

Allgemeine Geschäftsbedingungen modern time work gmbh

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 Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter ein Leistungsverweigerungsrecht. Macht der Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiternehmer.

(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 Verrechnungsatzänderung.

(3) Während des Arbeitseinsatzes untersteht der überlassene Zeitarbeiter den Weisungen des Auftraggebers. Dieser übernimmt die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers.

(4) Der Auftraggeber darf dem Zeitarbeiter 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.

(7) Soll der Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter 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, Zeitarbeiter überlassen. Eine Verpflichtung trifft den Personaldienstleister aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter 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. Setzt der Auftraggeber die überlassenen Arbeitnehmer außerhalb der vereinbarten Regelarbeitszeit (entspricht der üblichen Arbeitszeit des Auftraggebers) ein, erhöhen sich die Tarife um:

25% für die ersten 6 Mehrarbeitsstunden sowie für Nacht- und Schichtarbeit (20.00 - 6.00 Uhr)

50% für die folgenden Mehrarbeitsstunden

100% für die Sonntags- und Feiertagsstunden

150% für Stunden an folgenden Feiertagen:

01. Mai / Ostersonntag / 1. Weihnachtstag / Neujahrstag.

(3) 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. Preisleitklausel

Das hier vereinbarte Entgelt für die Überlassung basiert auf der vom Personaldienstleister an den überlassenen Leiharbeiter 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 Preis Anpassung 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 Zeitarbeiternehmer 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 Zeitarbeiternehmer 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 Stellungs- 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 Bewerberslagen 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. Fälligkeit einer Vermittlungsvergütung

(1) 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 gleich oder innerhalb von zwölf Monaten kommt, ist eine Vermittlungsleistung des Personaldienstleisters erbracht und die Vermittlungsvergütung von drei Bruttomonatsgehältern wird sofort fällig. Bei einer vorgeschalteten Überlassung von zwölf Monaten wird bei einer anschließenden Übernahme keine zusätzliche Vermittlungsgebühr mehr berechnet. Sollten Sie sich vorzeitig für eine Übernahme entscheiden, wird die Vermittlungsgebühr anteilig berechnet und zwar in Höhe von 1/12 pro verbleibenden Monat.

(2) Die Einstellung hat der Auftraggeber dem Personaldienstleister unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

D. Besondere Bedingungen für die Übernahme nach

der Arbeitnehmerüberlassung

10. Übernahme

(1) Der Auftraggeber hat die Möglichkeit, den Arbeitnehmer unmittelbar selbst einzustellen. Er kann sich aber auch für die Übernahme nach der Arbeitnehmerüberlassung entscheiden.

(2) Entscheidet sich der Auftraggeber für die Übernahme nach der Arbeitnehmerüberlassung, übernimmt er den Bewerber zunächst als Zeitarbeiternehmer vom Personaldienstleister. Während dieser Zeit hat der Auftraggeber die Möglichkeit, durch Vorlage eines Arbeitsvertrages gegenüber dem Personaldienstleister die DirektEinstellung des überlassenen Zeitarbeitnehmers in die Wege zu leiten. Der Personaldienstleister wird dem Zeitarbeiternehmer den direkten Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Auftraggeber - unter Berücksichtigung der vertraglichen Kündigungsfristen des Zeitarbeitnehmers - ermöglichen. Die Kosten der Personalverwaltung gehen während des Einsatzes zu Lasten des Personaldienstleisters.

11. bzgl. der Haftung gilt die Ziffer 8 entsprechend.

12. bzgl. der Vermittlungsvergütung gilt Ziffer 9 entsprechend.

E. Schlussbestimmungen

13. Geltungserhaltung und Schriftform

(1) Sollten einzelne Bedingungen 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.

14. 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. AU-V mit PV

15. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der Auftraggeber 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.