

Allgemeine Geschäftsbedingungen der MC ZEIT Personalkonzepte GmbH

(Die in diesem Text verwendete Bezeichnung „Zeitarbeiter/Mitarbeiter“ umfasst weibliche, männliche und divers Beschäftigte und ist auch der Form „Leiharbeiter“ gleichzusetzen. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet)

1. Allgemeines

Für sämtliche von MC ZEIT Personalkonzepte GmbH (im Folgenden: Verleiher genannt) mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Leistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Entleiher genannt) gelten auch dann nicht, wenn der Verleiher nicht ausdrücklich widerspricht.

2. Vertragsabschluss

Der Vertrag kommt durch das Angebot des Verleihers nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages durch den Entleiher zustande. Dem Entleiher ist bekannt, dass für den Verleiher keine Leistungspflichten bestehen, sofern der unterzeichnete Arbeitnehmerüberlassungsvertrag durch den Entleiher nicht vor Überlassungsbeginn zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiter und dem Entleiher. Der Verleiher ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers.

Für die Dauer des Einsatzes bei dem Entleiher obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Zeitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Verleiher vertraglich vereinbarten Bereich unterliegen und die dem Tätigkeitsfeld des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Das Direktionsrecht verbleibt beim Verleiher.

4. Mitwirkungspflichten des Entleihers/Arbeitsschutzmaßnahmen

Der Entleiher übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Einsatzort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt den Verleiher von Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

Der Entleiher stellt sicher, dass am Einsatzort des Zeitarbeitnehmers geltende Vorschriften des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Der Entleiher hat den Zeitarbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit einzuweisen und über besondere Gefahren der durchzuführenden Tätigkeiten zu unterrichten. Zusätzlich hat der Entleiher den Zeitarbeiter über Maßnahmen zu deren Abwendung aufzuklären. Sofern Zeitarbeiter des Verleihers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Schutzausrüstung im Betrieb und Verantwortungsbereich des Entleihers berechtigt die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

Zur Wahrnehmung der Fürsorge-, Überwachungs- und Kontrollpflichten räumt der Entleiher dem Verleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeiter innerhalb der üblichen Arbeitszeiten ein.

Sind für die Beschäftigung der Zeitarbeiter behördliche Genehmigungen erforderlich, verpflichtet sich der Entleiher diese vor Einsatzbeginn einzufordern. Die Genehmigungen sind dem Verleiher auf Anfrage vorzulegen.

Der Entleiher verpflichtet sich einen Arbeitsunfall eines Zeitarbeitnehmers unverzüglich dem Verleiher anzuzeigen. Der Entleiher unterstützt den Verleiher den Unfallhergang zu untersuchen und aufzuklären. Zu diesem Zweck räumt der Entleiher auch einer durch den Verleiher beauftragten Sicherheitsfachkraft ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeiter ein.

5. Eignungsprüfung von Zeitarbeitnehmern

Stellt der Entleiher innerhalb der ersten 3 Stunden fest, dass ein Zeitarbeiter nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu 3 Arbeitsstunden nicht berechnet. Vorausgesetzt die Überlassungsdauer ist für mindestens 5 Werktage vereinbart und ein Austausch des Zeitarbeitnehmers durch den Verleiher wird vorgenommen.

Der Verleiher ist jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Entleiher überlassene Zeitarbeiter auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeiter zu überlassen. Der Entleiher ist hierüber vorher zu informieren

6. Leistungshindernisse/Rücktritt

Der Verleiher wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Verleiher 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 Entleihers oder des Verleihers, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä.. Darüber hinaus ist der Verleiher in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Entleiher bekannt, dass die vom Verleiher überlassenen Zeitarbeiter nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Betrieb des Entleihers bestreikt wird. Nimmt der Zeitarbeiter seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Entleiher den Verleiher unverzüglich unterrichten. Der Verleiher wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Verleiher vom Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Entleiher stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeiter gegen den Verleiher nicht zu.

