

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB) für ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG der BRÜGGEN ENGINEERING GmbH (BEG)

§1 Wirkung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) sind Bestandteil aller - auch zukünftiger Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträge der BEG auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung.

Abweichende Vereinbarungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und sowohl von der BEG als auch vom Auftraggeber (Entleiher im Sinne des AUG) unterschrieben sind. Dies gilt auch für die Änderung der Schriftformabrede.

Von diesen AGB abweichende AGB entfalten keine Wirkung.

§2 Vertragsgegenstand / Honorar / Durchführung des Vertrages / gegenseitige Pflichten

Als Personaldienstleister stellt BEG dem Auftraggeber auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AUG), den vorliegenden AGB und dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AUV) Mitarbeiter (bezeichnet alle Geschlechter) zur Verfügung.

Das Honorar zugunsten BEG wird im Einzelauftrag (AUV) festgelegt. Es versteht sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Zu den Pflichten des Auftraggebers gehört es, alle für die zu besetzende Position und alle den Projektmitarbeiter betreffenden Anforderungen (sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht) im Rahmen der Auftragsvergabe schriftlich zur Verfügung zu stellen. Nur anhand eines umfangreichen Stellenprofils/ Kandidatenprofils kann die BEG gewährleisten, dass entsprechende Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden. Die BEG verpflichtet sich, die Auswahl der Mitarbeiter ordnungsgemäß vorzunehmen.

Angebote von BEG sind freibleibend und gelten als Aufforderung zur Abgabe einer Bestellung auf der Grundlage dieser Bestimmungen.

§3 Tarifvertrag

Die BEG ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ).

Die BEG erklärt, dass in den Anstellungsverträgen, die sie mit ihren Projektmitarbeitern abgeschlossen hat, die IGZ/IGB-Tarifverträge sowie die Branchenzuschlagsverträge (TV BZ) vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. BEG stellt dadurch sicher, dass der in §8 AUG geregelte Grundsatz der Gleichstellung eingehalten wird.

§4 Einhaltung des iGZ-Tarifvertrages

- Zur Sicherstellung der umfassenden Einhaltung der iGZ-Tarifverträge inklusive der TV BZ ist der Auftraggeber verpflichtet, über die Branchenzugehörigkeit des Betriebes eine verbindliche schriftliche Auskunft im AUV zu geben. Daraus leitet sich die Anwendung des jeweils gültigen TV BZ ab **1. Metal- & Elektro-Industrie:** NE-Metallgewinnung und -verarbeitung, Scheideanstalten, Gießereien, Ziehereien, Walzwerke und Stahlverformung, Schlossereien, Schweißereien, Schleifereien, Schmieden, Stahl-, Leichtmetallbau und Metallkonstruktionen, Maschinen-, Apparate- und Werkzeugbau, Automobilindustrie und Fahrzeugbau, Luft- und Raumfahrtindustrie, Schiffbau, Elektrotechnik, Elektro- und Elektrotechnikindustrie, Hardwareproduktion, Feinmechanik und Optik, Uhren-Industrie, Eisen-, Blech- und Metallwaren, Musikinstrumente, Spiel- und Sportgeräte, Schmuckwaren. Eingeschlossen in den oben aufgeführten Wirtschaftszweigen sind die dazu gehörenden Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetriebe und Zweigniederlassungen sowie die Betriebe arbeitsverwandter Industrien. Dies gilt nicht für Handwerksbetriebe; **2. Chemie; 3. Kautschuk; 4. Kunststoff; 5. Eisenbahn).**
- Der Auftraggeber hat das Recht, ein regelmäßig gezahltes Stundenentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers anzugeben, um den Branchenzuschlag gem. TV BZ zu begrenzen. Macht der Auftraggeber von der Angabe des regelmäßig gezahlten Stundenverdienstes Gebrauch, so stellt der Auftraggeber sicher, dass er BEG unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgeltes informiert. Gibt es keinen vergleichbaren Stammarbeitnehmer, ist das Stundenentgelt so anzusetzen, dass es dem Stundenentgelt eines Stammarbeitnehmers in der vakanten Position entspricht. Das VergleichsStundenentgelt ist im AUV schriftlich zu benennen.
- Findet auf das Unternehmen des Auftraggebers ein Tarifvertrag Anwendung, ist dies im AUV verbindlich zu dokumentieren.
- Existieren im Kundenbetrieb aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder eines Haustarifvertrages Leistungen für Zeitarbeitnehmer (Besserstellungsvereinbarungen), so werden diese Bestandteil des AUV.
- Der Auftraggeber verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber im Konzernverband im Sinne §18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft dies zu, gilt für die Überlassung Equal Treatment.
- Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen des AUV eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber eingesetzt war. Andernfalls informiert der Auftraggeber die BEG über die kürzere Unterbrechung vorangegangene Einsätze werden in diesem Fall bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.
- Der Auftraggeber informiert den Mitarbeiter über die Nutzung der Gemeinschaftseinrichtungen.

