

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Stand April 2014



§1 Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Für sämtliche von smartjobs personaldienstleistungen GmbH (Verleiher) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (Entleiher) gelten auch dann nicht, wenn der Auftragnehmer nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

§2 Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

- 1) Der Verleiher erklärt, dass er die notwendige Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Sinne von §1 Abs.1 AÜG besitzt, die zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden ist.
- 2) Der Verleiher wird den Entleiher unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 AÜG informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.
- 3) Der Verleiher verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Entleiher vorzuzeigen.

§3 Vertragsabschluss

- 1) Der AÜV im Sinne von §12 AÜG bedarf der Schriftform.
- 2) Der Entleiher ist verpflichtet, die ihm vom Verleiher zugestellten Vertragsunterlagen zu unterzeichnen und ein unterschriebenes Vertragsexemplar an den Verleiher zurückzusenden. Der Verleiher ist nicht verpflichtet, seine Mitarbeiter zu überlassen, ohne dass ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen ist.

§4 Gegenstand des Vertrages

- 1) Der Verleiher verpflichtet sich, dem Betrieb des Entleihers auf Anforderung Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher stehen, zur Arbeitsleistung zu überlassen.
- 2) Der Entleiher setzt die Arbeitnehmer nur in dem Betrieb /den Betrieben ein, die im AÜV genannt ist /sind. Der Einsatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Mitarbeitern innerhalb des Betriebes und die Verwendung der überlassenen Mitarbeiter außerhalb der vereinbarten Tätigkeiten ist nicht zulässig.
- 3) Der Entleiher verpflichtet sich, Arbeitnehmer in dem im AÜV genannten Umfang abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen.
- 4) Die Überlassung erfolgt in jedem Falle vorübergehend.

§5 Personalauswahl, Personaleinsatz

- 1) Die Personalauswahl erfolgt durch den Verleiher auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.
- 2) Der Verleiher verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Verleiher, nur solches Personal auszuwählen und dem Entleiher zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
- 3) Der Verleiher gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeiter, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
- 4) Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates sind, zur Aufnahme der Tätigkeit nach dem Aufenthaltsgesetz, der Arbeitsgenehmigungsverordnung oder sonstiger auf Grundlage der vorgenannten Gesetze ergangener Verordnungen oder ihnen nachfolgenden Gesetze berechtigt sind. Auf Nachfrage des Entleihers sind vom Verleiher entsprechende Nachweise vorzulegen.
- 5) Der Verleiher ist berechtigt, ausgesuchte Mitarbeiter jederzeit im Rahmen der jeweiligen Qualifikation auszutauschen. Falls der Entleiher für die Überlassung einen bestimmten, namentlich genannten Mitarbeiter fordert, ist der Verleiher berechtigt, den speziellen Mitarbeiter gegen einen Mitarbeiter gleicher Qualifikation auszutauschen, falls dieser z.B. während der vorgesehenen Überlassungsdauer ausscheidet oder arbeitsunfähig erkrankt oder in Urlaub geht.
- 6) Der Entleiher hat einen Anspruch auf Austausch des Zeitarbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Entleiher auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB).
- 7) Bei Ausfall des Leiharbeitnehmers aus wichtigem Grund ist der Verleiher nicht zur Stellung einer Ersatzkraft verpflichtet.
- 8) Der Entleiher versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen und dulden wird, soweit dies für seinen Betrieb nach der Arbeitszeitordnung zulässig ist.
- 9) Es wird die 40 Stunden-Woche vereinbart. Der Zuschlag auf den Stundenlohn beträgt, sofern nicht anders vereinbart: Mehrarbeitszuschlag ab der 41. Wochenstunde 25%, Samstagszuschlag 25%, Nachtarbeitszuschlag in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr 50%, Sonntagszuschlag 100%, Feiertagszuschlag (1. Januar, 1. Mai, 1. u. 2. Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertag und am 24.12. ab 14.00Uhr 150%.
- 10) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen. Unberührt davon bleiben Überstundenzuschläge.

§6 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz

- 1) Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Entleiher nachzuweisen. Erforderliche Nachuntersuchungen werden von dem für den Entleiher zuständigen Werkarzt auf Kosten des Verleihers durchgeführt.
- 2) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher während der

Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.

