

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

Arbeitnehmerüberlassung • Gültig für alle Verträge und Einsätze

1. Allgemeines

1.1 Für sämtliche von der **Facharbeiterzentrum Münsterland GmbH** (im Folgenden: „Personaldienstleister“) aus und im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungsverträgen erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB), soweit keine vorrangige Individualvereinbarung, kein Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag oder keine Rahmenvereinbarung etwas Abweichendes bestimmt.

1.2 Abweichende Allgemeine Geschäftsbedingungen des Auftraggebers gelten nicht, soweit der Personaldienstleister ihrer Geltung nicht ausdrücklich in Textform zugestimmt hat.

2. Vertragsabschluss / Tarifwerk / Vorbeschäftigung

2.1 Die Zusammenarbeit richtet sich nach der zwischen den Parteien geschlossenen Rahmenvereinbarung sowie den für den jeweiligen konkreten Überlassungsvorgang in Textform (§ 126b BGB) abgeschlossenen Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen. Der Zeitarbeitnehmer ist vor Beginn der Überlassung unter Beachtung der gesetzlichen Anforderungen zu konkretisieren.

2.2 Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, einem Zeitarbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, ist hierüber vorab eine gesonderte Vereinbarung mit dem Personaldienstleister zu treffen.

2.3 Der Personaldienstleister wendet in den Arbeitsverhältnissen mit den überlassenen Arbeitnehmern das jeweils einschlägige und gültige Tarifwerk des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e. V. (GVP) einschließlich der gegebenenfalls einschlägigen Branchenzuschlagstarifverträge sowie ergänzender, ändernder oder ersetzender Tarifverträge an, soweit deren Anwendung arbeitsvertraglich vereinbart ist.

2.4 Der Auftraggeber verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der betreffende Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor dem vorgesehenen Einsatzbeginn aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit ihm konzernmäßig im Sinne des § 18 AktG verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich, wenn dies der Fall ist.

2.5 Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister ferner, wenn der betreffende Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Monate und eines Tages vor dem vorgesehenen Einsatzbeginn über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber eingesetzt war. Vorangegangene Einsätze werden nach Maßgabe der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben berücksichtigt.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen / Weisungsrecht

3.1 Der Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet kein Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber. Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers bleibt der Personaldienstleister.

3.2 Für die Dauer des Einsatzes obliegt dem Auftraggeber das arbeitsbezogene Weisungsrecht hinsichtlich der vereinbarten Tätigkeit. Der Auftraggeber darf dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem vereinbarten Tätigkeitsbereich entsprechen und von dessen Qualifikation umfasst sind. Ein Wechsel des Einsatzortes, des Arbeitsbereichs oder der Tätigkeit ist dem Personaldienstleister rechtzeitig vorab mitzuteilen und bedarf, soweit nach der Rahmenvereinbarung vorgesehen, dessen Zustimmung.

4. Fürsorge- und Mitwirkungspflichten / Arbeitsschutz

4.1 Der Auftraggeber übernimmt am Beschäftigungsort die ihm gesetzlich obliegenden Pflichten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung, insbesondere nach § 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG und dem Arbeitsschutzgesetz. Er stellt den Personaldienstleister von Ansprüchen frei, soweit diese auf einer schuldhaften Verletzung der vom Auftraggeber zu erfüllenden Pflichten beruhen.

4.2 Der Auftraggeber führt vor Arbeitsaufnahme die arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung und die erforderliche Sicherheitsunterweisung durch, dokumentiert diese und stellt dem Personaldienstleister die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung. Die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten und Pausen sind einzuhalten. Beschäftigungen über zehn Stunden pro Werktag sowie Sonn- und Feiertagsarbeit sind nur im gesetzlich zulässigen Umfang und nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung zulässig.

