

Allgemeine Geschäftsbedingungen der Lenkzeit, Kraftfahrer und Logistik Personalleasing GmbH (im Text als „Lenkzeit“ abgekürzt)

Stand 29.01.2020

§ 1 Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung/Berufsgenossenschaft

- Der Personaldienstleister erklärt, im Besitz einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu sein, zuerst erteilt von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Düsseldorf, am 29.01.2016. Die Erlaubnis wurde ab dem 29.01.2020 unbefristet erteilt. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Auftraggebers vorzulegen.
- Der Personaldienstleister wird den Auftraggeber unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gemäß § 5 AÜG informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.
 - Lenkzeit ist Mitglied der Verwaltungs- Berufsgenossenschaft mit der Kundennummer 15/2204/0025. Von uns überlassene Mitarbeiter sind in dieser Verwaltungs- Berufsgenossenschaft unfallversichert.
 - Lenkzeit ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. mit der Mitgliedsnummer 70197.

§ 2 Inkrafttreten / Gegenstand des Vertrages / Branchenmindestlohn gemäß AEntG / Bauhauptgewerbe / Kettenverleih

- Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag tritt gemäß den Angaben der Auftragsbestätigung, in Kraft.
- Der Personaldienstleister verpflichtet sich, dem Betrieb des Auftraggebers, gemäß Auftragsbestätigung, auf Anforderung Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu überlassen. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).
- Der Einsatz in einem anderen als dem in Absatz 1 genannten Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Personaldienstleisters. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeiternehmer im Ausland eingesetzt werden soll. Sofern der Personaldienstleister dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass in dem in § 2 Absatz 1 genannten Betrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden.
- Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Auftraggeber dem Personaldienstleister eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Stundensatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestenslohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt. Die Überlassung erfolgt in jedem Falle vorübergehend.
- Sofern der Personaldienstleister dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass in dem in § 2 Absatz 1 genannten Betrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister über eine Änderung unverzüglich zu informieren. Sollte ein Einsatz einer unserer Mitarbeiter dennoch erfolgen, haftet der Auftraggeber uns für hierdurch entstehende Aufwendungen, Strafen und Schäden.
- Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeiternehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih). Verstößt der Auftraggeber gegen dieses Verbot hat er alle für uns hierdurch entstehenden Schäden wie Bußgelder, Kosten infolge von Haftung gemäß § 110 Abs. 1a SGB VII etc. und Aufwendungen wie Sozialversicherungsbeträge, Vergütungsnachzahlungen, Steuerzahlungen etc. zu ersetzen oder nach unserer Wahl von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger, der Finanzbehörden, des überlassenen Mitarbeiters oder Dritter freizustellen.
- Der Auftraggeber verpflichtet sich, Arbeitnehmer gemäß der angefügten Auftragsbestätigung abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen. Der Auftraggeber hat den Personaldienstleister unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Arbeitnehmer nicht gemäß der angefügten Auftragsbestätigung definierten Umfang einsetzen kann.

§ 3 Einbeziehung des iGZ-DGB-Tarifwerks / Rückentleih / vorangegangene Einsätze

- Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlags-tarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.
- Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.
- Der Auftraggeber verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über Lenkzeit oder einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Trifft eine kürzere Unterbrechung zu, so teilt uns dies der Auftraggeber detailliert und unverzüglich vor Beginn der Überlassung mit. Anschließend wird mit dem Auftraggeber geprüft und entschieden, ob und ggf. für welche Dauer der Mitarbeiter ohne Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer nach § 1 Abs. 1b AÜG n.F. überlassen werden darf.
- Bei Änderungen in der Branchenzugehörigkeit des Einsatzbetriebes oder bei den dort anwendbaren Tarif- oder Betriebsvereinbarungen zur Überlassungsdauer wird der Auftraggeber Lenkzeit hierüber sofort schriftlich informieren. Sind die Angaben des Auftraggebers zu den im Einsatzbetrieb anwendbaren Tarifverträgen / Betriebsvereinbarungen die eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 AÜG n.F. regeln, unrichtig oder nicht vollständig, oder teilt der Auftraggeber diesbezügliche Änderungen Lenkzeit nicht unverzüglich mit, hat er uns alle für uns hierdurch entstehenden Schäden wie Bußgelder, Rechtsverfolgungskosten, Rechtsverteidigungskosten, Kosten infolge von Haftung gemäß § 110 Abs. 1a SGB VII etc. und Aufwendungen wie Sozialversicherungsbeträge, Vergütungsnachzahlungen, Steuerzahlungen etc. zu ersetzen oder nach unserer Wahl von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger, der Finanzbehörden, des überlassenen Mitarbeiters oder Dritter freizustellen.