§5 Informationspflichten / Beachtung von Schutzgesetzen

Im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung geht das Direktionsrecht, d.h. die Berechtigung dem Mitarbeiter im Rahmen der arbeitsvertraglichen Pflichten Anweisungen zu geben, für den Zeitraum der Überlassung auf den Auftraggeber über. Damit verbunden ist auch die Verpflichtung für den Auftraggeber, über Arbeitnehmerschutzrechte zu informieren und diese zu beachten.

Dazu zählt beispielhaft: Der Auftraggeber verpflichtet sich dazu, den ihm überlassenen Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme gemäß **§12 (2) Arbeitsschutzgesetz** über die für diesen Betrieb und für den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten bzw. ihm diese auszuhandigen.

Nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** gelten diese Bestimmungen für alle Mitarbeiter, somit auch für Mitarbeiter, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in den Betrieb eingegliedert werden.

Der Auftraggeber verpflichtet sich insbesondere auch die Regelungen des **Arbeitszeitgesetzes** zu beachten.

§6 Leistungsbefreiung

Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit nicht auf oder unterbricht er diese eigenmächtig ohne ausreichende Entschuldigung, so ist die BEG unverzüglich durch den Auftraggeber zu informieren. BEG ist berechtigt, dann eine Ersatzkraft zu stellen; ist dies nicht möglich, so entfällt eine Überlassungsverpflichtung.

§7 Schutzkleidung / Arbeitsunfälle / Sicherheitsbegehung

Ist besondere Schutzkleidung erforderlich, so wird diese vom Auftraggeber gestellt.

Arbeitsunfälle sind unverzüglich der BEG anzuzeigen. Meldepflichtige Unfälle sind mittels Unfallanzeige unverzüglich der Berufsgenossenschaft zu melden.

Der Auftraggeber gestattet der BEG in Hinblick auf regelmäßige sicherheitstechnische Überprüfungen den Zugang zu dem zu besetzenden bzw. besetzten Arbeitsplatz.

§8 Verschwiegenheitsklausel

Die BEG verpflichtet sich, mit allen Mitarbeitern eine Verschwiegenheitsklärung abzuschließen. Diese bezieht sich sowohl auf die Verschwiegenheit bezüglich der Betriebs- und sonstigen Geschäftsgeheimnisse während der Überlassungszeit als auch auf die Zeit nach der Beendigung des Auftrages.

BEG verpflichtet sich, die Kundendaten auch im Hinblick auf das BDSG ordnungsgemäß zu verwalten.

§9 Rechtsstellung des überlassenen Mitarbeiters

Der überlassene Mitarbeiter ist nicht inkassoberechtigt. Der Mitarbeiter ist nicht berechtigt, für das Unternehmen rechtsverbindliche Handlungen vorzunehmen, abzugeben oder entgegenzunehmen. Die Mitarbeiter sind nicht berechtigt Löhne, Gehälter oder sonstige Zuwendungen entgegenzunehmen.

§10 Zuschläge für Mehrarbeit, Reisezeiten

Vereinbart ist für den überlassenen Mitarbeiter eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Die Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Samstags- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt in Rechnung gestellt:
Überstunden

| | | |
|----------------------------------|-----|----------|
| - ab der 41. Wochenarbeitsstunde | 25% | Zuschlag |
| - ab der 46. Wochenarbeitsstunde | 50% | Zuschlag |

| | | |
|--|------|----------|
| - Nachtstunden in der Zeit von 22:00 - 6:00Uhr | 25% | Zuschlag |
| - Arbeitsstunden an Samstagen | 50% | Zuschlag |
| - Arbeitsstunden an Sonntagen | 70% | Zuschlag |
| - Arbeitsstunden an Feiertagen | 100% | Zuschlag |

zum gültigen Honorarsatz.

Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so gilt nur der jeweils höhere Zuschlag alleine.

Bei Beginn oder Ende des Vertrages im Verlaufe einer Woche, findet eine tägliche Betrachtung statt. Hier werden die Stunden über der 8. Arbeitsstunde als Überstunde gewertet und werden mit 25 % Zuschlag in Ansatz gebracht.

Zeiten für Rufbereitschaft und/ oder Reisezeiten, die durch die Projektstätigkeit unabdingbar sind (als solche gelten nicht die An- und Abfahrtszeiten zur Arbeitsstelle), werden mit dem vereinbarten Honorarsatz berechnet.

§11 Rechnungsstellung / Zahlungsbedingungen

- Rechnungsstellung**
Basis für Abrechnung ist der im AUV vereinbarte Honorarsatz und der Umfang des Arbeitseinsatzes.

Der Mitarbeiter wird monatliche Zeitrachweise anfertigen und dem Auftraggeber zur Unterschrift vorlegen. Mit der Gegezeichnung durch den Auftraggeber werden die Arbeitseinsätze anerkannt und sind Basis der Rechnungsstellung.

Rechnungen sind innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungsdatum ohne Abzug zu begleichen. Danach fallen zusätzlich Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe an, wobei die Geltendmachung eines weitergehenden Verzugschadens vorbehalten bleibt.

