



Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung

1 Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle gegenwärtigen und zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der E-Recruit GmbH (im Folgenden: der Verleiher) und dem Auftraggeber (im Folgenden: der Entleiher) unter Ausschluss entgegenstehender Geschäftsbedingungen des Auftraggebers.

1.2 Der Verleiher ist Arbeitgeber der Mitarbeiter (der besseren Lesbarkeit werden im Folgenden nur die männlichen Bezeichnungen „Mitarbeiter“ und „Leiharbeitnehmer“ verwendet) gemäß den Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) mit den damit verbundenen Rechten und Pflichten.

1.3 Der Entleiher ist verpflichtet, die Leiharbeitnehmer in die Tätigkeit einzuweisen; ihm obliegen vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften. Er hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

1.4 Der Entleiher darf den Leiharbeitnehmer nicht mit Geldangelegenheiten, Wertpapieren, Schmuck und sonstigen Wertgegenständen betrauen. Die Leiharbeitnehmer des Verleihers sind nicht zum Inkasso der Rechnungen berechtigt; bei Schäden durch Zuwiderhandlungen haftet der Entleiher.

1.5 Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, ist die E-Recruit GmbH bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, sind beide Parteien berechtigt, den Vertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen.

1.6 Die Leiharbeitnehmer dürfen nur die im Rahmen des zugrundeliegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen.

1.7 Der Entleiher sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung im Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu.

1.8 Eine Überlassung der Leiharbeitnehmer an Dritte ist nicht gestattet. Auf § 1 Abs. 1 S. 3 AÜG wird hingewiesen.

1.9 Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Sowohl dem Verleiher, als auch dem Entleiher ist es gesetzlich und tarifvertraglich verboten, die Leiharbeitnehmer in einem bestreikten Betrieb einzusetzen; das gilt auch für Leiharbeitnehmer, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren.

1.10 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs des Verleihers liegende und von diesem nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den Verleiher für die Dauer des Ereignisses von seinen Pflichten zur Überlassung der vertraglich geschuldeten Arbeitskräfte.

1.11 Dauert das Ereignis länger als 6 Wochen oder wird die vom Verleiher zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, sind beide Parteien berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

1.12 Die Leistungspflicht des Verleihers ist auf den namentlich konkretisierten Leiharbeitnehmer beschränkt. Ist der Leiharbeitnehmer an der Ausübung seiner Arbeit gehindert ohne dass der Verleiher dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der Verleiher bemüht sein, für die Dauer des Hindernisses eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird er solange von seiner Leistungspflicht freigestellt.

1.13 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung hat der Entleiher geeignete, vorbeugende Maßnahmen zu treffen, die den Leiharbeitnehmer hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

2 Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

2.1 Durch die Anwendung der Tarifverträge Zeitarbeit zwischen dem BAP und der DGB-Tarifgemeinschaft wird gemäß § 3, Abs. 1, Nr. 3 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vom Gleichstellungsgrundsatz (equal pay und equal treatment) abgewichen.

2.2 Der Entleiher prüft für jeden namentlich benannten Leiharbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich den Verleiher zu informieren. In diesen Fällen stellt der Entleiher dem Verleiher alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Textform zur Verfügung. Auf Grundlage dieser

schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

2.3 Der Entleiher prüft für jeden namentlich benannten Mitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (mindestens 3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Entleiher den Verleiher darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich den Verleiher zu informieren. In diesen Fällen stellt der Entleiher alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Textform zur Verfügung. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

2.4 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Entleiher für jeden namentlich benannten Leiharbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Entleiher den Verleiher darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der Entleiher den Verleiher in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltenden Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb, in dem ein Leiharbeitnehmer auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Leiharbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

3 Haftung

3.1 Der Verleiher haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die im AÜV benannte Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters. Sollte im Ausnahmefall die Leistung eines Leiharbeitnehmers nicht den mindestens durchschnittlichen Leistungsanforderungen nach der beruflichen Qualifikation genügen, so kann der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden ohne Berechnung dieser Stunden einen Ersatz verlangen. Der Verleiher haftet nicht für leichte Fahrlässigkeit bei der Auswahl der Mitarbeiter.

