

Allgemeine Geschäftsbedingungen
der
XPRESS Personallogistik GmbH
nachfolgend Personaldienstleister genannt

A. Allgemeiner Geltungsbereich der Bedingungen:

Die nachfolgenden Bedingungen sind Bestandteil aller - auch zukünftiger - Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträge des Personaldienstleisters auf den Gebieten der Arbeitnehmerüberlassung, Personal- und Arbeitsvermittlung und Personalberatung.

B. Besondere Bedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung:

1. Rücktritt/Leistungsbefreiung:

- (1) Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, ist der Personaldienstleister hiervon vom Auftraggeber unverzüglich zu unterrichten.
- (2) Wird der Betrieb des Auftraggebers unmittelbar durch einen Arbeitskampf/Streik betroffen, hat der überlassene Zeitarbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht. Macht der Zeitarbeitnehmer von seinem Recht keinen Gebrauch, und wird er während des Arbeitskampfes/Streiks vom Auftraggeber nicht eingesetzt, sind vom Auftraggeber die Ausfallstunden zu vergüten. Für die Kündigung der Überlassung wegen Arbeitskampf/Streik gelten die vereinbarten Kündigungsfristen.

2. Pflichten des Auftraggebers/Arbeitsschutz:

- (1) Der Personaldienstleister ist gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Arbeitgeber der Zeitarbeitnehmer.
- (2) Der Einsatzort wird bei Auftragserteilung schriftlich vereinbart. Änderungen des Einsatzortes und des Tätigkeitsbereiches sind dem Personaldienstleister unverzüglich durch den Auftraggeber mitzuteilen und berechtigen den Personaldienstleister zur Verrechnungssatzänderung.
- (3) Während des Arbeitseinsatzes untersteht der überlassene Zeitarbeitnehmer den Weisungen des Auftraggebers. Dieser übernimmt die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers.
- (4) Der Auftraggeber darf dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören.
- (5) Der Auftraggeber hat auch sicherzustellen und zu überwachen, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie das Arbeitszeitgesetz eingehalten werden, und die Einrichtungen und Maßnahmen der "Ersten Hilfe" gewährleistet sind.
- (6) Soweit die Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Auftraggeber vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen bzw. zu veranlassen.
- (7) Soll der Zeitarbeitnehmer zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Auftraggeber diese Genehmigung vorher einzuholen.
- (8) Der Auftraggeber hat den Zeitarbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie über Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren.
- (9) Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister vom Auftraggeber ein Zutrittsrecht jederzeit innerhalb der Arbeitszeiten zu den Arbeitsplätzen der von ihm überlassenen Zeitarbeitnehmer eingeräumt.
- (10) Der Auftraggeber ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Personaldienstleister sofort anzuzeigen und die Einzelheiten schriftlich mitzuteilen.

3. Zurückweisung/Austausch/Kündigung:

- (1) Ist der Auftraggeber mit den Leistungen des überlassenen Arbeitnehmers nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.
- (2) Der Auftraggeber kann den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (nach § 626 BGB) berechtigen würde. In allen anderen Fällen gilt die vereinbarte Kündigungsfrist.
- (3) Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung unter Angabe der Gründe gegenüber dem Personaldienstleister erfolgen.
- (4) In den Fällen der Zurückweisung kann der Personaldienstleister einen anderen, fachlich gleichwertigen, Zeitarbeitnehmer überlassen. Eine Verpflichtung trifft den Personaldienstleister aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Zeitarbeitnehmer nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte, und die Stellung eines Ersatzes im Rahmen seiner Möglichkeiten liegt.
- (5) Der Personaldienstleister ist jederzeit berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen, den überlassenen Zeitarbeitnehmer auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Ersatz zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister ist dabei bemüht, die besonderen Interessen und Verhältnisse im Betrieb des Auftraggebers zu berücksichtigen.
- (6) Soweit der Personaldienstleister einen zum Austausch geeigneten Arbeitnehmer nicht verfügbar hat, entfällt diese Verpflichtung.
- (7) Macht der Personaldienstleister nicht von seinem Recht des Austausches des überlassenen Arbeitnehmers Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.
- (8) Der Personaldienstleister ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Auftraggeber im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziff. 7, 1 - 3, nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche des Personaldienstleisters auf Schadensersatz etc.
- (9) Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Auftraggebers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird; eine nur dem Zeitarbeitnehmer mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.
- (10) Im Falle eines Rücktritts oder einer Kündigung sind die bisherigen Leistungen entsprechend den Konditionen für den Gesamteinsatz zu vergüten.

