

Allgemeine Geschäftsbedingungen Schweiger Personalservice, Schweiger Montage GmbH für den Bereich Arbeitnehmerüberlassung

Schweiger Personalservice ist der Markenname für die Personaldienstleistung der Schweiger Montage GmbH im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Die Ausdrücke ‚Schweiger Montage GmbH‘ und ‚Schweiger Personalservice‘ werden im Folgenden austauschbar verwendet.

Folgend die AGB mit Stand 01.01.2025. (ersetzen vorangegangene AGB)

Inhalt

§ 1 Geltung der allgemeinen Geschäftsbedingungen	- 1 -
§ 2 Arbeitnehmerüberlassung	- 2 -
§ 3 Angebot und Vertragsabschluss	- 2 -
§ 4 Abrechnungsmodus und Zahlungsbedingungen	- 2 -
§ 5 Arbeitszeit und Zuschläge	- 3 -
§ 6 Rechte und Pflichten des Entleihers, Vortätigkeiten, Regress, Streikbrecherklausel	- 3 -
§ 7 Rechte und Pflichten von Schweiger Personalservice, Höchstüberlassungsdauer	- 5 -
§ 8 Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags	- 5 -
§ 9 Obliegenheiten	- 5 -
§ 10 Haftung	- 5 -
§ 12 Vertraulichkeit Verschwiegenheitsvereinbarung Datenschutz	- 6 -
§ 13 Abwerbeverbot Personalvermittlung	- 7 -
§ 14 Teilnichtigkeit Abtretung Aufrechnung Corporate Social Responsibility	- 7 -
§ 15 Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Entleihers/Arbeitsschutzmaßnahmen	- 7 -
§ 16 Anwendbares Recht, Gerichtsstand	- 8 -

§ 1 Geltung der allgemeinen Geschäftsbedingungen

1. Die Schweiger Montage GmbH erklärt, im Besitz einer gültigen Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis gem. § 1 AÜG, erteilt von der Bundesagentur für Arbeit Nürnberg, in Nürnberg am 20.12.2010, zu sein.

2. Diese allgemeinen Geschäfts- und Lieferbedingungen gelten für alle Verträge zwischen der Schweiger Montage GmbH und ihren Geschäftspartnern, sowie für alle sonstigen Absprachen, die im Rahmen der Geschäftsverbindungen getroffen werden.

3. Der Einbeziehung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers wird hiermit widersprochen. Im Übrigen gelten die nachfolgenden Geschäftsbedingungen unabhängig davon, ob das Vertragsangebot von Schweiger Personalservice oder vom Entleiher ausgeht. Offensichtliche Irrtümer, Rechen-, Druck- und Schreibfehler verpflichten Schweiger Personalservice nicht.

§ 2 Arbeitnehmerüberlassung

Die Schweiger Montage GmbH überlässt dem Entleiher Leiharbeiter gemäß den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes AÜG und den Bedingungen der jeweils gültigen Tarifwerke der GVP-/DGB für die Zeitarbeitsbranche.

§ 3 Angebot und Vertragsabschluss

1. Die Angestellten der Schweiger Montage GmbH sind nicht befugt, mündliche Nebenabreden zu treffen oder mündliche Zusicherungen zu geben, die über den Inhalt des schriftlichen Vertrages mit dem Leiharbeiter oder dem Entleiher hinausgehen. Dies bezieht sich nicht auf solche Angestellten, deren Vollmachtumfang gesetzlich ausgestaltet ist (z. B. Generalbevollmächtigte, Prokuristen).
2. Mündliche Nebenabreden sind, soweit nicht im Vertrag vermerkt, nicht getroffen worden; der schriftliche Vertrag ist insoweit vollständig und abschließend.

