

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

* Die in diesen AGB verwendete Bezeichnung "Mitarbeiter" umfasst weibliche und männliche Arbeitskräfte. Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit der AGB.



first personal
management

DIE ERSTE WAHL BEI PERSONAL

1. Geltung

Soweit nicht im Einzelfall eine andere schriftliche Vereinbarung getroffen wurde, gelten ausschließlich die nachstehenden Geschäftsbedingungen. Hiervon abweichende Bedingungen des Kunden gelten als widersprochen und sind ausgeschlossen.

2. Auswahl der first-Mitarbeiter

- „first“ stellt dem Kunden gemäß den vorausgesetzten beruflichen und fachlichen Qualifikationen sorgfältig ausgesuchte „first“-Mitarbeiter zur Verfügung.
- Der Kunde hat die Mitarbeiter „first“ in den ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme auf ihre Eignung zu überprüfen. Bei berechtigten Beanstandungen hat er nach Rücksprache mit der „first“-Niederlassung das Recht, den Austausch des Mitarbeiters zu verlangen.
- Soweit erforderlich, ist es „first“ überlassen, während der Laufzeit des Vertrages die überlassenen Mitarbeiter auszutauschen, sofern hierdurch nicht berechnete Interessen des Kunden verletzt werden.

3. Rechtsstellung der „first“-Mitarbeiter

- Die Übertragung und Einweisung in die Arbeit, für die die „first“-Mitarbeiter überlassen sind, obliegt dem Kunden. Er hat gegenüber dem Mitarbeiter Weisungsbefugnis, ihn zu beaufsichtigen und seine Arbeit zu überwachen.
- Eine vertragliche Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und dem Kunden wird hierdurch nicht begründet. Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadensersatz. Eine Überlassung der „first“-Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.
- Leiharbeitnehmer sind nicht befugt, für „first“ bindende Verträge abzuschließen sowie Zahlungen, Schriftverkehr, Verträge usw. vom Entleiher entgegenzunehmen.

4. Einsatz der „first“-Mitarbeiter

- Der Kunde setzt den „first“-Mitarbeiter ausschließlich an dem Ort und für die Tätigkeiten ein, die in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Er lässt die „first“-Mitarbeiter nur die entsprechenden Arbeitsmittel beziehungsweise Maschinen verwenden oder bedienen. Eine Änderung des Einsatzortes und/oder der Tätigkeit bedarf der schriftlichen Bestätigung durch „first“.
- Die „first“-Mitarbeiter sind im Rahmen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Höchstarbeitszeiten an die Arbeitszeit im Betrieb des Kunden gebunden. Dies gilt unter der Berücksichtigung des § 3 ArbZG. Der Kunde versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen und dulden wird, soweit dies für seinen Betrieb nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist. Eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehrarbeit ist vom Kunden zu beschaffen. Der Kunde verpflichtet sich, außergewöhnliche Gründe zur Mehrarbeit „first“ unverzüglich bekannt zu geben. Der Kunde hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.
- Der Kunde setzt „first“-Mitarbeiter nicht für die Beförderung von Geld oder zum Geldkassio ein und stellt „first“ insoweit ausdrücklich von sämtlichen Ansprüchen frei.

5. Arbeitsverhinderung

- Sind einer oder mehrere der überlassenen Mitarbeiter an der Ausübung ihrer Arbeit gehindert, ohne dass „first“ dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit, Unfall oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses), so wird „first“ für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei. Steht fest, dass das Arbeitshindernis nicht vor Ablauf des geplanten Einsatzes enden wird, ist „first“ ebenso wie der Kunde berechtigt, den Vertrag zu kündigen oder durch Teilkündigung auf die übrigen überlassenen Mitarbeiter zu beschränken.
- Außergewöhnliche Umstände berechtigen „first“, einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben oder von einem erteilten Auftrag ganz oder teilweise zurückzutreten. Schadensersatzleistungen sind ausgeschlossen.
- Sollte der Kunde von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist der Verleiher 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. Der Kunde stellt „first“ von allen etwaigen Ansprüchen Dritter frei, die im Zusammenhang mit der von „first“-Mitarbeitern zu erbringenden Leistung gegen „first“ erhoben werden sollten.

6. Allgemeine Pflichten von „first“

„first“ verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen. Dies bedeutet insbesondere, sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten.

7. Allgemeine Pflichten des Kunden / Arbeitssicherheit

- Der Kunde hält beim Einsatz von „first“-Mitarbeitern die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes (insbesondere Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) ein. Die Übertragung der Arbeit und die fachliche sowie sicherheitstechnische Einweisung in die Arbeit obliegt dem Kunden gemäß der geltenden gesetzlichen Vorschriften (§§ 3, 11 und 12 AÜG, § 12 ArbSchG, § 4 BGV A 1). Er hat die „first“-Mitarbeiter zu beaufsichtigen und die Arbeit zu überwachen.
- Gemäß § 11 Abs. 6 AÜG hat der Kunde die für die jeweilige Tätigkeit des Mitarbeiters geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die allgemeinen anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln einzuhalten und die Mitarbeiter über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über die Maßnahmen zu ihrer Abwendung vor der Beschäftigung zu unterweisen.
- Der Kunde muss den „first“-Mitarbeitern die erforderliche persönliche und spezifische Schutzausrüstung zur Verfügung stellen und bei der Durchführung von Aufträgen, die zeitlich und örtlich mit Arbeiten anderer Unternehmen zusammenfallen, sich mit diesen abstimmen, soweit dies zur Vermeidung einer gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist.
- In Fällen, in denen Leiharbeitnehmer wegen mangelhafter oder nicht vorhandener Sicherheitseinrichtungen sowie fehlender Schutzkleidung bzw. -ausrüstung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit ablehnen, haftet der Entleiher gegenüber „first“ für den dadurch entstandenen Schaden.
- Der Kunde räumt „first“ ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der Mitarbeiter ein, damit sich „first“ von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen kann.

