

Allgemeine Geschäftsbedingungen (gültig ab 01.04.2017)

Allgemeine Hinweise

Die Meyer Fachkräfte GmbH (MFK) versichert ihren Entleiher, dass ihr durch Verfügung der Bundesagentur für Arbeit am 24.08.2015 die unbefristete Erlaubnis zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. 1 AÜG erteilt worden ist. Zuständige Aufsichtsbehörde ist die Agentur für Arbeit Kiel. Die MFK ist seit 01.07.2014 Mitglied im Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und wendet durch einzelvertragliche Bezugnahmen den Branchentarifvertrag, abgeschlossen mit der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in der jeweils gültigen Fassung, an. Diese Bedingungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sie sind untrennbarer Bestandteil sämtlicher Angebote und Verträge der MFK.

1 Angebots- und Vertragsabschluss

1.1 Die Angebote der MFK verstehen sich stets freibleibend zuzüglich gültiger Mehrwertsteuer. Verträge bedürfen der Schriftform.

1.2 Es bestehen allein vertragliche Beziehungen zwischen der MFK und dem Entleiher. Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem überlassenen Arbeitnehmer und dem Entleiher. Die MFK ist Arbeitgeber des überlassenen Arbeitnehmers.

1.3 Die Überlassung von Arbeitnehmern ist nur dann zulässig, wenn zwischen der MFK und dem überlassenen Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht. Damit verbunden ist ein Verbot der Kettenüberlassung. Art und Umfang der auszuübenden Arbeit sowie die Arbeitsleistung der überlassenen Arbeitnehmer sind daher mit der MFK zu vereinbaren. Die überlassenen Arbeitnehmer sind nicht berechtigt, von den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarungen abzuweichen. Dem Entleiher ist bekannt, dass für die MFK keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Entleiher nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 AÜG). Wirksamkeitsvoraussetzung für das Zustandekommen der Arbeitnehmerüberlassung ist die handschriftliche Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages durch beide Vertragsparteien im Original.

2 Gleichstellungsgrundsatz und Überlassungshöchstdauer

2.1 Der Entleiher prüft für jeden namentlich benannten zu überlassenden Arbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war („Drehtürklausel“). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der Entleiher verpflichtet, die MFK unverzüglich zu informieren.

2.2 Der Entleiher prüft für jeden namentlich benannten zu überlassenden Arbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Personaldienstleister an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, so informiert der Entleiher die MFK unverzüglich darüber. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der Entleiher verpflichtet, die MFK unverzüglich zu informieren.

2.3 In den Fällen gemäß 2.1 und 2.2 stellt der Entleiher alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Der Entleiher verpflichtet sich im Fall von Equal Pay/Equal Treatment zur wahrheitsgemäßen Auskunft und Dokumentation. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

2.4 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Entleiher für jeden namentlich benannten zu überlassenden Arbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Personaldienstleister an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, so informiert der Entleiher die MFK unverzüglich darüber. Ferner informiert der Entleiher die MFK in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere, als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechtigte Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden überlassenen Arbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

3 Kundenwunsch und Qualitätsgarantie der MFK

3.1 Die MFK verpflichtet sich, auf besondere Wünsche und Verhältnisse der Entleiher Rücksicht zu nehmen. Sie ist jedoch berechtigt, auch während der Ausführung des Auftrages den überlassenen Arbeitnehmer abzurufen und durch einen anderen zu ersetzen. Die MFK steht dafür ein, dass der überlassene Arbeitnehmer allgemein für die vereinbarte Tätigkeit geeignet, sorgfältig ausgesucht und auf die erforderliche Qualifikation überprüft ist. Die MFK ist jedoch zur Nachprüfung von

Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der überlassenen Arbeitnehmer auf ihre Richtigkeit hin oder zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet.

3.2 Der überlassene Arbeitnehmer ist weder Bevollmächtigter noch Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfe der MFK. Die Haftung der MFK beschränkt sich daher auf die Sorgfaltspflichten im Rahmen der allgemeinen Eignungsprüfung. Der überlassene Arbeitnehmer ist nicht zum Inkasso bzw. zu rechtsgeschäftlichen Abgaben oder der Entgegennahme von Erklärungen für die MFK berechtigt.

3.3 Entspricht ein von der MFK überlassener Arbeitnehmer nicht den vertraglichen Anforderungen, kann der Entleiher am ersten Tag des Arbeitseinsatzes eines überlassenen Arbeitnehmers innerhalb der ersten 4 Stunden verlangen, dass dieser ausgetauscht wird, ohne diese Stunden zu bezahlen. Kommt die MFK diesem Verlangen nicht nach, kann der Entleiher den Vertrag wegen dieses überlassenen Arbeitnehmers fristlos kündigen. Ein Schadensersatzanspruch wegen Nichterfüllung ist ausgeschlossen. Soweit ein Austausch nicht verlangt wird, gilt der überlassene Arbeitnehmer als vertragsgemäß.

3.4 Die Einsatzzeiten richten sich nach den Erfordernissen des Entleihers. Die betreffenden Veränderungen werden der MFK mitgeteilt.

4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

4.1 Der Entleiher verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten gegenüber dem überlassenen Arbeitnehmer einzuhalten.

4.2 Der überlassene Arbeitnehmer wird beim Entleiher organisatorisch eingegliedert. Die Einweisung in die Gefährdung und die Tätigkeit am Arbeitsplatz wird durch einen sachkundigen Mitarbeiter des Entleihers auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und ist schriftlich zu dokumentieren. Er darf und kann alle betrieblichen Einrichtungen zur Arbeitssicherheit in Anspruch nehmen. Persönliche Schutzausrüstungen werden von der MFK und/oder dem Entleiher gestellt, soweit dies für den jeweiligen Arbeitsplatz erforderlich ist.

Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden vom Entleiher sichergestellt. Der Entleiher verpflichtet sich, der MFK einen Arbeitsunfall sofort zu melden.

4.3 Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird den Vertretern der MFK während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Arbeitnehmer eingeräumt.

5 Reklamationen, Haftung und Pflichten des Entleihers

5.1 Etwaige Reklamationen sind der MFK unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

5.2 Der Entleiher ist verpflichtet, den überlassenen Arbeitnehmer in die Tätigkeit einzuweisen, ihn während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der Entleiher hat dafür Sorge zu tragen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden. Die Haftung der MFK für sämtliche durch ihre überlassenen Arbeitnehmer anlässlich der Tätigkeit beim Entleiher verursachten Schäden ist, soweit gesetzlich zulässig und soweit die Haftung nicht von der vom Entleiher für seine Arbeiten abgeschlossenen Haftpflichtversicherung gedeckt ist, ausgeschlossen. Auch haftet die MFK nicht für eine schlechte Leistung des überlassenen Arbeitnehmers. Diese zu überwachen, ist Aufgabe des Entleihers. Im Übrigen haftet die MFK aus Haftungstatbeständen heraus nur für vorsätzlich und grob fahrlässige Verursachung des Schadens. Der Entleiher stellt diesbezüglich die MFK von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritten im Zusammenhang mit der Ausführung der den überlassenen Arbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten entstehen können.

5.3 Die MFK haftet nicht für Schäden, die dem Entleiher durch Unpünktlichkeit oder Nichterscheinen des überlassenen Arbeitnehmers sowie seinem Ausfall aus wichtigem Grund (Krankheit, Todesfälle unmittelbarer Angehöriger usw.) entstehen. Die MFK ist in den vorgenannten Fällen nicht zur Stellung einer Ersatzkraft verpflichtet.

5.4 Der überlassene Arbeitnehmer darf vom Entleiher nicht in einem Betrieb, der dem Baugewerbe im Sinne des § 1b AÜG angehört, für Tätigkeiten eingesetzt werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Sofern ein solcher Einsatz von überlassenen Arbeitnehmern erfolgt, haftet der Entleiher für hierdurch entstehende Schäden und Aufwendungen.

5.5 Sollte der Entleiher seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht gemäß Punkt 2 nicht nachkommen, so stellt er die MFK von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des überlassenen Arbeitnehmers auf Equal Pay oder Equal Treatment und allen sonstigen, sich aus dieser Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Die MFK verpflichtet sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern zur Anwendung einschlägiger Ausschlussfristen.

5.6 Die MFK wird ganz oder teilweise von ihrer Leistungspflicht frei, wenn die Arbeit der überlassenen Arbeitnehmer durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch die MFK schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Außergewöhnliche Umstände sind, insbesondere aber nicht abschließend, Arbeitskämpfmaßnahmen, gleich ob im Unternehmen des Entleihers oder der MFK, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen o. ä. Darüber hinaus ist die MFK in den genannten Fällen berechtigt, von den Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zurückzutreten. Ungeachtet der bestehenden Regelungen ist dem Entleiher bekannt, dass die von der MFK überlassenen Arbeitnehmer nicht tätig werden, wenn der Betrieb des Entleihers bestreikt wird. Der Einsatz ist verboten. Das Einsatzverbot bei einem Streik ergibt sich aus § 11 Abs. 5 AÜG.

6 Verjährung

Sämtliche gegen die MFK und/oder ihre überlassenen Arbeitnehmer gerichteten Ansprüche erlöschen, wenn diese nicht innerhalb von 3 Monaten nach ihrer jeweiligen Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

7 Geheimhaltung und Datenschutz

7.1 Der Entleiher verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von der MFK übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Wege weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für Informationen, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden.