7. Abrechnung

Bei sämtlichen vom Verleiher angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Verleiher wird dem Entleiher wöchentlich eine Rechnung unter Ausweisung der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Verleiher zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

Der Verleiher nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeiter überlassenen und vom Entleiher wöchentlich unterschriebenen Tätigkeitsnachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, die über die bei dem Entleiher geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird der Verleiher Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass dem Verleiher Tätigkeitsnachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Entleihers zurückgeht, ist der Verleiher 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 Entleiher bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der vom Verleiher erteilten Abrechnung bei dem Entleiher innerhalb 8 Tage – ohne Abzug - fällig und zahlbar. Die vom Verleiher entsandten Zeitarbeiter sind nicht zur Entgegennahme von Zahlungen auf die vom Verleiher

erteilten Abrechnungen befugt. Im Falle des Zahlungsverzuges des Entleiher ist der Verleiher 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.

8. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht/Abtretung

Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Verleihers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Entleiher ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung vom Verleiher berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

9. Gewährleistung/Haftung

Der Verleiher steht dafür ein, dass die überlassenen Zeitarbeitnehmer allgemein für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet sind.

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

Im Übrigen ist die Haftung vom Verleiher sowie ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies 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 Verleiher darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

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

10. Übernahme von Zeitarbeitnehmern/Vermittlungshonorar

Der Entleiher erkennt ausdrücklich an, dass das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien neben der Vereinbarung über die Überlassung von Zeitarbeitnehmern eine Personalvermittlungsabrede für den Fall der Übernahme von Zeitarbeitnehmern durch den Entleiher nach einer Überlassungsdauer von weniger als 12 Monaten enthält.

Bei einer Übernahme des Zeitarbeitnehmers innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Überlassungsvereinbarung und nach einer vorherigen Überlassungsdauer von weniger als zwölf Monaten wird ein Vermittlungshonorar fällig. Dies gilt sowohl für eine unmittelbare Übernahme des Zeitarbeitnehmers in das Unternehmen des Entleihers als auch im Falle einer mittelbaren Übernahme in ein dem Entleiher verbundenes Unternehmen. Das Vermittlungshonorar beträgt bei Einstellung ohne vorherige Überlassung des Mitarbeiters 3 Bruttomonatsgehälter, im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision je nach Dauer der vorhergehenden Überlassung des Zeitarbeitnehmers bei Einstellung vor Ablauf von 6 Monaten 3 Bruttomonatsentgelte, bei Einstellung vor Ablauf von 9 Monaten 2 Bruttomonatsentgelte, bei Einstellung vor Ablauf von 12 Monaten 1 Bruttomonatsentgelt und bei Einstellung nach Ablauf von 12 Monaten 0 Bruttomonatsentgelte.

Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des Anstellungsvertrages zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Entleiher, spätestens jedoch mit Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers im Unternehmen des Entleihers fällig und nach Rechnungsstellung durch den Verleiher innerhalb von 14 Tagen zahlbar. Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher von der Übernahme des Zeitarbeitnehmers unverzüglich schriftlich zu unterrichten. Im Rahmen der Unterrichtung wird der Entleiher dem Verleiher das Bruttomonatsgehalt des übernommenen Zeitarbeitnehmers mitteilen. Berechnungsgrundlage des Vermittlungshonorars ist das zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens jedoch, das zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

11. Vertragslaufzeit/Kündigung

Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. Beiden Parteien steht das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von 5 Werktagen zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Gründe für eine fristlose, außerordentliche Kündigung können insbesondere sein:

- eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Entleiher
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung einer Mitteilung über Änderungen des Vergleichsentgelts durch den Entleiher
- die Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht durch den Entleiher in Bezug auf §9 Nr.2 und §3 Abs.1 Nr.3 Satz 4 AÜG („Drehtürklausel“)

Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher schriftlich ausgesprochen wird. Die vom Verleiher überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Die vom Verleiher überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Entleiher zu vereinbaren.

Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ist der Sitz des Verleihers.

Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Verleiher und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformereignis. 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.