

Allgemeine Geschäftsbedingungen der TECnical Consulting GmbH

- nachfolgend TEC genannt -

1. Allgemeines

- 1.1 Die nachfolgenden Geschäftsbedingungen sind Bestandteil unserer AÜG-Verträge. Geschäftsbedingungen unseres Auftraggebers (des Entleihers) gelten, soweit sie von unseren Bedingungen abweichen, als widersprochen und ausgeschlossen. Änderungen haben nur Gültigkeit, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Die notwendige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß AÜG wurde am 25.06.2013 von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Kiel, in Kiel erteilt. TEC garantiert die ordnungsgemäße Abführung der Lohnsteuer und der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Sofern ausländische Leiharbeiter eingesetzt werden, garantiert TEC dafür, dass die rechtlichen Voraussetzungen für einen solchen Einsatz erfüllt sind (Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis).
- 1.2 Die Angebote der TEC sind freibleibend, sofern darin keine Bindungsfrist enthalten ist. Durch den Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages unterliegt das eingesetzte Personal der TEC den Arbeitsanweisungen des Auftraggebers (nachfolgend Entleiher). Dennoch wird damit kein Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitnehmern der TEC und dem Entleiher begründet. Änderungen über Einsatzdauer, Arbeitszeit oder Art der Tätigkeit können nur zwischen TEC und dem Entleiher vereinbart werden.
- 1.3 Der Entleiher verpflichtet sich, beim Einsatz der Leiharbeiter die Vorschriften des geltenden Rechts einzuhalten. Insbesondere wird der Entleiher dafür Sorge tragen, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte der Leiharbeiter beachtet und die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch gegenüber den Leiharbeitern gewahrt werden. Sollte es zu Ungleichbehandlungen eines Leiharbeiters durch den Entleiher oder durch Mitarbeiter des Entleihers kommen, stellt der Entleiher TEC von allen Ansprüchen des Leiharbeiters frei.
- 1.4 Der Entleiher trägt das Risiko, dass der Einsatz eines Leiharbeiters infolge der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates des Entleihers aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen nicht eingesetzt werden kann.
- 1.5 TEC hat seine Arbeitnehmer auf die berufliche Eignung in Bezug auf den Einsatz im Entleiherbetrieb geprüft. Zur Nachprüfung von Zeugnissen oder sonstigen Papieren ist TEC nicht verpflichtet. Die Leiharbeiter dürfen nur zur Durchführung der im Auftrag vorgesehenen Arbeiten eingesetzt werden und deshalb auch nur Geräte und Maschinen benutzen, die zur Durchführung der Tätigkeiten erforderlich sind. Die TEC-Mitarbeiter sind nicht zum Inkasso berechtigt (z. B. Reisekostenvorschüsse). Sie dürfen nicht zur Beförderung von Geld oder Erledigung von Geldangelegenheiten eingesetzt werden. Der Entleiher stellt TEC insoweit von allen Ansprüchen frei.
- 1.6 Macht ein Leiharbeiter im Zuge seiner Tätigkeit beim Entleiher eine Erfindung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag, so gilt der Entleiher als Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen.
- 1.7 Bei außergewöhnlichen Umständen, die eine zur Verfügungsstellung von Personal dauernd oder zeitweise erschweren oder unmöglich machen, z.B. Streik, kann TEC die Bereitstellung von Personal verschieben oder ganz vom Auftrag zurücktreten. Schadensersatz ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

2. Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist für beide Geschäftspartner beträgt 14 Tage zum Monatsende. Ausnahmsweise steht TEC ein Sonderkündigungsrecht ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auf die für den eingesetzten Leiharbeiter geltende rechtlich maximal zulässige Höchstüberlassungsdauer zu. Ein Schadensersatzanspruch des Auftraggebers (Entleihers) für den Fall der Ausübung des Kündigungsrechts ist ausgeschlossen.

