

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

für die Überlassung und Übernahme von Mitarbeitern

der Tatenwerk Frankfurt GmbH, im Folgenden Auftragnehmer genannt

1. VERTRAGSGEGENSTAND

a) Tatenwerk (Auftragnehmer) ist im Besitz einer Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß Art. 1, § 1, Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Die aktuelle Version dieser Lizenzen ist auch auf www.tatenwerk.de einzusehen. Auf Grundlage des AÜG, des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (AÜV) sowie diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) stellt der Auftragnehmer dem Auftraggeber (zusammen auch Parteien genannt) seine Mitarbeiter vorübergehend zur Verfügung.

b) Für alle Arbeitnehmerüberlassungsverträge (AÜV) gelten diese AGB unter Ausschluss etwaig entgegenstehender Bedingungen des Auftraggebers selbst dann, wenn der Auftragnehmer diesen nicht ausdrücklich widerspricht. Im Zweifel ist die Aufnahme der Tätigkeit des Mitarbeiters des Auftragnehmers beim Auftraggeber als Anerkennung der Geltung diese AGB anzusehen.

c) Der Auftragnehmer ist Arbeitgeber der überlassenen Mitarbeiter. Diese stehen in keiner vertraglichen Beziehung zum Auftraggeber. Während des Einsatzes unterliegen die Mitarbeiter den Arbeitsanweisungen und der Aufsicht des Auftraggebers. Die überlassenen Mitarbeiter sind nicht befugt, für den Auftragnehmer rechtsverbindliche Handlungen vorzunehmen oder Erklärungen entgegenzunehmen oder abzugeben. Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sowie etwaige Veränderungen der auszuführenden Arbeiten im Umfang sowie in der Lokalität oder sonstige Veränderungen in der Disposition sind ausschließlich mit dem Auftragnehmer zu vereinbaren. Die AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen den Parteien in der aktuellen Fassung, ohne dass es eines erneuten Hinweises auf die AGB bedarf.

2. QUALIFIKATIONEN / ERSATZPERSONAL

Der Auftragnehmer stellt sorgfältig geprüfte und nach den vereinbarten Qualifikationen ausgewählte Mitarbeiter zur Verfügung. Es obliegt dem Auftraggeber, sich von der Eignung des bereitgestellten Mitarbeiters für die zu übertragene Tätigkeit zu überzeugen. Der Auftraggeber kann Mitarbeiter des Auftragnehmers, die ihm fachlich ungeeignet erscheinen, seinen Weisungen nicht nachkommen oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB jederzeit zurückweisen und Ersatzpersonal anfordern. Bei fachlicher Ungeeignetheit kann die Zurückweisung innerhalb der ersten 4 Stunden kostenfrei vorgenommen werden. Beanstandung müssen dem Auftragnehmer unmittelbar mitgeteilt werden. Nach Ablauf von einer Woche nach Bekanntwerden von Beanstandungen ist jeglicher Anspruch daraus ausgeschlossen.

Der Auftraggeber kann die Mitarbeiter im Rahmen der im AÜV vereinbarten Tätigkeit einsetzen. Änderungen in Bezug auf Einsatzort oder Tätigkeit sind dem Auftragnehmer vorher schriftlich bekannt zu geben.

3. ZEITNACHWEISE / ABRECHNUNGEN

a) Der Auftraggeber ist verpflichtet, die ihm wöchentlich vorgelegten Zeitznachweise (Erfassung der Stunden, in dem ihm die Mitarbeiter des Auftragnehmers zur Verfügung standen) unverzüglich zu prüfen und durch Unterschrift zu bestätigen. Unterbleibt die Bestätigung und erfolgt kein Korrekturgehen gelten die Zeitznachweise als korrekt erfasst und werden dementsprechend berechnet.

b) Der im AÜV vereinbarte Stundensatz versteht sich netto zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer. An- und Abreisekosten sowie Übernachtungskosten bei entfernten Einsatzorten (>50 km vom Sitz des Auftragnehmers) sind vom Auftraggeber zu tragen.

c) Die überlassenen Mitarbeiter des Auftragnehmers sind nicht berechtigt Zahlungen entgegenzunehmen.

