

Allgemeine Geschäftsbedingungen der opTEAMum Personaldienstleistungen GmbH (Stand 01.04.2017)

I. Allgemeines

- (1) Unsere Leistungen und Angebote im Zusammenhang mit der Überlassung oder Vermittlung von Personal erfolgen ausschließlich aufgrund dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers wird ausdrücklich widersprochen. Unsere Angebote sind, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, freibleibend und unverbindlich.
- (2) Unsere AGB's gelten auch für alle Folgegeschäfte, selbst wenn bei deren Abschluss nicht nochmals darauf hingewiesen worden ist. Sämtliche Arbeitnehmerüberlassungsverträge (AÜV) bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG, § 126 Abs. 2 BGB der Schriftform. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen.
- (3) Wir sind im Besitz der gewerbsmäßigen Erlaubnis zur **Arbeitnehmerüberlassung gemäß §§ 1 und 2 des AÜG ab dem 16.06.2009 und ist ab dem 18.06.2012** durch die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nürnberg Bayern **unbefristet erteilt**. Wir sind Mitglied der **Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, Mitglieds-Nr.: 09/2105/7660**. Jeder von uns überlassene Mitarbeiter ist in der Berufsgenossenschaft unfallversichert.
- (4) Der Auftraggeber hat zu beachten, dass der Mitarbeiter während seines Einsatzes den für den Auftraggeberbetrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts unterliegt; die hieraus sich ergebenden Arbeitgeberpflichten obliegen während des Einsatzes gemäß § 11 Abs. 6 AÜG dem Auftraggeber. Der Auftraggeber verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten und Schutzmaßnahmen gegenüber dem Mitarbeiter einzuhalten. Hierunter fällt auch die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, deren Überwachung allein dem Auftraggeber obliegt. Soweit erforderlich verpflichtet sich der Auftraggeber, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde eine Genehmigung einzuholen, falls der Mitarbeiter an einem Sonn- oder Feiertag oder in sonstiger Weise über die Maßgabe des Arbeitszeitgesetzes zulässigen Arbeitszeiten hinaus beschäftigt werden soll. Vereinbarungen, die den Zugang des Leiharbeitnehmers zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen des Entleihers entgegen §13b beschränken, sind unwirksam. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.
- (5) Sollten eine Bestimmung bzw. ein Teil der Bestimmungen (AGB's) ganz oder nur teilweise nichtig sein, so werden die übrigen Bestimmungen davon nicht berührt.
- (6) Erfüllungsort und ausschließlicher Gerichtsstand – auch für Klagen im Urkunden- und Wechselprozess – ist, wenn der Auftraggeber Volkamann, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder ein öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist, für beide Teile und für sämtliche gegenwärtige und zukünftige Ansprüche aus der Geschäftsverbindung Straubing. Wir können auch am allgemeinen Gerichtsstand des Auftraggebers klagen..
- (7) Der überlassene Mitarbeiter ist arbeitsvertraglich verpflichtet, über alle ihm bekanntwerdenden Geschäftsangelegenheiten des Auftraggebers absolute Verschwiegenheit zu wahren.
- (8) Sollten Umstände eintreten, die die Kreditwürdigkeit oder Zahlungsfähigkeit des Auftraggebers in Frage stellen, so sind wir berechtigt, ohne Warnung vom Vertrag zurückzutreten und die Mitarbeiter abzuziehen. Eventuelle Schadensersatzansprüche können von Seiten des Auftraggebers nicht abgeleitet werden.
- (9) Jede Beendigung oder Unterbrechung des Einsatzes eines überlassenen Leiharbeitnehmers (z.B. durch Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung oder Nichterscheinen des Leiharbeitnehmers) hat der Auftraggeber uns gegenüber unverzüglich in Textform anzuzeigen, andernfalls behalten wir den Anspruch auf Bezahlung des Überlassungsentgelts.
- (10) Sind aus Gründen, die wir nicht zu vertreten haben (z.B. Arbeitsunfähigkeit des Leiharbeitnehmers), außerstande, die vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen, sind wir berechtigt, dem Auftraggeber einen anderen Mitarbeiter zu überlassen. Soweit dies nicht möglich ist, können wir den Vertrag hinsichtlich des betreffenden Mitarbeiters kündigen. Der Auftraggeber kann daraus keine irgendwie gearteten Ansprüche gegen uns herleiten.

