ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

Stand: Juli 2019

§ 1 Allgemeines

(1) Für sämtliche von ***Steel & More GmbH*** (im Folgenden: Personaldienstleister) aus und im Zusammenhang mit dem Rahmen-/Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäfts-bedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Verleiher nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

(2) Abweichende Vereinbarungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und sowohl vom Personaldienstleister als auch vom Auftraggeber unterschrieben sind. Dies gilt auch für die Änderung der Schriftformabrede.

§ 2 Vertragsabschluss

- Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters nach Maßgabe des Rahmen-/ Arbeitnehmerüberlassungs-vertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Rahmen-/ Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Personaldienstleister keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG).

- Die Angebote des Personaldienstleister erfolgen als Aufforderung zur Abgabe einer Bestellung auf der Grundlage dieser Bedingungen.

- Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Leiharbeitnehmer abgeschlossen hat, die iGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Personaldienstleister stellt dadurch sicher, dass der in § 8 benannte Grundsatz der Gleichstellung abgewendet wird. Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

- Der Auftraggeber verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund dem Personaldienstleister unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.

§ 3 Rücktritt/Leistungsbefreiung

(1) Der Personaldienstleister kann ganz oder teilweise vom Vertrag zurücktreten, wenn und soweit die Überlassung von Arbeitskräften durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Personaldienstleister schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Als solche außergewöhnlichen Umstände gelten insbesondere ein Arbeitskampf, gleich, ob im Betrieb des Auftraggebers oder beim Personaldienstleister, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Das Rücktrittsrecht besteht nicht, wenn der Personaldienstleister die außergewöhnlichen Umstände zu vertreten hat.

(2) Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, ist der Personaldienstleister vom Auftraggeber hiervon umgehend zu unterrichten. Der Personaldienstleister ist berechtigt und nur bei schriftlichem Verlangen des Auftraggebers auch verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies trotz Bemühens des Personaldienstleisters nicht möglich, wird der Personaldienstleister für die Zeiten von der Überlassungspflicht befreit, in denen der Zeitarbeitnehmer unentschuldigt fehlt. Eine Schadensersatzverpflichtung des Personaldienstleisters wegen unentschuldigten Fehlens des Zeitarbeitnehmers ist ausgeschlossen.

§ 4 Arbeitsverhältnis

(1) Der Personaldienstleister ist Arbeitgeber des Leiharbeitenehmers nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

(2) Während des Arbeitseinsatzes untersteht der Leiharbeitnehmer den Weisungen des Auftraggebers. Der Auftraggeber darf dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören. Insbesondere ist es dem Auftraggeber untersagt, ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Personaldienstleisters, den Leiharbeitnehmer mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen.

§ 5 Arbeitsunfälle / -Schutzmaßnahmen / Fürsorge- / Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Auftraggeber gegenüber dem Leiharbeitnehmer die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. So hat der Auftraggeber sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmer die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutz-vorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der »Ersten Hilfe« gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Leiharbeitnehmer eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Auftraggeber vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung

durchzuführen. Soll der Leiharbeitnehmer zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Auftraggeber diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen. Der Auftraggeber hat den Leiharbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Personaldienstleisters. Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter vom Auftraggeber eingeräumt.

(1) Der Auftraggeber ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Personaldienstleister sofort anzuzeigen und die Einzelheiten auch schriftlich mitzuteilen.

(1) Betreibt der Auftraggeber selbst eine Arbeitnehmerüberlassungsfirma, so ist es ihm ausdrücklich untersagt, den Leiharbeitnehmer weiter zu überlassen (Kettenverleih).

(4) Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Leiharbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Leiharbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Leiharbeitnehmer vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

§ 6 Verschwiegenheit

(1) Der Personaldienstleister sowie der überlassene Leiharbeitnehmer sind zur Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Auftraggebers verpflichtet.

(1) Der Auftraggeber verpflichtet sich, seitens des Personaldienstleisters übermittelte Daten (vor allem solche des Leiharbeitnehmer) nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis des Personaldienstleisters an Dritte weiterzuleiten.

§ 7 Zurückweisung

(1) Ist der Auftraggeber mit den Leistungen des Leiharbeitnehmer nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.

(1) Zu einem späteren Zeitpunkt kann der Auftraggeber den Leiharbeitnehmer mit Wirkung für die nächste Schicht nur dann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu einer personen- und/oder verhaltens-bedingten ordentlichen Kündigung berechtigen würde,

(1) Der Auftraggeber kann den Zeitarbeitnehmer mit sofortiger Wirkung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.

(1) Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister unter Angabe der Gründe erfolgen.

§ **8 Austausch eines Zeitarbeitnehmers**

(1) In den Fällen der Zurückweisung nach § 7 ist der Personaldienstleister berechtigt, einen anderen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer zu überlassen. Eine solche Verpflichtung trifft den Personaldienstleister aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Leiharbeitnehmer nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.

(2) Der Personaldienstleister ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Arbeitnehmer auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Zeitarbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister ist dabei bemüht, die besonderen Interessen und Verhältnisse im Betrieb des Auftraggebers zu berücksichtigen.

