

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für sämtliche aktuellen sowie zukünftigen Vertragsbeziehungen zwischen der Agabre Personal GmbH (nachfolgend „Verleiher“) und dem jeweiligen Auftraggeber (nachfolgend „Entleiher“). Entgegenstehende oder abweichende Geschäftsbedingungen des Entleihers finden keine Anwendung.

1.2

Der Verleiher beschäftigt die eingesetzten Mitarbeiter als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden ausschließlich die männliche Form „Leiharbeitnehmer“ verwendet.

1.3

Der Entleiher ist verpflichtet, die Leiharbeitnehmer ordnungsgemäß in ihren Tätigkeitsbereich einzuarbeiten. Insbesondere obliegen ihm die Erteilung fachlicher Weisungen, die Überwachung der Arbeitsausführung sowie die Einhaltung sämtlicher Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften. Er trägt dafür Sorge, dass alle gesetzlichen, behördlichen und betrieblichen Regelungen eingehalten werden.

1.4

Dem Leiharbeitnehmer dürfen weder Bargeld noch Wertpapiere, Schmuckstücke oder sonstige Vermögenswerte anvertraut werden. Die Leiharbeitnehmer des Verleihers sind zudem nicht berechtigt, Zahlungen oder Forderungen

einziehen. Für Schäden, die aus einer Missachtung dieser Regelung entstehen, haftet der Entleiher.

1.5

Nimmt ein Leiharbeitnehmer die vereinbarte Tätigkeit nicht auf oder beendet er diese vorzeitig, bemüht sich der Verleiher um geeigneten Ersatz. Sollte dies nicht möglich sein, können beide Vertragsparteien den Vertrag mit sofortiger Wirkung beenden.

1.6

Die Leiharbeitnehmer dürfen ausschließlich die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegten Tätigkeiten ausführen, soweit diese ihren Kenntnissen und Qualifikationen entsprechen.

1.7

Eine Weiterüberlassung der eingesetzten Leiharbeitnehmer an Dritte ist ausgeschlossen. Es wird ausdrücklich auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG hingewiesen.

1.8

Der Entleiher hat den Verleiher unverzüglich, gegebenenfalls auch telefonisch, über geplante oder laufende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb in Kenntnis zu setzen. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern in bestreikten Betrieben ist sowohl gesetzlich als auch tarifvertraglich untersagt. Dies gilt ebenfalls für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn eines Streiks dort eingesetzt waren.

1.9

Ereignisse außerhalb des Einflussbereichs des Verleihers, die unvorhersehbar und unvermeidbar sind und vom Verleiher nicht zu vertreten sind – insbesondere höhere Gewalt, Verkehrsbehinderungen oder Arbeitskämpfe wie Streik oder Aussperrung – entbinden den Verleiher für deren Dauer von seiner Verpflichtung zur Überlassung der vereinbarten Arbeitskräfte.

1.10

Dauert ein solches Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die Leistungserbringung dauerhaft unmöglich, sind beide Parteien

berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Schadensersatzansprüche bestehen in diesen Fällen nicht.

1.11

Die Verpflichtung des Verleihers bezieht sich ausschließlich auf den jeweils konkret benannten Leiharbeitnehmer. Ist dieser beispielsweise aufgrund von Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass den Verleiher ein Verschulden trifft, bemüht sich der Verleiher um Ersatzpersonal. Kann kein Ersatz gestellt werden, entfällt die Leistungspflicht des Verleihers für die Dauer der Verhinderung.

1.12

Der Entleiher hat im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht geeignete Maßnahmen zu treffen, um Benachteiligungen der Leiharbeitnehmer wegen Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder Alter zu verhindern.

2. Gleichstellungsgrundsatz und Höchstüberlassungsdauer

2.1

Durch Anwendung der zwischen dem BAP und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossenen Tarifverträge wird gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 sowie § 9 Nr. 2 AÜG vom Grundsatz der Gleichbehandlung („Equal Pay“ und „Equal Treatment“) abgewichen.

2.2

Der Entleiher überprüft unverzüglich für jeden benannten Leiharbeitnehmer, ob dieser innerhalb der letzten sechs Monate vor Beginn des Einsatzes bereits bei ihm oder einem verbundenen Konzernunternehmen beschäftigt war (§ 8 Abs. 3 AÜG – sogenannte Drehtürklausel). Liegen die Voraussetzungen vor, ist der Verleiher umgehend in Kenntnis zu setzen. Zudem hat der Entleiher sämtliche relevanten Angaben zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich der Vergütung vergleichbarer Stammmitarbeiter schriftlich mitzuteilen. Auf dieser Basis wird der Stundenverrechnungssatz entsprechend angepasst.

