

# Allgemeine Geschäftsbedingungen AGB

## 1 Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen RAJ-PERSONALSERVICES GmbH (Verleiher) nachfolgend RAJ genannt, und dem AUFTRAGGEBER (Entleiher) – nachfolgend AG genannt unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere die Inhalte und Konditionen des Vertrages, sowie als vertraulich gekennzeichnete Geschäftsangelegenheiten, vertraulich zu behandeln und gegenüber Dritten geheim zu halten. Als Dritte in diesem Sinne gelten nicht Unternehmen der jeweiligen Konzerngruppe. Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber, personenbezogene Daten schriftlich, mündlich zugänglich zu machen. RAJ und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Bezugnahme der vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. und der DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment) abgewichen, siehe §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG. Damit entfällt die grundsätzliche Dokumentationsverpflichtung des Arbeitgebers bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.

1.3 Der AG bestätigt der RAJ, dass der/ die eingesetzte Zeitarbeitnehmer/in in den zurückliegenden 6 Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren. Sollte festgestellt werden, dass zwischen dem AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Zeitarbeitnehmer tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hatte, ist der AG verpflichtet, unverzüglich der AÜG zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die §§ 9 Nr. 2 und 12 Abs. 1 Satz 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

1.4 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit und in dem unter Punkt 1. genannten Einsatzbetrieb eingesetzt werden.

1.5 Die am Einsatzort notwendigen behördlichen und/oder andere Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.6 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

1.7 Abweichungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der besonderen schriftlichen Bestätigung seitens der RAJ.

## **2 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung**

2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden).

2.2 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.

## **3 Abrechnungsmodus**

3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich, bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.

3.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden- einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten- durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter der RAJ zur Verfügung standen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

3.3 Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber der RAJ unter Angaben von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

3.4 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise. Für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist ausschließlich das betriebliche Arbeitszeitmodell, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, maßgebend unter Berücksichtigung der festgelegten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit.

3.5 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist grundsätzlich zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

3.6 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen: Zuschläge für Überstunden werden grundsätzlich für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung auf Basis der täglichen Arbeitszeit. nach der 40. Stunde 25 % nach der 42. Stunde 50 % a) Samstagszuschlag 25 % b) Wechselschicht entfällt c) Nachtarbeit (23.00 bis 6.00 Uhr) 25 % d) Sonntagsstunden 100 % e) Feiertagsarbeiten 150 % 3.7 Die Abrechnungen sind sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

## **4 Preisgleitklausel/Informationspflicht**

### **4.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes**

Das Entgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechtigen die RAJ, den Beginn von Verhandlungen über eine neue Preisanpassung zu verlangen. Im Fall der gesetzlich notwendigen Anwendung des

Gleichbehandlungsgrundsatz (Ziffer 1.3) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

4.2 Der AG informiert die RAJ unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgelts. Letztere werden ebenfalls Gegenstände des Vertrages. Dies gilt auch für künftige, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits feststehende Änderungen des Vergleichsentgelts. Die Verletzung der Mitteilungspflicht kann Schadenersatzansprüche auslösen.

## **5 Weisungsbefugnis des AG**

Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

## **6 Pflichten des AG**

6.1 Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

6.2 Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit der RAJ vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

6.3 Der RAJ ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

6.4 Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen; der AG wird insbesondere den Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.

6.5 Bei Einsatz der Mitarbeiter beispielsweise in Contischicht-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeitfenstern oder branchenspezifisch umrissenen Sektoren ist der AG verpflichtet, der RAJ die im Betrieb des AG für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme, mitzuteilen.

6.6 Der AG ist verpflichtet, der RAJ unverzüglich über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu unterrichten.

6.7 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.

## **7 Pflichten der RAJ**

7.1 Die RAJ verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).

7.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

7.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.

7.4 Die Leistungspflicht der AÜG ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass die RAJ dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird die RAJ für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

7.5 Sollte der AG von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist die RAJ im Hinblick auf § 11 Abs. 5 RAJ nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen der höheren Gewalt.

