

Allgemeine Geschäftsbedingungen

der Personal-Agentur Rafi-Asghari GmbH



PAR
BÜROPERSONAL PAR EXCELLENCE

(1) Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Es gelten ausschließlich die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Personal-Agentur Rafi-Asghari GmbH im folgenden PAR genannt. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleiher finden keine Anwendung. Im Zweifel führt die Aufnahme der Tätigkeit des PAR-Mitarbeiters beim Entleiher zur Anerkennung der Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen von PAR durch den Entleiher.

(2) Vertragsgrundlagen

PAR stellt dem Entleiher auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) seine Mitarbeiter vorübergehend zur Verfügung. Durch den Abschluss des Überlassungsvertrages wird ausschließlich eine vertragliche Beziehung zwischen PAR und dem Entleiher, nicht jedoch ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter, begründet. Der Entleiher hat die Vereinbarungen über Art und wesentliche Merkmale der Tätigkeit ausschließlich mit PAR zu treffen. PAR verpflichtet sich, nach Möglichkeit die besonderen Wünsche des Entleihers und die Verhältnisse in dessen Betrieb zu berücksichtigen.

(3) Mitarbeiter von PAR / Zurückweisung, Austausch

PAR stellt dem Entleiher sorgfältig ausgesuchte und auf die erforderliche Qualifikation überprüfte Mitarbeiter zur Verfügung. Die Mitarbeiter haben sich gegenüber PAR schriftlich zur absoluten Verschwiegenheit über alle Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet. Die Mitarbeiter von PAR stehen in den Betriebsräumen des Entleihers unter dessen Aufsicht und Leistungskontrolle. Der Entleiher ist verpflichtet, sich selbst unverzüglich von der Eignung des ihm überlassenen Mitarbeiters für die vorgesehene Tätigkeit zu überzeugen. Beanstandungen sind der PAR umgehend zu melden. Bei berechtigten Beanstandungen innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme werden bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet. Der Entleiher hat ferner einen Anspruch auf Austausch des Mitarbeiters. Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber der PAR unter der Angabe von Gründen erfolgen. Bei unvorhergesehenem Ausfall des Mitarbeiters, z. B. infolge von Krankheit ist die PAR berechtigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen Ersatz zu stellen. Darüber hinausgehende Gewährleistungsansprüche des Entleihers oder eine weitergehende Haftung bestehen nicht. Der Entleiher verpflichtet sich, die von der PAR zur Verfügung gestellten persönlichen Daten, Kurzprofile, Lebensläufe o. ä. des PAR-Mitarbeiters absolut vertraulich zu behandeln. Eine Weitergabe an Dritte, sowie das Erstellen von Kopien für den eigenen Gebrauch ist nicht zulässig.

(4) Haftung / Freistellung / Ersatz

Die PAR haftet nur für die fehlerfreie Auswahl ihrer Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Sie haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher ist verpflichtet, die PAR von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet die PAR bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen. Für alle sonstigen Schäden haftet die PAR bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte bzw. normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Letzteres gilt nicht für die Verletzung von Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Entleiher regelmäßig vertrauen darf („Kardinalpflichten“), wie z. B. die sorgfältige Auswahl des zu überlassenden Mitarbeiters.

(5) Abrechnung, Fälligkeit und Verzug

Die Abrechnung erfolgt auf der Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Hierbei sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Stundenzettel zu belegen, die von einem Beauftragten des Entleihers unterschrieben werden müssen. Die Rechnungen von PAR werden an den Entleiher wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat erstellt und sind innerhalb von 14 Tagen ohne Abzug zu begleichen. Maßgeblich für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Er enthält alle Lohn- und Lohnnebenkosten für den überlassenen Mitarbeiter. Die Stundensätze gelten, falls nicht ausdrücklich anders vereinbart, ohne Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertag sowie sonstige Zuschläge.

Die PAR ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters im Entleiherunternehmen dies erfordern. Die PAR ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich die Tariflöhne der Zeitarbeitsbranche erhöhen oder der Mitarbeiter aufgrund der tariflichen Vorschrift des §3 Entgeltgruppe 4 Absatz 2 Entgelttarifvertrag (ERTV BAP) höher zu gruppieren ist.