§ 4 Abrechnungsmodus und Zahlungsbedingungen

1. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, die der überlassene Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des Entleihers wöchentlich, bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegt. Die Rechnungsstellung erfolgt auf elektronischem Weg per E-Mail. Jede Rechnung gilt mit Zusendung an die zentrale E-Mail-Adresse des Entleihers als zugegangen. Wünscht der Entleiher eine Zustellung an eine abweichende E-Mail-Adresse, hat er dies schriftlich mitzuteilen.
2. Bei Nichterreichen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) vereinbarten wöchentlichen oder monatlichen Stundenzahl, ist Schweiger Personalservice berechtigt, die im AÜV vereinbarten Stunden in Rechnung zu stellen, soweit der Entleiher die Fehlzeiten zu vertreten hat, wie z.B. bei verspäteten Einsatz-/Projektbeginn, Arbeitsmangel etc.
3. Alle im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Entleiher aufgeführten Verrechnungssätze bzgl. des Überlassungshonorars verstehen sich zzgl. Mehrwertsteuer.
4. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter finden die zwischen dem GVP und dem DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Soweit nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages für den an den Entleiher überlassenen Mitarbeiter
 - (a) Erhöhungen der nach Maßgabe dieser Tarifverträge an den Mitarbeiter zu zahlende tarifliche Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen, oder (b) eine Erhöhung der tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen aufgrund eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages durch den Verleiher eintritt, oder (c) Branchenzuschläge, deren Zahlbarkeit (1.) nach den insoweit von dem Entleiher mitgeteilten Informationen für den Verleiher nicht erkennbar waren oder (2.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die den von dem Entleiher mitgeteilten Informationen zugrundeliegenden tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Auftragsgebers geändert haben, (d) ein gesetzlicher Mindestlohn oder eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze oder ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers Anwendung findet, und (1.) dieser gesetzliche Mindestlohn, diese Lohnuntergrenze bzw. dieser allgemeinverbindliche Tarifvertrag erst nach Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags in Kraft getreten ist, (2.) dies nach den insoweit von dem Entleiher mitgeteilten Informationen für Schweiger Personalservice nicht erkennbar waren oder (3.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die den von dem Entleiher mitgeteilten Informationen zugrunde liegenden tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Entleihers geändert haben oder (4.) der Entleiher den Leiharbeiter mit anderen Tätigkeiten beschäftigt, als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart, wirksam werden, oder (e) der Anwendungsbereich des in § 8 AÜG normierten Gleichstellungsgrundsatzes (sog. „Equal Pay“ und „Equal Treatment“) eröffnet ist und dem überlassenen Mitarbeiter

hierdurch höhere Entgelt- oder Aufwandsersatzansprüche zustehen und/oder zustanden, als mit dem Entleiher vertraglich vereinbart, ohne dass für diesen Fall von den Vertragsparteien eine ausdrückliche Vergütungsregelung getroffen wurde, ist der Verleiher berechtigt, den Stundenverrechnungssatz oder ggf. vereinbarte Aufwandsersatzleistungen entsprechend der ursprünglichen Kalkulationen des mit dem Entleiher jeweils vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu erhöhen. Dem Entleiher bleibt das Recht vorbehalten, den Nachweis zu führen, dass die vorstehend in lit. (a) bis (e) genannten Erhöhungen des tariflichen Entgelts des überlassenen Mitarbeiters bzw. der diesem zu zahlenden Aufwandsersatzleistungen für den Verleiher jeweils zu keiner bzw. zu einer nur anteiligen Erhöhung seiner Lohn- und/oder Lohnnebenkosten führen. Ggf. ist der Verleiher lediglich berechtigt, die entsprechend erhöhten Lohn- und Lohnnebenkosten in seine ursprüngliche Kalkulation einzustellen und einen so kalkulierten höheren Verrechnungssatz zu verlangen.

5. Soweit nichts anderes vereinbart, sind Rechnungen von Schweiger Personalservice innerhalb von 7 Tagen ab Rechnungsdatum zu zahlen. Maßgebend ist das Datum des Eingangs der Zahlung bei Schweiger Personalservice.

6. Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden hat der Entleiher innerhalb von 14 Tagen nach Zugang der Rechnung schriftlich und unter Angabe von nachprüfbaren Gründen bei Schweiger Personalservice geltend zu machen (maßgeblich ist das Datum der Absendung). Nach Ablauf dieser Frist gelten die abgerechneten Stunden als vom Entleiher anerkannt. Schweiger Personalservice wird den Entleiher in der Rechnung auf diese Pflicht und Folgen der Nichtgeltendmachung von Einwänden hinweisen.

7. Befindet sich der Entleiher im Zahlungsverzug, ist Schweiger Personalservice berechtigt, weitere Leistungen zurückzuhalten. Für den Zeitraum des Verzuges ist Schweiger Personalservice berechtigt, Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz der europäischen Zentralbank zu berechnen.

§ 5 Arbeitszeit und Zuschläge

1. Die Stundensätze beinhalten nicht tarifliche Zuschläge für Überstunden, Nacharbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, Schichtarbeit, oder andere tarifliche Zuschläge. Falls bei den übernommenen Arbeiten tarifliche Zuschläge an den Leiharbeitnehmer zu zahlen sind, so werden diese auch dem Entleiher in Rechnung gestellt.

2. Arbeitsstunden, die über die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Stunden hinaus gehen, Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen sowie Nacharbeit sind nachfolgender Maßgabe zuschlagspflichtig:

Mehrarbeit	25%	ab der 41. Stunde/Woche
Samstagsarbeit	25%	00:00 bis 24:00 Uhr
Sonntagsarbeit	50%	00:00 bis 24:00 Uhr
Feiertagsarbeit	100%	00:00 bis 24:00 Uhr
Nacharbeit	25%	22:00 bis 06:00 Uhr

Beträgt die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit weniger als 35 Stunden/Woche, so entsteht der Mehrarbeitszuschlag von 25% bereits dann, wenn die vereinbarte Arbeitszeit pro Monat um mehr als 15% überschritten wird.

3. Beim Zusammentreffen von Mehrarbeits- mit Samstags-, Sonntags-, und Feiertagszuschlägen wird nur der jeweils höhere Zuschlag berechnet. Sofern dies orts- oder branchenüblich ist, können gesonderte Zuschläge (z. B. Schmutz- oder Gefahrenzulage etc.) berechnet werden. Diese zusätzlichen Vergütungen werden separat in Rechnung gestellt.

§ 6 Rechte und Pflichten des Entleihers, Vortätigkeiten, Regress, Streikbrecherklausel

1. Der Entleiher ist berechtigt, dem Leiharbeitnehmer alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

2. Der Entleiher verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer nur für solche Tätigkeiten einzusetzen, die dessen Berufsbild entsprechen und im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart sind. Der Leiharbeitnehmer wird organisatorisch in den Betriebs- bzw. Fertigungsablauf eingebunden.

3. Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann vom Entleiher nur in Absprache mit Schweiger Personalservice angeordnet werden.

4. Die Überlassung der Leiharbeitnehmer durch den Entleiher an Dritte ist ausgeschlossen.

5. Dem Entleiher obliegt die Fürsorgepflicht eines ordentlichen Arbeitgebers gegenüber dem Leiharbeitnehmer. Das beinhaltet insbesondere die Einweisung des Leiharbeitnehmers in sein Aufgabenfeld, Hinweise auf Gefahren und Risiken,

die mit der zu verrichtenden Tätigkeit, oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Insbesondere hat der Entleiher dafür Sorge zu tragen, dass der Leiharbeiter die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen einhält sowie mit entsprechender Schutzkleidung (z. B. Arbeitsschuhe, Helm etc.) versehen ist. Der Entleiher Schweiger Personalservice nach vorheriger Absprache den Zutritt zum Tätigkeitsbereich des jeweiligen Leiharbeiters, um die Einhaltung der Schutzbestimmungen sicherzustellen. Der Entleiher ist auf die Zusammenarbeitspflicht mit dem Verleiher nach § 8 Abs. 1 ArbSchG hingewiesen worden.

6. Bei einem Arbeitsunfall des Leiharbeiters verpflichtet sich der Entleiher zur Einleitung erforderlicher Sofortmaßnahmen. Schweiger Personalservice ist vom Entleiher unverzüglich zu informieren. Zudem hat der Entleiher Schweiger Personalservice alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 2 SGB VII zur Verfügung zu stellen.

