

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Die KID GmbH – Sparte Bau-, Industrie-, und Personaldienstleistungen GmbH – nachfolgend Verleiher/in genannt – ist durch der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Düsseldorf, seit dem 05.04.2009 die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung erteilt worden.

1. Geltungsbereich dieser Bedingungen

(1) Die nachfolgenden Bedingungen sind Bestandteil aller – auch zukünftiger- Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträge des Verleihers auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung.

(2) Abweichende Vereinbarungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und sowohl vom Verleiher als auch vom Besteller (Entleiher) unterschrieben sind. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede.

2. Angebote/Vertragsschluss

(1) Die Angebote des Verleihers erfolgen als Aufforderung zur Abgabe einer Bestellung auf der Grundlage dieser Bedingungen.

(2) Verträge bedürfen der Schriftform und werden für den Verleiher erst dann verbindlich, wenn eine vom Entleiher unterzeichnete Vertragsurkunde beim Verleiher vorliegt.

3. Rücktritt/Leistungsbefreiung

(1) Der Verleiher kann ganz oder teilweise vom Vertrag zurücktreten, wenn und soweit die Überlassung von Arbeitskräften durch außergewöhnliche Umstände dauern oder zeitweise erschwert wird. Als solche außergewöhnlichen Umstände gelten insbesondere ein Arbeitskampf, gleich, ob im Betrieb des Entleihers oder beim Verleiher, hoheitliche Maßnahmen usw. Das Rücktrittsrecht besteht nicht, wenn der Verleiher die außergewöhnlichen Umstände zu vertreten hat.

(2) Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, ist der Verleiher vom Entleiher hiervon umgehend zu unterrichten. Der Verleiher ist berechtigt und nur schriftlichen Verlangen des Entleihers auch verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen (Ersetzungspflicht). Ist dies trotz Bemühens des Verleihers nicht möglich, wird der Verleiher für die Zeiten von der Überlassungspflicht befreit, in denen der Leiharbeitnehmer unentschuldig fehlt. Eine Schadensersatzverpflichtung des Verleihers wegen unentschuldigtem Fehlen des Leiharbeitnehmers ist ausgeschlossen. Insoweit ist eine verschuldensunabhängige Haftung des Verleihers ausgeschlossen.

4. Arbeitsverhältnis

(1) Der Verleiher ist Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

(2) Während des Arbeitseinsatzes untersteht der Leiharbeitnehmer den Weisungen des Entleihers. Der Entleiher darf dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören. Insbesondere ist es dem Entleiher untersagt, ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Verleihers, den Leiharbeitnehmer mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen.

5. Arbeitsschutz/Arbeitsicherheit

(1) Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Entleiher gegenüber dem Leiharbeitnehmer die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. Der Entleiher hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Entleiher vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung auf seine Kosten durchzuführen. Soll der Leiharbeitnehmer zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Entleiher diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung gemäß § 12 ArbSchG am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren. Der Entleiher ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer vom Entleiher eingeräumt.

(2) Sollte der Leiharbeitnehmer bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung, für die der Entleiher verantwortlich ist, die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Entleiher für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

6. Arbeitsunfälle

Der Entleiher ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Verleiher sofort anzuzeigen und die Einzelheiten auch schriftlich mitzuteilen. Dement-sprechend hat er ihm alle für die Unfallmeldung nach § 193 I SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Entleiher auch seiner Berufsgenossenschaft zu übersenden.

7. Verschwiegenheit

Der Verleiher sowie der überlassene Leiharbeitnehmer sind zur Geheimhaltung über alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.

8. Zurückweisung

(1) Ist der Entleiher mit den Leistungen des Leiharbeitnehmers nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.

(2) Zu einem späteren Zeitpunkt kann der Entleiher den Leiharbeitnehmer mit Wirkung für die nächste Schicht nur dann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu einer personen- und/oder verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung berechnigen würde.

(3) Der Entleiher kann den Leiharbeitnehmer zu jeder Zeit mit sofortiger Wirkung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§ 626 BGB) berechnigen würde.

(4) Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher unter Angabe der Gründe erfolgen.

(5) Das Recht zur Abmeldung laut Vertrag bleibt hiervon unberührt.

9. Austausch eines Leiharbeitnehmers

(1) In den Fällen der Zurückweisung nach & 7 der AGB ist der Verleiher verpflichtet, einen anderen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer zu überlassen. Eine Verpflichtung dieser Art trifft den Verleiher aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Leiharbeitnehmer nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.

