

Schweiger Montage GmbH – Allgemeine Geschäftsbedingungen - Arbeitnehmerüberlassung

Stand: Donnerstag, 27. April 2018

1. Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

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. Allgemeiner Geltungsbereich

Die nachfolgenden Bedingungen sind Bestandteil aller- auch zukünftiger – Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträgen der Schweiger Montage GmbH auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung

3. Rechtsstellung der Schweiger Montage GmbH – Leiharbeiter

Der Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher. Die Schweiger Montage GmbH ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Entleiher obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Leiharbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit der Schweiger Montage GmbH vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Leiharbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei der Schweiger Montage GmbH.

4. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Entleihers/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 Leiharbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Sofern Leiharbeiter 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 Leiharbeiter innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

Sofern für die Beschäftigung der Leiharbeiter behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Entleiher diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Leiharbeiter 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

5. Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz ist einzuhalten. Der Entleiher verpflichtet sich, bei seinem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt eine schriftliche Genehmigung einzuholen, falls Schweiger Montage GmbH – Leiharbeiter an Sonn- und Feiertagen, sowie über 10 Std pro Arbeitstag beschäftigt werden sollen, ersatzweise gelten die gesetzlichen Regelungen. Eine Durchschrift der Ausnahmegenehmigung ist der Schweiger Montage GmbH zur Verfügung zu stellen.

6. Zurückweisung/Austausch von Leiharbeitnehmern

Der Entleiher ist berechtigt, einen Leiharbeiter durch schriftliche Erklärung gegenüber der Schweiger Montage GmbH zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der dem Verleiher zu einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Leiharbeiter berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Entleiher ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist die Schweiger Montage GmbH berechtigt, andere fachlich gleichwertige Leiharbeiter an den Entleiher zu überlassen.

Stellt der Entleiher innerhalb der ersten 4 Stunden fest, dass ein Leiharbeiter der Schweiger Montage GmbH nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu 4 Arbeitsstunden nicht berechnet.

Darüber hinaus ist die Schweiger Montage GmbH jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Entleiher überlassene Leiharbeiter auszutauschen und fachlich gleichwertige Leiharbeiter zu entsenden.

7. Leistungshindernisse/Rücktritt

Die Schweiger Montage GmbH wird ganz oder zeitweise von ihrer Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Leiharbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch die Schweiger Montage GmbH schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfe, gleich, ob im Unternehmen des Entleihers oder der Schweiger Montage GmbH, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist die Schweiger Montage GmbH in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Entleiher bekannt, dass die von der Schweiger Montage GmbH überlassene Leiharbeiter nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Betrieb des Entleihers bestreikt wird.

Nimmt der Leiharbeiter seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Entleiher die Schweiger Montage GmbH unverzüglich unterrichten. Die Schweiger Montage GmbH wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird die Schweiger Montage GmbH vom Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Entleiher stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Leiharbeiter gegen die Schweiger Montage GmbH nicht zu.

8. Abrechnung / Zahlungsverzug

Bei sämtlichen von der Schweiger Montage GmbH angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich mindestens aber einmal im Monat übersandt. Die Vergütung wird nach Ablauf von 14 Tagen ab Zugang der Rechnung beim Kunden ohne Abzug zur Zahlung fällig.

Die Schweiger Montage GmbH nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Leiharbeiter überlassene und vom Entleiher wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Maßgebend für die Berechnung ist der auf dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Die Stundensätze gelten falls nicht ausdrücklich anders vereinbart, ohne Zuschläge für Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, hierfür bedarf es einer besonderen vorherigen Absprache mit dem Personaldienstleister. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge auf Grundlage des jeweils gültigen Stundensatzes berechnet:

25%	für die ersten sechs Mehrarbeitsstunden, sowie für Nachtarbeit und Schichtarbeit (20.00-06.00 Uhr)
50%	für die folgenden Mehrarbeitsstunden, sowie Samstagsstunden, wenn diese als Überstunden zu werten sind
100%	für Sonntagsstunden (Arbeit an Sonntagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr) und für Feiertagsstunden (Arbeit an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 -24.00 Uhr, sowie für die Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14.00 Uhr)
150%	für Arbeitsstunden die an den 1. und 2. Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen, sowie am 01. Mai und 01. Januar geleistet werden.

Beim Zusammentreffen von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen wird nur der jeweils höchste Zuschlag berechnet. Alle Equal Pay Zulagen (auch nachträglich gezahlte) werden dem Entleiher mit Faktor 1,3 in Rechnung gestellt.

Für den Fall, dass der Schweiger Montage GmbH Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Entleihers zurückgeht, ist die Schweiger Montage GmbH berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Entleiher bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Leiharbeitnehmers nachzuweisen.

Im Falle des Zahlungsverzuges des Entleihers ist die Schweiger Montage GmbH berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen.

9. Aufrechnung/ Zurückbehaltungsrecht/ Abtretung

Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen der Schweiger Montage GmbH aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

Der Entleiher ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der Schweiger Montage GmbH berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

10. Gewährleistung/ Haftung/ Beanstandung

Der Verleiher steht dafür ein, dass die überlassenen Arbeitnehmer allgemein für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet sind; er ist jedoch zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Arbeitnehmer, auf Ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet.

Reklamationen wegen der fachlichen Qualifikation sind unverzüglich, spätestens innerhalb von 2 Tagen geltend zu machen. In diesem Fall wird der erste Tag nicht in Rechnung gestellt, sofern ein Personalaustausch durch die Schweiger Montage GmbH stattfindet. Der Entleiher darf den Leiharbeitnehmer der Schweiger Montage GmbH keine Zahlungen oder Vorschüsse leisten.

Die Schweiger Montage, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Leiharbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Entleiher verursachte Schäden, es sei denn die Schweiger Montage, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung der Schweiger Montage sowie ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet sie Schweiger Montage GmbH darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

Der Entleiher verpflichtet sich, die Schweiger Montage GmbH von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer durch den Entleiher übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Die Schweiger Montage GmbH wird den Entleiher über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

11. Vermittlungsprovision

Bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Überlassung durch den Kunden oder ein mit ihm nach §18 AktG verbundenes Unternehmen steht dem Personaldienstleister Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision ist nach dem Bruttomonatsgehalt, bzw. einer Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens, das der Mitarbeiter nach der Übernahme erzielt, wie folgt gestaffelt:

- Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision 3,5 Bruttomonatsgehälter
- Bei einer Übernahme vom vierten bis sechsten Monat beträgt die Provision 2,5 Bruttomonatsgehälter
- Bei einer Übernahme vom siebten bis neunten Monat beträgt die Provision 2,0 Bruttomonatsgehälter
- Bei einer Übernahme vom neunten bis zwölften Monat beträgt die Provision 1,0 Bruttomonatsgehälter
- Bei einer Übernahme nach dem 12. Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr.

Provision ohne Zusammenhang zur Überlassung

Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Personaldienstleister dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Satz 1 und Satz 2 finden auch dann Anwendung, wenn das Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit einem mit dem Kunden nach § 18 AktG verbundenen Unternehmen zustande kommt. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

12. Vertragslaufzeit/ Kündigung

Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. Im Übrigen steht beiden Parteien während der ersten sechs Monate der Vertragslaufzeit das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen. Ab dem siebten Monat ununterbrochener Arbeitnehmerüberlassung verlängert sich die Kündigungsfrist für beide Parteien auf 10 Arbeitstage.

Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Die Schweiger Montage GmbH ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn

- a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder
- b) der Entleiher eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber der Schweiger Montage GmbH schriftlich ausgesprochen wird. Die durch die Schweiger Montage GmbH überlassenen Leiharbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

13. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Die von der Schweiger Montage GmbH entsandten Leiharbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Entleiher zu vereinbaren.

Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen der Schweiger Montage GmbH und dem Entleiher ist ausschließlich Sauerlach. Dies gilt auch dann wenn mindestens eine der Vertragsparteien keinen allgemeinen Gerichtsstand in Deutschland hat. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen der Schweiger Montage GmbH und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformereignis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.