

Allgemeine Geschäftsbedingungen von Guhlemann PersonalManagement e.K.

Inh. Oliver Guhlemann • Höhenweg 3 • 72511 Bingen

§ 1 Geltungsbereich/Vertragsgegenstand

- (1) Für die vertragliche Beziehung zwischen Guhlemann PersonalManagement e.K., Verleiher, (nachfolgend GPM genannt) und dem Auftraggeber, Entleiher, (nachfolgend AG genannt) über die Überlassung von Leiharbeitnehmern (nachfolgend Mitarbeiter/Zeitarbeiter genannt) und für auf den Abschluss eines solchen Vertragsverhältnisses gerichtete Angebote von GPM gelten auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) die nachstehenden Allgemeinen Bedingungen (AGB) sowie die Bedingungen des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Der Einbeziehung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) des AG wird ausdrücklich widersprochen. Diese AGB gelten auch für alle Folgegeschäfte, selbst wenn bei deren Abschluss nicht nochmals darauf hingewiesen worden ist.
- (2) Sämtliche Arbeitnehmerüberlassungsverträge bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG, § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG, § 126 Abs. 2 BGB der Schriftform, insbesondere der schriftlichen Unterzeichnung durch GPM und dem AG bzw. von einem seiner Bevollmächtigten. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages, unabhängig davon, ob diese Haupt- oder Nebenpflichten der Parteien betreffen. Werden solche mit dem Zeitarbeiter getroffen, sind diese ohne eine dieser Schriftform genügende Zustimmung von GPM nicht wirksam.
- (3) Aufgrund der einzelvertraglichen Bezugnahme der von der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP), vormals Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA), abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe § 8 Abs. 2 und 4 AÜG. Damit entfällt die Dokumentationspflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 13 AÜG.
- (4) Die Mitarbeiter dürfen nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen.
- (5) Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

§ 2 Tarifvertragliche Branchenzuschläge

- (1) Seit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ). Folgende TV BZ sind derzeit bekannt:
 - a) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME)
 - b) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Textil- und Bekleidungsindustrie (TV BZ TB)
 - c) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie (TV BZ HK)
 - d) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Chemischen Industrie (TV BZ Chemie)
 - e) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kunststoff verarbeitenden Industrie (TV BZ Kunststoff)
 - f) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der kautschukverarbeitende Industrie (TV BZ Kautschuk)
 - g) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (TV BZ PPK)
 - h) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in den Schienenverkehrsbereich (TV BZ Eisenbahn)
 - i) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassungen von gewerblichen Arbeitnehmern in der Druckindustrie (TV BZ Druck)
 - j) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in den Kali- und Steinsalzbergbau (TV BZ KS)
 - k) Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassungen von gewerblichen Arbeitnehmern in die Papier erzeugende Industrie (TV BZ PE)
- (2) Sofern der Einsatzbetrieb des AG, in den der Zeitarbeiter überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so ist es dennoch möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein entsprechender Tarifvertrag „Branchenzuschlag“ anwendbar ist. Für diesen Fall sind beide Parteien dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt für die Preisanpassungen gemäß § 5 ff. diese AGB entsprechend.
- (3) Bei Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungstarifvertrages verpflichtet sich der AG, GPM auf in seinem Unternehmen/Betrieb geltende Branchentarifverträge hinzuweisen. Bei falschen Angaben betreffend der Anwendung eines TV BZ haftet der AG gemäß dieser AGB.

