

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) - ReWo-Unternehmensgruppe

1. Geltungsbereich, maßgebende Regelungen

Die allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für die Durchführung aller Arbeiten auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der in diesem Zusammenhang abgeschlossenen Verträge und sonstigen Vereinbarungen.

Die Rechtsbeziehungen zwischen der ReWo Elektrotechnik GmbH, der ReWo Zeitarbeit GbR und der Grafschafter Personalserviceagentur ReWo GmbH (ReWo-Unternehmensgruppe – im folgenden Verleiher genannt) und den Vertragspartnern richten sich nach dem AÜG, diesen AGB und sonstigen schriftlichen Vereinbarungen. Änderungen, Ergänzungen oder Ausschlüsse bedürfen der Schriftform.

2. Gegenstand des Vertrages

- a. Der Verleiher verpflichtet sich, auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dem Entleiher Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu überlassen.
- b. Beginn, Dauer und sonstige Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung werden mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gem. § 12 Abs. 1 AÜG schriftlich vereinbart bzw. mit sonstigen Dokumenten auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages.
- c. Der Verleiher erklärt, die unbefristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG, ausgestellt von der Arbeitsagentur Kiel der Bundesagentur für Arbeit zu besitzen. Er wird den Entleiher unverzüglich schriftlich über eine Versagung bzw. einen Widerruf der Erlaubnis gem. § 12 Abs. 2 AÜG unterrichten.

3. Branchenmindestlöhne

- a. Gem. § 8 Absatz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) ist der Personaldienstleister auch dann zur Zahlung eines **Branchenmindestlohns** verpflichtet, wenn zwar nicht der Einsatzbetrieb selbst, jedoch die ausgeübte Tätigkeit in den Anwendungsbereich einer Mindestlohnverordnung oder eines nach dem AEntG allgemeinverbindlichen Mindestlohtarifvertrages fällt.
- b. Der Entleiher ist daher verpflichtet, die Aufnahme einer mindestlohnpflichtigen Tätigkeit des Leiharbeitnehmers mitzuteilen.

4. Branchenzuschlagstarifverträge

Der Entleiher prüft eigenverantwortlich anhand eines vom Verleiher zur Verfügung gestellten Fragebogens, ob der Kundenbetrieb unter den Geltungsbereich eines von den Arbeitgeberverbänden für die Zeitarbeit gemeinsam mit DGB-Gewerkschaften vereinbarten Branchenzuschlagstarifvertrages fällt, der für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern in bestimmten Branchen gestaffelte Branchenzuschläge vorsieht.

5. Vergütung, Preisanpassung und Abrechnungsmodalitäten

- a. Die Abrechnung erfolgt nach den effektiv geleisteten Arbeitsstunden der Leiharbeitnehmer auf der Grundlage der abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge. Die Leiharbeitnehmer legen dem Entleiher - sofern keine anderen Vereinbarungen getroffen werden - wöchentlich einen Zeittnachweis über die geleisteten Arbeitsstunden vor. Dieser ist von dem Entleiher am gleichen Tag zu prüfen und abzuzeichnen.
- b. Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber dem Verleiher aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen.

6. Rechnungslegung/Zahlungsbedingungen

- a. Die Rechnungslegung erfolgt 14-tägig aufgrund der vom Entleiher abgezeichneten Zeittnachweise.
- b. Die Rechnungen sind sofort nach Erhalt ohne Abzug von Skonto zur Zahlung fällig.
- c. Bei Überschreitung des Zahlungszieles ist der Verleiher zur Erhebung von Verzugszinsen berechtigt, die dem jeweiligen Zinssatz für Kontokorrentkredite der Hausbank entsprechen.
- d. Abweichende Vereinbarungen über die Rechnungslegung und das Zahlungsziel bedürfen der Schriftform.

7. Rechte und Pflichten des Entleihers

- a. Die Leiharbeitnehmer werden in den Entleiherbetrieb organisatorisch eingegliedert und nur für die vereinbarten Tätigkeiten eingesetzt; die Zuweisung anderer als der in diesen vertraglich vereinbarten Tätigkeiten ist mitteilspflichtig.
- b. Sie nehmen die betrieblichen Einrichtungen und Maßnahmen zur Arbeitssicherheit ebenso in Anspruch wie die Mitarbeiter des Entleihers.
- c. Der Entleiher ist berechtigt, den Leiharbeitnehmern alle fachlichen Weisungen zu erteilen, die für die vereinbarte Aufgabenerledigung erforderlich sind; ein Vertragsverhältnis mit den Mitarbeitern wird nicht begründet.
- d. Der Entleiher ist für die Einhaltung aller sich aus § 618 BGB und § 11 Abs. 6 AÜG ergebenden Pflichten verantwortlich.
- e. Nach § 11 Abs. 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit der Leiharbeitnehmer bei dem Entleiher den für den Betrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes; die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers.
- f. Mehrarbeit ist nur unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes möglich.
- g. Die Leiharbeitnehmer werden vor der Arbeitsaufnahme durch den Entleiher in die spezifischen Gefahren des Tätigkeitsortes bzw. Aufgabengebietes eingewiesen. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden vom Entleiher sichergestellt.
- h. Erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen werden vereinbarungsgemäß vom Verleiher oder vom Entleiher veranlasst. Für die Tätigkeit der Leiharbeitnehmer erforderliche Persönliche Schutzausrüstung (PSA) wird - je nach Vereinbarung - entweder vom Verleiher oder von vom Entleiher zur Verfügung gestellt.
- i. Dem Verleiher werden sicherheitstechnische Kontrollen am Tätigkeitsort der Arbeitnehmer ermöglicht.
- j. Arbeitsunfälle der Arbeitnehmer sind dem Verleiher unverzüglich zu melden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist von dem Verleiher und dem Entleiher gemeinsam zu untersuchen.
- k. Die Kündigungsfrist eines Auftrages beträgt **fünf Werktage**; Abweichungen hiervon bedürfen der Schriftform. Bei Nichteinhaltung dieser Frist ist der Verleiher berechtigt, den Betrag in Rechnung zu stellen, der sich bei einer Arbeitsleistung der Mitarbeiter bis zum Fristende ergeben hätte.

