

Allgemeine Geschäftsbedingungen der BERA PERSONALdienstleistungen GmbH nachfolgend BERA genannt

1. Allgemeines

1.1. Geltungsbereich

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen der BERA sind Bestandteil des mit dem Kunden – nachfolgend „Entleiher“ – abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags und gelten in Ergänzung dazu. Sie liegen allen Leistungen der BERA zugrunde, gelten sowohl für Folgeaufträge als auch bei ständigen Geschäftsbeziehungen und sind daher ausdrücklich Bestandteil aller – auch zukünftigen – Angebote, Aufträge und Verträge der BERA auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung.

Der Geltung von abweichenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers wird ausdrücklich widersprochen.

1.2. Erlaubnis

Die BERA besitzt die unbefristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) ausgestellt von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Stuttgart am 29.06.2005.

Die BERA ist derzeit an die tariflichen Regelungen des BZA mit der DGB-Tarifgemeinschaft in der jeweils gültigen Fassung gebunden und hat die Anwendung des BZA mit den Leiharbeitnehmern im Arbeitsvertrag vereinbart.

1.3. Vertragsschluss

Für die BERA ist ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG erst verbindlich, wenn ein schriftlicher Vertrag zugrunde liegt. Auch Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden jedweder Art sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und von beiden Seiten unterzeichnet werden. Dies gilt insbesondere auch für Auskünfte und Zusagen von Mitarbeitern der BERA sowie die Änderung des Schriftformerfordernisses an sich.

2. Rechtsbeziehungen der Parteien

2.1. Vertragsgegenstand

Gegenstand des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags ist die Gestellung von (Leih-) Arbeitnehmern (im folgenden Arbeitnehmer) durch die BERA an den Entleiher auf der Grundlage des AÜG. Die Vertragsleistung der BERA besteht nicht in der Erbringung der Dienst-, Werk- bzw. Arbeitsleistung selbst.

2.2. Konkretisierung

Hat die BERA einen für die Tätigkeit geeigneten und ausreichend qualifizierten Arbeitnehmer ausgewählt und an den Entleiher überlassen, beschränkt sich die Überlassungspflicht auf diesen Arbeitnehmer (Konkretisierung).

2.3. Arbeitsverhältnis

Die BERA ist Arbeitgeber des überlassenen Arbeitnehmers nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die Vergütung des überlassenen Arbeitnehmers erfolgt daher ausschließlich durch die BERA. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, Vorschüsse oder irgendwelche Zahlungen vom Entleiher entgegen zu nehmen.

Der überlassene Arbeitnehmer darf weder mit der Beförderung noch mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden.

2.4. Änderung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit

Der Entleiher ist nur berechtigt, den Arbeitnehmer zur Durchführung der im Vertrag vereinbarten Tätigkeit einzusetzen. Der Arbeitnehmer darf daher ausschließlich Geräte, Werkzeuge, Maschinen und sonstige Arbeitsmaterialien benutzen, die zur Ausführung dieser Tätigkeit erforderlich sind.

Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sowie etwaige Neudispositionen sind ausschließlich mit der BERA zu vereinbaren, wobei die BERA auf die besonderen Wünsche und Anforderungen im Entleiherbetrieb angemessen Rücksicht nehmen wird.

Soll der überlassene Arbeitnehmer mit anderen Tätigkeiten betraut oder an einem anderen Tätigkeitsort eingesetzt werden, so hat der Entleiher die BERA im Voraus darüber zu unterrichten und deren schriftliche Zustimmung einzuholen.

2.5. Arbeitszeit

Soll der Arbeitnehmer zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Entleiher diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen.

Im Übrigen gelten die Regelungen im AUV.

2.6. Geheimhaltung

Die BERA und der überlassene Arbeitnehmer sind, soweit rechtlich zulässig, zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet. Eine entsprechende Geheimhaltungsverpflichtung hat der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich übernommen.

2.7. Ausländische Arbeitnehmer

Bei Einsatz ausländischer Arbeitnehmer sichert die BERA zu, dass ein Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 AufenthaltsgG, bzw. die etwaige Leiharbeit erlaubende Arbeitsberechtigung EU nach § 284 SGB III formell wirksam vorliegt. Der Entleiher hat ihm bekannte etwaige Einschränkungen des Aufenthaltstitels-/der Arbeitsberechtigung EU hinsichtlich des Arbeitsorts oder der Branche einzuhalten. Im Fall von Verstößen gegen die genannten Einschränkungen stellt der Entleiher die BERA von Ansprüchen der Erlaubnisbehörde frei.