§ 3 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung, Kündigung

- (1) Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (8 Stunden). Sofern im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen; höchstens jedoch bis zur zulässigen Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. (1b) AÜG. Auch der zeitlich befristet vereinbarte Überlassungsvertrag kann vor dem Befristungsende gemäß § 3 Ziffer 4 Satz 1 beiderseits ordentlich gekündigt werden.
- (2) Soweit ein Mitarbeiter über den in dem Arbeitnehmerüberlassungs genannten Beendigungszeitpunkt hinaus ohne Unterbrechung für den AG tätig wird, gilt der Einsatz als zu den in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und diesen AGB genannten Bedingungen einverständlich bis zur gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer verlängert.
- (3) Der AG hat den Zeitarbeiter unverzüglich nach Aufnahme seiner Tätigkeit darauf zu prüfen, ob dieser für die auszubehende Tätigkeit geeignet ist. Erachtet der AG die fachliche Qualifikation des überlassenen Zeitarbeitnehmers für die von diesem auszubehende Tätigkeit nicht für genügend, ist dies GPM unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von vier Stunden nach Beginn der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers mitzuteilen.
- (4) Der AG hat das Recht, den überlassenen Mitarbeiter zurückzuweisen, wenn er den vertraglich vereinbarten Anforderungen objektiv nicht entspricht. Die Zurückweisung hat grundsätzlich in der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme schriftlich zu erfolgen. Im Fall einer Zurückweisung ist GPM berechtigt, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist GPM dies nicht möglich, kann der AG den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit sofortiger Wirkung kündigen. Erfolgt eine rechtzeitige Rüge gemäß § 3 nicht, kann der AG nachfolgend nicht mehr geltend machen, die fachliche Qualifikation des überlassenen Zeitarbeitnehmers sei für die in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannte Tätigkeit nicht genügend.
- (5) Beide Parteien sind berechtigt, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einer Frist von einer Woche zum Ablauf einer Kalenderwoche ordentlich zu kündigen. Beendet der AG den Einsatz des Zeitarbeitnehmers vor Ablauf der in Satz 1 genannten Kündigungsfrist, so ist er verpflichtet, den Stundenverrechnungssatz einschließlich etwaiger Zuschläge, Auslösen und sonstiger vereinbarter Aufwandsersatzungen für jede bis zum Ablauf der in Satz 1 genannten Kündigungsfrist nicht abgenommene Arbeitsstunde an GPM zu zahlen (Ausfallvergütung).
- (6) Das Recht beider Parteien den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen bleibt unberührt. Ein solcher wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung durch GPM liegt insbesondere vor, wenn der AG
 - a. seine Zahlungen einstellt oder für den AG die Eröffnung eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Insolvenzverfahrens beantragt wird,
 - b. mit der Erfüllung seiner Verbindlichkeiten aus dem Arbeitnehmerüberlassung oder einem anderen Vertragsverhältnis GPM gegenüber in Verzug geraten ist und er trotz angemessener Fristsetzung von vier Wochen nicht leistet,
 - c. seine Pflichten zur Gewährleistung einer ausreichenden Arbeitssicherheit des Zeitarbeitnehmers nicht erfüllt.
- (7) Eine Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages, gleich aus welchem Grund, bedarf der Schriftform und kann wirksam nur GPM gegenüber ausgesprochen werden. Eine dem Zeitarbeiter gegenüber ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

§ 4 Abrechnung, Vergütung, Tätigkeitsnachweise, Fälligkeit

- (1) GPM ist berechtigt, für jede von dem überlassenen Zeitarbeiter geleistete Arbeitsstunde eine Vergütung in Höhe des in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich etwaiger Zuschläge, Auslösen, Fahrtkosten usw. zu berechnen. Inwieweit solche Auslösen, Fahrtkosten usw. vom AG zu zahlen sind, ergibt sich aus den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarungen.
- (2) Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG wöchentlich zur Unterzeichnung vorlegen. Der AG ist verpflichtet, die Arbeits- und Anwesenheitsstunden (einschließlich Warte-, Ruf- und Bereitschaftszeiten) durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter von GPM zur Verfügung stellen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
- (3) Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Arbeits- und Anwesenheitsstunden (ohne Pausen). Der Betrag in EUR ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Sofern im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugegerechnet. Rechnungen von GPM sind ohne Abzug binnen 14 Tagen zur Zahlung fällig. Der überlassene Mitarbeiter ist nicht berechtigt, Forderungen von GPM und die damit verbundenen Zahlungen vom AG entgegenzunehmen.

Allgemeine Geschäftsbedingungen von Guhlemann PersonalManagement e.K.

