

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) zu Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zwischen der sapeur GmbH und ihren Kunden

1. Behördliche Genehmigung

Die sapeur GmbH („Verleiher“) besitzt seit dem 16.02.2016 die gemäß § 1 des Gesetzes zur Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) erforderliche Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung.

Die sapeur GmbH wird den Kunden unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gemäß § 5 AÜG informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.

2. Personalüberlassung

Die sapeur GmbH überlässt an ihre Kunden („Entleiher“) überwiegend Personal aus dem Hotel- und Gastronomiebereich (insbesondere Köche und Küchenpersonal, Service- und Bankettkräfte, Barpersonal etc.).

3. Rechtsstellung der sapeur GmbH und ihrer Mitarbeiter

Die sapeur GmbH stellt den Kunden ihre Mitarbeiter vorübergehend zur Verfügung.

Für diesen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (ANÜ-Vertrag) gelten diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen unter Ausschluss entgegenstehender Bedingungen des Kunden.

Im Zweifel, ist die Aufnahme der Tätigkeit der Mitarbeiter beim Kunden als Anerkennung der Geltung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen anzusehen. Die sapeur GmbH ist Arbeitgeberin der überlassenen Mitarbeiter. Diese stehen in keiner vertraglichen Beziehung zum Kunden. Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sowie etwaige neue Dispositionen sind ausschließlich mit der sapeur GmbH zu vereinbaren. Die sapeur GmbH wird auf die besonderen Verhältnisse des Betriebes und die Wünsche der Kunden Rücksicht nehmen, soweit dies möglich ist.

Die sapeur GmbH ist berechtigt, aus organisatorischen Gründen Mitarbeiter abzurufen und die Erledigung der Arbeiten anderen Mitarbeitern zu übertragen.

4. Verpflichtungen des Kunden/Verwaltungspauschale bei fehlenden Arbeitszeitznachweisen

Die Mitarbeiter der sapeur GmbH unterliegen der Weisungsbefugnis des Kunden und arbeiten unter dessen Anleitung und Aufsicht. Der Kunde ist verpflichtet, beim Einsatz von Mitarbeitern der sapeur GmbH die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts einzuhalten.

Hierzu gehören insbesondere das **Arbeitszeitgesetz**, die dort geregelten Höchstarbeitszeiten und Pausenzeiten sowie das **Arbeitssicherheitsgesetz**.

Der Kunde übernimmt es, die Mitarbeiter vor Beginn der Arbeit mit den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften des jeweiligen Arbeitsplatzes vertraut zu machen und die erforderliche Sicherheitsausrüstung zur Verfügung zu stellen.

Sicherheitsschuhe und Schutzkleidung werden durch den Kunden gestellt. Bei einem Arbeitsunfall von Mitarbeitern der sapeur GmbH ist der Kunde verpflichtet, sapeur GmbH unverzüglich zu benachrichtigen.

Der Kunde verpflichtet sich, täglich den durch den Mitarbeiter vorgelegten Arbeitsnachweis zu prüfen, abzuzeichnen und diesen Arbeitszeitznachweis binnen 24 Stunden nach Beendigung des Einsatzes Die sapeur GmbH zu übermitteln.

Andernfalls gilt der von dem Mitarbeiter vorgelegte Arbeitsnachweis als vom Kunden genehmigt. Sollte ein Mitarbeiter nicht zum Dienst erscheinen, wird der Kunde die sapeur GmbH davon unverzüglich in Kenntnis setzen.

Sollten die Arbeitszeitznachweises nicht innerhalb der genannten Frist der sapeur GmbH vorliegen ist sapeur GmbH unbeschadet weitergehender Ansprüche berechtigt, ab den folgenden Werktag für jeden fehlenden Arbeitszeitznachweis 20 € netto/Tag als Verwaltungspauschale in Rechnung zu stellen.

Der Kunde verpflichtet sich, seitens der sapeur GmbH übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis der sapeur GmbH an Dritte weiterzuleiten

Der Kunde verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden selbst oder einem mit dem Kunden konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Kunde diesen Befund der sapeur GmbH 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 Zeitarbeitnehmer wird im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Kunde stellt insoweit sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden. Die sapeur GmbH ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme in dem bestreikten Betrieb oder Betriebsteil eingesetzt wurden. Von dieser Regelung können die Parteien des Arbeitskämpfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen (z.B. Notdienstvereinbarungen) treffen.

Im Rahmen einer solchen abweichenden Vereinbarung der Arbeitskampfparteien ist ein Einsatz von Zeitarbeitnehmern zulässig. Der Auftraggeber informiert die sapeur GmbH unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

5. Vergütungspflicht bei Kündigung oder Stornierung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags durch den Kunden oder bei Nichtinanspruchnahme der Vereinbarten Leistung und Anrechnung ersparter Aufwendungen

Nach Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages steht der sapeur GmbH die vereinbarte Vergütung zu.

Dies gilt auch, wenn es zu einer ganzen oder teilweisen Kündigung oder Stornierung des Auftrages kommt. Gleiches gilt bei ganzer oder teilweiser Nichtinanspruchnahme der Leistung.

Dies gilt nicht, wenn der sapeur GmbH zu einem Wegfall der Vergütungspflicht führende Pflichtverletzungen vorzuhalten sind, dem Kunden das Festhalten am Vertrag nicht zuzumuten ist oder vertragliche oder gesetzliche Rücktrittsgründe der Vergütungspflicht entgegenstehen

Die sapeur GmbH wird sich bei bestehender Vergütungspflicht jedoch ihre ersparten Aufwendungen anrechnen lassen. Zudem wird die sapeur GmbH nach Kräften versuchen, die Leiharbeitnehmer anderweitig einzusetzen.

Der sapeur GmbH steht es frei, die Höhe der ersparten Aufwendungen wie folgt zu pauschalisieren:

- bei Kündigung/Stornierung bis 240 Stunden vor Vertragsbeginn 40 % der Vergütung
- bei Kündigung/Stornierung bis 120 Stunden vor Vertragsbeginn 30% der Vergütung
- bei Kündigung/Stornierung bis 72 Stunden vor Vertragsbeginn 20 % der Vergütung
- bei späterer Kündigung/Stornierung oder Nichtinanspruchnahme 0 % der Vergütung.

Dem Kunden steht der Nachweis höherer ersparter Aufwendungen beziehungsweise die anderweitige Einsetzbarkeit der Leiharbeitnehmer offen.

6. Übernahme von Arbeitsverhältnissen durch den Kunden/Vermittlungsprovision

Der Kunde verpflichtet sich, einen überlassenen Mitarbeiter der sapeur GmbH nur gegen Mitteilung an die sapeur GmbH und Zahlung einer Vermittlungsprovision nach nachfolgenden Regelungen an die sapeur GmbH in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Der Übernahme steht die Weitervermittlung an Dritte gleich. Dies gilt jeweils für die Dauer von zwölf Monaten seit dem Ende der letzten Überlassung des übernommenen Mitarbeiters an den Kunden.

Die Höhe der Provision regelt sich wie folgt:

Bei Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Anstellungsverhältnis eine(r)/s Mitarbeiter(in)/s aus der Überlassung steht sapeur GmbH ein Vermittlungshonorar zu. Die Höhe der Vermittlungsgebühr ist wie folgt gestaffelt:

Übernahme innerhalb der ersten drei Monate seit dem Ende der letzten Überlassung 15% des Jahresbruttoeinkommens, nach 3 Monaten seit dem Ende der letzten Überlassung 12% des Jahresbruttoeinkommens, nach 6 Monaten seit dem Ende der letzten Überlassung 9% des Jahresbruttoeinkommens, nach 9 Monaten seit dem Ende der letzten Überlassung 5% des Jahresbruttoeinkommens (Jahresbruttogehalt = Arbeitsentgelt brutto ohne Nebenzuwendungen zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer).

Nach 12 Monaten seit dem Ende der letzten Überlassung entfällt eine Vermittlungsprovision.

Das Honorar wird bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, d.h. mit Unterzeichnung des Vertrages, binnen 10 Tagen fällig.

