

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für die **Sander Personalmanagement GmbH & Co KG**; die Firma wird nachfolgend „Verleiher“ genannt:

1.0 Der Verleiher stellt dem Entleiher seine Mitarbeiter auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vorübergehend zur Verfügung. Für den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen unter Ausschluss entgegenstehender Bedingungen des Entleihers selbst dann, wenn der Verleiher diesen nicht ausdrücklich widerspricht. Im Zweifel ist die Aufnahme der Tätigkeit des Mitarbeiters beim Entleiher als Anerkennung der Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen anzusehen.

1.1 Der Verleiher ist Arbeitgeber seiner Mitarbeiter. Auf diese Arbeitsverhältnisse findet ein zeitarbeitspezifischer Tarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung vollinhaltliche Anwendung. Die Mitarbeiter stehen in keiner vertraglichen Beziehung zum Entleiher. Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sowie etwaige neue Dispositionen sind ausschließlich mit dem Verleiher zu vereinbaren, wobei auf die besonderen Verhältnisse des Betriebes und die Wünsche des Entleihers Rücksicht genommen wird, soweit dies möglich ist. Der Verleiher ist berechtigt, aus organisatorischen, betrieblichen oder gesetzlichen Gründen Mitarbeiter abzurufen und die Erledigung der Arbeiten anderen Mitarbeitern zu übertragen. Er ist gemäß § 11 Abs. 5 AÜG nicht verpflichtet, seine Mitarbeiter in Entleiherbetriebe zu überlassen, die von einem Arbeitskampf betroffen sind.

2.0 Der Entleiher ist verpflichtet, einmal wöchentlich den Tätigkeitsnachweis zu prüfen und abzuzeichnen, den der Mitarbeiter des Verleihers ihm vorlegt. Andernfalls gilt der vom Mitarbeiter vorgelegte Tätigkeitsnachweis als vom Entleiher genehmigt.

2.1 Die aufgrund der Tätigkeitsnachweise erstellten Rechnungen sind bei Erhalt ohne Abzug fällig. Der Verleiher ist verpflichtet, Schecks in Zahlung zu nehmen. Eine etwaige Annahmeverweigerung erfolgt ohne Haftung der Verleiher nicht für eine nicht rechtzeitige Vorlegung, Protestierung, Benachrichtigung oder Regressnahme bei Nichteinlösung.

2.3 Für die Überlassung gelten die gemeinsam vereinbarten und im AÜV niedergelegten Verrechnungssätze auf Basis der im Unternehmen des Entleihers geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind mit folgenden Zuschlägen zu vergüten: a) bei Überstunden die ersten beiden Arbeitsstunden mit 25 % und jede weitere Arbeitsstunde mit 50 %; b) Spätschicht (14:00 Uhr bis 22:00 Uhr) mit 15 %; c) Nachtarbeit (22:00 Uhr bis 6:00 Uhr) mit 25 %; d) Samstagsarbeit gilt als Mehrarbeit und wird wie Überstunden (siehe unter a) abgerechnet; e) Sonntagsarbeit mit 50 %; f) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen mit 100 %, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes festgelegt bzw. vereinbart worden sind. Die Basis für die Berechnung der Zuschläge ist im AÜV ausdrücklich beziffert.

2.4 Im Falle des Verzuges ist der Verleiher berechtigt, dem Entleiher Verzugszinsen in Höhe von mindestens 4 % für das Jahr über dem jeweiligen Diskontsatz der Deutschen Bundesbank zu berechnen. Nach Ablauf eines Zeitraums von 30 Tagen, ab der in der Rechnung ausgewiesenen Fälligkeit, betragen die Verzugszinsen für das Jahr 5 % über dem Basissatz nach § 1 des Diskontsatz-Überleitungs-Gesetzes vom 9. Juni 1998. Die Geltendmachung eines weitergehenden Verzugschadens bleibt unberührt.

2.5 Der Entleiher darf mit Ansprüchen gegen den Verleiher aufrechnen, sofern seine Gegenansprüche unstreitig und rechtskräftig festgestellt worden sind.

2.6 Die Mitarbeiter des Verleihers sind nicht zum Inkasso berechtigt.

3.0 Die Mitarbeiter des Verleihers sind schriftlich zu strengem Stillschweigen über alle Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.