Inh. Oliver Guhlemann • Höhenweg 3 • 72511 Bingen

- (4) Einwände gegen die von GPM erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber GPM unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.
- (5) Auf den Stundenverrechnungssatz werden folgende Zuschläge pro Stunde erhoben:
- Sonntagsarbeiten 50 %
 - Feiertagsarbeiten 100 %, gilt ebenfalls für den 24.12. und 31.12. jedoch erst ab 14:00 Uhr
 - Feiertagsarbeiten an Ostern, Pfingsten und Weihnachten 150 %
 - Spätschicht in der Zeit von 14:00 Uhr bis 22:00 Uhr 15 %
 - Nacharbeit in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr 25 %
 - Wechselschichtzuschlag 15 % und Samstagsarbeit in der Zeit von 13:00 Uhr bis 23:00 Uhr 7,50 %
 - Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. Ab der 41. Stunde 25 %
 - Erschwernis-, Schutz- und Gefahrenzulagen gemäß den im Entleihbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Bedingungen.
 - Für Ruf- und Bereitschaftsdienste gelten die beim AG gültigen tariflichen/betrieblichen Regelungen vergleichbarer Mitarbeiter zzgl. einem Aufschlag in Höhe von 10 %.
 - Abweichend von § 4 Ziffer 5 Buchstabe a bis i können gesonderte Regelungen zwischen den Parteien vereinbart werden.
- (6) Sind gleichzeitig die Voraussetzungen mehrerer Zuschläge erfüllt, fällt nur der höchste Zuschlag an.
- (7) Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, tariflichen und/oder gesetzlichen Änderungen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen.

§ 5 Preisanpassung

- (1) Soweit nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages für den an den AG überlassenen Zeitarbeiter ein höheres Entgelt oder höhere Aufwandsersatzleistungen zu zahlen sind, als mit diesem Zeitarbeiter bei Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vereinbart war, weil
- eine Erhöhung der nach Maßgabe der in § 1 Ziffer 3 genannten Tarifverträge dem Zeitarbeiter zustehenden tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachtsgeld, sonstiger Sondervergütungen, Zuschläge oder Zulagen) oder tariflicher Aufwandsersatzleistungen eintritt, oder
 - eine Erhöhung der tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachtsgeld, sonstiger Sondervergütungen, Zuschläge oder Zulagen) oder der tariflichen Aufwandsersatzleistungen aufgrund eines Wechsels der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge eintritt, oder
 - ein gesetzlicher Mindestlohn oder eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze oder ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis des Zeitarbeitnehmers Anwendung findet und (1.) dieser gesetzliche Mindestlohn, diese Lohnuntergrenze bzw. dieser Tarifvertrag erst nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages in Kraft getreten ist oder die Anwendbarkeit dieses gesetzlichen Mindestlohns, dieser Lohnuntergrenze bzw. dieses Tarifvertrages (2.) nach den insoweit von dem AG an GPM mitgeteilten Informationen für GPM nicht erkennbar war oder (3.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem AG mitgeteilten tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des AG geändert haben oder (4.) der AG den Zeitarbeiter mit anderen Tätigkeiten beschäftigt, als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart, oder erstmals Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge an den Zeitarbeiter zu zahlen sind, als von GPM bei Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages kalkuliert, und (1.) der zugrunde liegende Branchenzuschlagstarifvertrag erst nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages in Kraft getreten ist oder die Anwendbarkeit dieses Branchenzuschlagstarifvertrages (2.) nach den insoweit von dem AG an GPM mitgeteilten Informationen für GPM nicht erkennbar war oder (3.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem AG an GPM mitgeteilten tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des AG geändert haben, oder das gesetzliche Prinzip des „equal treatment“ gemäß § 9 Nr. 2 AÜG Anwendung findet und dem Zeitarbeiter hierdurch höhere Entgelt- oder Aufwandsersatzansprüche zustehen, als mit GPM bei Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vereinbart wurde,
- ist GPM berechtigt, rückwirkend für den Zeitraum ab Entstehung des jeweiligen höheren Entgeltanspruchs bzw. des höheren Anspruchs auf Aufwandsersatzleistungen den mit dem AG vereinbarten Stundenverrechnungssatz oder ggf. vereinbarte Aufwandsersatzleistungen entsprechend der ursprünglichen Kalkulation des mit dem AG jeweils vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu erhöhen. Dem AG bleibt das Recht vorbehalten, den Nachweis zu führen, dass die vorstehend genannten Umstände jeweils zu keiner bzw. nur zu einer geringeren Erhöhung der zulasten von GPM entstehenden Lohn- und/oder Lohnnebenkosten führen. Ggf. ist GPM lediglich berechtigt, die entsprechend erhöhten Lohn- und Lohnnebenkosten in seine ursprüngliche Kalkulation einzustellen und einen so berechneten höheren Verrechnungssatz zu verlangen.
- (2) Sofern GPM in einem Fall gemäß § 5 Absatz 1 Buchstabe c (2.) bis (4.) oder Buchstabe d (2.) bis (3.) für Zeiträume Geldstrafen oder Bußgelder zahlen muss, die vor dem Zeitpunkt liegen, an dem der AG GPM die maßgeblichen betrieblichen Umstände oder einen etwaigen Tätigkeitswechsel des Mitarbeiters mitgeteilt hat, ist der AG verpflichtet, GPM von diesen Zahlungspflichten freizustellen.