- 3) Der Verleiher hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und –hinweise zu informieren und zu belehren. Der Entleiher hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen.
- 4) Der Entleiher setzt die Arbeitnehmer des Verleihers nur für Tätigkeiten ein, die im AÜV vereinbart wurden. Der Entleiher haftet dem Verleiher für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass die Arbeitnehmer außerhalb des vereinbarten Einsatzbereichs eingesetzt werden.
- 5) Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher einen Arbeitsunfall sofort zu melden. Der Verleiher meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

§7 Einbeziehung Tarifvertrag / Rückentleih / Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen

- 1) Der Verleiher erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-/DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Verleiher stellt dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz angewendet wird.
- 2) Der Verleiher ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- 3) Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeiter 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 Verleiher 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.
- 4) Der Entleiher teilt dem Verleiher mit, ob er Gemeinschaftseinrichtungen hat und zu welchen dieser Einrichtungen er den Zeitarbeitnehmern Zugang gewährt bzw. ob sachliche Gründe bestehen, den Zugang nicht zu gewähren.
- 5) Im Falle der Einschlägigkeit eines Branchenzuschlag-Tarifvertrages verpflichtet sich der Entleiher zur Nennung seiner Branchenzugehörigkeit, des angewandten Tarifvertrages und des Vergleichsentgelts eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers zur korrekten Berechnung des vom Verleiher an den Leiharbeiter geschuldeten Lohnes.

§8 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision

- 1) Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des AÜV mit dem Zeitarbeiter des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 2) Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Zeitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- 3) Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 4) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- 5) Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- 6) In den oben genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- 7) Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision
 - bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter,
 - bei einer Übernahme innerhalb von sechs Monaten 1,5 Bruttomonatsgehälter,
 - bei einer Übernahme innerhalb von neun Monaten 1 Bruttomonatsgehälter,
 - bei einer Übernahme innerhalb von zwölf Monaten 0,5 Bruttomonatsgehälter,
 - bei einer Übernahme nach 12 Monaten fällt keine Vermittlungsprovision an.
- 8) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehälter, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem

Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

- 9) Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

§9 Abrechnung

- 1) Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Stundenzettel zu belegen, die je überlassenem Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung unterschrieben werden müssen.
- 2) Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Entleiher vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitcheck/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
- 3) Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausfüllung der Stundenzettel zu ermöglichen.
- 4) Aus den Stundenzetteln müssen die Pausenzeiten ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
- 5) Der Zeitarbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

§10 Fälligkeit und Verzug

- 1) Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung ist sofort ab Rechnungsdatum fällig. Der Entleiher gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 7 Kalendertagen ab Rechnungsdatum auf dem Geschäftskonto des Verleihers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
- 2) Befindet sich der Entleiher (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Entleiher auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Verleiher steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

§11 Haftung / Aufrechnung

- 1) Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Entleihers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
- 2) Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers sowie seiner 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 der Verleiher darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- 3) Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:
 - eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit gemäß § 7 Absatz 5
 - die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts oder Nennung eines falschen Vergleichsentgelts gemäß § 7 Absatz 5
 - ein Verstoß gegen § 4 Absatz 2
 - eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach § 7 Absätze 3 und 4
- 4) Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Verleihers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

§12 Inkrafttreten / Dauer / Kündigung

- 1) Der AÜV endet mit Ablauf der Zeit, für die er geschlossen ist. Ein unbefristetes Vertragsverhältnis in Form eines Dauerschuldverhältnisses liegt vor, wenn keine Überlassungszeit vereinbart ist. In diesem Vertragsfall ist der AÜV mit einer Frist von fünf Arbeitstagen bis zum nächsten Wochenende beidseitig ordentlich kündbar. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Sie ist jedoch unwirksam, sofern sie nur einem Leiharbeitnehmer mitgeteilt wird. Andere Abmachungen bedürfen der vorherigen Schriftform.
- 2) Ist der Entleiher mit der Leistung eines Leiharbeitnehmers begründet unzufrieden, so wird ihm, sofern er den Verleiher während der ersten vier Stunden nach Arbeitsantritt des Leiharbeitnehmers benachrichtigt, im Rahmen der Möglichkeiten des Verleihers eine Ersatzkraft geschickt. Kann der Verleiher nicht Ersatz leisten, so kann der Entleiher abweichend von Ziffer §12 den Auftrag mit sofortiger Wirkung kündigen.
- 3) Das Recht zur fristlosen, außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Gründe für eine fristlose, außerordentliche Kündigung können insbesondere sein:
 - eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit gemäß § 7 Absatz 5
 - die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts oder Nennung eines falschen Vergleichsentgelts gemäß § 7 Absatz 5

- ein Verstoß gegen § 4 Absatz 2
- eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach § 7 Absätze 3 und 4
- der Auftraggeber ist mit der Zahlung der Überlassungsvergütung in Verzug.

- 4) Außerdem steht beiden Vertragsparteien ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte.

§13 Sonstiges

- 1) Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages, einschließlich dieser Schriftformklausel, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
- 2) Die mit dem Zusatz „Personaldisponent“ zeichnenden Angestellten des Personaldienstleisters sind zum Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen befugt.
- 3) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.
- 4) Als Gerichtsstand wird der Firmensitz des Verleihers, im Verhältnis zu Entleihern, die Vollkaufleute sind, vereinbart. Für Entleiher, die nicht Vollkaufleute sind, wird der Firmensitz des Verleihers als Gerichtsstand ausschließlich und ausdrücklich für das Mahnverfahren vereinbart.
- 5) Die allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers sind ausgeschlossen.