

Allgemeine Geschäftsbedingungen



Zeitarbeit
Arbeitsvermittlung
Outplacement
Outsourcing

der Firma

Profi Zeitarbeit GmbH
Schießgrabenstr.8
86150 Augsburg

im Folgenden „Verleiher“ genannt

1. Erlaubnis

Der Verleiher ist im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis gemäß § 1 AÜG. Sollte dem Verleiher die Erlaubnis nach dem AÜG entzogen werden, wird er den Entleiher hierüber während der Laufzeit dieses Vertrages unverzüglich unterrichten. Eine Kopie der Erlaubnis wird dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag als Anlage beigelegt.

2. Tarifvertrag

Der Verleiher wendet derzeit die IGZ Tarifverträge an. Darüber hinaus werden die diese Tarifverträge ergänzenden und/oder ersetzenden tarifvertraglichen Vereinbarungen in der jeweils aktuell gültigen Fassung, insbesondere die Regelungen zu den Branchenzuschlägen, angewandt.

3. Arbeitszeit, Vergütung, Anpassung

a) Die Berechnung der Vergütung erfolgt nach Anwesenheitsstunden. Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen sowie Nacht-, Sonn-, und Feiertagsstunden werden mit den vereinbarten Zuschlägen berechnet. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird jeweils nur der höhere berechnet.

b) Beschäftigt der Entleiher überlassenes Personal entgegen der jeweiligen Vereinbarung oder entgegen den geltenden gesetzlichen Regelungen, so ist er verpflichtet, den Verleiher von allen Nachteilen und Verpflichtungen freizustellen, welche dem Verleiher hierdurch entstehen.

c) Der Verleiher ist berechtigt, wöchentliche Abrechnungen zu stellen. Diese sind innerhalb von 60 Tagen nach Erhalt abzugsfrei zu begleichen. Berechnungsgrundlage sind Zeitznachweise. Der Entleiher bestätigt durch Unterschrift auf dem wöchentlichen Zeitznachweis die geleisteten Arbeitsstunden. Der Entleiher gerät im Falle der Nichtzahlung nach Fälligkeit in Verzug, ohne dass es einer Mahnung bedarf. Die Forderung ist dann mit 8 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen.

4. Branchenzuschläge

a) Der Entleiher wird den Verleiher unverzüglich darüber informieren, wenn der Betrieb in dem er das überlassene Zeit-Personal einsetzt, einem Wirtschaftszweig angehört, für den tarifliche Branchenzuschläge zu bezahlen sind.

b) Der Entleiher macht von der tariflichen Möglichkeit einer Begrenzung der Höhe des anzusetzenden vergleichbaren Entgelts eines Arbeitnehmers im Kundenbetrieb des Entleihers (§ 2 Abs. 4 S. 2 TV BZ ME; § 2 Abs. 4 S. 2 TV BZ Chemie oder vergleichbare Regelungen) Gebrauch, soweit eine solche besteht. Andernfalls wird er den Verleiher schriftlich informieren.

c) Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher über die Höhe des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines mit dem entliehenen Arbeitnehmer vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers zu unterrichten. Der Entleiher wird den Verleiher über eintretende Änderungen unverzüglich informieren.

5. Höchstüberlassungsdauer und Gleichbehandlung

Es gelten die Regelungen des AÜG in der jeweils aktuellen Fassung.

a) Die Ermittlung und Berechnung der jeweils zulässigen Höchstdauer der Überlassung nach dem AÜG ist Aufgabe des Verleihers.

b) Der Entleiher wird dem Verleiher alle bei ihm vorhandenen für die Ermittlungen und Berechnungen erforderlichen Informationen unverzüglich zur Verfügung stellen. Insbesondere wird der Entleiher dem Verleiher jeweils vor Beginn einer Überlassung in Textform darüber informieren, ob der zu überlassende Arbeitnehmer des Verleihers in den vergangenen drei Monaten und einen Tag vor Überlassung durch den Verleiher bereits an den Entleiher durch einen anderen Personaldienstleister überlassen war. Der Verleiher stellt dem Entleiher hierfür die Sozialversicherungsnummer des zu überlassenden Arbeitnehmers zur Verfügung.

c) Die Dokumentation der Überlassungszeiten von Arbeitnehmern des Verleihers an den Entleiher ist grundsätzlich Aufgabe des Verleihers.

d) Der Entleiher ist verpflichtet dem Verleiher jeweils spätestens vor Ablauf einer Überlassungsdauer eines Arbeitnehmers an den Kunden von 9 Monaten in Textform mitzuteilen, welches Vergleichsentgelt der Kunde an eigene Arbeitnehmer bezahlt, welche mit dem überlassenen Arbeitnehmer vergleichbar sind. Soweit sich die Höhe des Entgelts aus tariflichen Regelungen im Kundenbetrieb ergibt, wird der Entleiher den Verleiher über diese tariflichen Regelungen informieren.

e) Ergeben sich für den Betrieb des Entleihers aufgrund von Regelungen in einem Tarifvertrag und/oder einer Betriebsvereinbarung Ausnahmen vom Grundsatz der Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten und/oder der Gleichbehandlung nach 9 Monaten, so wird der Entleiher dem Verleiher über diese Ausnahmen unverzüglich in Textform informieren und Abschriften der tariflichen und/oder betrieblichen Regelungen zur Verfügung stellen.