§ 6 Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

- (1) Der AG ist berechtigt und verpflichtet, die Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers in dem jeweils vereinbarten Vertragszeitraum und in dem jeweils vereinbarten zeitlichen Umfang abzunehmen. Soweit in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nichts anderes vereinbart ist, gilt eine kalenderwöchentliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers von 40,00 Stunden und eine kalendertägliche Arbeitszeit von 8,00 Stunden als vereinbart. Kommt der AG mit der Annahme der Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers ganz oder teilweise in Verzug oder verletzt er sonstige Mitwirkungspflichten, so ist GPM berechtigt, neben der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden des Zeitarbeitnehmers den GPM entstandenen Schaden einschließlich etwaiger Mehraufwendungen zu verlangen. GPM ist nicht verpflichtet, sich dasjenige anrechnen zu lassen, was GPM durch die anderweitige Verwendung der Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.
- (2) Der AG ist befugt, dem Zeitarbeiter im Rahmen der jeweils vereinbarten Tätigkeit tätigkeitsbezogene Weisungen zu erteilen und deren Einhaltung zu überwachen. Sofern ärztliche Mitarbeiter überlassen werden, darf der überlassene Mitarbeiter keine Weisungen von nichtärztlichen Angestellten entgegen nehmen. Insoweit hat der AG sicherzustellen, dass der Arzt in seiner Verantwortung in Diagnostik und Therapie unabhängig und nur dem Gesetz verpflichtet bleibt.
- (3) Das Recht, arbeitsrechtliche Weisungen zu erteilen oder dem Zeitarbeiter Urlaub oder bezahlte/unbezahlte Freizeit zu gewähren, bleibt ausschließlich GPM vorbehalten. Eine vertragliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiter und dem AG entsteht nicht.
- (4) Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeit sowie die zeitliche Lage dieser Tätigkeit sind ausschließlich mit GPM zu vereinbaren. Der AG darf den Zeitarbeiter nur mit Tätigkeiten beauftragen, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt sind. An den Zeitarbeiter dürfen nur solche Geräte, Aggregate, Maschinen, Werkzeuge, medizinische Apparaturen und sonstige Betriebsmittel ausgegeben werden, die für die Verrichtung dieser Tätigkeiten erforderlich sind und den jeweils gültigen Bestimmungen über Arbeitssicherheit genügen.
- (5) Der in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannte Einsatzort ist Berechnungsgrundlage des Stundenverrechnungssatzes sowie etwaiger Auslöses, eines Fahrgeldes oder sonstiger Aufwandsersatzleistungen. Ändert der AG diesen Einsatzort und entstehen hierdurch für GPM oder den Zeitarbeiter höhere Aufwendungen, so ist GPM berechtigt, den Stundenverrechnungssatz entsprechend zu erhöhen oder die erhöhten Aufwendungen in Form einer Auslöse, eines Fahrgeldes oder sonstiger Aufwandsersatzleistungen ersetzt zu verlangen.
- (6) GPM ist mit einer Ankündigungsfrist von sieben Werktagen berechtigt, einen überlassenen Zeitarbeiter abzurufen und ihn ggf. durch einen anderen Zeitarbeiter, der die für den Einsatz bei dem AG erforderliche Qualifikation aufweist, zu ersetzen.
- (7) Der AG informiert GPM unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Zeitarbeiter überlassen werden soll oder überlassen wird, mit dem der AG in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Die Informationspflicht gemäß Satz 1 besteht gleichermaßen, wenn der Zeitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung mit einem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand, das mit dem AG einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet. Sofern in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem AG oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildenden Unternehmen bestand, wird der AG GPM unverzüglich die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des AG mitteilen. Unabhängig von der rechtlichen Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die §§ 9 Nr. 2 und 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.

Allgemeine Geschäftsbedingungen von Guhlema PersonalManagement e.K.

Inh. Oliver Guhlema • Höhenweg 3 • 72511 Bingen

- (8) In gleicher Weise informiert der AG GPM unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Zeitarbeitnehmer überlassen werden soll oder überlassen wird, der in dem Einsatzbetrieb in den letzten drei Monaten vor Beginn der Überlassung bereits über einen anderen Verleiher eingesetzt war.
- (9) Ergeben sich gemäß § 6 Ziffer 7 und 8 geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preisanpassungen § 5 ff. diese ABG entsprechend.
- (10) Der Zeitarbeitnehmer darf von dem AG nicht in einem Betrieb, der dem Baugewerbe im Sinne der Begriffsbestimmungen des § 1b AÜG angehört, für Tätigkeiten eingesetzt werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen. Sofern ein solcher Einsatz des Zeitarbeitnehmers gleichwohl erfolgt, haftet der AG gegenüber GPM für die hierdurch entstehenden Schäden und Aufwendungen.
- (11) Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.
- (12) Der AG hat darüber hinaus den 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 Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.
- (13) Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit GPM vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den AG auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es wurde etwas anderes individuell vereinbart.
- (14) Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- (15) GPM ist der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten. Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden.
- (16) Der AG ist verpflichtet, GPM unverzüglich - ggf. auch ferner mündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.
- (17) Dem AG ist es untersagt, monetäre Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern auszuführen, insbesondere jene, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. Sofern der AG dennoch Zahlungen, gleich welcher Art, an den Zeitarbeitnehmer ausführt, geschieht dies auf sein eigenes Risiko und kann GPM nicht entgegengehalten werden.
- (18) GPM verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Approbationsurkunden, Ernennung zum Facharzt, Zeugnisse, gesetzlich vorgeschriebene Qualifikationsnachweise, Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein etc.). Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- (19) Sind Mitarbeiter an der Ausübung ihrer Arbeit gehindert, ohne dass der GPM dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird GPM von seiner Leistungspflicht befreit. Im Fall einer Verhinderung des Kandidaten ist GPM nicht zur Stellung einer Ersatzkraft verpflichtet. GPM wird dem AG bei der Suche nach einer Ersatzkraft unterstützt.
- (20) Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von GPM liegende und von GPM nicht zu vertretene Ereignisse wie bspw. höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) etc. entbinden GPM von seinen Dienstleistungsverpflichtungen. Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die von GPM zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der GPM berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- (21) GPM verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit.
- (22) Der AG verpflichtet sich, den Zeitarbeitnehmer gewissenhaft in die für ihn notwendigen Arbeitsabläufe und auszuführenden Tätigkeiten zu unterweisen.

§ 7 Vermittlung, Honorar, Kosten und Zahlungsmodalitäten

- (1) Ein Zeitarbeitnehmer gilt im Sinne dieses Vertrages von GPM als vermittelt, sofern zwischen AG und Zeitarbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeits- oder Dienstvertrag zustande kommt. In diesem Fall verpflichtet sich der AG, den Abschluss von Dienst- und Arbeitsverträgen GPM schriftlich mitzuteilen.
- (2) Sofern eine Vermittlung durch GPM zustande kommt und der AG mit dem Bewerber/Zeitarbeitnehmer einen Arbeits- oder Dienstvertrag abschließt, unerheblich hierbei, ob der Vertragsabschluss vor oder während der Arbeitnehmerüberlassung erfolgte, beträgt das Honorar 1/5 (20%) vom zu erwartenden Jahreseinkommen (brutto) des künftigen Mitarbeiters.
- (3) Das Honorar ist auch in den Fällen zahlbar, in denen der Arbeitnehmerüberlassungsauftrag vor in Kraft treten beendet oder gekündigt wurde, sofern die Einstellung auf eine Tätigkeit durch GPM beruht. Mit der Übergabe der Profile an den AG gelten die Bewerber jeweils durch GPM als nachgewiesen.
- (4) Das Honorar wird mit Abschluss (Datum) des Arbeits- oder Dienstvertrages zwischen AG und Bewerber/ künftigen Mitarbeiter, spätestens jedoch 14 Tage nach Rechnungsgstellung fällig. Der Honoraranspruch wird ebenfalls fällig, wenn ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zwischen dem Kandidaten und einem mit dem AG i.S.d. §§ 18 ff. AktG konzernverbundenen Unternehmen oder mit Dritten abgeschlossen wird, sofern der Vertragsabschluss auf eine Weitergabe der Daten des Kandidaten durch den AG an das konzernverbundene Unternehmen oder Dritten beruht.
- (5) Abweichungen vom Honorarsatz/ Fälligkeitstermin gemäß § 7 Ziffer 2 und Ziffer 4 können gesondert vereinbart werden.
- (6) Für die Inhalte und die tatsächliche Durchführung des Arbeits- und Dienstvertrages sind allein der Zeitarbeitnehmer/Bewerber und der AG verantwortlich. Insbesondere mögliche sozial-, arbeits- oder steuerrechtliche Folgen aus Fragestellungen, die sich aus einer rechtlichen Bewertung des Vertragsverhältnisses ergeben, sind zwischen den Parteien zu klären.

§ 8 Aufrechnung, Zurückbehaltung und Abtretung

- (1) Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen die Vergütungsforderungen von GPM und die Aufrechnung mit Gegenforderungen sind nur zulässig, wenn die dem Zurückbehaltungsrecht zugrunde liegenden Gegenansprüche bzw. die aufgerechneten Gegenforderungen unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind.
- (2) Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist GPM berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
- (3) Eine Abtretung der gegenüber GPM bestehenden Ansprüche ist nur statthaft, sofern GPM der Abtretung vorher zugestimmt hat.

§ 9 Haftung, Gewährleistung, Verzug, Rücktritt vom Vertrag

- (1) GPM weist den AG darauf hin, den Zeitarbeitnehmer im Rahmen der Fürsorgepflicht temporär/ langfristig zu beaufsichtigen. GPM haftet nicht für die Arbeitsergebnisse und das Handeln des Zeitarbeitnehmers.
- (2) GPM haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers (Auswahlhaftung). GPM haftet dabei nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/ normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Bei einer Verletzung vertragswesentlicher Pflichten, wie bspw. der ordnungsgemäßen Auswahl der Leiharbeitnehmer, haftet GPM auch bei leichter/ normaler Fahrlässigkeit. Die Haftung für schuldloses Handeln wird ausgeschlossen.
- (3) Die Haftung der GPM ist beschränkt auf den vorhersehbaren und vertragstypischen Schaden. Sofern der überlassene Zeitarbeitnehmer mit im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht vereinbarten Tätigkeiten betraut wird, ist die Haftung von GPM ausgeschlossen. Sofern der überlassene Arbeitnehmer vertragsgemäß mit Geldangelegenheiten, bei denen der Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar mit Geldbeträgen in Berührung kommt (z.B. Kassiertätigkeit, Geldtransporte etc.) oder betraut wird, haftet GPM auch bei einem festgestellten Auswahlverschulden lediglich, sofern der AG über ausreichende Sicherheitsvorkehrungen verfügt.
- (4) Haftungsbeschränkungen gelten nicht, sofern wesentliche Vertragspflichten oder das Leben, der Körper oder die Gesundheit verletzt werden. Dann haftet GPM unbeschränkt.
- (5) Durch die Auswahl eines zur Erfüllung eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages an den AG zu überlassenen Zeitarbeitnehmers konkretisiert sich die vertragliche Verpflichtung der GPM aus dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag auf die Überlassung ausschließlich dieses Zeitarbeitnehmers.

Allgemeine Geschäftsbedingungen von Guhlemann PersonalManagement e.K.

Inh. Oliver Guhlemann • Höhenweg 3 • 72511 Bingen

Nimmt dieser Zeitarbeitnehmer seine Arbeit nicht auf, oder setzt er sie nicht fort, ist GPM berechtigt, aber nicht verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist GPM dies jedoch nicht möglich, wird GPM von der Überlassungsverpflichtung frei. GPM wird in diesem Fall den AG unverzüglich über die Nichtverfügbarkeit informieren. In den Fällen gemäß § 9 Ziffer 5 Satz 2 haftet GPM für etwaige hierdurch verursachte Schäden nur, wenn GPM die Nichtaufnahme oder Einstellung der Tätigkeit zu vertreten hat. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die GPM die Überlassung eines geeigneten Zeitarbeitnehmers dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – hierzu gehören insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – hat GPM auch verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Sie berechnen GPM, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zusätzlich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils ganz oder teilweise vom Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

- (6) Lehnt der AG den von GPM an ihn überlassenen Zeitarbeitnehmer ab und steht GPM eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist GPM berechtigt, durch unverzügliche Erklärung gegenüber dem AG von dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten. Entsprechendes gilt, wenn der in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannte Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit bei GPM aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt beenden muss.
- (7) Kommt es zu einer Verletzung des Zeitarbeitnehmers, die der AG bzw. seine Erfüllungsgehilfen zu vertreten haben, so haftet der Auftraggeber für die aus dieser Pflichtverletzung entstehenden Entgeltfortzahlungskosten von GPM gegenüber seinem Mitarbeiter (Zeitarbeitnehmer)
- (8) Der AG verpflichtet sich, die bei ihm für mit dem Leiharbeitnehmer vergleichbare Mitarbeiter geltende Berufshaftpflichtversicherung auf die gesamte Tätigkeit des ihm überlassenen Mitarbeiters – bis einschließlich einer groben Fahrlässigkeit und bis zu einer Deckungssumme in der vertraglich genannten Höhe – zu erstrecken und die entsprechenden Versicherungsbeiträge zu tragen. Der AG ist verpflichtet, GPM und dem überlassenen Mitarbeiter Einsicht in die relevanten Versicherungsunterlagen zu gewähren und auf Verlangen Kopien von den Versicherungspolice sowie der allgemeinen Versicherungsbedingungen auszuhändigen. Im Rahmen der vorstehend abzudeckenden Haftpflichtansprüche Dritter stellt der Auftraggeber den überlassenen Leiharbeitnehmer hinsichtlich der im Dienst für den AG ausgeübten Tätigkeiten frei.
- (9) Der AG ist verpflichtet, GPM von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten gegen GPM erheben. Der AG ist ferner verpflichtet, GPM von Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers freizustellen, die dieser wegen einer Inanspruchnahme durch Dritte wegen einer Tätigkeit für den AG gegen GPM richtet. Ausgenommen sind jeweils Ansprüche, deren Ursache in einer nicht ordnungsgemäßen Auswahl des Zeitarbeitnehmers durch GPM bestehen.
- (10) Eine Änderung der Beweislast zum Nachteil des AG ist mit den vorstehenden Regelungen der Ziffern 1 bis 10 nicht verbunden.

§ 10 Datenschutz und Vertraulichkeit

- (1) Der AG erklärt sich mit der elektronischen Speicherung und Weitergabe seiner Daten an einen für einen Arbeitseinsatz in Betracht kommenden Leiharbeitnehmer einverstanden. Eine Weitergabe der Daten an andere Personen oder Institutionen erfolgt durch GPM nicht. Alle Daten des Auftraggebers werden gelöscht, soweit sie für die Durchführung dieses Vertrags oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten nicht mehr erforderlich sind.
- (2) Die Geheimhaltung gilt für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern und darüber hinaus weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.
- (3) Die Zeitarbeitnehmer haben sich gegenüber GPM – soweit arbeitsrechtlich zulässig – arbeitsvertraglich zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten des AG verpflichtet.
- (4) Sämtliche Unterlagen wie bspw. Bewerbungsexposés, Zeugnisse, Referenzen, Beurteilungen oder ähnliche Dokumente, die der AG erhält, sind, sofern kein/e Vertrag/Vermittlung zwischen AG und Kandidat zustande kommt oder der Überlassungszweck erfüllt ist, unverzüglich an GPM zurückzugeben oder, sofern Unterlagen Digital bereitgestellt wurden, zu löschen. Das Erstellen von Kopien sowie die unbefugte Weitergabe an oder durch Dritte sind nicht gestattet.
- (5) AG und GPM verpflichtet sich, die gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes in seiner jeweiligen Fassung einzuhalten.

