



# PERSONALKONTOR

flexibel · freundlich · fähig

## Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassungsverträge

1. Die Personalkontor ApS (folgend PK genannt) ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers gem. den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten, auch im Verhältnis zum Auftraggeber/Entleiher. Aufgrund der Annahme des Auftrages durch die PK werden unmittelbare vertragliche Beziehungen zwischen den Mitarbeitern der PK und dem Auftraggeber nicht begründet. Änderungen hinsichtlich Einsatzdauer, Arbeitszeit und Arbeitsfähigkeit können nur zwischen der PK und dem Auftraggeber vereinbart werden.

2. Während des Einsatzes bei dem Auftraggeber unterliegen die Mitarbeiter der PK dessen Arbeitsanweisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Die Mitarbeiter der PK dürfen nur mit Arbeiten betraut werden, die den gesetzlichen Unfallverhütungsvorschriften entsprechen. Der Auftraggeber verpflichtet sich, die Mitarbeiter der PK vor Arbeitsbeginn in die entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften einzuweisen sowie deren Einhaltung zu überwachen und des Weiteren Maßnahmen zur Ersten Hilfe sicherzustellen. Der Auftraggeber hat der PK Meldung zu erstatten, wenn bei der zu leistenden Arbeit Einwirkungen nach VBG 100 (Arbeitsmedizinische Vorsorge) auftreten können. Weiterhin hat der Auftraggeber die PK über etwaige Arbeitsunfälle unverzüglich zu informieren und der PK die Einzelheiten, auch schriftlich, darzulegen. Die Mitarbeiter der PK sind durch die PK bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft versichert.

3. Die PK stellt dem Auftraggeber sorgfältig ausgesuchte und auf die erforderliche berufliche Qualifikation überprüfte Mitarbeiter zur Verfügung. Entspricht eine von der PK überlassene Arbeitskraft nicht den vertraglichen Anforderungen, so ist der Auftraggeber berechtigt, diese Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Arbeitsantritt zurückzuweisen, ohne diese Stunden bezahlen zu müssen. Der Auftraggeber ist aber verpflichtet, die PK von der Zurückweisung sofort zu unterrichten. Die PK wird bemüht sein, im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine Ersatzkraft zu stellen. Wird der Mitarbeiter der PK nicht mehr benötigt, so ist die Disposition der PK mindestens 3 Werktage vorher zu verständigen.

4. Die PK wendet bei der Auswahl, der dem Auftraggeber zur Verfügung gestellten Mitarbeiter die Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes an und verpflichtet ihre Mitarbeiter, die ihnen beim Auftraggeber aufgetragenen Arbeiten ordnungsgemäß und gewissenhaft auszuführen. Die Haftung von der PK für die Auswahl des Mitarbeiters ist jedoch auf grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Jegliche Haftung von der PK, gleich aus welchem Rechtsgrund, ist ausgeschlossen. In keinem Fall kann die PK eine Haftung übernehmen, soweit überlassene Mitarbeiter der PK mit Geldangelegenheiten wie Kassenführung, Verwaltung und Verwahrung von Geld, Wertpapieren oder anderen Wertsachen betraut werden.

5. Der Auftraggeber stellt die PK von allen Forderungen frei, die wegen folgenden Pflichtverletzungen bzw. fehlerhafter Angaben im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) bzw. der Auftragsbestätigung (AB) entstehen:

- eine falsche Zuordnung der Branchenzugehörigkeit gemäß AÜV/AB 2.1.2
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts gem. AÜV/AB 2.3
- eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen gem. AÜV/AB 2.4
- ein Verstoß gegen AÜV/AB 4.1
- eine Verletzung der Prüf- und Meldepflicht gem. AÜV/AB 4.2 (Drehtürklausel)
- eine Verletzung der Aufsichtspflicht bei der Arbeitssicherheit gem. AÜV/AB 5

Die Verwirklichung einer der vorgenannten Pflichtverletzungen berechtigt die PK zu einer fristlosen Kündigung des Vertrages.

6. Die Mitarbeiter der PK haben dem Auftraggeber wöchentlich einen Tätigkeitsnachweis vorzulegen. Dieser ist von einem bevollmächtigten Vertreter des Auftraggebers zu prüfen, abzuzeichnen und bildet die Grundlage der Abrechnung zwischen der PK und dem Auftraggeber. Die Rechnungen werden wöchentlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise erstellt und sind innerhalb von acht Tagen ohne Abzug zu begleichen. Maßgebend für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz zuzüglich der jeweils gültigen Umsatzsteuer. Er enthält alle Lohn- und Lohnnebenkosten für den überlassenen Mitarbeiter der PK. Die PK ist berechtigt, bei Nichteinhaltung der Zahlungsfristen ohne Anündigung nicht mehr zu entsenden. Gleichwohl behält die PK die Vergütungsansprüche für diese nicht von ihr zu vertretenden Ausfall-/Wartezeiten. Dieser Vergütungsanspruch entfällt erst dann, wenn ein anderweitiger Einsatz dieser betroffenen Mitarbeiter der PK möglich ist bzw. die PK es unterlassen sollte, einen solchen anderweitigen Einsatz zu nutzen. Die Beweislast hierfür liegt beim Auftraggeber. Die PK behält sich vor, bei Ablehnung, Herabsetzung bzw. Aufhebung der Warenkreditversicherung ihre Mitarbeiter sofort unter Ausschluss jeglicher Haftung abzuziehen.