Profi Zeitarbeit GmbH
Schießgrabenstr. 8
86150 Augsburg
Tel. (08 21) 3 44 99 8-0
Fax (08 21) 3 44 99 8-20


0800-100-32 87
aug@profi-zeitarbeit.de

Internet:
www.profi-zeitarbeit.de

EKF
Finanz Frankfurt GmbH
Commerzbank Frankfurt
IBAN:
DE89 5004 0000 0589 9570 09
BIC: COBADEFF

Geschäftsführer:
Jürgen Niemand
Registergericht:
Amtsgericht Augsburg
HRB 7835

Vorsprung durch
Qualifikation

6. Abberufung von Personal

a) Stellt sich heraus, dass dem Entleiher überlassenes Personal für die zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsaufgaben nicht geeignet ist, so darf der Entleiher dieses Personal zurückweisen. Die Zurückweisung muss unverzüglich erfolgen, spätestens im Laufe des ersten halben Tages des Einsatzes. Der Verleiher wird in diesem Fall versuchen, geeignetes Ersatzpersonal zu stellen, ist aber nicht verpflichtet, solches vorzuhalten. Kann der Verleiher kein geeignetes Ersatzpersonal stellen, wird er dies dem Entleiher unverzüglich mitteilen.

b) Der Verleiher ist berechtigt, Zeit-Personal jederzeit abzurufen und durch andere gleichermaßen qualifizierte Kräfte zu ersetzen.

c) Aufgrund Krankheit oder anderer ohne Verschulden des Verleihers eintretender Umstände ausgefallenes Personal darf der Verleiher durch anderes geeignetes Personal ersetzen. Er ist hierzu aber nicht verpflichtet.

7. Haftung

Die Haftung der Vertragsparteien, sowie ihrer Vertreter und Erfüllungsgehilfen, ist auf Fälle des Vorsatzes und der groben Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände einschließlich der Fälle des Verzugs, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen ist die Haftung auf nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge vorhersehbare Schäden beschränkt.

8. Übernahme von Mitarbeitern/Vermittlungsprovision

a) Begründet der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmer-Überlassungsvertrages oder im unmittelbaren zeitlichen Anschluss daran, mit dem überlassenen Zeitarbeitnehmer des Verleihers ein Arbeitsverhältnis, dann gilt dies unwiderlegbar als Vermittlung.

b) Begründet der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis, so gilt dies ebenfalls als Vermittlung. In diesem Falle wird vermutet, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist, der Entleiher kann diese Vermutung aber widerlegen.

c) Als Begründung des Arbeitsverhältnisses gilt sowohl der Abschluss eines Arbeitsvertrages, als auch der tatsächliche Beginn der Arbeit.

d) Geht der Entleiher ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer ein, den der Verleiher innerhalb der letzten drei Monate vor Begründung des Arbeitsverhältnisses überlassen hatte, so ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher hierüber und über die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsvergütung unverzüglich schriftlich zu informieren. Fragt der Verleiher beim Entleiher an, ob - bezogen auf einen bestimmten Einzelfall - ein Arbeitsverhältnis begründet wurde, so ist der Entleiher verpflichtet, diese Anfrage wahrheitsgemäß schriftlich zu beantworten. Liegen Beweisanzeichen dafür vor, dass der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen mit einem überlassenen oder ihm vorgestellten Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, so muss im Streitfall der Entleiher beweisen, dass ein solches Arbeitsverhältnis nicht begründet wurde.

e) Liegt nach den oben aufgelisteten Fällen eine Vermittlung vor oder wird sie unwiderlegbar vermutet, hat der Entleiher an den Verleiher eine Vermittlungsprovision zu bezahlen. Dabei ist gleichgültig ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet eingegangen wurde.

f) Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt

- bei Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter,
- bei Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der ersten sechs Monate der Überlassung 1 Bruttomonatsgehalt,
- bei Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der ersten acht Monate der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehalt,
- bei Begründung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der ersten zwölf Monate der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter, jedoch mit der Maßgabe, dass nach 9 Monaten der Überlassung mit 10 Arbeitnehmern je Kalenderjahr vermittlungsfrei ein Arbeitsverhältnis begründet werden kann.

Die Vermittlungsprovision ist jeweils zuzüglich der Umsatzsteuer in der jeweils geltenden gesetzlichen Höhe zu bezahlen und innerhalb einer Frist von 60 Tagen nach Erhalt einer Rechnung fällig.

Für die Berechnung der Vermittlungsprovision kommt es auf das Bruttomonatsgehalt an, welches der Entleiher mit dem Arbeitnehmer vereinbart hat, es sei denn, dieses ist geringer als das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt, welches der Arbeitnehmer während der Überlassung vom Verleiher bezogen hat. In diesem Falle kommt es auf die Höhe der Vergütung, welche der Verleiher während der Überlassung durchschnittlich bezahlt hat an.

g) Kommt es zwischen dem Entleiher und dem überlassenen Arbeitnehmer nicht zu einem Arbeitsverhältnis, jedoch zu einer freien Mitarbeit oder einer selbstständigen Tätigkeit für den Entleiher, so gelten die voranstehenden Regelungen entsprechend mit der Maßgabe, dass es auf die durchschnittliche Vergütung des Arbeitnehmers für seine Leistungen gerechnet über den Zeitraum von sechs Monaten hin ankommt.

9. Rechtswahl/Gerichtsstand

a) Die Arbeitnehmerüberlassungsverträge unterliegen dem Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des UN Kaufrechts.

b) Gerichtsstand für Auseinandersetzungen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsverträge ist der Sitz des Verleihers.