4.0 Die Mitarbeiter sind sorgfältig ausgewählt. Dennoch ist der Entleiher gehalten, sich seinerseits von der Eignung des ihm überlassenen Mitarbeiters für die vorgesehene Tätigkeit zu überzeugen und eventuelle Beanstandungen über ihn an den Verleiher zu richten.

4.1 Stellt der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Mitarbeiter sich nicht für die vorgesehene Tätigkeit eignet und besteht er dem Verleiher gegenüber auf Austausch des Mitarbeiters, werden ihm bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet.

4.2 Im Übrigen kann der Verleiher nur für die Auswahl einstehen, dass seine Mitarbeiter für den vorgesehenen Einsatz generell geeignet sind und ihre Leistungen entsprechend den gestellten Anforderungen erbringen können. Eine weitergehende Haftung besteht nicht. Reklamationen über die Eignung eines Mitarbeiters sind am Tage ihrer Feststellung, spätestens binnen einer Woche nach der Entstehung des die Reklamation begründenden Umstandes bei ihm geltend zu machen. Verspätete Reklamationen geben dem Kunden keinerlei Ansprüche. Bei rechtzeitiger berechtigter Reklamation steht der Verleiher dem Entleiher für einen Austausch des Mitarbeiters durch einen anderen geeigneten Mitarbeiter ein; weitergehende Ansprüche, insbesondere Schadenersatzansprüche, gegen den Verleiher sind ausgeschlossen, es sei denn, dass ihm ein Auswahlverschulden nachgewiesen wird. In diesem Fall steht er für etwaige Schäden bis in Höhe der Deckung durch seine Haftpflichtversicherung ein.

4.3 Der Verleiher kann keine Haftung übernehmen, soweit seine Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten, wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren oder anderen Wertsachen betraut werden.

4.4 Mit Rücksicht darauf, dass seine Mitarbeiter in den Betriebsräumen und Arbeitsstätten des Entleihers unter dessen Weisung, Aufsicht und Leistungskontrolle tätig werden, kann er nicht für Schäden haften, die seine Mitarbeiter an Gegenständen verursachen, an oder mit denen sie arbeiten, eben so wenig für sonstige fahrlässige oder vorsätzliche Schadenszufügung durch seine Mitarbeiter. Sofern Sachen oder Personen durch Mitarbeiter des Verleihers während ihrer Tätigkeit für den Entleiher zu Schaden kommen, hat der Entleiher den Verleiher von einer Inanspruchnahme durch Dritte freizustellen.

5.0 Der Entleiher verpflichtet sich, die Mitarbeiter des Verleihers vor Arbeitsaufnahme gemäß § 12 Abs. 2 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen. Unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der überlassenen Mitarbeiter, hat der Entleiher diese mit den arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie den für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz

geltenden Unfallverhütungs- und sonstigen Arbeitsschutzvorschriften vertraut zu machen und für deren Einhaltung zu sorgen. Der Entleiher hat alle Vorrichtungen, Gerätschaften und Räume so einzurichten und zu unterhalten sowie die unter seiner Aufsicht stattfindenden Arbeitsabläufe so zu regeln, dass die Mitarbeiter dauerhaft entsprechend den Arbeitsschutzbestimmungen beschäftigt und gegen Gesundheitsschäden geschützt werden. Der Entleiher ist insbesondere verpflichtet, die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen und auf deren Verwendung zu achten. Soweit der Entleiher gemäß § 5 ArbSchG zu einer Gefährdungsanalyse für die durch unsere Mitarbeiter durchzuführenden Tätigkeit verpflichtet ist, gewährt er den unter Punkt 5.5 genannten Mitarbeitern des Verleihers Einblick in deren Dokumentation.

5.1 Soweit die Mitarbeiter des Verleihers während ihrer Tätigkeit im Betrieb des Entleihers chemischen, physikalischen oder biologischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder gefährdende Tätigkeiten im Sinne der Unfallverhütungsvorschrift „BGV A 4“ ausüben, hat der Entleiher unter Zustimmung des Verleihers vor Beginn dieser Tätigkeit die vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen und dem Verleiher die Untersuchungsergebnisse mitzuteilen.

5.2 Der Entleiher ist verpflichtet, Maßnahmen und Einrichtungen zur Ersten Hilfe gemäß der Unfallverhütungsvorschrift „BGV A 5“ auch für die Mitarbeiter des Verleihers bereitzustellen.