Eine Provision ist auch dann nicht zahlbar, wenn keine Kausalität zwischen Überlassung und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis besteht. Hierbei wird vermutet, dass das Arbeitsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten seit dem Ende der letzten Überlassung begründet wird. Dem Kunden steht es insoweit frei, den Gegenbeweis zwischen Überlassung und Arbeitsverhältnis zwischen Mitarbeiter und Kunden zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien. Für die Zeit nach sechs Monaten seit dem Ende der letzten Überlassung besteht die Vermutung der Kausalität nicht mehr.

7. Verpflichtung von sapeur GmbH

Die sapeur GmbH stellt dem Kunden sorgfältig ausgesuchte und für erforderliche Tätigkeit qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung. Bei berechtigter Beanstandung innerhalb der ersten 3 Stunden nach Arbeitsaufnahme werden bis zu 3 Stunden nicht berechnet.

Die sapeur GmbH ist berechtigt, solche Mitarbeiter abzurufen und durch geeignete Mitarbeiter zu ersetzen. Die sapeur GmbH versichert, dass ausländische Mitarbeiter im Besitz der behördlichen Genehmigungen sind und dass Küchenmitarbeiter und Servicepersonal mündlich und schriftlich nach § 43 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2, 4 und 5 Infektionsgesetz (IfSG) belehrt wurden.

Die sapeur GmbH verpflichtet sich, ihren Arbeitgeberpflichten nachzukommen und sämtliche arbeitsvertraglichen, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Zahlungen ordnungsgemäß zu leisten. Auf Anforderung wird die sapeur GmbH geeignete Nachweise, in Form von Unbedenklichkeitsbescheinigungen darüber erbringen.

8. Haftung/Haftungsfreistellung/Aufrechnungsverbot/Abtretungsverbot

Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet die sapeur GmbH nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht.

Die sapeur GmbH übernimmt auch keine Haftung, wenn der Kunde die Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten betraut, insbesondere mit Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Bargeld, Wertsachen oder Wertpapieren.

Der Kunde stellt die sapeur GmbH von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

Im Übrigen ist die Haftung der sapeur GmbH sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges der Unmöglichkeit des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Insbesondere haftet die sapeur GmbH nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Kunden durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet die sapeur GmbH darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

Der Kunde stellt die sapeur GmbH von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus folgenden Gründen erwachsen. Insbesondere:

- Nichtbeachtung von Ziffer 7 Absatz 3
- Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach Ziffer 4
- Verstoß gegen die Streikvereinbarung in Ziffer 4
- Nichtbeachtung von Höchstarbeitszeiten und Pausenzeiten
- Weitergabe von Daten entgegen Ziffer 4
- Einsatz von Zeitarbeitnehmern außerhalb der vereinbarten Tätigkeit und / oder des Betriebs.

Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen der sapeur GmbH aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Kunde ist nicht berechtigt, Forderungen der sapeur GmbH an einen Dritten abzutreten.

9. Kündigung

Die sapeur GmbH ist berechtigt den ANÜ-Vertrag aus wichtigem Grund außerordentlich fristlos zu kündigen. Ein solcher Grund liegt insbesondere vor, wenn der Kunde aus diesem oder einem früheren Vertrag mit der Zahlung in Verzug geraten ist., die Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem ANÜ- Vertrag verweigert, ein Insolvenzverfahren droht oder anhängig ist oder die Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt werden.

10. Höhere Gewalt

Die sapeur GmbH ist im Fall höherer Gewalt berechtigt, teilweise oder ganz Kündigungen und Änderungen von Vereinbarungen zu tätigen.

11. Gerichtsstand

Gerichtsstand ist Berlin.

12. Schlussbestimmungen

Änderungen und Ergänzungen dieser Bedingungen bedürfen der Schriftform. Etwaige Nebenabreden gelten als nicht getroffen. Falls einzelne Bestimmungen dieser Geschäftsbedingungen oder Teile von ihnen unwirksam sein sollten, wird hierdurch die Wirksamkeit der Geschäftsbedingungen in ihrer Gesamtheit nicht berührt. Die Vertragspartner werden alsdann die unwirksame Bestimmung durch eine dem beabsichtigten Zweck entsprechende wirksame Bestimmung ersetzen.

Berlin, den 28.02.2016 Max Gerhard und Kevin Reimann Geschäftsführer der sapeur GmbH