

Allgemeine Geschäftsbedingungen der Firma K & H Personalmanagement GmbH

1. Nach § 12 Abs.1 AÜG bedarf der Vertrag zwischen dem Entleiher und dem Verleiher der Schriftform. Mündliche Abreden haben nur dann Gültigkeit, wenn sie schriftlich bestätigt sind; Änderungen der Form dieses Vertrages bedürfen der Schriftform. Art, Anzahl und Überlassungszeitraum der Arbeitnehmer ergibt sich aus den jeweils von dem Verleiher an den Entleiher per Post oder per Fax übermittelten Auftragsbestätigungen.
2. Änderungen der Branchenzugehörigkeit des Entleihers sind dem Verleiher unverzüglich und unaufgefordert anzuzeigen.
3. Bei Arbeitsunfällen der entliehenen Arbeitnehmer hat dies der Entleiher unverzüglich dem Verleiher mitzuteilen. Der Unfallhergang ist gemeinsam zu untersuchen.
4. Der Entleiher hat die Leiharbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung hat er unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Leiharbeitnehmer, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sicherheitstechnische Einweisung der Leiharbeitnehmer hat für den jeweiligen konkreten Einsatzort durch den Entleiher zu erfolgen. Dem Entleiher obliegt auch die Einhaltung und Überwachung der Sicherheitsvorschriften, insbesondere die Überwachung des Tragens der allgemeinen und besonderen Schutzausrüstung durch die Leiharbeitnehmer.
5. Der Entleiher verpflichtet sich, für die Einhaltung und Beachtung des Arbeitszeitgesetzes zu sorgen.
6. Entlehene Arbeitnehmer werden voll in den Entleiherbetrieb integriert und unterstehen den Weisungen und der Aufsicht des Entleihers. Wenn der Leiharbeitnehmer nicht den vertraglich vereinbarten Anforderungen entspricht, hat der Entleiher binnen von 48 Stunden das Recht, vom Verleiher einen Austausch zu verlangen.
7. Entlehene Arbeitnehmer sind nicht zum Inkasso berechtigt. Ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Verleihers darf der Leiharbeitnehmer nicht mit dem Umgang von Geld oder anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Er darf keine Vorschüsse oder Zahlungen in Empfang nehmen.
8. Die vereinbarten Stundensätzen basieren auf den zurzeit gültigen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Vergütungen. Soweit während der Vertragszeit kostenerhöhende Änderungen dieser Bestimmungen erfolgen, gelten die geänderten Sätze als vereinbart.
9. Kommt die Entleiherfirma mit der Bezahlung der Rechnungen um mehr als 3 Werktage in Verzug, so ist die Verleiherfirma berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen oder die Fortführung der Arbeiten solange zu verweigern, bis die Forderungen restlos beglichen sind.
10. Außergewöhnliche Umstände berechtigen die Verleiherfirma, einen Auftrag zeitlich zu verschieben oder vom Vertrag ganz oder teilweise zurückzutreten. Schadensersatzforderungen des Entleihers sind in diesen Fällen ausgeschlossen.
11. Ausschließlicher Gerichtsstand für Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertrag ist das Amtsgericht/Landgericht Bayreuth. Dies gilt auch für Streitigkeiten in Urkunden-, Wechsel- und Scheckverfahren.
12. Soweit im Einzelfall durch schriftliche Bestätigung der Verleiherfirma nicht etwas anderes vereinbart ist, gelten ausschließlich diese allgemeinen Geschäftsbedingungen. Von diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen abweichende allgemeine Geschäftsbedingungen des Entleihers gelten hiermit als widersprochen und ausgeschlossen.
13. Es ist dem Entleiher untersagt, Mitarbeiter des Verleihers außerhalb des Gebietes der Bundesrepublik Deutschland einzusetzen. Bei Zuwiderhandlung haftet der Entleiher für alle entstehenden Schäden, insbesondere für: Lohndifferenzen zum jeweilig im Ausland geltenden Entgelttrichtlinien, Bußgeldern und Strafen gegen den Verleiher, alle sozialversicherungsrechtlich entstehende Kosten sowie solche, die bei einem Arbeitsunfall ohne Versicherungsschutz entstehen.
14. 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 eingeht. 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 Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
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 eingeht.
Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
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 Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
In den oben 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 bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,0 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen 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.