

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) Stand Dezember 2021

- Arbeitnehmerüberlassung -

§ 1 Geltungsbereich der AGB

Die AGB gelten für alle Arbeitnehmerüberlassungsverträge zwischen iduja Personaldienste GmbH (nachfolgend „Verleiher“ genannt) und Ihren Vertragspartnern (nachfolgend „Entleiher“ genannt). Die AGB gelten ebenso für alle weiteren Verträge, Absprachen und Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit einer Arbeitnehmerüberlassung getroffen werden. Mit Vertragsschluss, spätestens mit Inanspruchnahme der Leistung, gelten die AGB als angenommen und werden Bestandteil des Vertrages zwischen dem Verleiher und dem Entleiher. Hiervon abweichende AGB des Kunden erlangen nur Gültigkeit, wenn sie vom Verleiher ausdrücklich anerkannt werden.

§ 2 Tarifverträge und gesetzliche Vorschriften

(1) Die Arbeitnehmerüberlassung durch den Verleiher erfolgt unter Berücksichtigung aller einschlägigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sowie der für den Verleiher geltenden Tarifverträge. Dies sind derzeit die „Tarifverträge Zeitarbeit“ abgeschlossen zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen (BAP) und 7 Mitgliedsgewerkschaften des DGB (DGB Tarifgemeinschaft). Die „Tarifverträge Zeitarbeit“, bestehend aus Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Entgeltrahmenvertrag.

(2) Der Entleiher verpflichtet sich, hinsichtlich der an ihn überlassenen Leiharbeiter, alle einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitszeitgesetz und die jeweiligen geltenden Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten.

§ 3 Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

(1) Der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedarf gemäß §12 des AÜG der Schriftform.

(2) Der Entleiher hat in dem Vertrag anzugeben, welche besonderen Merkmale, die für den Leiharbeiter vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist.

§ 4 Übernahme überlassener Mitarbeiter

Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kunden und einem an ihn überlassenen iduja Mitarbeiter aus der Überlassung wird eine Vermittlungsvergütung fällig. Dies gilt auch, wenn die Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Zeitraumes von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung erfolgt, es sei denn, die Begründung des Arbeitsverhältnisses beruht nicht auf der Überlassung des iduja Mitarbeiters. Die Vermittlungsvergütung bemisst sich am Bruttomonatsgehalt, dass der eingestellte iduja Mitarbeiter beim Kunden erhält. Die genaue Höhe der Vermittlungsvergütung wird je nach Zeitpunkt der Übernahme zwischen der iduja Personaldienste GmbH und dem Kunden vereinbart.

Eine kostenfreie Übernahme der überlassenen Mitarbeiter ist nach 12 Monaten der Überlassung möglich.

Bei Einstellung eines dem Kunden vorgestellten Bewerbers ohne vorherige Überlassung innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten wird eine Vermittlungsvergütung i. H. v. 15 % des zukünftigen Bruttojahresgehalts beim Kunden fällig. Abweichende Vereinbarungen, insbesondere zur Höhe der Vermittlungsvergütung, sind möglich und gelten vorrangig. Der Kunde ist verpflichtet, iduja Auskunft über das mit dem iduja Mitarbeiter oder dem vorgestellten Bewerber vereinbarte Bruttomonatsgehalt bzw. Bruttojahresgehalt mit Begründung des Arbeitsverhältnisses zu erteilen.

§ 5 Rechte und Pflichten des Entleihers

(1) Der Entleiher ist berechtigt, dem Leiharbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang dem jeweiligen Tätigkeitsbereich entsprechen. Der Leiharbeiter wird in den Arbeitsablauf im Betrieb des Entleihers einbezogen.

(2) Der Entleiher verpflichtet sich, einen Arbeitsunfall unverzüglich dem Verleiher zu melden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen.

(3) Zur Wahrnehmung seiner Verpflichtungen als Arbeitgeber ist dem Verleiher innerhalb der betrieblichen Arbeitszeiten und in Absprache mit dem Entleiher Zutritt zu den Arbeitsplätzen seiner Leiharbeiter zu gewährleisten.

(4) Der Entleiher trägt die alleinige Verantwortung für eine eigenmächtig veranlasste Vertrags- oder gesetzeswidrige Beschäftigung der Leiharbeitnehmer in seinem Betrieb und stellt den Verleiher insbesondere von der Haftung frei.

(5) Die Überlassung der Leiharbeitnehmer durch den Entleiher an Dritte (sog. Kettenverleih) ist unzulässig und daher ausgeschlossen.

(6) Der Entleiher haftet auf Schadensersatz dafür, dass an ihn überlassene Leiharbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Arbeit und auf seinem Betriebsgelände nicht von anderen Zeitarbeitsanbietern unlauter abgeworben werden.

(7) Der Entleiher verpflichtet sich, arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen eines Leiharbeitnehmers (ins. Unentschuldigtes Fehlen, Zu-spät-kommen, Schlechtleistung) dem Verleiher unverzüglich anzuzeigen. Kommt der Entleiher dieser Anzeigepflicht nicht nach, ist er zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nicht berechtigt und Schadensersatzansprüche sind ausgeschlossen.

(8) Beabsichtigt der Entleiher, einen Leiharbeitnehmer über das vertraglich vorgesehene Ende der Einsatzzeit hinaus zu beschäftigen, so hat er dies dem Verleiher mindestens fünf Arbeitstage im Voraus schriftlich anzukündigen. Kommt der Entleiher dieser Verpflichtung nicht nach, ist der Verleiher berechtigt, anderweitig Ersatz zu stellen.

§ 6 Haftung

(1) Der Verleiher haftet gegenüber dem Entleiher nur für Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung seiner vertragswesentlichen Pflichten, der ordnungsgemäßen Auswahl und Überlassung seiner Leiharbeitnehmer, beruhen. Eine Haftung des Verleihers ist der Höhe nach auf die Deckungssumme seiner Betriebshaftpflichtversicherung beschränkt. Diese Haftungsbeschränkungen gelten nicht für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Der Entleiher ist berechtigt, einen Nachweis über den Versicherungsschutz der Betriebshaftpflichtversicherung des Verleihers sowie deren Deckungshöhe zu verlangen.

(2) Der Entleiher stellt den Verleiher von einer Inanspruchnahme durch Dritte frei, sofern Dritte durch einen vom Verleiher ordnungsgemäßen ausgewählten Leiharbeitnehmer Schaden erleiden.

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

§ 7 Arbeitszeit

Für die Dauer der Überlassung unterliegen die Leiharbeitnehmer der im Betrieb des Entleihers geltenden Arbeitszeit. Bei Überschreitung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher unverzüglich eine entsprechende Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde vorzulegen.

§ 8 Abrechnung, Zahlung und Anpassung der Verrechnungssätze

(1) Die Abrechnung erfolgt auf Grund der vom Entleiher abzuzeichnenden Tätigkeitsnachweise der Leiharbeitnehmer. Hierin sind alle Stunden zu bescheinigen, die der Leiharbeitnehmer dem Entleiher zur Arbeitsleistung zur Verfügung stand, sowie etwaige Fehlzeiten. Werden die Arbeitszeiten der entliehenen Arbeitnehmer elektronisch erfasst, erfolgt die Abrechnung aufgrund der hierzu ermittelten und übersandten Daten.

(2) Sofern gesetzliche oder tarifliche Regelungen eine Erhöhung der Lohn- und/oder Lohnnebenkosten zur Folge haben (z.B. Tarifierhöhungen oder tariflicher einsatzbezogener Zuschlag ab einer bestimmten Einsatzdauer), ist der Verleiher berechtigt, den vereinbarten Verrechnungssatz im Ausmaß der Erhöhung anzupassen.

(3) Der Entleiher tritt sicherheitshalber seine aus dem Überlassungsverhältnis entstehende Forderungen gegenüber seinen Auftraggebern/Kunden unwiderruflich an den Verleiher ab.

(4) Ein Recht des Kunden auf Aufrechnung oder Zurückbehaltung gegenüber dem Verleiher besteht nur, sofern seine Forderungen gegen den Verleiher rechtskräftig festgestellt wurde oder vom Verleiher nicht bestritten wird.

§ 9 Schriftformklausel

Änderungen dieser AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 10 Teilnichtigkeit

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.

§ 11 Anwendbares Recht und Gerichtsstand

(1) Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus Vertragsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher ist Ludwigshafen.