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) - ReWo-Unternehmensgruppe

8. Rechte und Pflichten des Verleihers

- a. Der Verleiher haftet gegenüber dem Entleiher nur für ein nachzuweisendes vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden bei der Auswahl der überlassenen Leiharbeitnehmer.
- b. Die Haftung des Verleihers für das Handeln der Leiharbeitnehmer ist ausgeschlossen.
- c. Der Entleiher kann gegen den Verleiher keine Ansprüche auf Ersatz eines mittelbaren oder unmittelbaren Schadens, gleich aus welchem Rechtsgrund, geltend machen.
- d. Wenn dem Entleiher die Leistungen eines Leiharbeitnehmers nicht genügen, und er den Verleiher innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsantritt des Leiharbeitnehmers darüber unterrichtet, wird ihm im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten ein gleichwertiger Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden.
- e. Der Entleiher kann einen Leiharbeitnehmer während der Arbeitsschicht von der Arbeitsstelle verweisen und sofort geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigen würde.
- f. Im Falle des entschuldigten oder unentschuldigten Fehlens eines Leiharbeitnehmers hat der Verleiher auf Anforderung des Entleihers unverzüglich geeigneten Ersatz zu stellen.
- g. Bei Streik, Aussperrung und vorübergehender Betriebsstillegung kann der Entleiher verlangen, dass die Arbeiten ruhen.
- h. Der Auftraggeber ist damit einverstanden, dass wir die für die Vertragserfüllung erforderlichen Daten verarbeiten und speichern.

9. Vermittlungshonorar / Personalvermittlung

- a. Übernimmt der Entleiher oder ein mit ihm im Sinne von § 15 AktG verbundenes Unternehmen den Leiharbeitnehmer während einer Überlassung von bis zu zwölf Monaten oder binnen vier Monaten nach Beendigung der Überlassung, gilt dies als Vermittlung. Für diese Vermittlung gilt folgendes Vermittlungshonorar zzgl. gesetzlicher MwSt. als vereinbart:
 - bei Übernahme bis zum Ablauf des 3. Monats der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter
 - bei Übernahme vom 4. bis Ablauf des 6. Monats 1,5 Bruttomonatsgehälter
 - bei Übernahme vom 7. bis Ablauf des 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt
 - bei Übernahme vom 10. bis Ablauf des 12. Monats 0,5 Bruttomonatsgehalt
 - bei Einstellung eines dem Kunden vorgestellten Bewerbers ohne vorherige Überlassung innerhalb eines Zeitraums von 4 Monaten nach Einstellung 22 % des zukünftigen Bruttojahresgehalts beim Kunden
- b. Abweichende Vereinbarungen sind möglich, bedürfen aber der Schriftform.
- c. Der Entleiher/Kunde ist verpflichtet, dem ReWo-Unternehmen Auskunft über das mit dem ReWo Mitarbeiter oder dem vorgestellten Bewerber vereinbarte Bruttomonatsgehalt bzw. Bruttojahresgehalt mit Begründung des Arbeitsverhältnisses zu erteilen.
- d. Nach einer Überlassung von mehr als zwölf Monaten wird kein Honorar mehr berechnet.
- e. Das Honorar ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer.
- f. Befristete begründete Arbeitsverhältnisse zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer fallen auch unter diese Vereinbarung.
- g. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher innerhalb der unter a. genannten Fristen den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Leiharbeitnehmer mitzuteilen.

10. Mitteilungs- und Haftungsregeln (§§-Angaben beziehen sich auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag)

- a. Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher unverzüglich zu unterrichten über Prüfergebnisse bzw. Änderungen gem. § 5 (Branchenmindestlöhne), § 6 (Branchenzugehörigkeit, Vergleichsentgelt, Vereinbarungen für Zeitarbeiter bzw. der Leistungen für Zeitarbeiter), § 8 (Prüfpflicht einer vorangegangenen Beschäftigung beim Entleiher).
- b. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die wegen Verletzung der Prüf- und Mitteilungsregeln gem. §§ 3, 4, 7 und 9 entstehen, insbesondere wegen
 - einer fehlenden Mitteilung über eine mindestlohnpflichtige Tätigkeit
 - einer fehlerhaften Zuordnung der Branchenzugehörigkeit
 - der Nennung eines unzutreffenden Vergleichsentgelts
 - der Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts
 - einer fehlenden Mitteilung einer vorangegangenen Beschäftigung beim Entleiher
 - Nichtbeachtung der Arbeitsschutzregeln
 - Unterlassung einer Mitteilung über die Zuweisung anderer Tätigkeiten
 - der unzulässigen Weitergabe von personenbezogenen Daten
- c. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige im Betrieb des Auftraggebers, an den der Personaldienstleister Arbeitnehmer überlässt, zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

11. Erfüllungsort/Gerichtsstand

Als Erfüllungsort gilt der Ort, an dem die Leistungen erbracht werden; Gerichtsstand ist der Sitz der Gesellschaft.