2.8. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

2.8.1 Die Arbeitnehmer der BERA sind nach § 12 AGG vorbeugend über die Inhalte des AGG instruiert und auf die Einhaltung des AGG verpflichtet.

2.8.2 Der Entleiher wird keine Auswahlvorgabe machen bzw. einen bereits überlassenen Arbeitnehmer nicht wegen eines Grundes abmelden, die bzw. der gegen das AGG verstößt. Der Entleiher hat die Arbeitsanweisungen gegenüber dem Arbeitnehmer benachteiligungsfrei auszuüben.

2.8.3 Der Entleiher hat durch Maßnahmen auch vorbeugende, wie z.B. Schulungen, Sorge dafür zu tragen, dass der Arbeitnehmer nicht durch eine von dem Entleiher eingesetzte Person benachteiligt wird bzw. dass eine bereits erfolgte Benachteiligung durch Maßnahmen gegenüber dieser Person, wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung, unterbunden wird.

2.8.4 Der Entleiher hat BERA unverzüglich über etwaige Benachteiligungen, zu unterrichten. Die Unterrichtungspflicht gilt auch, wenn zunächst nur die konkrete Befürchtung einer zukünftigen Benachteiligung gegeben ist.

2.8.5 Sollte der Entleiher oder eine von ihm eingesetzte Person den Arbeitnehmer benachteiligen oder besteht, weil der Entleiher die in Ziff.2.8.3 genannten Maßnahmen nicht ergriffen hat, die konkrete Befürchtung einer zukünftigen Benachteiligung, ist die BERA berechtigt, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, ohne zur Bereitstellung eines anderen Arbeitnehmers verpflichtet zu sein; dies gilt nicht, wenn die Benachteiligung durch einen anderen Arbeitnehmer der BERA erfolgt.

2.8.6 Sollte der Entleiher oder eine von ihm eingesetzte Person den Arbeitnehmer benachteiligen, stellt der Entleiher die BERA von allen Ansprüchen Dritter, insbesondere solchen des benachteiligten Arbeitnehmers, im Innen- und soweit rechtlich möglich bereits im Außenverhältnis frei, die gegenüber der BERA geltend gemacht werden; dies gilt nicht, wenn die Benachteiligung durch einen anderen Arbeitnehmer der BERA erfolgt. Der Entleiher ersetzt der BERA auch einen Schaden, der ihr dadurch entsteht, dass zum Schutz des Arbeitnehmers vor einer Benachteiligung bei dem Entleiher der vorzeitige Abbruch eines Einsatzes erforderlich geworden ist.

3. Kündigung / Zurückweisung/ Ersetzungsbefugnis

3.1. Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags

Die Kündigung bedarf der Schriftform. Im Übrigen gelten die Regelungen des AUV.

3.2. Zurückweisung des Arbeitnehmers

Stellt der Entleiher innerhalb der ersten 4 Stunden des ersten Überlassungstages des Arbeitnehmers fest, dass dieser für die vorgesehene Tätigkeit ungeeignet ist, ohne dass ein Fall des Auswahlverschuldens (fachliche/persönliche Geeignetheit) vorliegt, hat er ihn unverzüglich innerhalb dieser ersten 4 Stunden schriftlich unter Angabe der Gründe zurückzuweisen. Ihm werden sodann kulanzhalber bis zu 4 Arbeitsstunden sowie die An- und Abreise für diesen Tag nicht berechnet.

Zu einem späteren Zeitpunkt kann der Entleiher den Leiharbeiter mit Wirkung für die nächste Schicht/den nächsten Arbeitstag nur dann durch schriftliche Erklärung unter Angabe der Gründe gegenüber der BERA zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der die BERA zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.

In den Fällen der Zurückweisung wird die BERA im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine geeignete, fachlich gleichwertige Ersatzkraft zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellen. Eine Verpflichtung hierzu trifft die BERA aber nur dann, wenn sie den zurückgewiesenen Arbeitnehmer nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.

3.3. Ersetzung

Die BERA kann die weitere Erledigung eines Auftrags einem anderen, fachlich gleichwertigen Mitarbeiter übertragen, wobei die spezifischen Verhältnisse des Kundenbetriebs und die Wünsche des Kunden berücksichtigt werden.

4. Ausfall des Arbeitnehmers nach Konkretisierung

Setzt der Arbeitnehmer die Arbeit nach Überlassungsbeginn (nach der Konkretisierung) nicht fort, ohne dass die BERA hierfür ein Verschulden trifft, ist die BERA unverzüglich zu unterrichten. Für diesen Fall ist die BERA verpflichtet, sich um die Gestellung einer Ersatzkraft zu bemühen. Diese Verpflichtung beschränkt sich auf solche Arbeitnehmer, die mit der BERA im Zeitpunkt des Nichtfortsetzens der Arbeit in einem Arbeitsverhältnis stehen und sich weder in einem anderen Einsatz befinden noch für einen anderen Einsatz durch Abschluss eines entsprechenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bereits eingeplant sind. Für die Zeit von der Mitteilung vom Fehlen bis zur Gestellung einer Ersatzkraft wird der Entleiher von seiner Vergütungspflicht befreit.

5. Preise und Zahlung

5.1. Die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Preise gelten zuzüglich der Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

5.2. Die Zahlungen sind ohne Abzug innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungsstellung zu leisten.

5.3. Die BERA und der Entleiher werden den Stundenverrechnungssatz ab der sechsten Einsatzwoche an etwaige nachträglich geänderte Einsatzzinhalte angemessen anpassen, wenn der Arbeitnehmer höher qualifiziert eingesetzt wird und BERA daher tarifvertraglich zu einer höheren Zulage verpflichtet ist.

5.4. Eine angemessene Preiserhöhung bleibt vorbehalten, wenn nach Vertragsabschluss tariflich bedingte Lohnerhöhungen eintreten oder Umstände, die zu einer Verteuerung führen und die BERA nicht zu vertreten hat.

5.5. Zuschläge werden wie folgt berechnet: ab der 40. Wochenstunde mit 25%, samstags mit 25% und ab der 3. Stunde mit 50%, an Sonntagen mit 100%, an Feiertagen mit 100% bzw. 150%, Nachtarbeit mit 25% (von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr). Schichtzulagen bedürfen einer besonderen Vereinbarung.

6. Haftung

6.1. Die BERA haftet in Bezug auf den überlassenen Arbeitnehmer nur für die rechtzeitige Bereitstellung und die ordnungsgemäße Auswahl eines für die Tätigkeit geeigneten und ausreichend qualifizierten Arbeitnehmers (nachfolgend „Auswahlhaftung“ genannt). Die Auswahlhaftung der BERA ist ausgeschlossen, wenn der überlassene Arbeitnehmer mit einer in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht genannten Tätigkeit betraut wird. Die BERA haftet nicht für Schäden, die ein Arbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht; entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer seine Leistung nicht erbringt. Satz 3 gilt nicht, wenn der jeweilige Schaden auf ein Auswahlverschulden der BERA zurückzuführen ist.

6.2. Für eine Verletzung der in Ziff. 6.1. und/oder in einer Rahmenvereinbarung genannten oder sich kraft Gesetzes ergebenden Pflicht haftet die BERA nur, wenn die BERA, ein gesetzlicher Vertreter der BERA oder ein Erfüllungsgehilfe der BERA, die Pflichtverletzung vorsätzlich oder grob fahrlässig begangen hat; eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen. Im Falle von Verletzungen wesentlicher Vertragspflichten oder einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit wird auch für leichte Fahrlässigkeit gehaftet.

6.3. Die Haftung der BERA ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden; diese Beschränkung gilt nicht, wenn die BERA, ein gesetzlicher Vertreter der BERA oder ein Erfüllungsgehilfe der BERA, den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit entstanden ist.