4.3 Die für den Einsatz erforderliche persönliche Schutzausrüstung stellt der Auftraggeber vor Tätigkeitsbeginn und während der Überlassung rechtzeitig auf seine Kosten zur Verfügung, soweit im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag nichts Abweichendes geregelt ist.

4.5 Soweit für den Einsatz behördliche Genehmigungen oder besondere betriebliche Berechtigungen auf Seiten des Auftraggebers erforderlich sind, hat der Auftraggeber diese rechtzeitig vor Einsatzbeginn einzuholen und auf Verlangen nachzuweisen.

4.6 Arbeitsunfälle eines überlassenen Arbeitnehmers sind dem Personaldienstleister unverzüglich zu melden. Der Auftraggeber stellt alle für die Unfallmeldung und Untersuchung des Unfallhergangs erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung.

5. Personalauswahl / Austausch von Zeitarbeitnehmern

5.1 Der Personaldienstleister wählt die Arbeitnehmer anhand des vereinbarten Anforderungsprofils aus und stellt sicher, dass sie über die für die vereinbarte Tätigkeit erforderliche Qualifikation verfügen. Soweit vereinbart oder erforderlich, weist der Personaldienstleister die Qualifikation auf Nachfrage nach.

5.2 Stellt der Auftraggeber fest, dass ein Zeitarbeitnehmer für die vertraglich vereinbarte Tätigkeit objektiv nicht geeignet ist oder liegen Tatsachen vor, die bei eigener Arbeitgeberstellung des Auftraggebers einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB darstellen könnten, hat der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich unter konkreter Darlegung der Gründe zu informieren.

Der Personaldienstleister ist berechtigt, den Sachverhalt zunächst zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Soweit die Beanstandung berechtigt ist, wird sich der Personaldienstleister nach Möglichkeit um die Stellung eines fachlich gleichwertigen Ersatzarbeitnehmers bemühen.

Ein Anspruch des Auftraggebers auf die Überlassung einer bestimmten Ersatzperson oder auf eine Ersatzgestellung innerhalb einer bestimmten Frist besteht nicht.

Eine eigenmächtige Beendigung des Einsatzes oder Zurückweisung des Zeitarbeitnehmers durch den Auftraggeber ohne vorherige Abstimmung mit dem Personaldienstleister lässt die Vergütungspflicht für bereits geleistete Arbeitsstunden sowie sonstige bis zur Mitteilung entstandene Vergütungsansprüche unberührt.

6. Leistungshindernisse / Streik

6.1 Der Personaldienstleister wird ganz oder teilweise von seiner Leistungspflicht frei, soweit die Überlassung durch außergewöhnliche Umstände, die er nicht schuldhaft verursacht hat, dauerhaft oder vorübergehend unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Hierzu zählen insbesondere Arbeitsk Kampfmaßnahmen, hoheitliche Maßnahmen, Naturereignisse und vergleichbare Fälle höherer Gewalt.

6.2 Bei Arbeitsk Kampfmaßnahmen gelten die gesetzlichen und tariflichen Einsatzverbote. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen geplanten oder laufenden Streik und setzt Zeitarbeitnehmer nur im rechtlich zulässigen Umfang ein.

6.3 Nimmt ein angekündigter Zeitarbeitnehmer die Tätigkeit nicht oder nicht rechtzeitig auf, informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich. Der Personaldienstleister bemüht sich im Rahmen seiner Möglichkeiten um eine geeignete Ersatzkraft. Eine Garantie für die sofortige Stellung einer Ersatzkraft besteht nicht.

7. Abrechnung / Fälligkeit / Preisanpassung

7.1 Sämtliche Verrechnungssätze verstehen sich netto zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Bei fortdauernder Überlassung erfolgt die Abrechnung grundsätzlich monatlich, soweit im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag nichts Abweichendes vereinbart ist.