d) Der Auftraggeber ist zu einer Aufrechnung mit Gegenansprüchen oder zur Zurückbehaltung bzw. Minderung der Forderungen des Auftragnehmers nur berechtigt, wenn die Ansprüche schriftlich anerkannt oder rechtskräftig festgestellt wurden.

e) Die auf Basis des gegengezeichneten Zeitznachweises erstellten Rechnungen sind bei Erhalt sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig. Nach Ablauf von spätestens 30 Tagen nach Fälligkeit gerät der Auftraggeber in Verzug und hat dann 8% über dem jeweils gültigen Basiszinssatz an Verzugszinsen zuzüglich Mahngebühren zu zahlen.

f) Tatenwerk ist jederzeit uneingeschränkt berechtigt Ansprüche aus dem AÜV an Dritte abzutreten.

g) Der Auftraggeber verpflichtet sich den überlassenen Mitarbeiter mindestens mit der im ANÜV angegebenen wöchentlichen Arbeitszeit zu beschäftigen. Tatenwerk ist berechtigt die wöchentlich vereinbarte Stundenanzahl zu berechnen, auch wenn der Mitarbeiter aufgrund des fehlenden Arbeitsangebotes weniger gearbeitet hat. Genehmigte Urlaubstage, Krankheitstage oder Feiertage gelten hierbei selbstverständlich nicht.

h) Sollte der Mitarbeiter im Rahmen des Einsatzes an Dienstreisen, Weiterbildungsveranstaltungen oder anderen Reisetätigkeiten teilnehmen, so hat der Auftraggeber alle anfallenden Kosten zu übernehmen bzw. dem Mitarbeiter direkt zu erstatten. Mehrtägige Veranstaltungen mit Übernachtung werden mit 10 Stunden täglich berechnet. Reisezeit wird als Arbeitszeit abgerechnet. Sollte die direkte Erstattung nicht möglich sein kann Tatenwerk die Reisekosten an den Mitarbeiter erstatten, hierfür wird jeweils eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 20%, min. jedoch 20€ pro Abrechnungsvorgang berechnet.

4. HAFTUNG DES AUFTRAGNEHMERS

a) Der Auftragnehmer haftet für die ordnungsgemäße Auswahl und Überlassung seiner Mitarbeiter (= vertragswesentliche Pflichten). Die Haftung des Auftragnehmers ist der Höhe nach auf die Deckungssumme seiner Haftpflichtversicherung beschränkt, deren Bestand er dem Auftraggeber auf Verlangen mitzuteilen hat. Die Haftungsbeschränkung gilt nicht, für grob fahrlässige oder vorsätzliche Pflichtverletzungen sowie für Personenschäden. Die Haftungsbeschränkung gilt sinngemäß auch zugunsten der Mitarbeiter des Auftragnehmers.

b) Mit Rücksicht darauf, dass die Mitarbeiter des Auftragnehmers in den Betriebsräumen und Arbeitsstätten des Auftraggebers unter dessen Weisung, Aufsicht und Leistungskontrolle tätig werden, haftet der Auftragnehmer insbesondere nicht für Schäden, die seine Mitarbeiter an Gegenständen verursachen, mit denen oder an denen sie arbeiten. Sofern Gegenstände oder Personen durch die Mitarbeiter des Auftragnehmers während ihrer Tätigkeit für den Auftraggeber zu Schaden kommen, hat der Auftraggeber den Auftragnehmer von einer Inanspruchnahme durch Dritte freizustellen.

c) Der Auftragnehmer übernimmt darüber hinaus keine Haftung, wenn seine Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten, beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren oder anderen Wertsachen betraut werden.

5. MEHRARBEIT / ZUSCHLÄGE

a) Basis für die Berechnung der nachstehenden Zuschläge ist die im Unternehmen des Auftraggebers geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Der Auftraggeber versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen und dulden wird, soweit dies für seinen Betrieb nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist. Eine notwendige behördliche Zulassung von Mehr- / Sonn- / Feiertagsarbeit ist vom Auftraggeber zu besorgen und dem Auftragnehmer unverzüglich und unaufgefordert in Kopie zuzuleiten.

b) Die Zuschläge zum Stundensatz betragen

- für die 1. bis 4. Überstunde:	25%,
- ab der 5. Überstunde:	50%,
- Nachtarbeit (ab 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr):	25%,
- Überstunden von 20 Uhr bis 6:00 Uhr:	50%,
- Samstagsarbeit:	25%,
- Sonntagsarbeit:	50%,
- Feiertagsarbeit:	100%.