2.3

Der Entleiher prüft ferner, ob der betreffende Mitarbeiter innerhalb des Zeitraums nach § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG bereits zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen wurde. Ist dies der Fall, setzt der Entleiher den Verleiher unverzüglich in Kenntnis. Ergibt sich daraus eine Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG, sind dem Verleiher sämtliche relevanten Informationen zu Arbeitsbedingungen und Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Die Stundenverrechnungssätze werden daraufhin entsprechend angepasst.

2.4

Zur Gewährleistung der Einhaltung der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG überprüft der Entleiher unverzüglich, ob der benannte Leiharbeitnehmer innerhalb der gesetzlichen Unterbrechungsfrist bereits zuvor von einem anderen Verleiher eingesetzt wurde. In diesem Fall ist der Verleiher unverzüglich zu informieren. Darüber hinaus hat der Entleiher dem Verleiher sämtliche betrieblichen oder tariflichen Regelungen mitzuteilen, die eine Überschreitung der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten zulassen. Beide Parteien überwachen gemeinsam die Einhaltung der jeweils zulässigen Überlassungsdauer. Bestehen berechtigte Zweifel an deren Einhaltung, kann der Einsatz sofort beendet werden. Im Falle einer Überschreitung verzichten beide Parteien gegenseitig auf Schadensersatzansprüche aufgrund der Fristüberschreitung.

3. Haftung

3.1

Die Haftung für die sorgfältige Auswahl eines geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters für die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Tätigkeit liegt beim Verleiher. Entspricht die Leistung eines Leiharbeitnehmers ausnahmsweise nicht den durchschnittlich zu erwartenden Anforderungen seiner Qualifikation, kann der Entleiher innerhalb der ersten vier Einsatzstunden kostenfrei Ersatz verlangen. Für leichte Fahrlässigkeit bei der Personalauswahl haftet der

Verleiher aber nicht.

3.2

Eine Haftung des Verleihers für Handlungen der überlassenen Leiharbeitnehmer ist ausgeschlossen. Insbesondere haftet der Verleiher nicht für Schlechtleistungen oder Schäden am Vermögen oder Eigentum des Entleihers, sofern kein Auswahlverschulden vorliegt. Der Leiharbeitnehmer gilt nicht als Erfüllungs-, Verrichtungs- oder Bevollmächtigter des Verleihers.

3.3

Werden gegen den Verleiher von Dritten Ansprüche erhoben, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Leiharbeitnehmers stehen, stellt der Entleiher den Verleiher hiervon frei.

3.4

Soweit gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen – insbesondere nach § 8 AÜG – eine Gleichstellung hinsichtlich Arbeitsbedingungen oder Vergütung verlangen, ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher die hierfür erforderlichen Informationen vollständig und korrekt schriftlich bereitzustellen. Fehlerhafte, verspätete oder unvollständige Angaben, die zu wirtschaftlichen Nachteilen für die Leiharbeitnehmer führen, berechtigen den Verleiher zu entsprechenden Nachzahlungen und Nachberechnungen. Die hierdurch entstehenden Kosten einschließlich eines pauschalen Kalkulationsaufschlags von 150 % gelten als vom Entleiher zu ersetzender Schaden, sofern dieser nicht einen geringeren Schaden nachweist. Zusätzlich haftet der Entleiher für daraus resultierende Forderungen von Sozialversicherungsträgern oder Finanzbehörden.

3.5

Die vorstehende Freistellungsregelung gilt entsprechend, wenn der Entleiher Tätigkeiten zuweist, die Ansprüche auf Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz begründen, obwohl dies vertraglich ausgeschlossen wurde.

3.6

Entsprechendes gilt, wenn sich die Angaben des Entleihers zu einschlägigen Tarifverträgen oder Rechtsverordnungen nach § 8 Abs. 3 AEntG aufgrund der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit als unzutreffend

erweisen.

3.7

Beanstandungen jeglicher Art sind unverzüglich nach Bekanntwerden, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen nach ihrem Entstehen, schriftlich oder in Textform (z. B. E-Mail) geltend zu machen. Später eingehende Reklamationen werden ausgeschlossen.

3.8

Bei berechtigten und fristgerecht erhobenen Beanstandungen beschränkt sich die Haftung des Verleihers auf Nachbesserung. Weitergehende Ansprüche, insbesondere Schadensersatzansprüche, sind ausgeschlossen.