§ 9 Vergütung

(1) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, gelten die genannten Preise freibleibend und ohne Zuschläge. Grundlage der Berechnung der nachstehenden Zuschläge ist die im Unternehmen des Auftraggebers geltende regelmäßige tägliche/wöchentliche Arbeitszeit.

(1) Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind nach individuell im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu vereinbarenden Zuschlägen zu vergüten. Die Überstundenberechnung bezieht sich immer auf die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag) bzw. anteilig bei einem kürzeren Einsatz. Diese erfolgt jeweils ab der im Vertrag benannten vollendeten Wochenstunde. Bei der Berechnung der Zuschläge sind darüber hinaus die normalen Feiertage von den besonderen (Weihnachtsfeiertage, 1. Januar, Osterfeiertage, 1.Mai) zu unterscheiden.

(1) Schichtarbeit liegt immer dann vor, wenn im Betrieb des Auftraggebers regelmäßig in Wechselschicht gearbeitet wird. Weitere Zulagen bedürfen einer besonderen Vereinbarung.

(1) Beim Zusammentreffen von Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschlägen ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu vergüten.

(5) Fahrtkosten und Auslösungen sind nur nach gesonderter Vereinbarung zu vergüten.

§ 10 Zahlung

(1) Abgerechnet wird, soweit nichts anderes vereinbart ist, wöchentlich und zum Ende eines Kalendermonats, Abrechnungsgrundlage sind die vom Auftraggeber zu unterzeichnenden Zeitnachweise des Leiharbeitnehmer. Die Zeitnachweise werden dem Auftraggeber wöchentlich, und zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt. Die vom Personaldienstleister erteilten Rechnungen sind, soweit im Vertrag nichts anderes vereinbart, binnen 8 Tagen nach Rechnungsstellung fällig und zahlbar ohne jeden Abzug. Reklamationen sind nur binnen 8 Tagen nach Rechnungseingang möglich.

(1) Der Leiharbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

(3) Gerät der Auftraggeber in Zahlungsverzug, so ist der Personaldienstleister befugt, sämtliche offenen - auch gestundeten - Rechnungen sofort fällig zu stellten und vom Auftraggeber den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Darüber hinaus ist er berechtigt, vom Tage des Verzugs an, für jede Mahnung eine Mahngebühr in Höhe von 1,50 €, sowie Verzugszinsen in Höhe der jeweiligen Kontokorrentzinsen zu verlangen. Dies Recht steht dem Personaldienstleister ebenso zu, wenn in den Vermögensverhältnissen des Auftraggebers eine wesentliche Verschlechterung eintritt.

§ 11 Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht

Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber dem Personaldienstleister aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

§ 12 Abtretung

Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit dem Personaldienstleister an Dritte zu übertragen.

§ 13 Gewährleistung/Haftung

(1) Der Personaldienstleister haftet nur für die ordnungsgemäße, sorgfältige Auswahl der Leiharbeitnehmer für die vertraglich festgelegten Tätigkeiten sowie für die nachgewiesenen Qualifikationen. Der Personaldienstleister ist nicht verpflichtet, zu prüfen, ob die vorgelegten Zeugnisse rechtmäßig erlangt wurden.

(1) Der Personaldienstleister haftet jedoch nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Zeitarbeitnehmer, **insbesondere nicht für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht.**

(1) Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben.

(1) Die Haftung des Personaldienstleister sowie seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen ist auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden beschränkt; diese Haftungsbeschränkung gilt nicht, wenn der Personaldienstleister sowie seine gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen die Schäden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, oder die Schäden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit entstanden sind, in diesen Fällen haftet der Personaldienstleister sowie seine gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen auch für leichte Fahrlässigkeit.

(1) Eine verschuldensunabhängige Haftung des Verleihers ist ausgeschlossen.

(1) Im Falle der Haftung des Personaldienstleisters ist diese auf einen Betrag von 1.000.000.00 € (i.W. Eine Million Euro) begrenzt.

(7) Sollte der Auftraggeber seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nach 2.4 nicht nachkommen, so stellt er den Personaldienstleister von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers aus Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

§ 14 Kündigung

(1) Der Rahmenvertrag kann ordentlich mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden. Dies gilt auch bei befristeten Rahmenverträgen.

(1) Macht der Personaldienstleister in den Fällen des §. 8. nicht von seinem Recht des Austauschs des Zeitarbeitnehmers Gebrauch, (§ 8 Abs. 1), kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

(3) Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Auftraggebers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird. Eine nur dem Zeitarbeitnehmer mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

§ 15 Gerichtsstand

Soweit der Auftraggeber Vollkaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle, sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber ergebenden Streitigkeiten - auch im Wechsel-, Scheck-, und Urkundenprozess – der Hauptsitz des Personaldienstleisters.

§ 16 Salvatorische Klausel

Sollten Teile dieser Bedingungen unwirksam sein oder werden, bleibt die Gültigkeit der übrigen Punkte erhalten. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine rechtlich zulässige Bestimmung zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.

§ 17 Anlagen

Die beigefügten Anlagen sind Bestandteil dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen.