

I. Allgemeine Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher / Entleiher

1. Allgemeines

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen der ADVANTA Management GmbH (nachfolgend auch „Verleiher“) sind Bestandteil des mit dem Kunden (nachfolgend auch „Entleiher“) abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nebst Anlagen (§12 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG) und gelten in Ergänzung dazu. Der Geltung von abweichend Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers wird ausdrücklich widersprochen. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Verleihers gelten auch für die weitere Geschäftsbeziehung, insbesondere Folgegeschäfte, selbst wenn bei deren Abschluss nicht nochmals darauf hingewiesen wird.

2. Vertragliche Beziehungen

Es bestehen allein vertragliche Beziehungen Verleiher und dem Entleiher. Art und Umfang der auszuübenden Arbeit sowie die Arbeitseinteilung der überlassenen Arbeitnehmer sind daher mit dem Verleiher zu vereinbaren. Die überlassenen Mitarbeiter sind nicht berechtigt, von dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarungen abzuweichen.

3. Erlaubnis

Der Verleiher verfügt über die unbefristete Erlaubnis zur Überlassung von Arbeitnehmern, die ihm durch die Regionaldirektion Nord der Arbeitsagentur erteilt wurde.

4. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Für jeden Auftrag muss gem. § 12 AÜG zwischen Verleiher und Entleiher ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden.

5. Arbeitgeberfunktion

Der Verleiher ist Arbeitgeber der überlassenen Arbeitnehmer gemäß AÜG mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten.

6. Tarifverträge

Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB abgeschlossenen Tarifverträge in die zwischen Verleiher und den Arbeitnehmern geschlossene Arbeitsverträge, bestehen die Verpflichtungen gem. §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 S. 1 AÜG nicht. Damit entfällt die Dokumentationspflichtung des Entleihers bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes seiner vergleichbaren Beschäftigten, § 12 Abs. 1 S. 3 AÜG.

7. Einsatz

Die überlassenen Mitarbeiter dürfen nur für die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden.

8. Austausch eines Mitarbeiters

Der Verleiher ist berechtigt, während der Ausführung des Auftrages den überlassenen Mitarbeiter abzurufen und durch einen anderen zu ersetzen.

9. Genehmigungen

Die gegebenenfalls notwendigen behördlichen oder anderen Genehmigungen und Zustimmungen hat der Entleiher vor Arbeitsaufnahme auf eigene Kosten beizubringen.

10. Überlassung an Dritte

Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist untersagt.

11. Überlassungsdauer

Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (8 Stunden). Die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung ist auf Grund der Regelungen des AÜG gesetzlich nicht mehr limitiert.

12. Inkasso

Der vom Verleiher überlassene Mitarbeiter hat keine Inkassoberechtigung. Er darf auch nicht ohne eine vom Verleiher erteilte schriftliche Genehmigung mit Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Vorschüsse oder Zahlungen des Entleihers darf der vom Verleiher überlassene Mitarbeiter nicht in Empfang nehmen.

13. Hinweispflicht des Entleihers

Der Entleiher ist gem. § 12 Abs. 1 S. 3 AÜG verpflichtet, in dem zu schließenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag anzugeben, welche besonderen Merkmale, die für den Leiharbeiter vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist. Ferner sind vom Entleiher anzugeben, welche in seinem Betrieb für einen vergleichbaren Arbeitnehmer wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes gelten. Die vorstehenden Verpflichtungen gelten dann nicht, wenn die Voraussetzungen einer der beiden in §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG genannten Ausnahmen vorliegen, dass heißt insbesondere dann, wenn für das Arbeitsverhältnis des überlassenen Mitarbeiters tarifvertragliche Regelungen gelten (siehe oben I. 6).

14. Arbeitskampf

Bei einem legalen Arbeitskampf werden keine Arbeitnehmer überlassen.