4. Abrechnung

4.1

Die Rechnungsstellung erfolgt auf Grundlage der vom Leiharbeitnehmer vorgelegten Tätigkeitsnachweise. Diese sind nach Beendigung jeder Schicht durch die Geschäftsleitung des Entleihers oder einen hierzu bevollmächtigten Mitarbeiter zu bestätigen. Ist eine Unterzeichnung am Einsatzort durch diese nicht möglich, dürfen die Leiharbeitnehmer die geleisteten Stunden selbst bestätigen.

4.2

Die Rechnungen des Verleihers sind unmittelbar nach Zugang ohne Abzug zahlbar. Der Verleiher weist darauf hin, dass nach Ablauf eines Monats gesetzliche Verzugszinsen anfallen.

5. Anpassung der Preise

5.1

Die Vergütung der Mitarbeiter basiert auf den zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden gesetzlichen und tariflichen Entgelt- sowie Lohnnebenkosten. Änderungen gesetzlicher, tariflicher oder sonstiger Regelungen –

insbesondere tarifvertragliche Vereinbarungen oder betriebliche Absprachen –, die zu zusätzlichen Vergütungsbestandteilen führen oder die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes gemäß Abschnitt 2 erforderlich machen, berechtigen den Verleiher zu einer angemessenen Anpassung der vereinbarten Verrechnungssätze.

5.2

Bei einer Anpassung erhöhen sich die jeweiligen Stundenverrechnungssätze in demselben prozentualen Verhältnis, in dem sich die Bruttovergütung der Mitarbeiter erhöht.

6. Vertraulichkeit und Datenschutz

6.1

Der Entleiher verpflichtet sich ausdrücklich, sämtliche vom Verleiher erhaltenen Informationen – insbesondere Preise, Kenntnisse, Erfahrungen oder sonstige Daten – weder ganz noch teilweise an irgendwelche Dritte weiterzugeben oder anderweitig offenzulegen, unabhängig davon, ob dies schriftlich, mündlich oder auf sonstigem Wege geschieht. Hiervon ausgenommen sind Informationen, die nachweislich allgemein bekannt sind oder ohne Verstoß gegen diese Verpflichtung allgemein bekannt werden, sowie solche Informationen, die dem Entleiher bereits zuvor rechtmäßig bekannt waren.

6.2

Sämtliche Rechte an den offengelegten Informationen, insbesondere Urheberrechte und gewerbliche Schutzrechte, verbleiben beim Verleiher. Die Offenlegung berechtigt den Entleiher ausschließlich zur Nutzung im Rahmen des vertraglich vereinbarten Zwecks.

6.3

Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt ebenfalls für personenbezogene Daten im Sinne der Datenschutzgesetze, der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie vergleichbarer gesetzlicher Regelungen. Beide Parteien verpflichten sich, personenbezogene Daten ausschließlich zu den vertraglich vorgesehenen Zwecken zu verarbeiten und zu nutzen. Sie treffen geeignete Maßnahmen

zum Schutz vor unbefugtem Zugriff und unterlassen insbesondere eine unbefugte Speicherung, Vervielfältigung, Weitergabe oder sonstige Nutzung solcher Daten.

6.4

Der Verleiher sowie der Entleiher verpflichten sich zur Einhaltung der jeweils geltenden Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie der Datenschutz-Grundverordnung in ihrer aktuellen Fassung.

7. Ausschluss der Personalvermittlung

Der Verleihererbringt ausschließlich Leistungen der Arbeitnehmerüberlassung. Eine Personalvermittlung ist niemals Gegenstand von Verträgen und wird in keiner Weise geschuldet. Insbesondere übernimmt der Verleiher keinerlei Verpflichtungen zur Herbeiführung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiternehmer und Entleiher. Eine etwaige Übernahme stellt keine Vermittlung dar.

8. Kündigung

8.1

Jeder Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher kann von jeder der beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Die Kündigung bedarf mindestens der Textform. Sie kann via Email (z.B. an kontakt@agabre.de) erfolgen.

8.2

Kündigungen des Entleihers sind an die im Vertrag genannte Niederlassung des Verleihers zu richten. Die Leiharbeiternehmer des Verleihers sind nicht befugt, Kündigungserklärungen entgegenzunehmen.

9. Textformerfordernis

Sämtliche Vereinbarungen zwischen den Parteien, einschließlich Nebenabreden, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit mindestens der Textform.

10. Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Regelungen unberührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Regelung durch eine rechtlich zulässige Bestimmung zu ersetzen, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Regelung möglichst nahekommt.

11. Gerichtsstand

Ausschließlicher Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus diesem Vertragsverhältnis ist – sofern der Vertragspartner Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist – Bremen. Dies gilt ebenfalls, wenn der Vertragspartner keinen allgemeinen Gerichtsstand in Deutschland hat oder sein gewöhnlicher Aufenthaltsort bei Klageerhebung unbekannt ist.