

Allgemeine Geschäftsbedingungen

- Die nachstehenden allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für die Firma bonum cura GmbH (Verleiher). Die Erteilung der befristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erfolgte am 08.05.2015 durch die Agentur für Arbeit, Landesdirektion NRW; die Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden.
- Der Verleiher wird den Entleiher unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 AÜG informieren. In den Fällen der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen. Der Verleiher verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Entleihers vorzuzeigen.
- Personalauswahl, Personaleinsatz**
 - Der Verleiher ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers gemäß des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten. Die Leiharbeitnehmer des Verleihers stehen in keiner vertraglichen Beziehung zum Entleiher. Die grundsätzliche Verwendung und Art der Tätigkeit, sowie alle sonstigen wesentlichen Merkmale der Dienstleistung, werden ausschließlich zwischen dem Verleiher und deren Kunden (Entleiher) vereinbart. Dem Entleiher obliegen die Erteilung der Arbeitsanweisung, die Kontrolle der Arbeitsausführung und die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften.
 - Der Entleiher setzt die Arbeitnehmer nur in dem Betrieb/den Betrieben ein, die zuvor vereinbart wurden. Der Einsatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Leiharbeitnehmern innerhalb des Betriebes und die Verwendung der überlassenen Leiharbeitnehmer außerhalb der vereinbarten Tätigkeiten ist nicht zulässig.
 - Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, bemüht sich der Verleiher eine Ersatzkraft zu stellen. Gelingt dies dem Verleiher nicht, so ist er von der Überlassungsverpflichtung frei.
 - Die zur Durchführung des Auftrages benötigten Maschinen und Geräte, sowie eventuelle über ein normales Maß hinausgehende Schutzkleidung, sind vom Entleiher zu stellen. Die Leiharbeitnehmer des Verleihers sind verpflichtet, Maschinen, Geräte und Zubehör schonend und ordnungsgemäß zu behandeln, deshalb können gegen den Verleiher oder deren Leiharbeitnehmer keine Regressansprüche geltend gemacht werden.
 - Die Leiharbeitnehmer haben sich gegenüber dem Verleiher zur Geheimhaltung hinsichtlich aller Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.
 - Der Verleiher verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Verleiher, nur solches Personal auszuwählen und dem Entleiher zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
 - Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates sind, zur Aufnahme der Tätigkeit nach dem Aufenthaltsgesetz, der Arbeitsgenehmigungsverordnung oder sonstiger auf Grundlage der vorgenannten Gesetze ergangener Verordnungen oder ihnen nachfolgenden Gesetze berechtigt sind. Auf Nachfrage des Entleihers sind vom Verleiher entsprechende Nachweise vorzulegen.
 - Der Verleiher gewährleistet einzelvertraglich mit dem Leiharbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
 - Beanstandungen jeglicher Art sind unmittelbar nach ihrer Feststellung, spätestens jedoch 7 Tage – bei dem Verleiher eingehend – nach der Entstehung der Beanstandung schriftlich zu begründen und vorzubringen. Beanstandungen, die später eingehen, sind ausgeschlossen. Beanstandungen, die später als 7 Tage nach der Beendigung des Auftrages eingehen, sind in jedem Fall ausgeschlossen. Im Falle rechtzeitiger und von dem Verleiher anerkannter Beanstandungen ist die Haftung des Verleihers auf Nachbesserung durch ihre Leiharbeitnehmer unter Ausschluss aller sonstigen Ansprüche, besonders solcher auf Schadenersatz, beschränkt.
 - Bei Ausfall des Leiharbeitnehmers aus wichtigem Grund ist der Verleiher nicht zur Stellung einer Ersatzkraft verpflichtet.
 - Der Verleiher ist berechtigt, bei dem Entleiher eingesetzte Arbeitnehmer gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Entleiher ist hierüber vorher unverzüglich, spätestens einen Tag vor Austausch, zu informieren.
 - Der Entleiher versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen und dulden wird, soweit dies für seinen Betrieb nach der Arbeitszeitordnung zulässig ist.
 - Die von 20:00 – 06:00 Uhr geleisteten Stunden sind Nachtarbeit. Endet die regelmäßige Arbeitszeit nach 19:00 Uhr, so sind die zwischen 14:00 und 20:00 Uhr geleisteten Stunden Spätarbeit.