15. Vermittlungsprovision/Personalvermittlung

Wird zwischen dem Entleiher und dem ihm überlassenen Arbeitnehmer während der Arbeitnehmerüberlassung oder innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Leiharbeitsvertrages (abgeschlossen zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer) ein Arbeitsverhältnis begründet, gilt dies als Arbeitsvermittlung durch den Verleiher. In diesem Falle ist der Entleiher verpflichtet, eine Vermittlungsprovision in Höhe des 240-fachen vereinbarten Stundenverrechnungssatzes (netto, ohne Umsatzsteuer) zu zahlen. Diese Vermittlungsprovision reduziert sich für jeden der Vermittlung direkt vorangegangenen Überlassungsmonat um je 1/12. Nach einer Gesamtüberlassungsdauer von 12 Monaten (hierbei werden auch Zeiträume berücksichtigt, für die der überlassene Leiharbeitnehmer gegenüber dem Verleiher Ansprüche auf Entgelt ohne Arbeitsleistung hat) besteht ein Anspruch auf die Vermittlungsprovision nicht mehr.

Erfolgt die Übernahme des Arbeitnehmers ohne vorherige Überlassung, hat der Verleiher Anspruch auf ein Vermittlungshonorar in Höhe von 2 Bruttomonatsgehältern entsprechend des mit dem Entleiher abgeschlossenen Arbeitsvertrages.

Diese Verpflichtungen gelten entsprechend bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem überlassenen Arbeitnehmer und einem mit dem Entleiher verbundenen Unternehmen im Sinne des AktG (Aktiengesetz) bzw. bei einer Übernahme ohne vorherige Vermittlung, wobei auch eine nur teilweise identische Organstellung ausreichend ist.

Das jeweilige Honorar ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Leiharbeitnehmer vermittelten Mitarbeiter und dem Entleiher oder dem mit dem Entleiher verbundenen Unternehmen. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher unverzüglich über den Abschluss des Arbeitsvertrages in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen des Verleihers besteht eine Auskunftspflicht.

Die vorstehend vereinbarten Provisionen sind zzgl. der jeweils gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer geschuldet.

16. Abwerbung von Mitarbeitern

a) Der Entleiher verpflichtet sich, die an ihn überlassenen Arbeitnehmer des Verleihers während das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und seinem Leiharbeitnehmer besteht, auf welcher Rechtsgrundlage auch immer, nicht zu beschäftigen bzw. nicht von einem anderen Unternehmen zu entleihen.

Der Entleiher verpflichtet sich, vor Aufnahme jeglicher Tätigkeit eines Mitarbeiters des Verleihers bei ihm, den Verleiher darüber zu informieren. Sofern der Mitarbeiter noch in einem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher steht, muss der Entleiher die Beschäftigung des Leiharbeitnehmers bis zur Beendigung dessen Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher auf dessen Verlangen unterlassen.

b) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Verleiher und des an den Entleiher überlassenen Mitarbeiters bestehen die Verpflichtungen, wie unter Ziffer 1. entsprechend, wenn der frühere Mitarbeiter des Verleihers vom Entleiher außerhalb eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher oder einem anderen Unternehmen mit Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis für den Entleiher tätig wird, z. B. als Selbständiger oder als Arbeitnehmer eines Dritten im Rahmen einer anderen Form des drittbezogenen Personaleinsatzes. Diese Verpflichtung besteht für einen Zeitraum von 3 Monaten nach Beendigung des zuletzt abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages.

II. Verhältnis zwischen Entleiher und überlassenem Mitarbeiter

1. Weisungsrecht

Der Entleiher ist berechtigt, dem überlassenem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen und durch den mit dem Mitarbeiter geschlossenen Arbeitsvertrag beziehungsweise durch sonstige rechtliche Vorschriften (z.B. § 106 Gewerbeordnung) gedeckt sind.

2. Tätigkeit

Dem überlassenen Mitarbeiter dürfen nur solche Tätigkeiten übertragen werden, die dessen Berufsfeld entsprechen. Weiterhin dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge bedient werden, die für die Tätigkeit erforderlich sind.

3. Pflichten des Entleihers

Der Entleiher ist verpflichtet, die überlassenen Mitarbeiter in die Tätigkeiten einzuweisen, sie während der Tätigkeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der Entleiher hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

Der Entleiher hat darüber hinaus den überlassenen Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den überlassenen Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.

Arbeiten, bei denen der überlassene Mitarbeiter unmittelbar mit Gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommt, sind mit dem Verleiher vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen. Dem Verleiher ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich des überlassenen Mitarbeiters zu gestatten.