7. Der Entleiher hat keinen Anspruch auf Überlassung eines bestimmten Leiharbeiters, es sei denn, dass dies schriftlich im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorgesehen ist.

8. Der Entleiher ist verpflichtet, die tägliche Arbeitsleistung des Leiharbeiters auf Stundennachweisen zu prüfen und durch Firmenstempel und Unterschrift zu bestätigen oder dessen Arbeitsleistung mit sonstiger geeigneter Form zu bestätigen.

9. Der Entleiher verpflichtet sich, das überlassene Personal über bei ihm zu besetzende Stellen zu informieren sowie ihm Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen zu gewähren. Sollten den überlassenen Leiharbeitern dabei zu den gleichen Konditionen wie Entleiher- Arbeitnehmern Mahlzeiten in der Kantine oder sonstige Sachbezüge gewährt werden, ist diesbezüglich der Verleiher zur ordnungsgemäßen steuerlichen Abwicklung verpflichtet. Der Entleiher ermittelt hierzu den Durchschnitt des monatlichen Sachbezugswertes der Mahlzeiten (Haupt- und Nebenkomponenten) oder der sonstigen Bezüge aller beim Entleiher eingesetzten Leiharbeiter und wird dem Verleiher monatlich eine entsprechende Auswertung des Sachbezugswerts zukommen lassen.

10. Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeiter in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Entleiher diesen Befund dem Personaldienstleister unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Gleichstellung iSd. § 8 AÜG) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen. Sollte der Entleiher seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nicht nachkommen, so stellt er den Personaldienstleister von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Arbeitnehmers auf Gleichstellung und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

11. Der Entleiher ist verpflichtet, vor beabsichtigter Überlassung eines Leiharbeiters durch Schweiger Personalservice zu überprüfen, ob dieser Leiharbeiter in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des Entleihers aufgrund einer Überlassung Schweiger Personalservice oder einen anderen Personaldienstleister tätig war. Besteht eine solche Vortätigkeit, hat der Entleiher dies Schweiger Personalservice unverzüglich vor Überlassung des Leiharbeiters mitzuteilen. Kommt der Entleiher dieser Verpflichtung nicht nach und ergibt sich dadurch ein Schweiger Personalservice nicht zu vertretender Verstoß gegen die in § 1 Abs. 1b AÜG normierte Höchstüberlassungsdauer, so stellt er den Personaldienstleister von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei.

12. Der dem Entleiher überlassene Leiharbeiter darf kraft Gesetzes nicht im Betrieb des Entleihers tätig werden, soweit und solange dieser durch einen Arbeitskampf (Streik/Aussperrung) betroffen ist, vgl. § 11 Abs. 5 AÜG. Kann der Leiharbeiter während eines Arbeitskampfes vom Entleiher nicht eingesetzt werden, wird dieser von seiner Verpflichtung, die Arbeitsleistung des Leiharbeiters abzunehmen und die hierfür vereinbarte Vergütung zu bezahlen, nicht frei. Entsprechendes gilt, wenn der Leiharbeiter an einer in dem Betrieb des Entleihers stattfindenden Betriebsversammlung teilnimmt. Der Entleiher ist verpflichtet, Schweiger Personalservice unverzüglich ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

13. Die Regelung des vorstehenden Absatzes findet keine Anwendung, wenn der Entleiher sicherstellt, dass der Leiharbeiter keine Tätigkeiten übernimmt, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die sich entweder im Arbeitskampf befinden oder ihrerseits Tätigkeit von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben (vgl. § 11 Abs. 5 S. 2 AÜG). Macht der Leiharbeiter jedoch in diesem Fall von seinem Leistungsverweigerungsrecht nach

§ 11 Abs. 5 AÜG Gebrauch, wird der Entleiher von seiner Verpflichtung, die Arbeitsleistung Leiharbeitnehmers abzunehmen und die hierfür vereinbarte Vergütung zu bezahlen, nicht frei.