- Sofern nicht anders vereinbart, beträgt der Zuschlag auf den vereinbarten Verrechnungssatz bei 40 Arbeitsstunden pro Woche:
 - für die 9. + 10. Tagesarbeitsstunde 25%, ab der 11. Stunde 50%;
 - Samstag für die 1. + 2. Tagesarbeitsstunde 25%, ab der 3. Stunde 50%;
 - Sonntag 70%;
 - Feiertag 100% oder 150% (150% nur am 01.05., 25.12. und Ostersonntag).
 - soweit nicht Mehrarbeit: Spätarbeit 15%, Nachtschicht 25%
 - soweit Mehrarbeit: Nachtarbeit 50%;
 - Spätarbeit am 24.12. von 17:00 – 20:00Uhr sowie Nachtarbeit in der dem 25.12. und dem 01.01. unmittelbar vorausgehenden Nacht 150%.
- Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen. Unberührt hiervon bleiben Überstundenzuschläge.

4. Abrechnung

- Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Stundenzettel zu belegen, die je überlassenen Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Entleihers nach sachlicher Prüfung unterschrieben werden müssen.
- Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Entleiher vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
- Können unsere Leiharbeitnehmer die Nachweise keinem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorlegen, so sind unsere Leiharbeitnehmer stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Ist der Entleiher mit den von unseren Leiharbeitnehmern bescheinigten Stunden nicht einverstanden, so gilt ein Einspruch nur dann, wenn er innerhalb von 8 Tagen schriftlich erfolgt und nachweisbar begründet ist. Der Leiharbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Entleiher berechtigt. Zahlungen an den Leiharbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

5. Fälligkeit und Verzug

- Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Entleiher gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 7 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Verleihers einget. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§286 Absatz 3 BGB). §288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung. Befindet sich der Entleiher (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableitung der Entleiher auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Verleiher steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

6. Eignungsvoraussetzungen/Arbeitsschutz

- Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Entleiher nachzuweisen. Erforderliche Nachuntersuchungen werden von dem für den Entleiher zuständigen Werkarzt auf Kosten des Verleihers durchgeführt.
- Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer eingeräumt.
- Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher einen Arbeitsunfall sofort zu melden. Der Verleiher meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- Bei einem Arbeitsunfall verpflichtet sich der Entleiher, dem Leiharbeitnehmer im Rahmen aller betrieblichen Möglichkeiten sofort die notwendige Erste Hilfe zu leisten und den Verleiher unverzüglich zu informieren.
- Der Verleiher hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Entleiher hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen.
- Der Entleiher setzt die Arbeitnehmer des Verleihers nur für Tätigkeiten ein, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Der Entleiher haftet dem Verleiher für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass die Arbeitnehmer außerhalb des vereinbarten Einsatzbereichs eingesetzt werden.

7. Übernahme von Leiharbeitnehmern/Vermittlung/Provision

- Eine Vermittlung liegt unwiderrleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Leiharbeitnehmer des Verleihers ein Arbeitsverhältnis einget.

- Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis einget. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderrleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Verleiher ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis einget.
- Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- In den oben genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an der Verleiher zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei Übernahme des Leiharbeitnehmers drei Bruttomonatsgehälter.
- Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt dem Verleiher eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. 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.
- Wird der Leiharbeitnehmer aufgrund eines freien Leiharbeitnehmervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

8. Einbeziehung Tarifvertrag/Rückentleih/Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen

- Der Verleiher erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Entleiher eingesetzten Leiharbeitnehmern abgeschlossen hat, die IGZ-/DGB-Tarifverträge, sowie die Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Verleiher stellt dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz abgewendet wird.
- Der Verleiher ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeitnehmer in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Entleiher diesen Befund dem Verleiher unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.
- Der Entleiher teilt dem Verleiher mit, ob er Gemeinschaftseinrichtungen hat und zu welchen dieser Einrichtungen er den Leiharbeitnehmern Zugang gewährt bzw. ob sachliche Gründe bestehen, den Zugang nicht zu gewähren.
- Im Falle der Einschlagigkeit eines Branchenzuschlag-Tarifvertrages verpflichtet sich der Entleiher zur Nennung seiner Branchenzugehörigkeit, des angewandten Tarifvertrages und des Vergleichsentgelts eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers zur korrekten Berechnung des vom Verleiher an den Leiharbeitnehmer geschuldeten Lohnes.
- Der Entleiher verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer und den Verleiher über betriebliche Besserstellungsvereinbarungen (z.B. Betriebsvereinbarungen) für Leiharbeitnehmer zu informieren.

9. Haftung/Aufrechnung

- Im Hinblick darauf, dass der Leiharbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Entleihers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Leiharbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der

Entleiher stellt der Verleiher von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

- Im Übrigen ist die Haftung dem Verleiher sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. 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. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Verleiher darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:
 - eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit gemäß Punkt 8e
 - die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts gemäß Punkt 8e
 - eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen gemäß Punkt 8d
 - ein Verstoß gegen Punkt 3b
 - eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht Punkt 8c
- Der Entleiher haftet dem Verleiher gegenüber für Schäden, die aus falschen Angaben zu Rückentleih, Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und Angaben zu Branchenzuschlagstarifverträgen resultieren (Punkte 8c, 8d, 8e und 8f).
- Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Verleihers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

10. Kündigung

- Ein Auftrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zu jedem Termin schriftlich gekündigt werden. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Sie ist jedoch unwirksam, sofern sie nur einem Leiharbeitnehmer mitgeteilt wird.
- Ist der Entleiher mit der Leistung eines Leiharbeitnehmers begründet unzufrieden, so wird ihm, sofern er den Verleiher während der ersten 4 Stunden nach Arbeitsantritt des Leiharbeitnehmers benachrichtigt, im Rahmen der Möglichkeiten des Verleihers eine Ersatzkraft geschickt. Kann der Verleiher nicht Ersatz leisten, so kann der Entleiher abweichend von Ziffer 10 den Auftrag mit sofortiger Wirkung kündigen.
- Das Recht zur fristlosen, außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Gründe für eine fristlose, außerordentliche Kündigung können insbesondere sein:
 - eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Entleiher,
 - die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung einer Mitteilung über Änderungen des Vergleichsentgelts,
 - eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen gemäß Punkt 8f
 - ein Verstoß gegen Punkt 3b
 - eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach Punkt 8c
- Außerdem steht beiden Vertragsparteien ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte.

11. Sonstiges

- Mündliche Nebenabreden, Ergänzungen oder Abänderungen des Auftrages werden nur durch eine schriftliche Bestätigung durch den Verleiher wirksam. Diese Vereinbarung kann entleiherseitig auch nur schriftlich aufgehoben oder geändert werden.
- Die Unwirksamkeit einzelner Vertragsbestimmungen lässt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Unwirksame Bestimmungen werden durch solche Vereinbarungen ersetzt, die den wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Bestimmungen erreichen oder ihnen möglichst nahe kommen.
- Die mit dem Zusatz „Personaldisponent“ zeichnenden Angestellten des Verleihers sind zum Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen befugt.
- Als Gerichtsstand wird der Firmensitz des Verleihers, im Verhältnis zu Entleihern, die Vollkaufleute sind, vereinbart. Für Entleiher, die nicht Vollkaufleute sind, wird der Firmensitz des Verleihers als Gerichtsstand ausschließlich und ausdrücklich für das Mahnverfahren vereinbart.
- Die allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers werden ausgeschlossen.