§ 4 Branchenzugehörigkeit / Equal Pay / Gemeinschaftseinrichtung

- Laut Auskunft des Auftraggebers gehört der in § 2 Absatz 1 genannte Betrieb der in der Auftragsbestätigung genannten Branche an. Der Auftraggeber erklärt, nachdem die Branchenzugehörigkeit mithilfe eines vom Personaldienstleister vorgelegten Fragebogens bestimmt wurde, dass der in der Auftragsbestätigung genannte Betrieb gegenwärtig keinem Branchenzuschlagstarifvertrag unterliegt. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung des in der Auftragsbestätigung genannten Betriebs, da dies zur Anwendbarkeit eines Branchenzuschlagstarifvertrages führen kann.
- Ist ein ununterbrochener Einsatz eines in der Auftragsbestätigung genannten Mitarbeiters von mehr als neun Monaten geplant oder absehbar, ist der Auftraggeber verpflichtet, dem Personaldienstleister das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen. Zur Ermittlung des Equal Pay wird ein entsprechender Fragebogen verwendet (vgl. iGZ-Fragebogen zur Ermittlung von Equal Pay, [Anhang]). Der genannte Fragebogen wird Inhalt dieses Vertrages. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Equal Pay. Die Änderungen werden ebenfalls Gegenstand des Vertrages.
- Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den Zeitarbeiternehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

§ 5 Überlassungshöchstdauer / Überlassungsbedingungen / Konkretisierung / Preisanpassung

- Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister alle erforderlichen Informationen zur Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 AÜG n.F. mitzuteilen, die im Betrieb des Auftraggebers gemäß Auftragsbestätigung Geltung finden.
 - a) es keine abweichende Überlassungshöchstdauer gilt.
 - b) es eine abweichende Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 AÜG n.F. gilt. Der im Betrieb geltende Tarifvertrag und/ oder die Betriebsvereinbarung wird der Auftraggeber dem Personaldienstleister unverzüglich in Kopie übermitteln. Der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten Zeitarbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Auftraggeber und Personaldienstleister stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Zeitarbeitnehmers nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages hinaus erfolgt. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen und/oder etwaige in dem gemäß der angefügten Auftragsbestätigung benannten Betrieb zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.
 - a) und b) Bei Änderungen in der Branchenzugehörigkeit des Einsatzbetriebes oder bei den dort anwendbaren Tarif- oder Betriebsvereinbarungen zur Überlassungsdauer wird der Auftraggeber Lenkzeit hierüber sofort schriftlich informieren. Sind die Angaben des Auftraggebers zu den im Einsatzbetrieb anwendbaren Tarifverträgen / Betriebsvereinbarungen die eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 AÜG n.F. regeln, unrichtig oder nicht vollständig, oder teilt der Auftraggeber diesbezügliche Änderungen Lenkzeit nicht unverzüglich mit, hat er uns alle für uns hierdurch entstehenden Schäden wie Bußgelder, Rechtsverfolgungskosten, Rechtsverteidigungskosten, Kosten infolge von Haftung gemäß § 110 Abs. 1a SGB VII etc. und Aufwendungen wie Sozialversicherungsbeträge, Vergütungsnachzahlungen, Steuerzahlungen etc. zu ersetzen oder nach unserer Wahl von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger, der Finanzbehörden, des überlassenen Mitarbeiters oder Dritter freizustellen.
- In der Auftragsbestätigung und dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag wird die, erforderliche Qualifikation, die vorgesehene Tätigkeit, die Anzahl der überlassenen Arbeitnehmer mit Name(n) des/der überlassenen Mitarbeiter(s), Sozialversicherungsnummer des/der überlassenen Mitarbeiter(s), Überlassungsvergütung in Euro (zuzüglich Umsatzsteuer): Einsatzbeginn/Einsatzende (höchstens 18 Monate ununterbrochen) definiert.
- Sollte die Person des Zeitarbeitnehmers im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages noch unbekannt sein, so ist der Zeitarbeiternehmer von Auftraggeber und Personaldienstleister rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich unter Angabe der Sozialversicherungsnummer zu benennen (Konkretisierung). Dies gilt auch für den Austausch von Zeitarbeiternehmern. Als Ansprechpartner für diesbezügliche Mitteilungen werden folgende Personen benannt: Ansprechpartner des Auftraggebers, Ansprechpartner des Personaldienstleisters, gemäß der angefügten Auftragsbestätigung. Sofern hinsichtlich des Ansprechpartners eine personelle Änderung während der Laufzeit dieses Vertrages eintritt, informiert die betroffene Partei die jeweils andere hierüber unverzüglich.
- Die Überlassungsvergütung richtet sich nach der tatsächlichen Arbeitszeit der eingesetzten Arbeitnehmer, inklusive Lade-, Rüst-, Warte- und Bereitschaftszeiten.
- Es werden folgende Zuschläge vereinbart:
 - Mehrarbeitszuschlag: 25% ab der 41. Wochenstunde
 - Nachtarbeitszuschlag: 25% in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr
 - Sonntagszuschlag: 50% (von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr)
 - Feiertagszuschlag: 100% (von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr)Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regelarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Auftraggebers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Zeitarbeiternehmer aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen gelten, legen die Vertragsparteien diese ebenfalls zugrunde. Im Falle vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Auftraggebers, wenn jedenfalls ein voller Zyklus durchlaufen wird. Basis für die Zuschlagsberechnung ist die jeweils vereinbarte Überlassungsvergütung.
- Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestenslohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt (vgl. hierzu § 2 Absatz 3).