II. Vergütung

- (1) Wir sind berechtigt, für jede von dem überlassenen Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunde eine Vergütung in Höhe des in dem AÜV genannten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer und etwaiger Zuschläge zu berechnen. Die Abrechnung der von dem Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden gegenüber dem Auftraggeber erfolgt auf Grundlage der von dem Mitarbeiter geführten Tätigkeitsnachweise. Die Tätigkeitsnachweise sind wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben. Die Angaben von Arbeitsbeginn und Arbeitende haben ausschließlich in Stunden und Minuten zu erfolgen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen die Pausenzeiten ersichtlich sein. Überstunden, Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind gesondert auszuweisen.
- (2) Wir sind berechtigt, auf den Stundenverrechnungssatz folgende Zuschläge zu erheben: 25% für jede zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr (Nachtarbeit) geleistete Arbeitsstunde, 25% für jede Mehrarbeitsstunde (ab 41. Arbeitsstunde je Kalenderwoche), 50% für jede an einem Sonntag geleistete Arbeitsstunde, 100% für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde.
- (3) Die Vergütung wird von uns jeweils wöchentlich oder monatlich in Rechnung gestellt. Der Rechnungsbetrag wird mit Zugang der Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug innerhalb von 14 Tagen zu begleichen. Der Auftraggeber verpflichtet sich, keine unmittelbaren Zahlungen an den Mitarbeiter zu leisten. Es gilt eine Arbeitszeit unseres Mitarbeiters von kalenderwöchentlich 40 Stunden und kalendertäglich 8 Stunden als vereinbart.
- IIa. Höchstüberlassungsdauer
- (1) Der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten Leiharbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Der Auftraggeber und wir stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Leiharbeitnehmers nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages hinaus erfolgt.
- (2) Dem Auftraggeber ist bekannt, dass der von uns mit dem Leiharbeitnehmer geschlossene Arbeitsvertrag unwirksam werden kann, wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers über das Ende des Überlassungsvertrages hinaus fortgesetzt wird. In diesem Fall gilt ein Arbeitsvertrag direkt zwischen dem Auftraggeber und dem Leiharbeitnehmer als geschlossen. Hat der Auftraggeber den Einsatz des Leiharbeitnehmers über das Ende des Überlassungsvertrages hinaus zu vertreten, ist der verpflichtet, uns auf erstes Anfordern von allen Ansprüchen freizustellen, die seitens des Leiharbeitnehmers oder von dritter – auch behördlicher – Seite an uns herangetragen werden.

IIb. Angaben des Auftraggebers

- Der Auftraggeber garantiert, dass alle Angaben, insbesondere seiner zu Branche und den anzuwendenden Tarifvorschriften und Betriebsvereinbarungen, vollständig und richtig sind. Sollten die Angaben des Auftraggebers nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sein oder teilt der Auftraggeber uns Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und sind wir aus diesem Grunde zu nachträglichen Zahlungen, z. B. von Branchenzuschlägen an unsere Mitarbeiter verpflichtet, ist der Auftraggeber zum Ersatz sämtlicher uns hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Wir sind frei darüber zu entscheiden, ob wir uns gegenüber unseren Mitarbeitern auf Ausschlussfristen berufen; insoweit unterliegen wir nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt die Summe der von uns zu zahlenden Bruttobetrag zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Zusätzlich ist der Auftraggeber verpflichtet, uns von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstabbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

III. Personalvermittlung; Vermittlungshonorar

- (1) Das zwischen dem Auftraggeber und uns bestehende Vertragsverhältnis ist über die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung hinaus darauf gerichtet, dem Auftraggeber den bei ihm eingesetzten Mitarbeiter zur dauerhaften Einstellung zu vermitteln. Der Auftraggeber erkennt ausdrücklich an, dass das mit uns bestehende Vertragsverhältnis auf eine solche Vermittlung gerichtet ist.
- (2) Soweit es während des Überlassungszeitraumes oder in den ersten sechs Monaten nach Beendigung eines bestehenden Überlassungsverhältnisses zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem Auftraggeber bzw. einem demselben Konzern im Sinne des § 18 AktG angehörenden Unternehmen und einem unserer Leiharbeitnehmer kommt, wird vermutet, dass die Arbeitnehmerüberlassung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers geführt hat. In diesem Fall sind wir berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu verlangen.
- (3) Die Vermittlungsprovision ist wie folgt gestaffelt: Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate 15% des Jahresbruttoeinkommens, nach 3 Monaten 12% des Jahresbruttoeinkommens, nach 6 Monaten 9% des Jahresbruttoeinkommens, nach 9 Monaten 5% des Jahresbruttoeinkommens. Nach 12 Monaten erheben wir keine Vermittlungsprovision mehr.
- (4) Jahresbruttoeinkommen ist das vom Leiharbeitnehmer zuletzt bezogene jährliche Brutto-Arbeitsentgelt einschließlich aller vertraglichen und gesetzlichen Zuschläge. Bezieht der Leiharbeitnehmer nach seiner Übernahme ein höheres Jahresbruttoeinkommen bemisst sich die Provision nach diesem Betrag. Der Auftraggeber ist verpflichtet, uns über die Höhe des Jahresbruttoeinkommens des Leiharbeitnehmers Auskunft zu erteilen.
- (5) Die Vermittlungsprovision erhöht sich um die gesetzliche Mehrwertsteuer. Sie ist nach Begründung des Arbeitsverhältnisses, d.h. mit Abschluss des Arbeitsvertrages, binnen acht Tagen fällig. Der Auftraggeber verpflichtet sich, uns unverzüglich und unaufgefordert von dem Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Mitarbeiter schriftlich zu unterrichten. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor,

wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Auftragnehmer ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis einget.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Auftragnehmer Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde. (5) Die Gebühr für eine reine Vermittlung (ohne vorherige Entleihezeit) ist frei verhandelbar.

IV. Haftung; Gewährleistung; Verzug

- (1) Der Mitarbeiter übt während des Einsatzes seine Tätigkeit ausschließlich unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers aus. Daher haften wir nicht für Sach- oder Vermögensschäden die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit beim Auftraggeber verursacht, entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Leistungen nicht erbringt. Insbesondere haften wir nicht für die Arbeitsergebnisse unseres Mitarbeiters.
- (2) Die Mitarbeiter wurden von **opTEAMum** für die vertraglich zu leistende Tätigkeit sorgfältig ausgewählt und überlassen. Sollte der Mitarbeiter umgesetzt werden oder auf Veranlassung des Auftraggebers eine nicht vertraglich festgelegte Tätigkeit ausüben, so handelt es sich um eine Vertragsabänderung und ist **opTEAMum** umgehend mitzuteilen.
- (3) Unsere Haftung erfasst nur eine vorsätzlich oder grob fahrlässig vorgenommene Verletzung unserer Pflichten; im Falle von Verletzungen wesentlicher Vertragspflichten oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit wird auch für leichte Fahrlässigkeiten gehaftet. Unsere Haftung ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von uns den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. Unsere Haftung ist ausgeschlossen, wenn der überlassene Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten oder einer im AÜV nicht vereinbarten Tätigkeit betraut wird.
- (4) Ein Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen durch uns ist unter den in Abs. 1 bis 3 für Schadensersatzansprüche genannten Voraussetzungen ausgeschlossen.
- (5) Der Auftraggeber stellt uns auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Mitarbeiter von dem Auftraggeber übertragenen Tätigkeit geltend machen. Soweit uns im Zusammenhang mit den in Satz 1 genannten Ansprüchen Dritter Aufwendungen entstehen, ist der Auftraggeber verpflichtet, diese zu erstatten. Die Pflichten des Auftraggebers gemäß Satz 1 und 2 bestehen nicht, soweit die von dem Dritten geltend gemachten Ansprüche ihren Grund in einem Verschulden durch uns haben oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Schädigung des Dritten lediglich in unserem Interesse und aufgrund unserer Weisungen tätig war.
- (6) Der Auftraggeber hat den Mitarbeiter unverzüglich nach Aufnahme seiner Tätigkeit darauf zu prüfen, ob er für jede von dieser auszubühenden Tätigkeit geeignet ist. Erachtet der Auftraggeber die fachliche Qualifikation des überlassenen Mitarbeiters für die von dieser auszubühenden Tätigkeit nicht für genügend, ist dies uns gegenüber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb eines Arbeitstages nach Beginn der Tätigkeit des Mitarbeiters, schriftlich zu rügen. Erfolgt eine rechtzeitige Rüge gemäß Satz 1 nicht, kann der Auftraggeber nachfolgend nicht mehr geltend machen, die fachliche Qualifikation des überlassenen Mitarbeiters sei für die in dem AÜV genannte Tätigkeit nicht genügend.
- (7) Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit nicht auf oder stellt er diese nachfolgend ein, haften wir für etwaige hierdurch verursachte Schäden nur, wenn wir die Nichtaufnahme oder Einstellung der Tätigkeit zu vertreten haben. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die uns die Überlassung eines geeigneten Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – hierzu gehören insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – haben wir auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Sie berechtigen uns, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils ganz oder teilweise vom AÜV zurückzutreten.
- (8) Nimmt unser Mitarbeiter seine Tätigkeit bei dem Auftraggeber nicht oder nicht rechtzeitig auf oder stellt er seine Tätigkeit zu einem späteren Zeitpunkt ein, hat der Auftraggeber uns hierüber unverzüglich zu unterrichten. Wir werden uns bemühen, so schnell als möglich eine möglichst gleichwertige Ersatzkraft zu stellen. Unterbleibt eine rechtzeitige Anzeige des Auftraggebers gemäß Satz 1 stehen diesem uns gegenüber keine Schadens- oder Aufwendungsersatzansprüche für den Zeitraum der durch unseren Mitarbeiter nicht oder nicht rechtzeitig aufgenommenen Tätigkeit zu.

VI. Mitarbeitervergütung und Sozialleistungen

Auf die Arbeitsverhältnisse mit unseren Leiharbeitnehmern gilt der zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB abgeschlossene Manteltarifvertrag vom 17.9.2013 in seiner jeweils gültigen Fassung. Ebenso finden auf die Leiharbeitsverhältnisse der zwischen dem iGZ und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Entgelttarifvertrag vom 12.9.2013 und der Entgelttarifvertrag vom 30.11.2016 in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

V. Vertragsdauer; Beendigung des AÜV

- (1) Soweit in dem AÜV nichts anderes bestimmt ist, ist dieser auf unbestimmte Zeit geschlossen. Soweit ein Mitarbeiter über den in dem AÜV genannten Beendigungszeitpunkt hinaus für den Auftraggeber tätig wird, gilt der Einsatz als zu den in dem AÜV und diesen AGB genannten Bedingungen einverständlich verlängert. Beide Parteien sind berechtigt, den AÜV mit einer Frist von zwei Tagen zum Ablauf einer Kalenderwoche ordentlich zu kündigen. Die Abmeldung muss schriftlich erfolgen.
- (2) Eine Kündigung des AÜV gleich aus welchem Grunde bedarf der Schriftform und kann wirksam nur uns gegenüber ausgesprochen werden.

VI. Unfallverhütungsvorschriften

Der Auftraggeber ist verpflichtet, uns einen Arbeitsunfall, von dem ein von uns überlassener Leiharbeitnehmer betroffen ist, unverzüglich bei uns zu melden. Ein gemäß gesetzlicher Regelung meldepflichtiger Arbeitsunfall ist vom Auftraggeber zudem der zuständigen Berufsgenossenschaft unverzüglich zu melden und gemeinsam zu untersuchen.

VII. Antidiskriminierungsklausel

- (1) Der Entleiher trägt dafür Sorge, dass die Rechtspflichten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eingehalten werden. Dies gilt auch für die an den Entleiher überlassenen Mitarbeiter/innen von opTEAMum Personaldienstleistungen GmbH. Er gewährleistet die benachteiligungsfreie Einweisung der opTEAMum-Mitarbeiter. Sollte es zu einer diskriminierenden Benachteiligung eines/einer opTEAMum-Mitarbeiters/in durch eigenes oder fremdes Personal bzw. durch Dritte kommen, so informiert der Auftraggeber unverzüglich opTEAMum Personaldienstleistungen GmbH und wirkt aktiv an der Beseitigung der Benachteiligung mit. Die Beschwerdestelle befindet sich in der Wittelsbacherstr. 1 94315 Straubing.

VIII. Anwendbares Recht; Salvatorische Klausel

- (1) Auf das zwischen dem Auftraggeber und uns bestehende Vertragsverhältnis sowie alle sonstigen Rechtsbeziehungen findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Soweit zwingendes Recht der Europäischen Union dies erfordert, gelten auch diese Bestimmungen.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen des AÜV unwirksam sein oder werden, oder der AÜV eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des AÜV davon unberührt. In diesem Falle haben die Parteien anstelle der unwirksamen Bestimmung eine solche zu treffen, die dem Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien auszufüllen, welche dem Zweck des AÜV weitgehend entspricht.

Geschäftsführer: Rupert Hafner

Tel: +49 9421/962229-0

Sitz der Gesellschaft : Straubing

Fax: +49 9421/962229-9

Steuer-Nr.: 162/134/70144

Email: info@opteamum-gmbh.de

HR B 11434 Amtsgericht Straubing

www.opTEAMum-GmbH.de

opTEAMum
Personaldienstleistungen GmbH