(2) Bei unvorhergesehenem Ausfall des Leiharbeitnehmers, z.B. infolge von Krankheit, ist der Verleiher berechnigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen Ersatz zu stellen.

(3) Der Verleiher ist im Übrigen berechnigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen

Gründen den überlassenen Leiharbeitnehmer auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Der Verleiher ist dabei bemüht, die besonderen Interessen und Verhältnisse im Betrieb des Entleihers zu berücksichtigen.

(4) Hat der Entleiher die Leistung des Verleihers dadurch angenommen, dass er den Leiharbeitnehmer durch Zuweisung des Arbeitsplatzes in seinen Betrieb, durch Einweisung in die Tätigkeit und tatsächliche Beschäftigung eingliedert, fällt die Nachweispflicht darüber, dass der Leiharbeitnehmer nicht hinreichend qualifiziert sei, auf den Entleiher.

(5) Dem Entleiher obliegt eine unverzügliche Rügepflicht, sofern er die Auffassung vertritt, der Leiharbeitnehmer sei nicht hinreichend qualifiziert.

(6) Unterlässt der Entleiher die unverzügliche Rüge nach Kenntnisnahme der Nichtqualifizierung (spätestens nach 2 Tagen), muss der Entleiher die Ungeeignetheit des Leiharbeitnehmers beweisen. Nach Ablauf der Frist ist der Einwand der nicht hinreichenden Qualifizierung des Leiharbeitnehmers ausgeschlossen.

(7) Ferner gilt die Leistung des Verleihers als ordnungsgemäß erbracht.

10. Vergütung

(1) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, gelten die genannten Preise freibleibend und ohne Zuschläge. Grundlage der Berechnung der nachstehenden Zuschläge ist die im Unternehmen des Entleihers geltende regelmäßige täglich/wöchentliche Arbeitszeit.

(2) Mehrarbeits-, Schicht-, Nacht-, und Feiertagsarbeit sind nach individuell im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu vereinbarenden Zuschlägen zu vergüten. Die Mehrarbeitsberechnung bezieht sich immer auf die 5-Tage-Woche (Montag-Freitag) bzw. anteilig bei einem kürzeren Einsatz. Diese erfolgt jeweils ab der im Vertrag benannten vollendeten Wochenstunde. Bei der Berechnung der Zuschläge sind darüber hinaus die normalen Feiertage von dem besonderen (Weihnachtsfeiertage, 1. Januar, Osterfeiertage, 1. Mai) zu unterscheiden.

(3) Schichtarbeit liegt immer dann vor, wenn im Betrieb des Entleihers regelmäßig in Wechselschicht gearbeitet wird. Weitere Zulagen bedürfen einer besonderen Vereinbarung. Beim Zusammentreffen von Mehrarbeits-, Samstags-, Sonn- und Feiertagszuschlägen ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu vergüten. Schicht- und Nachtschichtzuschläge sind dagegen zusätzlich zu zahlen. Der Verleiher ist berechnigt, die Preise zu erhöhen. Beabsichtigte Preiserhöhungen wird der Verleiher dem Entleiher anzeigen. Die Erhöhung wird zwei Wochen nach Zugang der Anzeige beim Entleiher wirksam. Fahrkosten und Auslösungen sind nur nach gesonderter Vereinbarung zu vergüten.

11. Zahlung

(1) Abgerechnet wird, soweit nichts anderes vereinbart ist, wöchentlich. Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Zeitnachweise des Leiharbeitnehmers. Die Zeitnachweise werden dem Entleiher wöchentlich bzw. bei einer Einsatzdauer unterhalb einer Woche unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt und sind von diesem unverzüglich abzuzeichnen. Die vom Verleiher erteilten Rechnungen sind, soweit im Vertrag nichts anderes vereinbart, binnen 14 Tagen nach Eingang der Rechnungen (2 Tage Postlaufzeit) fällig und zahlbar ohne jeden Abzug. Reklamationen sind nur binnen 14 Tagen nach Rechnungseingang möglich. Der Leiharbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

(2) Gerät der Entleiher in Zahlungsverzug, so ist der Verleiher unbeschadet seiner weiteren unten in § 14 Ziff. 3 AGB festgelegten Rechte befugt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Entleiher den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Darüber hinaus ist er berechtigt, vom Tage des Verzugs an für jede Mahnung eine Mahngebühr in Höhe von 10,00 € sowie Verzugszinsen in Höhe der jeweiligen Kontokorrentzinsen zu verlangen. Das Recht auf sofortige Fälligkeitsstellung steht dem Verleiher ebenso zu, wenn in den Vermögensverhältnissen des Entleihers eine wesentliche Verschlechterung eintritt.