- Aufrechnung / Zurückbehaltung / Minderung**

Der Auftraggeber ist lediglich zur Aufrechnung mit Gegenansprüchen oder zur Zurückbehaltung und/ oder Minderung berechtigt, wenn die Ansprüche rechtskräftig festgestellt, unstreitig oder anerkannt sind.

§12 Haftung

- Die BEG haftet nur für die ordnungsgemäße Auswahl des Mitarbeiters dahingehend, dass dieser allgemein für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. BEG ist jedoch nicht zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Mitarbeiter auf ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen verpflichtet.
- BEG, deren gesetzlicher Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Mitarbeiter anlässlich ihrer Tätigkeit beim Auftraggeber verursachte Schäden, es sei denn BEG, deren gesetzlicher Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zu Last.
- Im Übrigen ist die Haftung von BEG sowie ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen - gleich aus welchem Rechtsgrund - auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.
- Im Falle der Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des AUV überhaupt erst ermöglicht und deren Verletzung den Vertragszweck gefährden würde oder bei Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit haftet die BEG auch bei leichter oder mittlerer Fahrlässigkeit.
- Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet BEG darüber hinaus nur für vorhersehbare und vertragstypische Schäden; diese Beschränkung gilt nicht, wenn der Schaden in Folge der Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und deren Verletzung den Vertragszweck gefährden würde oder einer Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist.
- Der Auftraggeber verpflichtet sich, BEG von Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Mitarbeiter durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten geltend machen. BEG wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte in Kenntnis setzen.
- Der Auftraggeber stellt BEG insbesondere von allen Forderungen frei, die aufgrund folgender Pflichtverletzungen entstehen:
 - fehlende oder fehlerhafte Angaben in Hinblick auf den „Grundsatz der Gleichstellung“ AUG §8(1)1 in Verbindung mit AUG §12(1)3 „Rechtsbeziehung zw. Verleiher und Entleiher“
 - fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit,
 - Nennung eines nicht zutreffenden Vergleichsentgeltes bzw. einer Nichtbekanntgabe einer Änderung des Vergleichsentgeltes,
 - fehlende oder fehlerhafte Mitteilungen über abweichende betriebliche Vereinbarungen,
 - ein Verstoß gegen §4,
 - eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht.

§13 Laufzeit / Kündigung des Vertrages

Der Auftraggeber ist berechtigt, den Vertrag innerhalb der ersten 5 Tage fristlos zu kündigen, wenn wichtige Gründe gegen eine Weiterführung des Projektes sprechen. Der bis dahin geleistete Einsatz des Mitarbeiters ist nach Rechnungsstellung zu begleichen. Beendet der Kunde den Einsatz vor Ablauf des 3. Tages, ist der Projekteinsatz kostenfrei. Nach Ablauf der ersten 5 Tage ist der Vertrag von beiden Seiten mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende kündbar.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Die BEG ist insbesondere bei folgenden Fallgestaltungen zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt:

- Nichteinhaltung der Arbeitnehmerschutzgesetze;
- Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Auftraggebers;
- Zahlungsverzug des Auftraggebers.

Das Recht zur fristlosen, außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Gründe für eine fristlose, außerordentliche Kündigung können insbesondere die in §12 (7) als Regelbeispiele aufgezählte Pflichtverletzungen sein.

§14 Vermittlungsklausel

Geht der Auftraggeber mit dem überlassenen Mitarbeiter während des bestehenden AUV ein Vertragsverhältnis ein, so wird eine Vermittlungsprovision zu Lasten des Auftraggebers an die BEG fällig. Diese Vermittlungsprovision beträgt zwei Bruttomonatsgehälter des vermittelten Mitarbeiters in der neuen Position. Die Vermittlungsprovision reduziert sich um jeden vollständigen Monat der bis dahin erfolgten Überlassung um 1/12.

Geht der Auftraggeber mit dem überlassenen Mitarbeiter innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des AUV ein Vertragsverhältnis (Arbeitsvertrag) ein, so wird eine Vermittlungsprovision zu Lasten des Auftraggebers fällig. Diese Vermittlungsprovision beträgt 30% des Bruttojahreseinkommens des eingestellten Mitarbeiters in der neuen Position.

Geht der Auftraggeber ein Vertragsverhältnis mit dem ihm überlassenen Mitarbeiter in Form einer Beauftragung in Form eines selbständigen Mitarbeiters ein, steht der BEG eine einmalige Vermittlungsprovision in Höhe von 30% bezogen auf das monatliche durchschnittliche Honorar zu.

Die Vermittlungsprovision ist mit Abschluss des Vertrages bzw. des Vertragsverhältnisses (Arbeitsvertrag oder selbständige Tätigkeit o.ä.) zwischen Auftraggeber und dem überlassenen Mitarbeiter fällig und versteht sich zzgl. gesetzlich gültiger Mehrwertsteuer.

§15 Salvatorische Klausel

Sollten Teile der Bestimmungen dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen bzw. der übrigen Normen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

§16 Schlussbestimmungen

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Als Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle beiderseitigen Ansprüche gilt der Unternehmenssitz der BEG.

Mannheim, den 01.02.2019

Die Geschäftsführung