§ 6 Zahlungsziel / Umsatzsteuer / Fälligkeit / Verzug

- Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung. Eine Zahlung gilt erst dann als erfolgt, wenn Lenkzeit über den Rechnungsbetrag frei verfügen kann.
- Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen unsere Forderungen und die Aufrechnung mit Gegenforderungen sind nur zulässig, wenn die dem Zurückbehaltungsrecht zugrundeliegenden Gegenansprüche oder die aufgerechneten Gegenforderungen unbestritten und rechtskräftig festgestellt worden sind.
- Die Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.
- Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Zeitarbeiternehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Personaldienstleister gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeiternehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
- Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

§ 7 Abrechnung

- Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte, betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist (§ 5 Abs. 2). Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Zeitarbeiternehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenen Zeitarbeiternehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind.
 - Die überlassenen Zeitarbeiternehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
 - Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsnachweise zu ermöglichen.
 - Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen Lade-, Rüst-, Warte- und Bereitschaftszeiten ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
 - Der Zeitarbeiternehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeiternehmer haben keine Erfüllungswirkung.

§ 8 Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

- (1) Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.
- (2) Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Personaldienstleister gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeiter, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen. Der Auftraggeber hat den Zeitarbeiter sofort nach Aufnahme seiner Tätigkeit darauf zu prüfen, ob dieser für jede von dem Mitarbeiter ausübende Tätigkeit geeignet ist. Wird die Qualifikation des Mitarbeiters als nicht ausreichend erachtet und verfügt dieser nicht über die erforderliche Fahrerlaubnis, ist dies uns sofort, spätestens jedoch nach 5 Stunden anzuzeigen und zu rügen. Erfolgt eine rechtzeitige Rüge gemäß Satz 6 nicht, kann der Auftraggeber nachfolgend nicht mehr geltend machen, dass die fachliche Qualifikation des überlassenen Mitarbeiters nicht ausreichend gewesen sei.
- (3) Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Zeitarbeiter, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWV-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen.
- (4) Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber einen Tag vorher zu informieren.
- (5) Der Auftraggeber hat einen Anspruch auf Austausch des Zeitarbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Auftraggeber auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB). Ist der Auftraggeber der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im Sinne dieses Absatzes vor und will er deswegen den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers beenden, so hat er den Personaldienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Der Austausch muss schriftlich gegenüber dem Personaldienstleister geltend gemacht und den Austausch zu begründen § 5 Absatz 3 findet Anwendung.
- (6) Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeiter in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfe eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeiter eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

§ 9 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz

- (1) Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werkarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.
- (2) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.
- (3) Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall oder Wegeunfälle sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei der zuständigen Verwaltungs- Berufsgenossenschaft.
- (4) Der Personaldienstleister hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen.
- (5) Der Auftraggeber stellt sicher, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb beachtet werden. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages des Kunden gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist. Im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit stellt der Auftraggeber dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

§ 10 Haftung / Aufrechnung / Abtretung / Weitergabe von Daten an Dritte

- (1) Der Zeitarbeiter übt während des Einsatzes seine Tätigkeiten ausschließlich unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers aus. Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeiter unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die der Zeitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeiter übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
- (2) Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeiter oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeiter entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- (3) Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.
- (4) Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des Personaldienstleisters an einen Dritten abzutreten.
- (5) Der Auftraggeber verpflichtet sich, seitens des Personaldienstleisters übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis des Personaldienstleisters an Dritte weiterzuleiten.