(3) Ferner ist der Verleiher dazu berechtigt, ein Zurückbehaltungsrecht für die von ihm überlassenen Leiharbeitnehmer geltend zu machen.

12. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht

Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber dem Verleiher aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

13. Abtretung

Der Entleiher ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit dem Verleiher an Dritte zu übertragen.

14. Gewährleistung/Haftung

(1) Der Verleiher haftet ausschließlich nur für die fehlerfreie Auswahl der Leiharbeitnehmer zu den vertraglichen Tätigkeiten. Der Verleiher ist nicht verpflichtet zu prüfen, ob die vorgelegten Zeugnisse rechtmäßig erlangt wurden.

Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Der Verleiher haftet jedoch nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Leiharbeitnehmer, insbesondere nicht für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit

verursacht. Die Leiharbeitnehmer sind keine Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfen des Verleihers.

(3) Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben. Für eigenes Verschulden haftet der Verleiher nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Haftung für die sorgfältige Auswahl des Leiharbeitnehmers als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, positive Vertragsverletzung, Verschulden bei Vertragsabschluss, etc.)

(4) Im Falle einer Haftung des Verleihers ist diese auf einen Betrag von 10.000 € begrenzt.

15. Haftung des Entleihers

Sollten die in der Anlage zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gemachten Angaben des Entleihers nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sein oder teilt der Entleiher dem Verleiher Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist der Verleiher aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von beispielsweise Branchenzuschlägen, Differenzlöhnen und der Nachzahlung von Sozialversicherungsabgaben sowie Bußgeldern verpflichtet, ist der Entleiher zum Ersatz sämtlicher dem Verleiher hierdurch entstehenden Aufwendungen und Schäden verpflichtet. Der Verleiher ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen LAN auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt die Summe der vom Verleiher zu zahlenden Bruttobetragen zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Ferner ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungsbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

16. Abgleich und Mitteilung von Vorbeschäftigungszeiten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

Der Entleiher verpflichtet sich in Bezug auf die ihm gegenüber konkretisierten Leiharbeitnehmer dazu, einen Abgleich hinsichtlich etwaiger Voreinsatzzeiten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung über andere Verleiher vorzunehmen und dem Entleiher unverzüglich mitzuteilen. Sollte eine Voreinsatzzeit länger als 3 Monate und 1 Tag zurück liegen, so ist sie nicht erwähnenswert. Der Entleiher benötigt diese Information für die richtige Ermittlung anrechenbarer Voreinsatzzeiten in Bezug auf den Gleichstellungsgrundsatz und der Höchstüberlassungsdauer.

17. Kündigung

(1) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann beidseitig mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.

(2) Macht der Verleiher in den Fällen des § 7 der AGB nicht von seinem Recht auf Austausch des Leiharbeitnehmers Gebrauch (§ 8 Abs. 1 AGB), kann der Vertrag beiderseitig fristlos gekündigt werden.

(3) Der Verleiher ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Entleiher im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach § 0 Abs. 2 AGB (Fälligkeitsstellung) nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche des Verleihers auf Schadenersatz etc.

(4) Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn die gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Eine nur dem Leiharbeitnehmer mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

18. Vermittlungsprovision

(1) Stellt der Entleiher einen an ihn überlassenen Leiharbeitnehmer des Verleihers während der Arbeitnehmerüberlassung als eigenen Mitarbeiter ein, steht dem Verleiher eine Vermittlungsprovision zu. Berechnungsgrundlage für die Ermittlung der Vermittlungsprovision ist das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt des Leiharbeitnehmers beim Verleiher, mindestens jedoch der Bruttostundenlohn auf Basis von 152,00 Monatsstunden. Die Höhe der Provision ist nach Übernahme wie folgt gestaffelt:

innerhalb der ersten 6 Monate - 4 Bruttomonatsgehälter
nach 9 Monaten - 3 Bruttomonatsgehälter
nach 12 Monaten - 2 Bruttomonatsgehälter
nach 15 Monaten - 1 Bruttomonatsgehälter
nach 16 Monaten - keine Provisionsansprüche

(2) Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Leiharbeitnehmers mit dem Entleiher und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Verleiher dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Als zeitlicher Zusammenhang werden sechs Monate nach der letzten Überlassung als Maßstab erhoben.

19. Teilunwirksamkeit

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmungen eine Vereinbarung zu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.