4. Arbeitsnachweis

Der überlassene Mitarbeiter ist gegenüber dem Verleiher verpflichtet, die geleisteten Stunden durch täglich zu erstellende Arbeitsnachweise zu belegen. Diese Arbeitsnachweise sind dem Entleiher vorzulegen. Der Entleiher ist verpflichtet diese Arbeitsnachweise zu unterzeichnen. Das Original gehört dem Verleiher, der Entleiher erhält eine Durchschrift. Sollte am Einsatzort des überlassenen Mitarbeiters kein für die Unterzeichnung des Arbeitsnachweises berechtigter Mitarbeiter des Entleihers vor Ort sein, gilt die Unterschrift eines am Einsatzort tätigen Mitarbeiters des Entleihers als maßgebend.

Sofern die Unterzeichnung durch den Entleiher nicht erfolgt, verweigert wird oder aus sonstigen Gründen nicht erlangt werden kann, gilt der vom überlassenen Mitarbeiter unterzeichnete Nachweis als maßgebend. Bei Zweifeln ist der Entleiher berechtigt, bezüglich des Umfangs der geleisteten Stunden den Gegenbeweis zu führen.

Einwände bezüglich des vom überlassenen Mitarbeiter unterzeichneten Stundennachweises sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich vom Entleiher gegenüber dem Verleiher unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist gelten die vom überlassenen Mitarbeiter allein unterzeichneten Arbeitsnachweise vom Entleiher als genehmigt.

III. Gewährleistung

1. Eignung des überlassenen Mitarbeiters

Stellt der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme des überlassenen Mitarbeiters fest, dass dieser für die Arbeiten nicht geeignet ist und verlangt er den Austausch gegen einen anderen Mitarbeiter, wird für die geleisteten Arbeitsstunden des ausgetauschten Mitarbeiters eine Vergütung nicht berechnet.

2. Beanstandung

Beanstandungen wegen der Arbeit des überlassenen Mitarbeiters sind unverzüglich geltend zu machen. Sie sind spätestens innerhalb von einer Woche seit Entstehen des die Beanstandung begründeten Umstandes schriftlich vom Entleiher dem Verleiher mitzuteilen.

3. Haftung des Verleihers

Der Verleiher haftet für berechtigte und rechtzeitig geltend gemachte Beanstandung nur auf Nacherfüllung, dass heißt nach Wahl des Verleihers entweder auf Nachbesserung – soweit diese möglich ist – oder auf Stellung einer Ersatzkraft.

Der Verleiher haftet nicht für Schäden, die der Entleiher in Ausübung seiner Weisungs- und Kontrollfunktion verursacht. Die Verpflichtung des Verleihers gegenüber dem Entleiher zum Schadenersatz ist ausgeschlossen, es sei denn, dass dem Verleiher oder dem von ihm überlassenen Leiharbeiter Vorsatz / grobe Fahrlässigkeit zur Last fällt.

IV. Vergütung/Rechnungslegung

1. Vergütung

Es gilt der jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz netto ohne die gesetzliche Mehrwertsteuer. Die vereinbarten Stundenverrechnungssätze gelten ferner ohne Zuschläge für Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit sowie sonstige Zuschläge Fahrtkosten und ähnliches.

2. Preisgleitklausel

Die Vergütung entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Sie haben Gültigkeit für einen Überlassungszeitraum von bis zu 6 Monaten. Danach ist der Verleiher berechtigt die vereinbarten Preise auf Grund tariflicher Lohnerhöhungen und anderer Umstände in Höhe der effektiv eingetretenen Kostensteigerungen anzuhoben.

Überstunden/Mehrarbeit, Sonn-/Feiertags- sowie Nachtzuschläge werden auf der Basis der tariflichen Arbeitszeit wie folgt berechnet:

Überstunden-/Mehrarbeitszuschläge ab 40 Stunden pro Woche	25%
Nachtarbeitszuschlag (ab 22:00 Uhr)	25%
Sonn- und Feiertagsarbeit sowie 24. und 31. Dez. ab 12:00	100%

3. Rechnungslegung

Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Grund der Stundennachweise. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Zuschläge und sonstige Vergütungen (z.B. Fahrtkosten, Auslöse) werden gesondert ausgewiesen. [Siehe auch II. 4.]

4. Fälligkeit/Verzugszinsen

Die Rechnungen sind zahlbar sofort nach Erhalt ohne Abzug. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung. Es gilt generell ein Verzugszinssatz in Höhe von z. Zt. 9,14 Prozentpunkten pro Jahr.

