



**Wir übernehmen
Personalverantwortung !**

tel. 089 - 545058-81 (-82)

fax. 089 - 596193

info@personalhansa-muc.de

www.personalhansa-muc.de

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1 Allgemeines

- 1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen Personalhansa Zeitarbeits-GmbH (Verleiher) nachfolgend PERSONALDIENSTLEISTER – abgekürzt PD genannt, und dem AUFTRAGGEBER (Entleiher) – abgekürzt AG genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- 1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der vom BAP (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister) und dessen Tarifpartnern abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG. Damit entfällt die grundsätzliche Dokumentationsverpflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 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
- 1.6 Abweichungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der besonderen schriftlichen Bestätigung seitens des PD's.

2 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

- 2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (8 Stunden)
- 2.2 Die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung ist aufgrund der Neufassung des AÜG gesetzlich nicht mehr limitiert.

3 Abrechnungsmodus

- 3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich, bzw. bei Einsatzen zur Unterzeichnung vorlegen.
- 3.2 Der AG ist verpflichtet, die Stunden durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des PD zur Verfügung standen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die PD-Mitarbeiter selbst zur Bestätigung berechtigt.
- 3.3 Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber dem PD unter Angaben von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände 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 Arbeitsmodell, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, maßgebend - unter Berücksichtigung der festgelegten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit.
- 3.5 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist grundsätzlich zuzüglich Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie des 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. Stunde	25%
-------------------	-----
 - b) Arbeitsstunden am Samstagen 25%
 - c) Nachtarbeit (20.00 bis 6.00 Uhr) 20%
 - d) Nachtüberstunden 40%
 - e) Sonntagsstunden 50%
 - f) Feiertagsarbeiten 50%
 - g) 1. Mai, an Oster- und Weihnachtsfeiertagen, Neujahr 150%
- 3.7 Die Abrechnungen sind sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

4 Preisklausel

- 4.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes
Das Entgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechtigen den PD, den Beginn von Verhandlungen über eine neue Preisanpassung zu verlangen.

5 Weisungsbefugnis des AG

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

6 Pflichten des AG

- 6.1 Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in der 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 dem PD vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.
- 6.4 Dem PD 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 oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.



zeitarbeits gmbh PERSONALHANSA

**Wir übernehmen
Personalverantwortung !**

tel. 089 - 545058-81 (-82)

fax. 089 - 596193

info@personalhansa-muc.de

www.personalhansa-muc.de

7 Pflichten des PD

- 7.1 Der PD verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 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 vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird. Der PD wird dann nach Möglichkeit einen geeigneten Ersatz stellen.
- 7.4 Die Leistungspflicht des PDs ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PD dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 7.5 Sollte der AG von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist der PD 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 Der PD 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. Der PD wird dann nach Möglichkeit einen geeigneten Ersatz stellen.

8 Personalvermittlung nach vorheriger Überlassung

- 8.1 Übernimmt der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den Mitarbeiter aus dem Überlassungsvertrag, so gilt dies als Vermittlung.
- 8.2 Für diese Vermittlung gilt ein Vermittlungshonorar gemäß nachstehender Tabelle als vereinbart:

a) Überlassung von bis zu 6 Monaten	2.400,- €
b) Überlassung von bis zu 9 Monaten	1.200,- €
c) Überlassung von bis zu 12 Monaten	600,- €

zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
- 8.3 Nach einer Überlassungsdauer von mehr als 12 Monaten wird kein Honorar berechnet. Das jeweilige Honorar ist fällig mit Abschluß des Arbeitsvertrages zwischen Mitarbeiter und AG.

9 Personalvermittlung ohne vorherige Überlassung

- 9.1 Bei einer Personalvermittlung ohne vorherige Überlassung wird eine Vermittlungsprovision in Höhe von 3 Bruttomonatslöhnen zzgl. gesetzl. MwSt. des vermittelten Kandidaten erhoben. Die Vermittlungsprovision wird spätestens mit Abschluss des Arbeitsvertrages fällig und in Rechnung gestellt.

10 Haftung

- 10.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung des PD's für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.
- 10.2 Der PD 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 des PD's auf das Fünffache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 40 Wochenstunden beschränkt.
- 10.3 Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, den PD und den Mitarbeiter von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.
- 10.4 Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadenersatz.

10 Kündigung

- 10.1. Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.
- 10.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- 10.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

11 Vertragsklausel - Aufrechnung

- 11.1 Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch den PD. Dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftformerfordernis.
- 11.2 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.
- 11.3 Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstrittige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.
- 11.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist München.

Geschäftsführer : Michael Ernst

Bankverbindung : Stadtparkasse Augsburg

Umsatzsteuer ID : DE 131942960

Steuernummer : 143/170/20431

BLZ : 720 500 00

Registriergericht München : HRB 101317

Kto.-Nr. 350504