4. Zahlung:

- (1) Die Tätigkeitsnachweise des Zeitarbeitnehmers sind nach Vorlage von einer zeichnungsberechtigten Person des Auftraggebers zu unterzeichnen, nach Möglichkeit zum Ende jeder Kalenderwoche und sofort bei Beendigung des Einsatzes.
- (2) Rechnungen des Personaldienstleisters hat der Auftraggeber zum angegebenen Zahlungsziel ohne jeden Abzug zu begleichen. Eine Abtretung, eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht sind ausgeschlossen, es sei denn, es handelt sich um eine unbestrittene oder rechtskräftig festgestellte Forderung.

(3) Überstunden-, Sonn-/Feiertag- sowie Nachtzuschläge werden auf Basis der 35 Std./Wo. wie folgt berechnet.
Ist eine andere Stundenbasis vereinbart, so muß dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag schriftlich erfolgen.

Die Zuschläge betragen für:

- | | |
|---|------------------------|
| a) die 1. – 6. Mehrarbeitsstunde pro Woche | 25% des Stundensatzes |
| b) ab der 7. Mehrarbeitsstunde pro Woche | 50% des Stundensatzes |
| c) Nachtarbeit (22 – 6 Uhr) | 25% des Stundensatzes |
| d) Nachtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist | 60% des Stundensatzes |
| e) Sonntagsarbeit | 50% des Stundensatzes |
| f) Arbeiten an Feiertagen, für die aufgrund der ges. Bestimmungen der Lohn weiter zu zahlen ist, sowie für Arbeiten, die am 24. und 31. Dezember ab 12.00 Uhr verrichtet werden | 100% des Stundensatzes |
| g) Arbeiten, die am 25. Dezember, sowie am 1. Mai, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen verrichtet werden | 150% des Stundensatzes |

(4) Treten nach Vertragsabschluss Umstände ein, die den Personaldienstleister zu schwerwiegenden Zweifeln an der Zahlungsfähigkeit oder Kreditwürdigkeit des Auftraggebers (z.B. auch wegen Zahlungsrückstandes oder Verzuges, Scheck- oder Wechselprotestes) Anlass geben, oder werden dem Personaldienstleister diese erst danach bekannt, so ist der Personaldienstleister berechtigt, alle offenstehenden – auch gestundeten - Rechnungsbeträge sofort fällig zu stellen und vom Auftraggeber Barzahlung oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Leistet der Auftraggeber diesem Verlangen nicht Folge, so kann der Personaldienstleister vom Vertrag zurücktreten und vom Auftraggeber die sofortige Vergütung der erbrachten Leistung sowie den Ersatz sämtlicher Folgekosten verlangen (z.B. Kosten eines Inkassobüros usw.).

5. Preisgleitklausel:

Das hier vereinbarte Entgelt für die Überlassung basiert auf der vom Personaldienstleister an den überlassenen Leiharbeitnehmer zu zahlenden Vergütung und zwar nach dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses: Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechtigen den Personaldienstleister, den Beginn von Verhandlungen über eine neue Preisanpassung zu verlangen.

Maßstab insoweit ist die prozentuale Erhöhung der Vergütung des überlassenen Zeitarbeitnehmers. Um den Prozentsatz dieser Erhöhung erhöht sich auch das in dieser Vereinbarung festgelegte Entgelt

6. Gewährleistung/Haftung:

(1) Der Personaldienstleister haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Zeitarbeitnehmer sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht.

(2) Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben.

(3) Für eigenes Verschulden haftet der Personaldienstleister nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, es sei denn es handelt sich um eine Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die sorgfältige Auswahl des Zeitarbeitnehmers als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, sonstige Pflichtverletzungen, etc.).

C. Besondere Bedingungen für die Personalvermittlung:

7. Vermittlungstätigkeit und Kosten:

(1) Alle zur Suche nach einem Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen übernimmt der Personaldienstleister. Damit verbunden sind die Korrespondenz, die Vorstellungs- und Präsentationstermine etc.

Die Entscheidung über den Umfang und die Durchführung dieser Maßnahmen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Personaldienstleisters. Die Kosten dafür trägt er.

(2) Die Kosten für die im Auftrag und mit ausdrücklicher Zustimmung des Auftraggebers geschalteten Stellenanzeigen und die Bewerberauslagen trägt der Auftraggeber.

8. Haftung:

Der Personaldienstleister übernimmt keine Haftung für Schäden, die dem Auftraggeber aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer entstehen. Für Schäden, die dem Auftraggeber aus der Vermittlung entstehen, haftet der Personaldienstleister nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit, es sei denn es handelt sich um eine Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit.

9. Fälligwerden einer Vermittlungsvergütung:

In jedem Falle, in dem es zur Einstellung eines durch den Personaldienstleister auch im Rahmen von Zeitarbeit vorgestellten, potentiellen Mitarbeiters in dem Unternehmen des Auftraggebers oder eines verbundenen Unternehmens kommt ist eine Vermittlungsleistung des Personaldienstleisters erbracht und die Vermittlungsvergütung wird sofort fällig. Wenn der Kunde innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Ablauf der Überlassungszeit mit dem Mitarbeiter der XPRESS GmbH ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist eine Vermittlungsprovision an die XPRESS GmbH zu zahlen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Abschluss des Arbeitsvertrages auf Initiative des Mitarbeiters oder des Kunden beruht. Als Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis ist auch die Einstellung des Mitarbeiters in ein mit dem Kunden rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen zu verstehen. Die Vermittlungsprovision beträgt 3 Bruttomonatsgehälter zzgl. ges. MwSt. Das heranzuziehende Bruttomonatsgehalt errechnet sich aus dem für den Betrieb des Übernehmers (Kunde) geltenden Tarifvertrag, egal ob dieser ausdrücklich durch Bezugnahme vereinbart oder allgemein verbindlich erklärt ist oder aber allgemeine Geltung (Mitarbeiter Mitglied der Gewerkschaft und Übernehmer bzw. Kunde Mitglied des Arbeitgeberverbandes) hat. Für den Fall, dass ein Tarifvertrag nach vorstehender Regelung nicht anwendbar ist, gilt die zwischen dem Mitarbeiter und dem Übernehmer (Kunde) vereinbarte Bruttomonatsvergütung. Im Hinblick auf vorstehend vereinbarte Bruttomonatsvergütung hat der Verleiher sodann gegen den Kunden einen Auskunftsanspruch und einen weitergehenden Anspruch auf Vorlage entsprechender Gehaltsabrechnungen. Liegt die Überlassungszeit unter 12 Monaten, so verringert sich die Vermittlungsprovision pro vollem Einsatzmonat um 1/12. Die Vermittlungsprovision ist bei Arbeitsbeginn des Arbeitnehmers beim Kunden fällig. Bei einer Überlassungsdauer von 12 Monaten entfällt die Vermittlungsprovision gänzlich.

D. Schlussbestimmungen:

10. Geltungserhaltung und Schriftform:

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bedingungen treten solche Regelungen, die in gesetzlich zulässiger Weise dem wirtschaftlichen Zweck der ungültigen Bedingung am nächsten kommen. Entsprechendes gilt, wenn sich bei der Durchführung der Vereinbarung eine ergänzungsbedürftige Lücke ergeben sollte.

(2) Mündliche Abreden sind nicht getroffen.

Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Bedingung, deren einverständliche Aufhebung oder den Verzicht auf diese.

11. Gerichtsstand und anwendbares Recht:

Auf diesen Vertrag findet das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.

Gerichtsstand für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist der Sitz des Personaldienstleisters.