14. Entleiher und Schweiger Personalservice sind sich darüber einig, dass in den Fällen der § 6 Abs. 12 und § 6 Abs. 13 ein die außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages rechtfertigender Grund nicht vorliegt. Der Entleiher kann in diesen Fällen den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausschließlich ordentlich kündigen.

§ 7 Rechte und Pflichten von Schweiger Personalservice, Höchstüberlassungsdauer

1. Trotz der organisatorischen Eingliederung des Leiharbeitnehmers in den Betrieb des Entleihers besteht die arbeitsvertragliche Verbindung nur zwischen dem Leiharbeitnehmer und Schweiger Personalservice. Schweiger Personalservice behält sich das jederzeit ausübbares Weisungs- und Direktionsrecht eines Arbeitgebers vor. Das gilt auch, wenn der Leiharbeitnehmer dem Entleiher überlassen ist. 2. Im Rahmen des Direktionsrechts ist - es sei denn, im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist schriftlich etwas anderes vereinbart - Schweiger Personalservice auch ohne Zustimmung des Entleihers befugt, die Ausführung der Arbeiten im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages einem anderen, gleich qualifizierten Leiharbeitnehmer zu übertragen. In Fällen eines solchen Leiharbeitnehmernaustausches wird der neu eingesetzte Leiharbeitnehmer von der Schweiger Personalservice rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich unter Angabe der Sozialversicherungsnummer benannt und nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 AÜG konkretisiert.

3. Schweiger Personalservice ist im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages gegenüber dem Entleiher verpflichtet, die Leiharbeitnehmer sorgfältig auszuwählen und sicherzustellen, dass die Leiharbeitnehmer für die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorgesehenen Tätigkeiten qualifiziert sind.

4. Soweit hinsichtlich des überlassenen Leiharbeitnehmers eine Überschreitung der in § 1 Abs. 1b AÜG normierten Höchstüberlassungsdauer droht, ist Schweiger Personalservice berechtigt, ohne Angabe weiterer Gründe den Leiharbeitnehmer frühestens drei Tage vor Erreichen der Höchstüberlassungsdauer vom Entleiher abziehen. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Überlassungsvertrages bleibt hiervon unberührt.

§ 8 Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

1. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beträgt für beide Parteien innerhalb der ersten vier Wochen ab Überlassung des Leiharbeitnehmers drei Werktage zum Ende eines Arbeitstages, von der fünften Woche an bis zum Ablauf des zweiten Kalendermonats 8 Kalendertage, vom dritten Monat bis zum vollendeten sechsten Monat der Überlassung 15 Kalendertage, für die Zeit danach vor dem 15. eines Monats zum 15. des Folgemonats bzw. nach dem 15. eines Monats zum letzten Kalendertag des Folgemonats. Die Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bedarf der Textform (einschließlich Fax oder E-Mail).

2. Das Recht, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt von der Regelung des § 8 Abs. 1 unberührt. Ein solcher wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn eine Überschreitung der gesetzlich zulässigen Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG droht.

3. Im Falle einer Kündigung durch den Entleiher ist dieser dazu verpflichtet, bei Bestreiten zu beweisen, dass eine Kündigung nach den Anforderungen des § 8 Abs. 1 erfolgt ist. Schriftliche oder mündliche Kündigungserklärungen gegenüber dem Leiharbeitnehmer sind unwirksam. Der Leiharbeitnehmer ist auch nicht Empfangsbote von Schweiger Personalservice für schriftliche oder mündliche Kündigungserklärungen oder zur Entgegennahme von Zahlungen berechtigt.

4. Der Leiharbeitnehmer ist am letzten Beschäftigungstag beim Entleiher über die Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zu informieren.

§ 9 Obliegenheiten

Schweiger Personalservice ist ausschließlich zur sorgfältigen Auswahl der Leiharbeitnehmer verpflichtet und hat nicht deren Verhalten, unerlaubte Handlungen oder deren Arbeitsleistung zu vertreten.

§ 10 Haftung

1. Schweiger Personalservice haftet für Schäden des Entleihers, Schweiger Personalservice ihre gesetzlichen Vertreter, leitenden Angestellten oder Erfüllungsgehilfen vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben. Die Haftung beschränkt sich dabei auf die ordnungsgemäße Auswahl des Leiharbeitnehmers im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit

(sog. „Auswahlverschulden“). Leiharbeiter sind weder Verrichtungs- noch Erfüllungsgehilfen von Schweiger Personalservice; eine Ausnahme hiervon gilt dann, wenn das widerrechtliche Verhalten des Leiharbeiters in die Weisungszuständigkeit Schweiger Personalservice fällt.

2. Unabhängig vom Verschuldensgrad haftet Schweiger Personalservice für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass die in Absatz 1 Genannten eine Pflicht verletzt haben, die für die Erreichung des Vertragszwecks von wesentlicher Bedeutung ist (Kardinalpflicht) sowie im Falle einer arglistigen Täuschung. In gleicher Weise haftet Schweiger Personalservice unabhängig vom Verschuldensgrad, sofern der Schaden auf der Verletzung einer von Schweiger Personalservice übernommenen Garantie beruht.

3. Von dem vorstehenden Haftungsausschluss unberührt bleiben Ansprüche aus dem Produkthaftungsgesetz sowie Schadensersatzansprüche des Entleihers aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer Pflichtverletzung von Schweiger Personalservice oder des in Absatz 1 genannten Personenkreises beruhen.

4. In anderen als den in Absätzen 1 bis 3 genannten Fällen ist die Haftung von Schweiger Personalservice - unabhängig vom Rechtsgrund - ausgeschlossen. Schadensersatzansprüche gegen Schweiger Personalservice für die Haftung nach diesem Paragraphen beschränkt ist, verjähren nach Ablauf von 12 Monaten nach Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von dem Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen musste. Dies gilt nicht für Ansprüche aus unerlaubter Handlung.

5. Die Schadensersatzansprüche sind, außer in den in Absatz 3 genannten Fällen, auf den vorhersehbaren, vertragstypischen Schaden begrenzt. Erfolgt die Belieferung verspätet, z.B. da der Leiharbeiter nicht antritt, haftet Schweiger Personalservice nicht für Verzugsschäden.

§ 11 Rügen des Entleihers

1. Beanstandungen hinsichtlich der Leiharbeiter seitens des Entleihers sind am Tag ihrer Feststellung unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche, schriftlich bei Schweiger Personalservice anzuzeigen. Werden Beanstandungen später angezeigt, gelten sie als verspätet.

2. Schweiger Personalservice ist bei verspäteten Beanstandungen nicht zur Abhilfe verpflichtet.

§ 12 Vertraulichkeit | Verschwiegenheitsvereinbarung | Datenschutz

1. Schweiger Personalservice und der Entleiher verpflichten sich gegenseitig, alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Vertragspartners unbefristet geheim zu halten und nicht an Dritte weiterzugeben oder in irgendeiner Weise zu verwerfen. Unterlagen, Zeichnungen und Informationen, die der andere Vertragspartner erhält, darf dieser nur im Rahmen des jeweiligen Vertragszweckes nutzen.

2. Der Entleiher verpflichtet sich, alle von Schweiger Personalservice im Rahmen eines geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags erhaltenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Zeitarbeiter streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über interne Vorgänge und Abläufe von Schweiger Personalservice.

3. Von dieser Verschwiegenheitspflicht ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.

4. Der Entleiher stellt die Einhaltung der Verschwiegenheitsverpflichtung sicher und garantiert, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Er trifft diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen er besonders sensible Informationen über sein eigenes Unternehmen schützt. Er verpflichtet sich, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen.