§ 11 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision

- (1) Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis einget. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber 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 Zeitarbeiter ein Arbeitsverhältnis einget. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- (2) Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis einget.
- (3) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- (4) Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- (5) In den in den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt das 245-fache des zuletzt ausgehandelten Stundenverrechnungssatzes. Bei Übernahme vor einer erstmaligen Überlassung erfolgt die Berechnung des Vermittlungshonorars auf Basis des zuletzt angebotenen Stundenverrechnungssatzes. Das Vermittlungshonorar verringert sich um 1/12 pro Monat bei zuvor ununterbrochener Überlassung an den Auftraggeber. Nach einer unterbrechungsfreien Zeit von 12 Monaten entfällt das Vermittlungshonorar. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

§ 12 Dauer des Vertrages / Kündigung

- (1) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag wird zunächst gemäß den Angaben aus der Auftragsbestätigung bzw. des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages geschlossen.
- (2a) Einzel AUV:
Beide Vertragspartner sind berechtigt, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einer Frist von sechs Werktagen zum Ablauf einer Kalenderwoche zu kündigen. Beendet der Auftraggeber den Einsatz des Mitarbeiters vor der genannten Kündigungsfrist, so ist er gebunden den Stundenverrechnungssatz inklusive etwaiger Zuschläge, Auslösen und sonstiger Auslagen für jede bis zum Ablauf der oben genannten Kündigungsfrist nicht abgenommenen Arbeitsstunde an uns zu zahlen. (Ausfallvergütung)
- (2b) Rahmen AUV:
Beide Vertragspartner sind berechtigt, einzelne Arbeitnehmerüberlassungen eines Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit einer Frist von 5 Werktagen zum Ablauf einer Kalenderwoche zu kündigen.* Beendet der Auftraggeber den Einsatz des Mitarbeiters vor der genannten Kündigungsfrist, so ist er gebunden den Stundenverrechnungssatz inklusive etwaiger Zuschläge, Auslösen und sonstiger Auslagen für jede bis zum Ablauf der oben genannten Kündigungsfrist nicht abgenommenen Arbeitsstunde an uns zu zahlen. (Ausfallvergütung)
*Die Kündigung eines einzelnen Auftrages ist somit nicht gleichzusetzen mit der Kündigung des gesamten Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrages!
Der Vertrag kann außerordentlich mit einer Frist von sechs Arbeitstagen gekündigt werden. Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung im Sinne von Satz 1 liegt vor, wenn eine Preisanpassung nach Maßgabe von § 5 Absatz 7 vom Auftraggeber nicht akzeptiert wird. Als weitere Gründe kommen insbesondere Verstöße gegen Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von § 10 Absatz 3 in Betracht.
- (3) Kündigungen bedürfen in jedem Falle der Textform.

§ 13 Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit diesem Vertrag entstehen, ist der Hauptsitz des Personaldienstleisters in Minden.

§ 14 Allgemeine Geschäftsbedingungen / Angebote / Vertragsänderungen / Geltungsbereiche

- (1) Die allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers werden ausgeschlossen, soweit sie mit den Regelungen dieses Vertrages und/oder den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Personaldienstleisters nicht übereinstimmen bzw. vom Personaldienstleister nicht ausdrücklich schriftlich bestätigt werden.
- (2) Es gelten die hier abgedruckten Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Lenkzeit, Kraftfahrer und Logistik Personalleasing GmbH.
- (3) Angebote die durch uns gelegt werden, sind stets unverbindlich und freibleibend.
- (4) Unser vorliegender Vertrag gilt auch für Folgegeschäfte, auch wenn bei deren Abschluss nicht ausdrücklich auf diesen Vertrag hingewiesen wird.

§ 15 Schriftform / Vertretung / Salvatorische Klausel

- (1) Gemäß § 12 AÜG bedarf dieser Vertrag der Schriftform (§ 126 BGB). Der Vertrag ist von beiden Vertragsparteien eigenhändig im Original zu unterzeichnen. Auch Änderungen und / oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwendet werden.
- (2) Die mit dem Zusatz „Personaldienstleister“ zeichnenden Angestellten des Personaldienstleisters sind zum Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen befugt.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahekommenen wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

Bitte übersenden Sie uns diese Auftragsbestätigung unterzeichnet und gestempelt vorab per Fax.

Gemäß AÜG dürfen wir Ihnen erst ab Zugang der unterzeichneten Auftragsbestätigung unsere Mitarbeiter überlassen.

Ort, Datum, Unterschrift, Firmenstempel

, 29.01.2020

Ort, Datum, Unterschrift, Firmenstempel

Heilbronn, 29.01.2020

Entleiher

Verleiher

Lenkzeit, Kraftfahrer und Logistik Personalleasing GmbH