5. Vergütung ohne schriftlichen Überlassungsvertrag

Erfolgt die Arbeitnehmerüberlassung, ohne dass aufgrund des Verhaltens des Entleihers ein schriftlicher Überlassungsvertrag mit dem Verleiher zu Stande kommt, gelten die zuletzt zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vereinbarten Vergütungssätze entsprechend. Sofern zuvor eine Überlassung noch nicht erfolgt ist, sind die üblichen Vergütungen geschuldet, einschließlich den unter Ziff. 2 genannten Zuschlägen.

6. Aufrechnung

Der Entleiher ist nicht berechtigt, mit eigenen Forderungen gegen den Verleiher aufzurechnen, es sei denn die Gegenforderungen sind unbestritten, Gegenstand eines Gerichtsverfahrens und entscheidungsreif (keine bzw. keine weitere Beweiserhebung erforderlich) oder rechtskräftig festgestellt.

V. Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

1. Kündigungsfrist

Eine vorzeitige Kündigung wird ausgeschlossen. Innerhalb der ersten fünf Arbeitstage des überlassenen Mitarbeiters kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einer Frist von 2 Arbeitstagen zum Ende eines Arbeitstages, bis zu einem Monat mit einer Frist von 10 Arbeitstagen zum Freitag einer Woche gekündigt werden. Danach beträgt die Kündigungsfrist 15 Arbeitstage zum Freitag einer Woche.

2. Fristlose Kündigung

Eine fristlose Kündigung ist daneben für beide Vertragsparteien nur aus wichtigem Grund zulässig. Der Verleiher ist zur fristlosen Kündigung insbesondere dann berechtigt, wenn:

- der Entleiher seine Zahlung einstellt oder über sein Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt wird
- eine Verschlechterung des wirtschaftlichen Verhältnisses des Entleihers eintritt
- der Entleiher seine Pflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit der überlassenen Arbeitnehmer nicht erfüllt
- für die überlassenen Arbeitnehmer unzumutbare Arbeitsbedingungen vorliegen
- eine Weiterbeschäftigung des überlassenen Mitarbeiters aus „wichtigem Grund“ im Sinne des § 626 Abs.1 BGB nicht zumutbar ist.

3. Kündigungserklärung

Kündigungen bedürfen der Schriftform und können nur gegenüber vertretungsberechtigten Personen des Verleihers nicht jedoch gegenüber anderen z. B. den überlassenen Mitarbeiter ausgesprochen werden.

VI. Unfallmeldung

Der Verleiher ist im Falle eines Arbeitsunfalls des Arbeitnehmers durch den Entleiher noch am Unfalltage zu verständigen. Die zuständige Berufsgenossenschaft ist die VBG Hamburg.

VII. Sonstige Vereinbarung

1. Referenz

Der Entleiher erklärt sich damit einverstanden, dass er in eine Referenzliste des Verleihers aufgenommen wird. Diese Referenzliste dient ausschließlich als Beleg, dass der Entleiher mit dem Verleiher im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung in einer Geschäftsbeziehung steht bzw. gestanden hat. Die Nennung des Entleihers erfolgt nur nach folgenden Maßgaben: Der Verleiher nennt ausschließlich die Firmierung des Entleihers, ohne weitere Angaben, wie z. B. Adresse oder Zahl der überlassenen Mitarbeiter. Der Entleiher hat jederzeit das Recht, seine Zustimmung zur Aufnahme in die Referenzliste zu widerrufen und seine Löschung zu verlangen.

2. Nebenvereinbarungen/Ergänzungen.

Sonstige Vereinbarungen oder Nebenabreden und/oder Ergänzungen, die sich nicht aus dem schriftlichen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ergeben, bestehen nicht.

3. Schriftformklausel

Änderungen, Ergänzungen sowie die Aufhebung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; ebenso ist eine Änderung der Schriftformklausel nur schriftlich zulässig.

4. Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Hamburg, Amtsgericht Hamburg-Mitte, Landgericht Hamburg.

5. Rechtserhaltende Klausel

Sollte eine der vorstehenden Regelungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden beziehungsweise ganz oder teilweise unvollständig sein, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind verpflichtet an Stelle der unwirksamen/unvollständigen Regelungen eine dieser wirtschaftlich entsprechenden rechtlich zulässigen Vereinbarung zu treffen.