§ 11 Fürsorgepflicht des Auftraggebers, Arbeitssicherheit

- (1) Der AG verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten und Schutzmaßnahmen gegenüber dem Zeitarbeitnehmer einzuhalten. Hierunter fällt auch die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, deren Überwachung allein dem AG obliegt. Soweit erforderlich, verpflichtet sich der AG, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde eine Genehmigung einzuholen, falls der Zeitarbeitnehmer an einem Sonn- oder Feiertag oder in sonstiger Weise über die nach Maßgabe des Arbeitszeitgesetzes zulässigen Arbeitszeiten hinaus beschäftigt werden soll.
- (2) Der AG wird darauf hingewiesen, dass der Zeitarbeitnehmer während seines Einsatzes den für den Betrieb bei AG geltenden öffentlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts unterliegt; die hieraus sich ergebenden Arbeitgeberpflichten obliegen während des Einsatzes gemäß § 11 Abs. 6 AÜG dem AG. Der Zeitarbeitnehmer wird im Betrieb/Unternehmen des AG organisatorisch eingegliedert. Er ist daher berechtigt, alle betrieblichen Einrichtungen des AG zur Arbeitssicherheit in Anspruch zu nehmen. Der AG verpflichtet sich, organisatorisch sicher zu stellen, dass der Zeitarbeitnehmer diese betrieblichen Einrichtungen ungehindert nutzen kann. Der AG hat den Zeitarbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 6 AÜG vor Beginn seiner Tätigkeit und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei seiner Tätigkeit ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten.
- (3) Die für die jeweils von dem Zeitarbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit erforderliche persönliche Schutzausrüstung, die über Schutzhelm, Sicherheitsschuhe und Arbeitshandschuhe hinausgeht, wird von dem AG unentgeltlich gestellt, soweit dies für den jeweiligen Arbeitsplatz erforderlich ist. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe sowie eine etwaige Gesundheitsuntersuchungen werden ausschließlich vom AG veranlasst und sichergestellt. Weiterhin stellt der AG unentgeltlich für die Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers die erforderlichen Werkzeuge oder sonstige Arbeitsmittel zur Verfügung. Soweit dies erfolgt, hat ausschließlich der AG für die ordnungsgemäße Rückgabe dieser Gegenstände durch den Zeitarbeitnehmer Sorge zu tragen.
- (4) Sofern der Zeitarbeitnehmer eine Tätigkeit in dem Betrieb des AG wegen nicht ausreichender Sicherheitseinrichtungen oder einer nicht in ausreichender Weise vorgenommenen Unterweisung in Arbeitssicherheit ablehnt, hat der AG GPM die Vergütung für die hierdurch entstehenden Ausfallzeiten zu leisten; höchstens jedoch für die Zeit bis zum Ablauf der für den jeweiligen Einsatz geltenden ordentlichen Kündigungsfrist.

§ 12 Gerichtsstand, Anwendbares Recht, Erfüllungsort

- (1) Ist der AG Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche gegenseitigen Ansprüche und Verbindlichkeiten aus der mit dem bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaiger Wechsel und Scheckforderungen sowie für Streitigkeiten um die Entstehung und Wirksamkeit des Vertragsverhältnisses, bei dem für Sigmaringen zuständigen Amts- oder Landgericht; unberührt bleiben gesetzliche Bestimmungen über einen abweichenden ausschließlichen Gerichtsstand. GPM ist berechtigt, den AG auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.
- (2) Auf das zwischen dem AG und GPM bestehende Vertragsverhältnis sowie alle sonstigen zwischen diesen Parteien bestehenden Rechtsbeziehungen findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Soweit zwingendes Recht der Europäischen Union dies erfordert, gelten auch diese Bestimmungen.
- (3) Erfüllungsort für sämtliche Leistungen der Parteien ist der Geschäftssitz der GPM.

§ 13 Schlussbestimmungen

- (1) Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht. Alle Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform oder der schriftlichen Bestätigung durch beide Parteien, dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.
- (2) Alle Angebote von GPM sind freibleibend.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB's unwirksam sein oder werden, oder diese AGB's eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. In diesem Falle haben die Vertragsparteien anstelle der unwirksamen Bestimmung eine solche zu treffen, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Vertragsparteien auszufüllen, welche dem wirtschaftlichen Zweck dieses Vertrages möglichst weitgehend entspricht.
- (4) Sofern in diese AGB's keine anders lautenden Regelungen getroffen werden, sind die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.