8. AGG

Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht und dem AGG wird der Kunde geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den „first“-Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

9. Vermittlung

Ein Arbeitsverhältnis, welches der Kunde mit einem von „first“ vorgestellten Bewerber oder einem „first“ – Mitarbeiter während bzw. innerhalb von 6 Monaten nach der Überlassung eingeht, gilt als provisionspflichtige Vermittlung.

10. Arbeitsunfall

Bei Arbeitsunfällen der „first“-Mitarbeiter ist der Kunde verpflichtet, unverzüglich gemäß § 193 SGB VII eine Unfallanzeige zu erstellen und „first“ diese umgehend zur Weiterleitung an die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft zu übersenden. Eine Durchschrift dieser Meldung hat der Kunde seiner Berufsgenossenschaft zuzuleiten.

11. „Drehtürklausel“ § 3 Abs.1 Nr.3 AÜG

Der Kunde bestätigt gegenüber „first“, dass die namentlich genannten Zeitarbeitnehmer in den zurückliegenden 6 Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren. Sollte festgestellt werden, dass zwischen dem Kunden bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Zeitarbeitnehmer tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hatte, ist der Kunde verpflichtet, unverzüglich „first“ zu informieren. In diesen Fällen stellt der Kunde alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabhängige rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die § 9 Nr 2 und 12 Abs 1 Satz 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

12. Haftung

- „first“ steht nur für die ordnungsgemäße Auswahl der überlassenen Mitarbeiter ein, wobei die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt ist. „first“ haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der Mitarbeiter und nicht für Schäden, die diese am Arbeitsgerät oder an der ihnen übertragenen Arbeit verursachen. Er haftet auch nicht für Schäden, die durch die Mitarbeiter lediglich bei Ausführung ihrer Tätigkeit verursacht werden.
- Die Haftung von „first“ ist gänzlich ausgeschlossen, wenn dem Mitarbeiter die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wird.

13. Geheimhaltung

Die Parteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln. Dies gilt insbesondere für alle ihnen während der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen, der Natur der Sache nach vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen sowie schriftlich als vertraulich gekennzeichneten Geschäftsangelegenheiten. Die Geheimhaltungspflicht besteht gemäß des rechtlich zulässigen Rahmens nach Ende der Vertragsbeziehung für ein Jahr fort.

14. Abrechnung

- Alle Rechnungen sind sofort ohne Skontoabzug fällig. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat auf Basis der dokumentierten Arbeitsstunden. Maßgebend für die Berechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundenverrechnungssatz zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Die vereinbarten Stundensätze basieren auf den zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültigen und tariflichen Bestimmungen und Vergütungen. Sollten sich diese verändern, behält sich „first“ eine Angleichung der Stundenverrechnungssätze vor.
- In den vereinbarten Verrechnungssätzen sind Kosten für die Gestellung von Werkzeugen und sonstigen Ausrüstungsgegenständen mangels ausdrücklicher und schriftlicher anderweitiger Vereinbarung nicht enthalten. Diese hat der Kunde kostenlos zur Verfügung zu stellen.
- Der Abrechnung zugrunde liegt ein Tätigkeitsnachweis, der dem Kunden am Ende jeder Woche zur Unterschrift vorgelegt wird. Der Kunde ist verpflichtet, die Stunden auf den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die „first“-Mitarbeiter zur Verfügung stellen. Können die Tätigkeitsnachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Kunden zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die „first“-Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Einwände bezüglich von „first“-Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von acht Tagen nach Rechnungsstellung schriftlich gegenüber „first“ geltend zu machen und nachweisbar zu begründen.
- Die Rechnungen von „first“ werden auf Grund der bestätigten Tätigkeitsnachweise erstellt und sind innerhalb der vereinbarten Zahlungsfrist nach Rechnungsdatum ohne Abzug zur Zahlung fällig.
- Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Kunde auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet „first“ Verzugszinsen in Höhe von 8% über dem jeweiligen Basiszinssatz, wobei die Geltendmachung eines höheren Schadens vorbehalten bleibt. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei „first“.
- Sollte der Kunde mit dem Rechnungsausgleich in Verzug geraten, ist „first“ darüber hinaus zum Abzug seiner Zeitarbeitnehmer berechtigt.
- Der Kunde ist nur zur Aufrechnung mit solchen Forderungen berechtigt, die unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind.
- „first“-Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Zahlungen entgegenzunehmen. Der Kunde darf ihnen insbesondere auch keine Lohn- oder sonstigen Vergütungsvorschüsse gewähren. Derartige Zahlungen werden von „first“ nicht anerkannt und können keinesfalls verrechnet werden.

15. Anpassung

Für den Fall, dass nach Abschluss eines Vertrages gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen zur Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern (sog. „Equal Pay“ oder „Branchenzuschlag“) mit Wirkung für die Laufzeit eines Vertrages in Kraft treten sollten, werden die Parteien hinsichtlich der in diesem Vertrag geregelten Vergütung gemeinsam erörtern, ob ein gesetzlicher zwingender Anpassungsbedarf besteht und ggf. einvernehmlich etwaige erforderliche Anpassungen vereinbaren.