenfalls ein voller Zyklus durchlaufen wird. Basis für die Zuschlagsberechnung ist die jeweils vereinbarte Überlassungsvergütung.

9.7. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, die über die bei dem Auftraggeber geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird der Auftragnehmer Überstundenzuschläge entsprechend der getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass dem Auftragnehmer Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Auftragnehmer berechtigt, im Streitfalle 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 Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

9.8. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug - fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Auftragnehmers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB).

§ 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Auftragnehmer berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Auftragnehmer nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

10. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht / Abtretung

10.1. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Auftragnehmers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

10.2. Der Auftraggeber ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Auftragnehmers berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

10.4. Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

10.5. Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Auftragnehmer eine gesonderte Vereinbarung treffen. Eine Haftung des Auftragnehmers ist ausgeschlossen, wenn überlassene Arbeitnehmer mit Geldangelegenheiten oder nicht vereinbarten Arbeiten betraut werden. Der Auftraggeber zahlt Mitarbeitern der haag zeitarbeit gmbh keine Geldbeträge aus, auch keine Löhne, Vorschüsse oder Reisekostenzuschüsse.

11. Gewährleistung / Haftung

11.1. Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Auftragnehmer gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

11.2. Der Auftragnehmer, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Auftraggeber verursachte Schäden, es sei denn dem Auftragnehmer, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last.

11.3. Im Übrigen ist die Haftung des Auftragnehmers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Die Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Sie gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Auftragnehmer darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

11.4. Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Auftragnehmer von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Der Auftragnehmer wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

11.5. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen erwachsen, wie z.B.:

- Prüf- und Mitteilungspflichten
- eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts
- eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen
- ein Verstoß gegen § 1 Absatz 1 (Tätigkeit) Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

11.6 Der Auftragnehmer verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

12. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

12.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Auftragnehmers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

12.2. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Auftragnehmer ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

12.3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

12.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Auftragnehmer Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

12.5. In den in den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Auftragnehmer zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

12.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Auftragnehmer eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

12.7. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den

Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

12.8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn dem Auftraggeber den Arbeitnehmer von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen überlassen wird.

12.9 Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

13. Vertragslaufzeit/Kündigung

13.1. Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer, maximal bis zur gesetzlich gültigen Überlassungshöchstdauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers ist der Auftraggeber berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von drei Arbeitstagen zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von fünf Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

13.2. Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Auftragnehmer ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn

- a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht
- b) der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
- c) der Auftraggeber gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von §6.2 verstößt.

13.3. Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Auftragnehmer in Textform erklärt wird. Die durch den Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

14. Geheimhaltung und Datenschutz

14.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Zusammenarbeit als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den anderen Vertragsteil ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Vertragspartner im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der jeweils andere Vertragspartner verpflichtet vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartner einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

14.2. Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes. Der Auftragnehmer sichert zu, dass arbeitsvertraglich eine entsprechende Vereinbarung mit den zur Überlassung bestimmten Mitarbeitern getroffen wird.

14.3. Über die vertraglichen Bedingungen der Zusammenarbeit, insbesondere den Stundenverrechnungssatz, hat der Auftraggeber dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist.

14.4. Der Auftraggeber verpflichtet sich, seitens des Personaldienstleisters übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis des Personaldienstleisters an Dritte weiterzuleiten. Hinsichtlich einer Vereinbarung zum Datenschutz wird auf die Datenschutzvereinbarung des Personaldienstleisters verwiesen.

15. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

15.1. Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden. Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

15.2. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle des Auftragnehmers, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Der Auftragnehmer kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

15.3. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

15.4. Der Auftragnehmer erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.

15.5. Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.