7. Eine entsprechende Erhöhung der Stundenverrechnungssätze behält sich die PK vor, wenn nach Vertragsabschluss tariflich bedingte Lohnerhöhungen eintreten, wenn Mitarbeiter der PK gegen andere mit höherer Qualifikation ausgetauscht werden oder wenn Umstände, die die PK nicht zu vertreten hat, eine Kostensteigerung verursachen. Die überlassenen Mitarbeiter der PK sind nicht befugt, Zahlungen vom Auftraggeber entgegenzunehmen.

8. Die PK verpflichtet sich, ihren Arbeitgeberpflichten nachzukommen, d. h. sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten, sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit der PK an Dritte zu übertragen und – soweit ausschließbar – der PK gegenüber Zurückhaltungsrechte geltend zu machen. Die Aufrechnung mit Gegenforderungen des Auftraggebers ist nur insoweit zulässig, als diese von der PK schriftlich anerkannt und fällig oder rechtskräftig festgestellt sind.

9. Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Der Auftraggeber muss die Pflichten aus dem AGG ebenfalls gegenüber Mitarbeitern der PK einhalten. Insbesondere wird der Auftraggeber dafür Sorge tragen, dass diese Mitarbeiter der PK nicht durch Mitarbeiter des Auftraggebers benachteiligt oder diskriminiert werden. Soweit Mitarbeiter von der PK wegen einer im Unternehmen des Auftraggebers erlittenen, vom Auftraggeber oder dessen Mitarbeitern verursachten, unzulässigen Benachteiligung oder Diskriminierung Ansprüche gegen die PK geltend machen, stellt der Auftraggeber die PK hiervon frei.

10. Eine Vermittlung von Mitarbeitern der PK liegt unwiderrücklich vor, wenn ein Mitarbeiter der PK mit dem Auftraggeber oder einem mit dem Auftraggeber rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen während der Laufzeit dieses Vertrages ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn ein Arbeitsverhältnis zwischen Mitarbeitern der PK und dem Auftraggeber oder mit einem mit dem Auftraggeber rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen bis zu 6 Monate nach Beendigung der Überlassung geschlossen wird. Es bleibt dem Auftraggeber in letzterem Fall unbenommen nachzuweisen, dass die Arbeitnehmerüberlassung nicht ursächlich für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages war. Der Vereinbarung einer Vermittlungsprovision steht auch ein evtl. unwirksamer Überlassungsvertrag nicht entgegen, soweit die Nichtigkeit lediglich auf einen Formmangel zurückzuführen ist. Der Auftraggeber ist verpflichtet, der PK mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag mit dem entliehenen Mitarbeiter der PK abgeschlossen wurde, sowie welches Bruttomonatsgehalt (BMG) vereinbart wurde und sichert der PK einen entsprechenden Auskunftsanspruch zu.

Zur Berechnung der Vermittlungsprovision muss das BMG mindestens aber das zwischen dem Mitarbeiter der PK und der PK vereinbarte BMG erreichen. Wenn die PK im Streitfall Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter der PK vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde. Liegt eine Vermittlung von Mitarbeitern der PK vor, hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an die PK zu zahlen. Die Höhe der Vermittlungsprovision ist wie folgt gestaffelt: Bei Übernahme vor und nach Beginn der Überlassung innerhalb der ersten drei Monate 2,5 x BMG, nach drei Monaten 2,0 x BMG, nach 6 Monaten 1,5 x BMG und nach 9 Monaten 1,0 x BMG. Nach 12 Monaten entfällt die Vermittlungsprovision vollständig. Das der Berechnung zugrundeliegende BMG entspricht dem durch das eingegangene Arbeitsverhältnis monatlich zu erzielende Bruttoarbeitsentgelt ohne Nebenzuwendungen. Eine anteilige Reduzierung der Vermittlungsprovision erfolgt nicht. Bei Unterbrechung der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Alle Beträge sind Nettobeträge. Die Provision zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer ist zahlbar innerhalb von 8 Tagen nach Vertragsschluss des Mitarbeiters der PK mit dem Auftraggeber.

11. Wird der PK eine ordnungsgemäße Vertragserfüllung durch außergewöhnliche Umstände erschwert, unmöglich gemacht oder gefährdet (z. B. Krankheit, hoheitliche Anordnungen, Streik oder Ähnliches), die vor Vertragsbeginn nicht vorhersehbar waren, behält sich die PK vor, den Auftrag abzusagen oder entsprechend abzuändern. Schadenersatzansprüche gegen die PK sind in diesem Fällen ausgeschlossen und die Gefahrentragung liegt beim Auftraggeber.

12. Nebenabreden, Ergänzungen oder Änderungen des Auftrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch die PK. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages unwirksam sein, so behalten die übrigen Bestimmungen gleichwohl ihre Wirksamkeit. Als Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist die Zuständigkeit der Gerichte in Flensburg vereinbart.

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

Stand: 01.03.2014