7.2 Die Abrechnung erfolgt auf Grundlage der wöchentlich zu führenden und vom Auftraggeber bzw. dessen Beauftragten sachlich geprüften Tätigkeitsnachweise oder der vereinbarten elektronischen Arbeitszeiterfassung. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Pausen und Überstunden müssen nachvollziehbar ausgewiesen sein.

7.3 Werden erforderliche Tätigkeitsnachweise aufgrund eines vom Auftraggeber zu vertretenden Umstands nicht oder nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt, kann der Personaldienstleister die ihm vorliegenden Einsatz- und Arbeitszeitdaten der Abrechnung zugrunde legen. Dem Auftraggeber bleibt der Nachweis einer geringeren tatsächlichen Beschäftigungsdauer vorbehalten.

7.4 Mehrarbeits-, Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn-, Feiertags- und sonstige Zuschläge werden nach Maßgabe des jeweiligen Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie ergänzend der Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung berechnet.

7.5 Die Vergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Auftraggeber gerät ohne weitere Mahnung in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von zehn Kalendertagen nach Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingegangen ist. Für Verzugszinsen und weitere Verzugsfolgen gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 288 BGB.

7.6 Bei Zahlungsverzug kann der Personaldienstleister nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung die Leistung verweigern. Bereits geleistete und vom Auftraggeber bestätigte, noch nicht fakturierte Stunden können sofort zur Abrechnung gestellt werden.

7.7 Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, soweit sich die der Kalkulation zugrunde liegende Kostensituation verändert, insbesondere durch tarifliche Entgelterhöhungen, Branchenzuschläge, Equal Pay, gesetzliche oder tarifliche Mindestentgelte oder vergleichbare zwingende Kostensteigerungen. Die Regelungen der Rahmenvereinbarung gehen vor.

7.8 Die überlassenen Arbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Zahlungen, Vorschüssen oder sonstigen Leistungen auf Forderungen des Personaldienstleisters befugt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung gegenüber dem Personaldienstleister.

8. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht / Abtretung

8.1 Der Auftraggeber kann gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Gegenforderungen aufrechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend machen.

8.2 Rechte und Pflichten aus der Vertragsbeziehung dürfen vom Auftraggeber nur mit vorheriger Zustimmung des Personaldienstleisters in Textform auf Dritte übertragen werden.

9. Haftung

9.1 Da der Zeitarbeitnehmer während des Einsatzes unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers tätig wird, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht, soweit den Personaldienstleister kein eigenes haftungsbegründendes Verschulden trifft. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister im gesetzlich zulässigen Umfang von Ansprüchen Dritter frei, die im Zusammenhang mit der vom Auftraggeber zugewiesenen Tätigkeit erhoben werden.

9.2 Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Beschränkung gilt nicht für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie in Fällen zwingender gesetzlicher Haftung.

9.3 Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen ist die Haftung, soweit gesetzlich zulässig, auf vorhersehbare Schäden begrenzt. Der Personaldienstleister haftet insbesondere nicht allein für ein bestimmtes Arbeitsergebnis des Zeitarbeitnehmers oder für Schäden, die dem Auftraggeber ausschließlich durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit entstehen, soweit nicht zwingendes Recht entgegensteht.

9.4 Verletzt der Auftraggeber ihm obliegende Prüf-, Mitteilungs-, Schutz- oder sonstige Vertragspflichten, stellt er den Personaldienstleister im gesetzlich zulässigen Umfang von den daraus entstehenden Ansprüchen und Schäden frei.

10. Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlungsprovision

10.1 Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während eines Einsatzes oder innerhalb des vereinbarten Nachwirkungszeitraums mit einem vom Personaldienstleister überlassenen Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn nach Herstellung des Kontaktes durch den Personaldienstleister ohne vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis zustande kommt.