7.6 Die RAJ verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

7.7 Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

## **8 Personalvermittlung/ auch nach vorheriger Überlassung**

8.1 Eine Vermittlung gilt als gegeben, wenn ein Beschäftigungsverhältnis ohne vorherige Überlassung des Mitarbeiters, der den Status eines Bewerbers hat, zustande kommt. Dabei zählt jegliche Art der Beschäftigung (Honorarbasis, Angestelltenvertrag, Minijob, befristet oder unbefristet o.ä.). Die RAJ hat Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars, das 25% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehaltes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, das der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart. Eine Vermittlung gilt immer als erfolgreich, wenn nicht der Kunde/ Auftraggeber eine Festanstellung mit dem Kandidaten begründet, sondern ein dem Kundenunternehmen nahestehendes Unternehmen, z. B. eine Holdinggesellschaft, eine Tochter-, Schwester- oder sonstige Konzerngesellschaft, eine Beteiligungsgesellschaft oder andere nahestehende Unternehmen, z. B. Unternehmen mit identischen Mehrheitsgesellschaftern, sofern die Festanstellung bei dem nahestehenden Unternehmen nicht auf andere Ursachen zurückzuführen ist als die Vermittlung durch RAJ, bzw. eine vorangegangene Tätigkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen des Interimsmanagements.

8.2 Übernimmt der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den Mitarbeiter aus dem Überlassungsvertrag, so gilt dies als Vermittlung. Für diese Vermittlung gilt ein Vermittlungshonorar gemäß nachstehender Tabelle als vereinbart:

- Bei Übernahme innerhalb der ersten drei Monate seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 15% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin
- Bei Übernahme nach Beginn des vierten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des siebten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 12% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

- Bei Übernahme nach Beginn des siebten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des zehnten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 9% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

- Bei Übernahme nach Beginn des zehnten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des dreizehnten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 5% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

- Erfolgt die Übernahme später als 12 Monate seit Beginn der Überlassung, fällt kein Vermittlungshonorar an. Das Vermittlungshonorar erhöht sich um Umsatzsteuer in der sich aus dem Gesetz ergebenden Höhe, wenn Umsatzsteuer kraft Gesetzes anfällt.

8.3 Jahresbruttoeinkommen im Sinne von Ziffer 8.1 ist das Jahresbruttoeinkommen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, das dieser/diese bei dem Auftraggeber nach Anstellung durch diesen im ersten Jahr seit Beginn dieser Anstellung verdient. Maßgebend ist die Vergütung, die der Auftraggeber bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im ersten Beschäftigungsjahr zu zahlen beabsichtigt.

8.4 Stellt RAJ dem Auftraggeber absprachegemäß einen Kandidaten/ Bewerber zum Zwecke des Abschlusses eines Überlassungsvertrages vor und übernimmt der Auftraggeber diesen innerhalb von sechs Monaten seit Vorstellung des Bewerbers durch RAJ, steht RAJ gleichfalls ein Vermittlungshonorar zu. Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den AG begründet wird. In beiden Fällen beträgt das Vermittlungshonorar 16% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts, das der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart, zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem AG und dem übernommenen Mitarbeiter fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des AG, es sei denn der AG kann beweisen, dass eine vorherige Überlassung oder Vorstellung des Kandidaten durch AÜG nicht ursächlich für die Einstellung war.

## **9 Haftung**

9.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung der RAJ für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.

9.2 Die RAJ haftet vielmehr ausschließlich für die Auswahl der Mitarbeiter, und zwar mit eigenüblicher Sorgfalt. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob-fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung. Der Höhe nach ist die Haftung der RAJ auf das Fünffache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 40 Wochenstunden beschränkt.

9.3 Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlaß oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, die RAJ und den Mitarbeiter von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.

9.4 Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadenersatz.

9.5 Wird in Folge von Angaben des AG der Zeitarbeitnehmer wirtschaftlich benachteiligt, so wird der Personaldienstleister dies durch Rückrechnungen korrigieren. Er wird sich dabei nicht

auf die Ausschlussfristen berufen. Er wird die Forderungen für die Vergangenheit bis zum Eintritt der gesetzlichen Verjährung erfüllen. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der Kunde dem Personaldienstleister zu ersetzen hat.

## **10 Kündigung**

10.1 Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.

10.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

10.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

## **11 Vertragsklausel - Aufrechnung**

11.1 Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch die RAJ. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.

11.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahe kommt.

11.3 Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen der RAJ nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

11.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist: Bremen