3. Auskunfts- und Nachweispflichten des Entleihers

- 3.1 TEC vergütet seine Arbeitnehmer nach den für die Zeitarbeitsbranche (iGZ) geltenden Tarifverträgen. Damit TEC eine ordnungsgemäße Vergütung und eine ordnungsgemäße Überlassung sicherstellen kann, verpflichtet sich der Entleiher im AÜG-Vertrag zutreffende Auskünfte darüber zu erteilen und TEC entsprechende Nachweise darüber zu erbringen, welche Arbeitsbedingungen einschließlich Entgelt im Entleiherbetrieb für die mit den Leiharbeitern vergleichbaren Stammbeschäftigten gelten. Insbesondere hat der Entleiher nachzuweisen, welcher Branche er zuzuordnen ist, welche

Tarifverträge in dem Entleiherbetrieb zur Anwendung kommen, ob es bei ihm einen Betriebsrat und einschlägige Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit gibt und welchen Inhalt entsprechende Regelungen haben. Weiterhin hat der Entleiher nachzuweisen, ob er Mitglied in einer Handwerkskammer ist, welches Bruttostundenentgelt bzw. welche sonstigen Vergütungsbestandteile vergleichbar beschäftigte Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb aktuell und voraussichtlich neun Monate nach Einsatzbeginn des Leiharbeiters erhalten und ob im Entleiherbetrieb abweichende Vereinbarungen im Sinne von § 4 TV BZ existieren. Der Entleiher ist weiter verpflichtet, TEC jede Änderung des Vergleichsentgeltes bzw. Änderungen die sich hierauf auswirken können unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen. Außerdem verpflichtet sich der Entleiher vor Beginn der Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeiter in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis bei ihm oder einem zum Konzern gehörenden Arbeitgeber ausgeschieden ist, und das Ergebnis TEC bejahendenfalls vor Überlassungsbeginn schriftlich mitzuteilen.

- 3.2 Der Entleiher verpflichtet sich, TEC Auskunft über die bei ihm existierenden Gemeinschaftseinrichtungen und -dienste zu erteilen, und den überlassenen Leiharbeitern hierzu Zugang unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern, es sei denn sachliche Gründe sprechen dagegen. Der Entleiher verpflichtet sich, TEC mitzuteilen, ob und in welcher Höhe durch die Gewährung dieses Zugangs ein geldwerter Vorteil für Leiharbeiter anfällt und ob bzw. in welcher Höhe Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge für den jeweiligen geldwerten Vorteil abzuführen sind. TEC wird diese abführen und gegenüber dem jeweiligen Leiharbeiter abrechnen, der Verleiher erstattet TEC etwaige Arbeitgeberanteile zu Sozialversicherungsbeiträgen gegen Nachweis.

4. Vermittlungsprovision

- 4.1 Schließt der Entleiher während der Arbeitnehmerüberlassung oder in einem Zeitraum von bis zu 3 Monaten nach Ende der Überlassung mit dem überlassenen Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag, schuldet der Entleiher dem Verleiher ein angemessenes Vermittlungshonorar, das mit Abschluss des Arbeitsvertrages innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Rechnung fällig ist. Das Vermittlungshonorar beträgt bei Übernahme innerhalb der ersten 12 Monate ab Überlassungsbeginn 30 % des zwischen dem Entleiher und dem übernommenen Arbeitnehmer vereinbarten Bruttojahresgehaltes. Nach 12 Monaten der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar auf 25 % und nach 24 Monaten auf 10 %. Das Honorar wird auch dann fällig, wenn ohne vorangegangene Überlassung und lediglich aufgrund der Vorstellung des Arbeitnehmers, innerhalb von 12 Monaten ab der Vorstellung, ein Arbeitsvertrag geschlossen wird. Der Entleiher hat dem Verleiher unverzüglich den Arbeitsbeginn sowie das Bruttojahresgehalt mitzuteilen und auf Anforderung entsprechende Nachweise vorzulegen.
- 4.2 Berechnungsgrundlage für die Vermittlungsprovision ist das zwischen Entleiher und Leiharbeiter vereinbarte Bruttojahresgehalt, d.h., das Bruttoarbeitsentgelt ohne Nebenzuwendungen. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Sie ist innerhalb von zehn Tagen nach Begründung des Arbeitsverhältnisses, d.h. Unterzeichnung des Arbeitsvertrages zwischen Entleiher und Leiharbeiter zur Zahlung fällig.
- 4.3 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme des Leiharbeiters bei dem Entleiher, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages zwischen Entleiher und Leiharbeiter.
- 4.4 Befristet begründete Arbeitsverhältnisse zwischen Entleiher und Leiharbeiter sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- 4.5 Der Entleiher ist verpflichtet, TEC unverzüglich über den Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Leiharbeiter zu informieren und mitzuteilen, wann er mit dem Leiharbeiter einen Arbeitsvertrag geschlossen hat und welches Bruttomonatsgehalt mit dem Leiharbeiter vereinbart wurde.

