

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassungsverträge

Stand: 10/22

Der Verleiher sichert ihren Kunden zu, dass sie im Besitz der nach § 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 07.08.1972 (BGBl. I. Seite 1393) erforderlichen Erlaubnis der zuständigen Bundesagentur für Arbeit ist.

1. Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen **Wilke Dienstleistungen (Verleiher-nachfolgend Fa. Wilke)** und dem **Auftraggeber (Entleiher-nachfolgend AG)** unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitungsunternehmen e.V. (iGZ) und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des **DGB** abgeschlossenen Tarifverträgen wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe § 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr.2 AÜG. Damit entfällt die grundsätzliche Dokumentationspflichtung des Auftraggebers bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG. Der Manteltarifvertrag zwischen der **iGZ** und der **DGB** beinhaltet punktuelle **EQUAL PAY** - Elemente. Diesbezüglich wird auf **6.6.** dieser AGB verwiesen.

1.3 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden.

1.4 Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.5 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen (**kein Kettenverleih**).

1.6 Abweichungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der besonderen schriftlichen Bestätigung seitens der Fa. Wilke.

2. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (8 Stunden).

2.2 Die Überlassungshöchstdauer in der Arbeitnehmerüberlassung ist gesetzlich limitiert. Abweichungen der Überlassungshöchstdauer, sind durch einen geltenden Tarifvertrag und/oder der Betriebsvereinbarung nachzuweisen.

3. Abrechnungsmodus

3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG's wöchentlich zur Unterzeichnung vorlegen.

3.2 Der AG ist verpflichtet, die Stunden durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter der Fa. Wilke zur Verfügung stellen. Können Stunden nachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind Ihre Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

3.3 Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von 5 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber der Fa. Wilke unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände/Kürzungen 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 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:

a) 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.

ab der 41. bis zur 45. Stunde	25%
ab der 46. Stunde	50%
b) Samstagszuschlag 1.+2. Std.	25%
ab der 3. Std.	50%
c) Nachtarbeit (23.00 bis 6.00 Uhr)	25%
d) Sonntagszuschlag (0.00 bis 24.00 Uhr)	50%
e) Feiertagszuschlag (0.00 bis 24.00 Uhr)	100%

3.7 **Die Zahlungen hat der AG, nach Erhalt der Rechnungen, ohne jeden Abzug innerhalb von 14 Tagen an die Fa. Wilke zu leisten, es sei denn es wurde gegenteiliges vereinbart. Befindet sich der AG mit der Vergütungszahlung in Verzug, steht der Fa. Wilke ein Leistungsverweigerungsrecht zu.**

4. Preisgleitklausel

4.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes

Das Entgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses.

Fa. Wilke ist berechtigt, den Stundenverrechnungssatz anzupassen, wenn durch Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk, BZG oder durch Equal Pay (einsatzbezogener Zuschlag) eine Änderung eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestenslohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

5. Weisungsbefugnis des Auftraggebers

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

6. Pflichten des Auftraggebers

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. Der AG hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.

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

6.4. Der Fa. Wilke ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

6.5. 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 bzw. von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.

6.6. Bei Einsatz der Mitarbeiter beispielsweise in Contischicht-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeitfenstern oder branchenspezifisch unrisikoreichen Sektoren ist der AG verpflichtet, der Fa. Wilke die im Betrieb des AG für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme, mitzuteilen (**spätestens 1 Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats**).

7. Pflichten der Fa. Wilke

7.1. Die Fa. Wilke verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters.

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 4 Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass

der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.

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

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

7.6. Die Fa. Wilke 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. Haftung

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

8.2. Die Fa. Wilke 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 von der Fa. Wilke auf das Fünffache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 40 Wochenstunden beschränkt.

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

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

8.5. Der AG verpflichtet sich, seitens der Fa. Wilke übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis der Fa. Wilke an Dritte weiterzuleiten. (**siehe zusätzl. Vereinbarung zum Datenschutz**)

9. Kündigung

9.1. Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von 7 Kalendertagen gekündigt werden.

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

9.3. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

10. Vertragsklausel-Aufrechnung

10.1. Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch die Fa. Wilke. Der ANÜ-Vertrag ist gemäß §12 Abs. 1 Satz 1 AÜG vor der Überlassung eigenhändig im Original zu unterzeichnen, eine elektronische Form (§126a BGB) darf bei Änderungen verwandt werden. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.

10.2. 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.

10.3. Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen der Fa. Wilke nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstrittige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

10.4. Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Görlitz.