6.4. Umstände auf Grund höherer Gewalt und auf Grund von Ereignissen, die der BERA die Überlassung eines geeigneten Arbeitnehmers dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – insbesondere Streik, Aussperrung, Epidemien, behördliche Anordnungen – hat die BERA auch bei verbindlich vereinbarten Frist-

ten und Terminen nicht zu vertreten. Solche Umstände berechtigen die BERA, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils vom Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten; der Entleiher kann aufgrund solcher Umstände erst zurücktreten, wenn die Verzögerung bereits länger als zwei Wochen andauert. Hat die BERA die Verzögerung hingegen gemäß Ziff. 6.1. und 6.2. zu vertreten, gelten hinsichtlich eines Rücktritts des Entleihers ausschließlich die gesetzlichen Bestimmungen.

6.5. Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, so stellt die BERA keine Arbeitnehmer zur Verfügung.

6.6. Der Entleiher stellt die BERA auf erstes Anfordern von solchen Ansprüchern Dritter frei, die diese wegen einer fehlerhaften Ausführung einer von dem überlassenen Arbeitnehmer geschuldeten Tätigkeit gegenüber der BERA geltend machen.

6.7. Der Entleiher stellt die BERA auf erstes Anfordern von solchen Ansprüchern eines an ihn überlassenen Arbeitnehmers frei, die dieser wegen einer Verletzung der den Entleiher treffenden Pflichten zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit des Arbeitnehmers gegenüber der BERA geltend macht.

7. Unfallmeldung

Im Falle eines Arbeitsunfalls hat der Entleiher BERA unverzüglich zu benachrichtigen. Der Entleiher ist ebenfalls zur Unfallmeldung an seinen Versicherungsträger verpflichtet.

8. Übernahme von überlassenen Arbeitnehmern/ Personalvermittlung

8.1. Übernahme

BERA ist gleichzeitig als Personalvermittler tätig. Der Entleiher kann mit ihm überlassenen Arbeitnehmern der BERA für die Zeit nach der Überlassung einen eigenständigen Arbeitsvertrag abschließen und auf diese Art Arbeitnehmer übernehmen. Die Übernahme kann in direktem Anschluss an den Überlassungszeitraum erfolgen, wobei seitens des Arbeitnehmers die gegenüber der BERA geltenden arbeits- und tarifvertraglichen Kündigungsfristen zu beachten sind. Im Falle der Übernahme nach mindestens 12-monatiger Überlassung ohne Unterbrechung der Beschäftigung hat der Entleiher keine Kosten zu tragen. Wird der Arbeitnehmer innerhalb der ersten 12 Monate übernommen, stellt BERA dem Auftraggeber 20% des Jahresbruttolohns zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in Rechnung. Dieses Honorar verringert sich anteilig um 1/12 mit jedem vollständigen Monat, den der zu übernehmende Arbeitnehmer beim Entleiher die Arbeit ohne Unterbrechung ausgeübt hat. Maßgebend für die Berechnung der verstrichenen Überlassungszeit ist der tatsächliche Arbeitsbeginn und die tatsächliche Arbeitsausübung des zu übernehmenden Arbeitnehmers.

8.2. Personalvermittlung

Eine gesonderte Kostenvereinbarung wird für den Fall getroffen, dass die BERA ausschließlich als Personalvermittler für einen Kunden tätig wird.

9. Gerichtsstand/Schlussbestimmungen

9.1. Gerichtsstand

Für den Vertrag zwischen der BERA und dem Entleiher gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Erfüllungsort und ausschließlicher Gerichtsstand für sämtliche sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ergebenden Streitigkeiten ist der Geschäftssitz von BERA in Schwäbisch Hall, soweit der Entleiher Kaufmann im Sinn des HGB, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich rechtliches Sondervermögen ist.

Der gleiche Gerichtsstand gilt sofern unser Arbeitnehmer an einen Entleiher für eine Tätigkeit im Inland überlassen wird, der Entleiher jedoch bei Abschluss dieses Vertrages oder zu einem späteren Zeitpunkt keinen allgemeinen Gerichtsstand (mehr) im Inland hat oder ein solcher nicht bekannt ist.

9.2. Schlussbestimmungen

Sollte eine Bestimmung dieser Geschäftsbedingungen unwirksam sein oder werden oder sollte sich eine unbewusste Regelungslücke herausstellen, so wird infolgedessen die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Der Entleiher und die BERA verpflichten sich in diesem Fall, den beabsichtigten Zweck durch Vereinbarung einer Ersatzbestimmung anzustreben, die dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt