

## Allgemeine Geschäftsbedingungen MARTINMARTIN professional Solutions GmbH

Stand: Januar 2020

### §1 Allgemeines

- Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten nur für Verträge zwischen uns (Verleiher) und mit Unternehmen im Sinne des § 14 BGB, juristischen Personen des öffentlichen Rechts und öffentlich-rechtlichen Sondervermögens (Entleiher).
- Vorbehaltlich einer Änderung sind diese AGB für alle Aufträge zwischen uns und dem Entleiher auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der in diesem Zusammenhang abgeschlossenen Verträge und sonstigen Vereinbarungen auch für zukünftige Verträge zugrunde zu legen, ohne dass es ihrer erneuten Einbeziehung bedarf.
- Diese AGB gelten ausschließlich. Entgegenstehende oder von diesen Geschäftsbedingungen abweichende Bedingungen des Entleihers werden nicht anerkannt, es sei denn wir hätten ausdrücklich schriftlich ihrer Geltung zugestimmt. Diese AGB gelten auch dann, wenn wir in Kenntnis entgegenstehender oder von unseren Geschäftsbedingungen abweichender Bedingungen die vertragliche Leistung vorbehaltlos erbringen.
- Wir sind im Besitz der Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), erteilt von der Bundesagentur für Arbeit – Agentur für Arbeit Nürnberg am 16.10.2017 unbefristet erteilt.
- Wir sind Vollmitglied beim Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und deren Tarifgemeinschaft. Für unsere Mitarbeiter finden die zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge sowie die Branchenzuschlagstarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Wir stellen dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz angewendet wird.
- Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Entleiher uns diesen Befund unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.
- Der Entleiher teilt uns mit, ob er Gemeinschaftseinrichtungen hat und zu welchen dieser Einrichtungen er den Leiharbeitnehmern Zugang gewährt bzw. ob sachliche Gründe bestehen, den Zugang nicht zu gewähren.

### §2 Vertragsbeziehungen

- Durch den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag entstehen keine vertraglichen Beziehungen zwischen den Mitarbeitern und dem Entleiher. Ein Arbeitsvertrag besteht nur zwischen uns und dem, dem Entleiher überlassenen Mitarbeitern.
- Der überlassene Arbeitnehmer ist zu keinen rechtsverbindlichen Handlungen oder Erklärungen mit Wirkung gegenüber uns berechtigt.

### §3 Leistungsumfang und Weisungsbefugnis

- Unsere Leistungspflichten umfassen die Überlassung von Mitarbeitern und deren Auswahl für den Einsatz beim Entleiher. Im Rahmen der Auswahl stehen wir dafür ein, dass die überlassenen Mitarbeiter für die im Vertrag/Auftrag genannten Tätigkeiten generell geeignet sind. Wir sind jedoch nicht verpflichtet, Arbeitspapiere, Zeugnisse, Personalfragebogen oder andere Eignungsnachweise unserer Mitarbeiter auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen, es sei denn, dass für uns konkrete Anhaltspunkte für deren Unrichtigkeit erkennbar sind. Darüber hinaus gehört die Ausführung der Arbeiten selbst, die unsere Mitarbeiter für den Entleiher unter dessen Aufsicht und auf dessen Weisung hin erbringen, nicht zu unseren Leistungspflichten.
- Der Entleiher hat die allgemeine Weisungsbefugnis gegenüber den ihm überlassenen Mitarbeitern hinsichtlich der Arbeitsausführung. Er darf die Mitarbeiter nur mit Aufgaben betrauen, die bei der Ausführung der im Vertrag vereinbarten Tätigkeiten gewöhnlich anfallen. Ferner darf er die Mitarbeiter nur am vereinbarten Einsatzort einsetzen.

### §4 Haftung und Verjährung

- Wir haften nur für die fehlerfreie Auswahl der überlassenen Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Wir haften nicht für die Ausführung der Arbeiten durch die Mitarbeiter sowie für Schäden, die diese in Ausübung ihrer Tätigkeit verursachen. Der Entleiher stellt uns von allen etwaigen Ansprüchen Dritter frei, die im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der Mitarbeitern übertragenen Tätigkeit stehen, wenn und soweit diese nicht auf ein Auswahlverschulden unsererseits zurückzuführen sind.
- Die Verjährungsfrist für Schadenersatzansprüche aus Pflichtverletzungen und die Verjährungsfrist für Mängelansprüche beträgt zwölf Monate ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn, längstens jedoch fünf Jahre ab Beendigung der Überlassung von Mitarbeitern an den Entleiher, je nachdem, welcher Zeitpunkt früher eintritt. Dies gilt nicht für die Haftung aus Vorsatz, bei arglistigem Verschweigen eines Mangels oder bei Fehlen einer garantierten Beschaffenheit. Evtl. Ausschlussfristen nach dem Gesetz oder nach diesen AGB bleiben unberührt.
- Der Entleiher stellt uns von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:
  - eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit gemäß dem vom Entleiher im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gemachten Angaben.
  - Die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts gem. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.
  - Eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen gem. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.
  - Ein Verstoß gegen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag Absatz 3.
  - Eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach § 1 Absatz 7 dieser AGB.

### §5 Ausschlussfristen

Beanstandungen wegen Nichterscheinens, Verspätung oder mangelnder Eignung unserer Mitarbeiter sind unbeschadet der nachfolgenden Regelung am Tage ihrer Feststellung, spätestens jedoch 3 Tage nach Entstehen des die Beanstandung begründenden Umstands an uns vorzubringen. Nach Ablauf dieser Frist verliert der Entleiher alle Ansprüche aus dem die Beanstandung begründenden Umstand.

### §6 Austausch

- Wir sind jederzeit berechtigt, den dem Entleiher zur Verfügung gestellten Mitarbeiter während der Dauer des Auftrags durch einen anderen in gleicher Weise geeigneten Mitarbeiter zu ersetzen, wenn durch das Auswechseln die Erfüllung des Auftrags nicht beeinträchtigt wird.
- Der Entleiher kann von uns die Abberufung eines Mitarbeiters für den nächsten Tag und sofortigen geeigneten Ersatz verlangen, wenn der Mitarbeiter nicht für die vereinbarte Tätigkeit geeignet ist.

### §7 Fürsorgepflicht

- Der Entleiher ist verpflichtet, den Mitarbeiter in die Auftragsarbeiten einzuweisen.
- Die Tätigkeit des Mitarbeiters unterliegt den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes. Diese sich aus diesen öffentlich-rechtlichen Vorschriften ergebenden Pflichten obliegen dem Entleiher. Er verpflichtet sich die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzes und die Unfallverhütungsvorschriften zu befolgen. Insbesondere hat der Entleiher den Mitarbeiter vor sowie über die Maßnahme und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der Entleiher hat den Mitarbeiter zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen der beruflichen Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung, sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten. Ferner hat der Entleiher dem Mitarbeiter die erforderliche Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. In Fällen, in denen der Mitarbeiter wegen mangelnder oder nicht vorhandener Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstung oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit ablehnt, hat der Entleiher dennoch die vereinbarte Vergütung nach der vereinbarten Arbeitszeit zu zahlen. Die innerbetrieblichen Sicherheitsdienste des Entleihers können von unseren Mitarbeitern unentgeltlich genutzt werden.
- Arbeitsunfälle sind uns mittels schriftlicher Unfallanzeige unverzüglich zu melden.
- Der Entleiher ist verpflichtet, die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Der Einsatz des überlassenen Mitarbeiters hat im Rahmen der zwischen dem Entleiher und uns und der zwischen uns und dem Mitarbeiter vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erfolgen. Die Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit bedarf unserer vorherigen Genehmigung.

### §8 Arbeitskampf

Gemäß §11 Abs. 5 AÜG ist der Mitarbeiter nicht verpflichtet, seine Arbeitsleistung beim Entleiher zu erbringen, soweit der Entleiher durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Macht der Mitarbeiter von seinem Leistungsverweigerungsrecht berechtigterweise Gebrauch, so haften wir nicht für den daraus entstehenden Schaden des Entleihers. Die Verpflichtung des Entleihers zur Zahlung der vereinbarten Vergütung bleibt unberührt, wobei wir uns eine durch einen anderweitigen Einsatz des Mitarbeiters zu Gute kommende Vergütung anrechnen lassen.

### §9 Vergütung

- Der Mitarbeiter legt dem Entleiher am letzten Arbeitstag einer jeden Kalenderwoche Stundenzettel vor, die der Entleiher nach sofortiger Prüfung zu unterzeichnen und unverzüglich an unsere Mitarbeiter zurückzugeben hat.
- Kommt der Entleiher dieser Verpflichtung nicht nach, so ist die von dem Mitarbeiter verzeichnete Stundenleistung für die Abrechnung bindend, es sei denn, der Entleiher weist innerhalb einer Woche ab Rechnungslegung etwas anderes nach.
- Wir erstellen wöchentlich Rechnungen an den Entleiher für die Mitarbeiter. Da es sich um Lohnkosten handelt, sind diese sofort nach Erhalt zu begleichen.
- Vorbehaltlich einer früheren Mahnung kommt der Entleiher spätestens 14 Tage nach Zugang der Rechnung oder einer gleichwertigen Zahlungsaufforderung in Verzug.
- Bei Zahlungsverzug des Entleihers sind wir berechtigt, Zinsen in Höhe von 8 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu berechnen. Die Geltendmachung eines darüber hinausgehenden Verzugschadens sowie weiterer Rechte bleibt uns vorbehalten.
- Der Entleiher ist zur Aufrechnung oder Zurückbehaltung nur dann berechtigt, wenn seine Gegenansprüche rechtskräftig festgestellt wurden oder unstrittig sind und aus demselben Rechtsverhältnis stammen.
- Unsere Mitarbeiter sind nicht zum Inkasso berechtigt.

### §10 Übernahme von Leiharbeitnehmern

- Wir sind gleichzeitig als Personalvermittler tätig. Bei Übernahme des Leiharbeitnehmers in ein Arbeitsverhältnis aus der Überlassung steht uns ein Vermittlungshonorar zu.
- Die Höhe des Honorars ist, wurde kein gesonderter Vermittlungsvertrag geschlossen, wie folgt gestaffelt: Bei Übernahme innerhalb der ersten drei Monate 25% des Jahresbruttoeinkommens, nach 3 Monaten 22% des Jahresbruttoeinkommens, nach 6 Monaten 13% des Jahresbruttoeinkommens, nach 9 Monaten 10% des Jahresbruttoeinkommens. Nach 12 Monaten erheben wir kein Vermittlungshonorar mehr. Jahresbruttogehalt ist das Arbeitsentgelt brutto wie es der Leiharbeitnehmer im neuen, mit dem Entleiher geschlossenen Arbeitsvertrag vereinbart hat. Das Honorar wird bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer, d.h. mit Unterzeichnung des Vertrages, binnen 8 Tagen fällig. Der Entleiher ist in diesem Fall unverzüglich zur Auskunft über das Gesamtjahresbruttogehalt verpflichtet. Das Honorar wird zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer berechnet.
- Das Vermittlungshonorar steht uns auch zu, wenn es innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung zu einem Arbeitsvertrag zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer kommt, es sei denn, der Entleiher führt den Nachweis, dass die vorherige Überlassung nicht kausal für die spätere Übernahme war.
- Das Vermittlungshonorar ist darüber hinaus auch dann geschuldet, wenn ein Arbeitsvertrag zwischen dem Leiharbeitnehmer und einem Dritten geschlossen wird, der Leiharbeitnehmer jedoch mit Arbeiten im Betrieb oder Haushalt des Entleihers beschäftigt wird. Gleiches gilt für den Fall, dass der Entleiher die Daten der Leiharbeitnehmer einem Dritten zugänglich macht und ein Bewerber daraufhin im Haushalt oder Betrieb des Dritten beschäftigt wird.

### §11 Sonstiges

- Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
- Alle Vereinbarung, die zwischen dem Entleiher und uns zwecks Ausführung des Vertrages geschlossen werden, sind in dem Vertrag schriftlich niederzulegen, es sei denn, es ist ausdrücklich etwas anderes vereinbart.