10.2 Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages, nicht der Zeitpunkt der späteren Arbeitsaufnahme. Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister auf Anfrage mit, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

10.3 Für die Übernahme bzw. Vermittlung wird grundsätzlich folgende Staffelung vereinbart:

Zeitpunkt der Übernahme / Vermittlung	Honoraranspruch
Direkte Übernahme ohne vorherige Überlassung	3,0 Bruttomonatsgehälter
Übernahme bis zum Ablauf des 3. Überlassungsmonats	2,5 Bruttomonatsgehälter
Übernahme ab Beginn des 4. bis Ablauf des 6. Überlassungsmonats	2,0 Bruttomonatsgehälter
Übernahme ab Beginn des 7. bis Ablauf des 9. Überlassungsmonats	1,5 Bruttomonatsgehälter
Übernahme ab Beginn des 10. bis Ablauf des 15. Überlassungsmonats	1,0 Bruttomonatsgehalt
Übernahme nach Ablauf von 15 Monaten bis Ablauf des 18. Monats	0,5 Bruttomonatsgehälter
Übernahme nach Ablauf von 18 Monaten ununterbrochener Überlassung	provisionsfrei

10.4 Abweichend von der vorstehenden Staffel können Personaldienstleister und Auftraggeber für einzelne Kunden, Mitarbeiter oder Überlassungsvorgänge eine individuell ausgehandelte Übernahme- bzw. Vermittlungsprovision vereinbaren. Eine solche Individualvereinbarung ist in Textform zu dokumentieren und geht der vorstehenden Staffel sowie sonstigen vorformulierten Provisionsregelungen vor.

10.5 Berechnungsgrundlage ist das zwischen Auftraggeber und Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens jedoch das zwischen Personaldienstleister und Arbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Die Vermittlungsprovision versteht sich zuzüglich gesetzlicher Umsatzsteuer und ist 14 Tage nach Zugang der Rechnung zahlbar.

10.6 Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages, eines Vertrages mit einem Selbständigen oder in einem Ausbildungsverhältnis für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend; an die Stelle des Bruttomonatsgehalts tritt bei selbständiger Tätigkeit das vereinbarte monatliche Honorar, bei einem Ausbildungsverhältnis die vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens jedoch das zuletzt mit dem Personaldienstleister vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

11. Vertragslaufzeit / Kündigung

11.1 Soweit in der Rahmenvereinbarung oder im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag nichts Abweichendes vereinbart ist, werden Rahmenvereinbarung und unbefristete Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge auf unbestimmte Dauer geschlossen.

11.2 Ein Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag sowie die Rahmenvereinbarung können ordentlich mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden, soweit keine abweichende Individualvereinbarung getroffen wurde.

11.3 Für außerordentliche Kündigungen gelten die Regelungen der Rahmenvereinbarung sowie die gesetzlichen Bestimmungen. Kündigungen bedürfen mindestens der Textform. Die überlassenen Arbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen für den Personaldienstleister befugt.

12. Schlussbestimmungen / Rangfolge / Gerichtsstand

12.1 Änderungen und Ergänzungen der Vertragsbeziehung bedürfen der Textform, soweit nicht gesetzlich eine strengere Form vorgeschrieben ist. Individuell ausgehandelte Abreden bleiben hiervon unberührt.

12.2 Bei Widersprüchen gilt folgende Rangfolge: (1) individuell ausgehandelte Vereinbarungen, (2) Regelungen des jeweiligen Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages, (3) Regelungen der Rahmenvereinbarung, (4) diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

12.3 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit der Vertragsbeziehung ist, soweit gesetzlich zulässig und der Auftraggeber Kaufmann ist, der Sitz des Personaldienstleisters in Heek bzw. das zuständige Gericht am Sitz des Personaldienstleisters (Amtsgericht Ahaus / Landgericht Münster). Der Personaldienstleister bleibt berechtigt, Ansprüche auch am allgemeinen Gerichtsstand des Auftraggebers geltend zu machen.

12.4 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen Personaldienstleister und Auftraggeber gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

12.5 Sollte eine Bestimmung dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. An die Stelle der unwirksamen Regelung treten die gesetzlichen Vorschriften.