Bei AÜV, die während einer Woche beginnen oder enden, wird eine arbeitstäglich Überstundenberechnung vorgenommen. Gleiches gilt für Arbeitswochen die durch einen Feiertag oder andere Ereignisse unterbrochen sind.

6. VERTRAGSDAUER UND KÜNDIGUNG

a) Der AÜV kann von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 7 Tagen zum Ende einer Kalenderwoche gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Kündigt der Auftraggeber nicht fristgerecht, kann der Auftragnehmer den vereinbarten Stundenverrechnungssatz unter Berücksichtigung der vereinbarten Wochenarbeitszeit und der vertraglichen Restlaufzeit bei fristgerechter Kündigung ohne Nachweis als Entschädigung fordern. b) Der Auftragnehmer ist berechtigt, den AÜV aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen. Ein solcher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der Auftraggeber mit seiner Zahlungsverpflichtung aus diesem oder früheren Verträgen in Verzug geraten ist und er auch eine angemessene Nachfrist hat verstreichen lassen, der Auftraggeber die Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem AÜV verweigert oder sich aus den Umständen ergibt, dass die Erfüllung der Verpflichtungen des Auftraggebers erheblich gefährdet erscheinen, beispielsweise Zahlungsverpflichtungen aufgrund wesentlicher Verschlechterung der Vermögensverhältnisse des Auftraggebers durch einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, durch Vollstreckungsmaßnahmen, Wechselproteste o.ä. gefährdet sind oder der Auftraggeber seinen Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt.

7. DATENGEHEIMNIS / VERSCHWIEGENHEIT

Der Auftragnehmer hat seine Mitarbeiter gemäß § 5 des Bundesdatenschutzgesetzes arbeitsvertraglich auf das Datengeheimnis und damit zur Verschwiegenheit verpflichtet. Es ist ihnen untersagt, geschützte kundenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, sonst zu nutzen, Dritten bekannt zu geben oder zugänglich zu machen. Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. In gleicher Weise verpflichtet sich auch der Auftragnehmer zur Verschwiegenheit.

8. ARBEITSSCHUTZ

a) Der Auftraggeber verpflichtet sich, die Mitarbeiter des Auftragnehmers vor Arbeitsaufnahme mit den arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie den für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften vertraut zu machen und für deren Einhaltung zu sorgen (§ 11 Abs. 6 AÜG; ArbSchG in der jeweils gültigen Fassung). Der Auftraggeber ist insbesondere verpflichtet, die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebenen Sicherheitsausrüstungen und Schutzkleidungen zur Verfügung zu stellen und auf deren Verwendung zu achten sowie Maßnahmen und Einrichtungen der Ersten Hilfe für Mitarbeiter des Auftragnehmers bereitzustellen.

b) Der Auftraggeber räumt dem Auftragnehmer ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der Mitarbeiter ein, damit sich der Auftragnehmer von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen kann.

c) Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Auftragnehmer über jede Änderung der Einsatzbedingungen unverzüglich zu informieren, die Auswirkungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz haben.

9. ÜBERNAHME/EINSTELLUNG VON MITARBEITERN / VERMITTLUNGSHONORAR

a) Der Auftragnehmer ist gleichzeitig auch als Personalvermittler tätig. Sollte der Auftraggeber mit einem Mitarbeiter und/oder einem Kandidaten des Auftragnehmers vor oder während einer bestehenden Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingehen, so ist die Tatsache der erfolgreichen Personalvermittlung erfüllt und der Auftragnehmer erhält vom Auftraggeber ein Vermittlungshonorar nach folgender Staffelfung zzgl. gesetzl. Mehrwertsteuer:

- bei direkter Übernahme	28%
- ab 4 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer	24%,
- ab 6 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer	20%,
- ab 9 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer	17%,
- ab 12 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer	15%,

des jährlichen Bruttogehaltes, welches der Auftraggeber diesem Arbeitnehmer künftig bezahlt.

Nach 18 Monaten ununterbrochener Überlassung durch Tatenwerk ist die Übernahme für den Auftraggeber ohne zusätzliche Kosten möglich.

b) Wird innerhalb von 12 Monaten nach Vorstellung eines Kandidaten durch Tatenwerk oder im Falle einer vorherigen Überlassung, 12 Monate nach dem letzten Überlassungstag, eine durch den Auftragnehmer vorgeschlagene Person vom Auftraggeber eingestellt, ist das nach diesen AGBs fällige Honorar in Höhe von 28% des Jahresbruttogehalts zu zahlen. Dabei ist unerheblich, ob die vorgeschlagene Person in der Zwischenzeit im Wege der Arbeitnehmerüberlassung durch eine dritte Partei im Hause des Auftragnehmers tätig war. Diese Zahlungspflicht trifft den Kunden ebenfalls, wenn der vorgestellte Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten im Konzern des Kunden - also bei einer anderen Konzerntochter oder Konzernmutter - eingestellt wird (Maßgeblich sind hierbei die Definitionen des § 15 AktG), unerheblich, ob der vorgestellte Kandidat für den ursprünglich vorgesehenen oder einen anderen Arbeitsplatz (andere Position) eingestellt wird.

c) Wurde zwischen den Parteien keine Vergütung vereinbart und beauftragt der Auftraggeber einen von Tatenwerk vorgestellten Kandidaten (ohne ihn als Arbeitnehmer einzustellen), steht dem Auftragnehmer ein Honorar in Höhe von 28 % der vom Kandidaten dem Auftraggeber in Rechnung gestellten Vergütung nebst Nebenkosten zu. Dies gilt auch für den Fall, dass der Kandidat über einen Dritten an den Auftraggeber vermittelt oder überlassen wird. Die Zahlungsverpflichtung besteht so lange, wie der Kandidat für den Auftraggeber tätig ist (auch im Falle einer wiederholten Tätigkeit des Kandidaten für den Auftraggeber ohne Mitwirkung von Tatenwerk).

10. BESONDERE TARIFLICHE PFLICHTEN

Der Auftragnehmer ist den tariflichen Regelungen der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland verpflichtet. Neben den direkten tariflichen Verpflichtungen (Entgeltgruppen) gibt es in einigen Branchen sogenannte Branchenzuschläge. Aus diesem Grund ist es wichtig die Branchenzugehörigkeit des Auftraggebers verbindlich zu dokumentieren. Der Auftraggeber verpflichtet sich daher das entsprechende Formular des Auftragnehmers vollständig und wahrheitsgemäß auszufüllen und Änderungen der Branchenzuständigkeit oder des Vergleichsentgeltes dem Auftragnehmer unverzüglich mitzuteilen. Der Auftraggeber teilt dem Auftragnehmer ebenso unverzüglich mit wenn ein überlassener Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung bei dem Auftraggeber selbst oder einem im Sinne des §18 des Aktiengesetzes verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Für diesen Fall gibt es besondere Regelungen für diesen Arbeitnehmer (equal treatment) die ggf. eine Anpassung des AÜV notwendig machen.

11. ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Die Mitarbeiter des Auftragnehmers sind alle über die wesentlichen Inhalte des AGG informiert und auf deren Einhaltung verpflichtet. Der Auftraggeber hat die Pflichten aus dem AGG auch gegenüber den Mitarbeitern des Auftragnehmers einzuhalten (§ 6 Abs. 2 Satz 2 AGG). Zudem hat er die Mitarbeiter darüber zu informieren, bei welcher Stelle seines Unternehmens sie sich beschweren können.

12. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

a) Sollte ein Teil dieser AGB unwirksam oder nichtig sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Die Vertragspartner werden anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dem beabsichtigten Zweck entsprechende Regelung in zulässiger Weise treffen.

b) Änderungen und Ergänzungen dieser AGB sowie aller Verträge zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

c) Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis unter Kaufleuten ist Frankfurt am Main.

d) Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.