5.3 Die Mitarbeiter des Verleihers sind bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft unfallversichert. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher etwaige Arbeitsunfälle seiner Mitarbeiter unverzüglich zu melden. Meldepflichtige Arbeitsunfälle werden grundsätzlich gemeinsam untersucht.

5.4 Falls die Mitarbeiter des Verleihers aufgrund von mangelhaften bzw. nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen oder -ausrüstungen oder ohne Schutzkleidung die Aufnahme oder die Fortsetzung ihrer Tätigkeit beim Entleiher berechtigterweise ablehnen, schuldet der Entleiher dennoch die vereinbarte Vergütung für die Arbeitszeit, zu der die Mitarbeiter dem Entleiher zur Verfügung standen.

5.5 Die von der Geschäftsführung des Verleihers beauftragten Personen sowie seine Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind berechtigt und verpflichtet, die Einhaltung dieser Arbeitsschutzverpflichtungen durch Arbeitsplatzbesuche zu überprüfen. Insoweit räumt der Entleiher diesen ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungs-ort der Mitarbeiter des Verleihers ein.

6.0 Falls der Mitarbeiter des Verleihers seine Tätigkeit beim Entleiher nicht aufnimmt oder der Tätigkeit fernbleibt, wird der Entleiher unverzüglich den Verleiher unterrichten.

7.0 Der Verleiher ist berechtigt, seine Leistungen zurückzubehalten, wenn der Entleiher seinen Verpflichtungen aus diesem oder einem früheren Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder aus sonstiger Geschäftsbeziehung ganz oder teilweise nicht erfüllt und der Verleiher ihm bereits eine angemessene Nachfrist zur Erfüllung gesetzt hat.

7.1 Der Verleiher ist darüber hinaus berechtigt, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen. Ein solcher Grund liegt insbesondere vor, wenn der Entleiher mit seiner Zahlungsverpflichtung aus diesem oder einem früheren Vertrag in Verzug geraten ist und er auch eine angemessene Nachfrist hat verstreichen lassen; der Entleiher die Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag verweigert oder sich aus den Umständen ergibt, dass die Erfüllung der Verpflichtungen des Entleihers erheblich gefährdet erscheinen, dass z. B. Zahlungsverpflichtungen aufgrund wesentlicher Verschlechterung der Vermögensverhältnisse des Entleihers durch einen Antrag auf Eröffnung des Konkurs- oder Vergleichsverfahrens, durch Vollstreckungsmaßnahmen, Wechselproteste o. ä. gefährdet sind oder der Entleiher seine Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt.

8.0 Vermittlungsprovision: Bei der Übernahme des Zeitarbeitnehmers vor, aus oder nach der Überlassung steht dem Verleiher eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision ist wie folgt gestaffelt: Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision 2,0 Bruttomonatsgehälter; bei einer Übernahme nach drei Monaten beträgt die Provision 1,5 Bruttomonatsgehälter; bei einer Übernahme nach sechs Monaten beträgt die Provision 1,0 Bruttomonatsgehalt; bei einer Übernahme nach neun Monaten beträgt die Provision 0,5 Bruttomonatsgehälter, jeweils zusätzlich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Nach einer Überlassungsdauer von über zwölf Monaten wird keine Provision mehr erhoben. Mit „Bruttomonatsgehalt“ ist das zum Zeitpunkt der Übernahme beim Verleiher geltende Monatsgehalt auf Basis von 151,67 Stunden im Monat gemeint.

8.1 Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Zeitarbeitnehmers 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. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dem Entleiher steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

9.0 Im Zusammenhang mit etwaig zutreffenden und zu berücksichtigenden **Branchenzuschlag-Tarifverträgen** stellt der Entleiher dem Verleiher gemäß §§ 280, 281 BGB von allen Schadenersatzansprüchen seiner Mitarbeiter, die auf Falschangaben des Entleihers oder unterlassene Mitteilungen über Änderungen der zugrunde liegenden Tariflöhne (Vergleichslöhne) oder Umsetzungen in andere Arbeitsbereiche resultieren, frei.

10.0 Falls einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder Teile davon unwirksam sein sollen, wird hierdurch die Wirksamkeit der Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Übrigen nicht berührt. Die Vertragspartner werden alsdann anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dem beabsichtigten Zweck entsprechende Regelung in zulässiger Weise treffen.

11.0 Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sowie etwaige Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch den Verleiher.

12.0 Gerichtsstand ist der Sitz des Verleihers.