5. Der Entleiher garantiert zudem die Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze.

6. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung wirkt auch nach Beendigung eines geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages fort. Der Entleiher verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen. Von Schweiger Personalservice erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

7. Die Pflichten aus dieser Vereinbarung erstrecken sich auf alle Mitarbeiter des Entleiher.

§ 13 Abwerbeverbot | Personalvermittlung

1. Der Entleiher verpflichtet sich, Leiharbeitnehmer von Schweiger Personalservice nicht unter Verleitung zum Vertragsbruch abzuwerben.
2. Der Entleiher wirbt den Mitarbeiter nicht unter Verleitung zum Vertragsbruch ab, wenn der Entleiher den Mitarbeiter im Rahmen einer Personalvermittlung übernimmt. Eine Personalvermittlung liegt vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen a. während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht, b. innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht oder c. nach der Herstellung des Kontaktes zu einem Bewerber durch den Verleiher ohne eine vorherige Überlassung mit diesem ein Arbeitsverhältnis eingeht.
3. Bei Vorliegen einer Personalvermittlung steht dem Verleiher eine Vermittlungsprovision in Höhe des 250-fachen des zuletzt vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu, jedoch nicht mehr als das Dreifache des Bruttomonatslohns des Mitarbeiters nach der Übernahme durch den Entleiher. Alle drei Monate der Überlassung verringert sich die Vermittlungsprovision um 1/6 des Gesamtbetrages. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision entfällt, wenn der Entleiher nachweisen kann, dass die Überlassung, bzw. die Vorstellung des Mitarbeiters durch den Verleiher, für die Übernahme nicht kausal war.
4. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Die Vermittlungsprovision wird mit Abschluss des Arbeitsvertrages fällig. Sie ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Sie ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.
5. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
6. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

§ 14 Teilnichtigkeit | Abtretung | Aufrechnung | Corporate Social Responsibility

1. Sollten einzelne Bestimmungen dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Vielmehr verpflichten sich die Parteien schon jetzt dazu, an Stelle der nichtigen Bestimmungen dasjenige zu vereinbaren, was dem gewollten Zweck wirtschaftlich am nächsten kommt.
2. Der Entleiher kann die Rechte aus der Geschäftsbeziehung mit Schweiger Personalservice nur mit schriftlicher Einwilligung von Schweiger Personalservice abtreten. Eine Aufrechnung gegen die Honorarforderung von Schweiger Personalservice ist dem Entleiher nur mit rechtskräftig festgestellten, entscheidungsreifen oder unbestrittenen Gegenforderungen möglich. Vom Aufrechnungsverbot ausgenommen sind Gegenansprüche, soweit sie aus der im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Überlassung von Leiharbeitnehmern resultieren.
3. Der Entleiher verpflichtet sich, alle nationalen, europäischen und internationalen Regelungen über ethische und verantwortungsvolle Verhaltensstandards einzuhalten, insbesondere derjenigen, die sich mit Menschenrechten, Umweltschutz, nachhaltiger Entwicklung und Bestechung befassen.

§ 15 Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Entleiher/Arbeitsschutzmaßnahmen

Der Entleiher übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt die Schweiger Montage GmbH insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Leiharbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

Der Entleiher wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Entleiher den Leiharbeitnehmer vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtende Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Sofern Leiharbeitnehmer der Schweiger Montage GmbH aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Entleihers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

Zur Wahrnehmung der dem Verleiher obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Entleiher der Schweiger Montage GmbH ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

Sofern für die Beschäftigung der Leiharbeitnehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Entleiher diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Leiharbeitnehmer einzuholen und der Schweiger Montage GmbH die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

Der Entleiher wird der Schweiger Montage GmbH einen etwaigen Arbeitsunfall des entsandten Leiharbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Entleiher einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit der Schweiger Montage GmbH den Unfallhergang untersuchen.

§ 16 Anwendbares Recht, Gerichtsstand

Die Beziehungen zwischen Verleiher und Entleihers unterliegen ausschließlich dem Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss internationalen Einheitsrechts, insbesondere des UN-Kaufrechts. Soweit der Entleiher Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist oder seinen Sitz außerhalb Deutschlands hat, ist der Firmensitz Schweiger Personalservice ausschließlicher Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der Vertragsbeziehung.