7.2 Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Entleiher nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

7.3 Die Geheimhaltung gilt auch 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 diese Daten weder aufzeichnen, speichern, vervielfältigen, in irgendeiner Form nutzen oder verwerten, noch ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

7.4 Die MFK und der Entleiher erkennen das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung an.

8 Rechnungsstellung, Vergütung und Zahlung

8.1 Die überlassenen Arbeitnehmer sind verpflichtet, wöchentlich einen Stundennachweis beim Entleiher vorzulegen. Der Entleiher verpflichtet sich als Grundlage der Rechnungslegung, diesen durch einen vertretungsberechtigten Bevollmächtigten prüfen und unterschreiben zu lassen.

8.2 Grundlage für die Berechnung ist der vertraglich vereinbarte Stundenverrechnungssatz zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich. Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

Überstunden:	25 %
Sonntagsstunden:	100 %
Feiertagsstunden:	150 %
Schichtzulage:	15 %
Nachtschichtzulage:	25 % (22:00 – 06:00 Uhr)

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die gesetzlich zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden überschritten wird. Für eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird der Entleiher Sorge tragen. Darüber hinaus informiert der Entleiher die MFK unverzüglich über vorgesehene Maßnahmen.

8.3 Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen die MFK zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

8.4 Sofern die MFK nach Regelungen der für sie jeweils gültigen Tarifverträge, unter Einschluss der Tarifverträge über Branchenzuschläge, zu höheren Zahlungen an die überlassenen Arbeitnehmer verpflichtet ist, wird die Erhöhung der Überlassungsvergütung um den Faktor, um den die einsatzbezogenen Kosten dadurch steigen, vorgenommen.

8.5 Der Rechnungsbetrag ist 10 Tage ab Rechnungsdatum fällig. Er ist unter Ausschluss jeglicher Abzüge zu begleichen.

8.6 Wird die gemäß Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte wöchentliche Stundenzahl nicht erreicht und hat der Entleiher die Fehlzeiten zu vertreten (z. B. verspäteter Einsatzbeginn, Arbeitsmangel etc.) ist die MFK berechtigt, dem Entleiher die vereinbarten Stunden zu berechnen.

9 Personalvermittlung

9.1 Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer

des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem überlassenen Arbeitnehmer der MFK ein Arbeitsverhältnis eingeht.

Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem überlassenen Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

9.2 Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach Herstellung des Kontaktes zu dem von der MFK vorgeschlagenen Bewerber ein Arbeitsverhältnis eingeht.

9.3 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem überlassenen Arbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

9.4 Der Entleiher ist verpflichtet der MFK mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall die MFK Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

9.5 In den Fällen 9.1 und 9.2 hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an die MFK zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Nach Beginn der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

9.6 Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem überlassenen Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen der MFK und dem überlassenen Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt der MFK 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 gemäß Rechnungslegung fällig und ohne jegliche Abzüge zu begleichen.

9.7 Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn der Entleiher den Arbeitnehmer von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen entleiht.

9.8 Sofern die MFK zur Vermittlung von Auszubildenden tätig wird, beträgt die Vergütung für jeden vermittelten Auszubildenden 1.000,00 € zzgl. der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.

10 Abtretung, Zurückbehaltung und Aufrechnung

10.1 Der Entleiher ist nicht berechtigt, Rechte aus Überlassungsverträgen der MFK auf Dritte zu übertragen und, soweit ausschließbar, der MFK gegenüber Zurückbehaltungsrechte geltend zu machen.

10.2 Die Aufrechnung mit Gegenforderungen des Entleihers ist nur insoweit zulässig, als diese von der MFK schriftlich anerkannt und fällig oder rechtskräftig festgestellt sind.

11 Kündigung

Unbeschadet des Rechts zur fristlosen Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages gemäß 3.3 kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag von beiden Vertragsparteien jederzeit mit einer Frist von 10 Arbeitstagen gekündigt werden. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erklärt wird. Die durch die MFK überlassenen Arbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12 Erfüllungsort, Gerichtsstand und anwendbares Recht

12.1 Erfüllungsort ist Erfurt.

12.2 Für sämtliche sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Rechtsstreitigkeiten ist der Gerichtsstand Erfurt.

12.3 Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

13 Nebenabreden

Nebenabreden sowie Änderungen und Ergänzungen dieser AGB sowie der auf Grundlage dieser AGB geschlossenen Verträge sind nur gültig, wenn sie schriftlich erfolgt sind. Die Aufhebung des Schriftformerfordernisses bedarf ebenfalls der Schriftform.

14 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung der AGB der MFK ganz oder teilweise nichtig sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen bzw. Teile der übrigen Bestimmungen. Die unwirksame Bestimmung wird ersetzt durch eine Regelung, die den Interessen der Vertragsschließenden am ehesten gerecht wird.

Anmerkung

Unter Wahrung der Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern wird aus Gründen der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit der Begriff „Arbeitnehmer“ verwendet.