3.2 Die Haftung vom Verleiher für das Handeln seiner überlassenen Leiharbeitnehmer wird ausgeschlossen. Der Verleiher haftet insbesondere nicht für von den überlassenen Leiharbeitnehmern verursachte Schlechtleistung oder Schäden am Eigentum oder Vermögen des Entleihers, es sei denn, es träfe ihn ein Auswahlverschulden. Ein überlassener Mitarbeiter ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des Verleihers.

3.3 Falls Dritte aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Leiharbeitnehmers Ansprüche stellen, so ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher von den Ansprüchen freizustellen.

3.4 Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z. B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1 bis 4 AÜG ist der Verleiher in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Leiharbeitnehmern hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers gleichzustellen. In diesen Fällen ist der Entleiher vertraglich verpflichtet für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts die erforderlichen Informationen dem Verleiher in Schriftform mitzuteilen (vgl. Nr. 2.1 bis 2.3 sowie Anlage 1 zum AÜV). Macht der Entleiher in diesem Zusammenhang, unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Mitarbeiter des Verleihers wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der Verleiher dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Leiharbeitnehmern korrigieren. Der Verleiher ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der Entleiher dem Verleiher zu ersetzen hat, es sei denn, der Entleiher weist nach, dass der tatsächliche Schaden niedriger ist, und/oder weder er noch sein Erfüllungsgehilfe die fehlerhaften Informationen zu vertreten haben. Zusätzlich hat der Entleiher dem Verleiher den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 130 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der Entleiher ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 130 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der Entleiher gegenüber dem Verleiher für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen den Verleiher aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

3.5 Ziffer 3.3 gilt entsprechend, wenn der Entleiher den Mitarbeiter mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

3.6 Sollten die von dem Entleiher im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG sich aufgrund der dem Zeitarbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 3.3 entsprechend.

3.7 Beanstandungen jeglicher Art hat der Entleiher unverzüglich nach Feststellung, spätestens aber binnen sieben Tagen nach Entstehung gegenüber dem Verleiher schriftlich oder in Textform (Telefax, E-Mail) geltend zu machen. Beanstandungen, die später eingehen, sind ausgeschlossen.

3.8 Im Falle rechtzeitiger und berechtigter Beanstandung ist die Haftung von E-Recruit GmbH auf Nachbesserung und als solche unter Ausschluss aller sonstigen Ansprüche, namentlich solcher auf Schadensersatz, beschränkt.

4 Abrechnung

4.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund der Tätigkeitsnachweise, welche die Geschäftsleitung des Entleihers oder einer ihrer Angestellten auf Vorlage des Leiharbeitnehmers wöchentlich bzw. bei Einsatzende zu unterzeichnen haben. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Leiharbeitnehmer stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

4.2 Rechnungen des Verleihers sind sofort nach Rechnungsstellung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Der Verleiher weist darauf hin, dass mit Ablauf eines Monats Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe entstehen.

5 Preisanpassung

5.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes

Das Arbeitsentgelt der Mitarbeiter entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und / oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, aus denen folgt, dass der Verleiher den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die dazu führen, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 2.1 bis 2.4) berechtigen den Verleiher, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen.

5.2 Bei der Anpassung werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze in dem prozentualen Verhältnis erhöht, wie die Bruttoentgelte der Mitarbeiter ansteigen.

6 Personalvermittlung

6.1 Geht der Entleiher ein direktes Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeitnehmer ein, so ist davon auszugehen, dass der Entleiher die Arbeitnehmerüberlassung als Arbeitsvermittlung nutzt. Dabei ist es unerheblich, ob die Initiative zum Abschluss des Arbeitsvertrages vom Leiharbeitnehmer oder vom Entleiher ausgeht. Der Entleiher schuldet in diesem Fall eine Vermittlungsprovision in der in 6.4 geregelten Höhe.

6.2 Die Vermittlungsprovision gemäß 6.4 fällt auch an, falls der Leiharbeitnehmer nur in Teilzeit oder auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung beim Verleiher im Einsatz ist oder war und der Entleiher ihn auf Grundlage eines direkten Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Bemessungsgrundlage für die Provision ist in diesem Fall das Jahresbruttoeinkommen aus dem direkten Arbeitsverhältnis.

6.3 Die Vermittlungsprovision nach Ziff. 6.4 fällt ebenfalls an, wenn der Entleiher mit dem Leiharbeitnehmer ein Vertragsverhältnis über eine freie Mitarbeit eingeht. Ziff. 6.2 gilt entsprechend. Berechnungsgrundlage bildet dann das Jahreshonorar des Leiharbeitnehmers als freier Mitarbeiter einschließlich der anfallenden Umsatzsteuer in gesetzlicher Höhe.

6.4 Mit Zustandekommen eines Vertragsverhältnisses nach Ziff. 6.1 bis 6.3 innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher fallen nachfolgende Vermittlungsprovisionen an, abhängig von der Dauer der vorangegangenen Arbeitnehmerüberlassung, es sei denn, der Entleiher weist nach, dass die vorherige Arbeitnehmerüberlassung für das Zustandekommen eines Vertragsverhältnisses nicht ursächlich war:

- Bei bis zu 3-monatiger Überlassungszeit: 20 % des Jahresbruttoeinkommens
- Bei bis zu 6-monatiger Überlassungszeit: 15 % des Jahresbruttoeinkommens
- Bei bis zu 9-monatiger Überlassungszeit: 10 % des Jahresbruttoeinkommens
- Bei bis zu 12-monatiger Überlassungszeit: 5 % des Jahresbruttoeinkommens
- Nach 12-monatiger Überlassungszeit können Mitarbeiter kostenfrei übernommen werden.

Auf Anforderung des Verleihers hat der Entleiher den Grund für die fehlende Ursächlichkeit unverzüglich schriftlich mitzuteilen und nachzuweisen.

6.5 Schließt der Kunde mit einem vom

Personalvermittler (E-Recruit GmbH) vorgestellten Bewerber einen Arbeitsvertrag, so erhält der Personalvermittler ein Vermittlungshonorar in Höhe von 25 % des Jahresbruttoeinkommens.

7 Geheimhaltung / Datenschutz

7.1 Der Entleiher verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom Verleiher übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen (INFORMATIONEN) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem Entleiher nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

7.2 Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Entleiher nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

7.3 Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz, die EU-Datenschutzgrundverordnung oder vergleichbare Bestimmungen fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

7.4 Der Verleiher und der Entleiher beachten das Bundesdatenschutzgesetz und die EU-Datenschutzgrundverordnung in der seiner jeweils aktuell gültigen Fassung.

8 Kündigung

8.1 Der Auftrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen zum Ablauf des Freitags einer Woche gekündigt werden. Die Kündigung hat in Textform zu erfolgen.

8.2 Eine Kündigung des Entleihers ist an die Adresse der im Vertrag genannten Niederlassung des Verleihers zu richten. An den Entleiher überlassene Mitarbeiter des Verleihers sind zur Entgegennahme von Kündigungsschreiben nicht berechtigt.

9 Schriftformklausel

9.1 Alle Vertragsbestandteile – auch Nebenabreden – bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.

10 Salvatorische Klausel und Gerichtsstand

10.1 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt.

10.2 Der ausschließliche Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag besteht beim Amtsgericht Hamburg bzw. Landgericht Hamburg, soweit der Vertragspartner Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist. Dasselbe gilt, wenn der Vertragspartner keinen allgemeinen Gerichtsstand in Deutschland hat oder sein gewöhnlicher Aufenthalt zum Zeitpunkt der Klageerhebung nicht bekannt ist.