Allgemeine Geschäftsbedingungen der TECnical Consulting GmbH - nachfolgend TEC genannt -

5. Haftung und Gewährleistung

- 5.1 Im Hinblick darauf, dass die Leiharbeitnehmer unter Aufsicht und Anleitung des Entleiher stehen, haftet TEC nicht für Schäden, die die Leiharbeitnehmer in Ausübung ihrer Tätigkeit beim Entleiher verursachen.
- 5.2 Stellt sich bei Auftragsbeginn heraus, dass der Leiharbeitnehmer nicht den Erfordernissen des Entleiher entspricht, kann TEC innerhalb der nächsten 5 Arbeitstage einen geeigneten Ersatz zur Verfügung stellen.
- 5.3 TEC ist berechtigt, bei Abwesenheit eines überlassenen Arbeitnehmers wegen Krankheit, Urlaub, unentschuldigtem Fehlen, Mutterschutz, Elternzeit, Wehr- oder Ersatzdienstes bzw. ähnlichen Gründen oder bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis den ausgefallenen Leiharbeitnehmer durch einen anderen TEC-Mitarbeiter mit vergleichbarer Qualifikation zu ersetzen.
- 5.4 Wird TEC von einem überlassenen Arbeitnehmer aufgrund einer Verletzung des gesetzlich geltenden Equal Pay bzw. Equal Treatment-Grundsatzes infolge fehlender, unvollständiger oder unrichtiger Information seitens des Entleiher in Bezug auf mit dem Leiharbeitnehmer vergleichbare Stammbeschäftigte im Entleiherbetrieb in Anspruch genommen, verpflichtet sich der Entleiher dazu, TEC von allen entsprechenden Ansprüchen freizustellen.
- 5.5 Der Entleiher wird einen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Leiharbeitnehmer sowohl dem Grunde, als auch der Höhe nach nur in der Weise geltend machen, wie er auch gegenüber einem selbst beschäftigten Arbeitnehmer durchgesetzt werden kann (Grundsätze des innerbetrieblichen Schadenausgleichs).

6. Vergütung und Abrechnung

- 6.1 Die Abrechnung der Leistungen erfolgt monatlich auf der Basis der nachgewiesenen Stunden. Grundlage der Abrechnung ist der von TEC vorgelegte Tätigkeitsnachweis. Dieser ist durch einen Vertreter des Auftraggebers (Entleiher) zu unterzeichnen. Erhebt der Auftraggeber (Entleiher) innerhalb eines Zeitraums von einer Woche keine schriftlichen Einwände gegen den ihm vorgelegten Tätigkeitsnachweis, gilt dieser auch bei fehlender Unterschrift als genehmigt. Durch den Auftraggeber angeordnete Dienstreisen der Leiharbeitnehmer werden gesondert berechnet.
- 6.2 Die vereinbarten Verrechnungssätze verstehen sich ausschließlich Mehrwertsteuer. Diese wird gesondert ausgewiesen und berechnet. Die Stundenverrechnungssätze basieren auf dem Tarifabkommen zwischen der iGZ und ihren Tarifpartnern unter Berücksichtigung aller sonstigen rechtlichen Vorgaben. Treten vor Beendigung des Auftrages Tarifänderungen ein oder muss TEC dem beim Entleiher eingesetzten Leiharbeitnehmer aufgrund gesetzlicher oder sonstiger Vorschriften bzw. deren Änderung eine höhere als die bislang vereinbarte Vergütung bezahlen, verändert sich der Verrechnungssatz mit Inkrafttreten der Änderung proportional zu der Änderung. Ändert sich vor Beendigung des Auftrags die Höhe der Branchenzuschläge aufgrund von Tarifänderungen des einschlägigen TV BZ, wird die Preisstaffelung mit Inkrafttreten der Tarifänderung ebenfalls entsprechend proportional angepasst. Ergibt sich aus dem AÜG-Vertrag, dass ein TV BZ zur Anwendung kommt, unterliegt der Basisstundenverrechnungssatz einer Preisstaffelung gemäß § 2 Abs. 3 TV BZ. Die Höhe und Entwicklung des Stundenverrechnungssatzes im Einzelnen legen TEC und der Entleiher im Einzelnen im AÜG-Vertrag fest.
- 6.3 Alle Rechnungen sind mit Rücksicht darauf, dass seitens der TEC monatlich Gehalts- und Sozialleistungen zu zahlen sind, ohne Verzug nach Erhalt rein Netto-Kasse zu begleichen. Spätestens innerhalb von 5 Tagen ab Rechnungszugang muss die Valuta der TEC zur Verfügung stehen.

7. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

- 7.1 Der Entleiher ist verpflichtet, die Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme gem. § 11 Abs. 6 AÜG, § 12 Abs. 2 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Insbesondere ist der Entleiher verpflichtet, die Leiharbeitnehmer vor der Arbeitsaufnahme über die für den Betrieb des Entleiher und den jeweiligen Arbeitsplatz maßgeblichen Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten und den Leiharbeitnehmern die erforderliche Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen.
- 7.2 Der Entleiher ist verpflichtet, beim Einsatz der Leiharbeitnehmer sämtliche Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften einzuhalten.

Der Entleiher wird eventuelle mit der Arbeit verbundene Gefährdungen und darauf bezogene Schutzmaßnahmen ordnungsgemäß dokumentieren.

- 7.3 Der Entleiher ist verpflichtet, TEC und dem zuständigen Unfallversicherungsträger bzw. der zuständigen Berufsgenossenschaft Arbeitsunfälle der Leiharbeitnehmer unverzüglich ordnungsgemäß anzuzeigen.

8. Datenschutz und Geheimhaltung

- 8.1 TEC hat seine Arbeitnehmer unter Hinweis auf die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) vertraglich zur Verschwiegenheit über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen des Entleiher verpflichtet.
- 8.2 Der Entleiher ist verpflichtet, alle Informationen kaufmännischer oder technischer Natur sowie personenbezogene Daten und Unterlagen, zu denen er im Rahmen der Zusammenarbeit mit der TEC Zugang oder von denen er Kenntnis erhält, geheim zu halten und nicht an Dritte weiterzugeben. Der Entleiher wird Informationen ausschließlich für die mit ihrer Überlassung verfolgten Zwecke und weder für andere eigene, noch für Zwecke Dritter nutzen. Diese Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung der Zusammenarbeit mit TEC unverändert fort.
- 8.3 Falls nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, gelten die der TEC im Zusammenhang mit Aufträgen erteilten Informationen nicht als vertraulich.
- 8.4 TEC ist berechtigt, den Namen des Entleiher in eine Referenzliste aufzunehmen. Alle anderen Hinweise auf den Entleiher werden vorher mit diesem abgestimmt.
- 8.5 Der Entleiher ist verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz zu beachten sowie alle ggf. von ihm mit der Erhebung, Verarbeitung, Nutzung oder Übermittlung von Daten beauftragten Mitarbeiter auf das gesetzliche Datengeheimnis und die Vertraulichkeit zu verpflichten.

9. Sonstiges

- 9.1 Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Hauptsitz der TEC in Lüneburg.
- 9.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieser Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem Gewollten am nächsten kommt. Dies gilt auch im Falle einer unbeabsichtigten Regelungslücke.

Stand 07/2018