

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Arbeitnehmerüberlassung

- 1.1. Für sämtliche von MAGNUS Professionals GmbH (im Folgenden: Auftragnehmer) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Auftragnehmer nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.
- 1.2. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Auftragnehmers nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Auftragnehmer keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht vor Einsatzbeginn des Zeitarbeitnehmers zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).
Durch die Annahme eines Auftrages durch den Auftragnehmer entstehen keine vertraglichen Beziehungen zwischen den Mitarbeitern des Auftragnehmers und dem Auftraggeber. Das Direktions- und Weisungsrecht obliegt dem Auftragnehmer. Dem Auftraggeber obliegen im Rahmen eines eingeschränkten Weisungsrechts vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften.
- 1.3. Der Auftragnehmer erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Auftragnehmer stellt dadurch sicher, dass der in § 8 Abs. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz abgewendet wird. Der Auftragnehmer ist Mitglied des Gesamtverbands der Personaldienstleister e.V. (GVP). Ferner finden für Mitarbeiter/-innen des Auftragnehmers die zwischen dem iGZ und dem DGB geschlossenen Branchentarifverträge Anwendung. Damit ist gewährleistet, dass die Anforderungen nach § 8 Abs. 5 AÜG erfüllt werden.
- 1.4. Der Auftraggeber verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen abgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund dem Auftragnehmer unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Gleichbehandlung) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.
- 1.5. Die vom Auftragnehmer zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom Auftraggeber beschriebenen Tätigkeit ausgewählt. Sollte der Mitarbeiter wider Erwarten den Vorstellungen nicht entsprechen, hat der Auftraggeber die Möglichkeit, nach vorheriger Rücksprache mit dem Auftragnehmer, innerhalb der ersten 4 Arbeitsstunden den Mitarbeiter zurückzuschicken. In diesem Fall werden keine Kosten berechnet, sofern die Überlassung von Anfang an nicht nur auf bis zu vier Stunden angelegt war.
- 1.6. Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, ist der Auftragnehmer bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies unter den gegebenen Umständen nicht möglich, wird der Auftragnehmer von der Überlassungspflicht befreit. Darüber hinaus ist der Auftragnehmer jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen. Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Auftraggeber bekannt, dass die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer nicht zur

Erbringung ihrer Arbeitsleistung berechtigt sind, wenn der Betrieb des Auftraggebers bestreikt wird.

- 1.7. Mitarbeiter des Auftragnehmers sind vertraglich zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten des Auftraggebers verpflichtet.
- 1.8. Die Rechnungsstellung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, die die Mitarbeiter des Auftragnehmers dem Auftraggeber wöchentlich zur Unterzeichnung vorlegen. Die Rechnungen des Auftraggebers sind ohne Abzug innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang zu begleichen. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Auftragnehmer berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Auftragnehmer nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
- 1.9. Die überlassenen Mitarbeiter des Auftragnehmers sind zum Inkasso nicht berechtigt.
- 1.10. Die mit dem Auftragnehmer vereinbarten Verrechnungssätze verstehen sich netto zzgl. Mehrwertsteuer in der jeweils gesetzlichen Höhe. Arbeitsstunden, die über die definierte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen, werden mit den entsprechenden Zuschlägen in Rechnung gestellt. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche, erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung nach der täglichen Arbeitszeit.
- 1.11. Zuschläge zum Verrechnungssatz richten sich nach der individuellen Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer im Überlassungsvertrag.
- 1.12. Der Auftrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zum Wochenende gekündigt werden. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Auftragnehmer ausgesprochen wird. Sie ist unwirksam, wenn sie nur gegenüber dem Zeitarbeiter ausgesprochen wird.
- 1.13. Der Auftragnehmer, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Auftraggeber verursachte Schäden, es sei denn dem Auftragnehmer, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung des Auftragnehmers 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. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Auftragnehmer darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden. Sollte der Mitarbeiter des Auftragnehmers mit Geldangelegenheiten wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld oder anderen Wertsachen betraut werden, so wird vom Auftragnehmer in keinem Falle eine Haftung übernommen. Der Auftraggeber kann hieraus gegen den Auftragnehmer keine Ansprüche auf Ersatz eines mittelbaren oder

unmittelbaren Schadens, gleich aus welchem Rechtsgrund, geltend machen. Falls Dritte aus Anlass der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers Ansprüche gegen den Auftragnehmer und deren Leiharbeitnehmer erheben, ist der Auftraggeber verpflichtet, den Auftragnehmer und dessen Zeitarbeitnehmer davon freizustellen. Sollte der Auftraggeber seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nach 1.4. nicht nachkommen, so stellt er den Auftragnehmer von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers auf Gleichbehandlung und allen sonstigen sich

aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

- 1.14. Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt den Auftragnehmer insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren. Schutzausrüstungen, die über Schutzhelm, Sicherheits-schuhe und Arbeitshandschuhe hinausgehen, werden vom Auftraggeber gestellt. Der Auftraggeber darf den Zeitarbeiter nur innerhalb der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit beschäftigen.
- 1.15. Der Auftraggeber wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeit-grenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Auftraggeber den Zeitarbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung unterweisen. Sofern Zeitarbeiter des Auftragnehmers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung berechtigt ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.
- 1.16. Zur Wahrnehmung der dem Auftragnehmer obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber dem Auftragnehmer ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeiter innerhalb der üblichen Arbeitszeiten. Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeiter behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeiter einzuholen und dem Auftragnehmer die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.
- 1.17. Der Auftraggeber wurde auf seine Verpflichtung hingewiesen, die Mitarbeiter/-innen des Auftragnehmers auf Verlangen auf offene Positionen innerhalb seines Unternehmens hinzuweisen (§ 13 AÜG).

Personalvermittlung und Übernahmeprovision

- 2.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Auftragnehmers ein Arbeitsverhältnis eingeht (Übernahme). Eine Übernahme liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Zeitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- 2.2. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Auftragnehmer ohne eine

vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht (Personalvermittlung) oder den Auftragnehmer zur Vermittlung eines Arbeitsvertrages beauftragt.

- 2.3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- 2.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Auftragnehmer Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem

Zeitarbeiter darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

- 2.5. In den Fällen der Punkte 2.1. und 2.2. hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Auftragnehmer zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Das Vermittlungshonorar wird vor Auftragserteilung individuell vereinbart und richtet sich nach Art, Leistungsumfang und Schwierigkeitsgrad. Fehlt eine solche Vereinbarung, beträgt die Vermittlungsprovision bei direkter Einstellung eines Kandidaten des Auftragnehmers ohne vorherige Überlassung (Personalvermittlung) 2,5 Bruttomonatsgehälter des vermittelten Arbeitnehmers. Im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung beträgt sie 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter. Dauerte das vorangegangene Überlassungsverhältnis ununterbrochen länger als 12 Monate an, ist die Übernahme honorarfrei.
- 2.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungs- oder Übernahmeprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt inklusive des relativen Anteils jährlich gezahlter Vergütungsbestandteile. Im Falle der vorangegangenen Arbeitnehmerüberlassung ist dies mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Auftragnehmer eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich, wobei Unterbrechungen von weniger als 3 Monaten unbeachtet bleiben. Die Vermittlungs- oder Übernahmeprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.
- 2.7. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- 2.8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn der Auftraggeber den Arbeitnehmer nach Ablauf des Vertragsverhältnisses zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen entleiht.
- 2.9. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeiter zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

Schlussbestimmungen

- 3.1. Nebenabreden sowie Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- 3.2. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB ganz oder teilweise nichtig sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.
- 3.3. Gerichtsstand ist der Sitz des Auftragnehmers.

Stand: Januar 2025