Überstunden sind die über 40 Wochenstunden hinaus geleisteten Stunden, sofern sie im Einvernehmen mit PAR geleistet werden. Der Entleiher versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen oder dulden wird, soweit dies für seinen Betrieb nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässig ist. Eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehrarbeit ist vom Entleiher zu beschaffen. Der Entleiher verpflichtet sich,

außergewöhnliche Gründe zur Mehrarbeit dem Verleiher unverzüglich bekanntzugeben. Die Zuschläge für Überstunden betragen:

- nach der 40. Stunde 25 %
- für Sonntagsarbeit (0 – 24 Uhr) 50 %
- für Feiertagsarbeit (0 – 24 Uhr) 100 %
- für Nachtarbeit (23 Uhr bis 6 Uhr) 25 %

und werden auch anteilig auf die Woche berechnet.

Beim Zusammentreffen von Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen wird jeweils der höhere Zuschlag genehmigt. Der Entleiher ist verpflichtet, einmal pro Woche den vom Mitarbeiter vorzulegenden Arbeitsnachweis zu überprüfen und abzuzeichnen oder durch einen Bevollmächtigten überprüfen und abzeichnen zu lassen; andernfalls gilt der vom Mitarbeiter vorgelegte Zeitrachweis als genehmigt. Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, ist die PAR berechtigt, sämtliche offenen (auch gestundeten) Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistung zu verlangen. Die PAR ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihr zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräfte zurückzuhalten

(6) Arbeitssicherheit / Arbeitsschutz

Gemäß Art. 1 §11 Ziffer 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit des Mitarbeiters den für den Betrieb des Entleihers geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten von PAR. Der Entleiher ist daher insbesondere verpflichtet, den Mitarbeiter bei Beginn seiner Tätigkeit mit den für den Betrieb geltenden Arbeitsschutzvorschriften vertraut zu machen und für deren Einhaltung zu sorgen; dies gilt vor allem für den Betriebs- und Gefahrenschutz und den Jugendarbeitsschutz. Der Entleiher hat den Mitarbeiter vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der Entleiher hat ferner die Betriebsstätten, in denen der Mitarbeiter von PAR tätig wird, so zu unterhalten und einzurichten bzw. die unter seiner Aufsicht stattfindenden Arbeitsabläufe so zu regeln, dass der Mitarbeiter von PAR gegen Gefahren und Gesundheitsschäden geschützt wird. Der Entleiher räumt den Mitarbeiterbetreuern der PAR ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort des Mitarbeiters ein, damit sich diese von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen können. Der Entleiher ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall der PAR sofort anzuzeigen und ihr alle Informationen für die Unfallmeldung nach §193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Entleiher der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.

(7) Einstellung des Mitarbeiters durch den Entleiher / Vermittlungsprovision

Der Entleiher verpflichtet sich grundsätzlich dazu, Mitarbeiter von PAR nicht abzuwerben und mit diesem Mitarbeiter, sei es unmittelbar oder mittelbar, ein Beschäftigungsverhältnis während der Vertragsdauer einzugehen. Ergibt sich trotz-

dem aus der Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem PAR-Mitarbeiter und dem Entleiher, so ist die Tatsache der erfolgreichen Arbeitsvermittlung erfüllt. Basierend auf dem zukünftigen Bruttogehalt des PAR-Mitarbeiters ergibt sich folgende Honorarstaffel für die Überlassung:

- innerhalb der ersten drei Monate: 25 % des Jahresbruttoeinkommens
- Nach den ersten drei Monaten: 15 % des Jahresbruttoeinkommens
- Nach sechs Monaten: 7 % des Jahresbruttoeinkommens
- Nach neun Monaten: 5 % des Jahresbruttoeinkommens
- Nach zwölf Monaten ist die Übernahme kostenfrei.

Der Entleiher verpflichtet sich bei Vertragsabschluss mit dem PAR-Mitarbeiter dem Verleiher schriftlich die Höhe des zukünftigen Bruttogehaltes mitzuteilen. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Entleiher und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist die PAR dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn die Anstellung zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter innerhalb von 6 Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Satz 1 und Satz 2 finden auch dann Anwendung, wenn das Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit einem mit dem Entleiher nach §18 AktG verbundenen Unternehmen zustande kommt. Dem Entleiher steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

(8) Kündigung

Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden. Macht die PAR im Fall der Ziffer 3 nicht von ihrem Recht auf Austausch bzw. Ersatz des Mitarbeiters Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden. Die PAR ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Entleiher im Falle des Zahlungsverzugs oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 5 nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche der PAR auf Schadensersatz.

(9) Schlussbestimmungen

Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Vereinbarung zu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.

(10) Erfüllungsort

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Frankfurt am Main.