

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

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. Konkretisierung/Schriftform

Der Kunde verpflichtet sich, den AÜV und eine evtl. Konkretisierung des Mitarbeiters unterschrieben im Original (Schriftform) vor Einsatzbeginn zurückzugeben.

3. Equal Pay / BZ / AEntG

Der Kunde ist verpflichtet, das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Mitarbeiters (Vergleichslohn) vor Einsatzbeginn mitzuteilen. Dieser beinhaltet das feste Vergleichsentgelt sowie die Regelungen und Voraussetzungen für schwankende Entgelte (Zulagen, Prämien etc.).

Der Kunde informiert die Kieserling Personalmanagement GmbH über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung des Einsatzbetriebs, da solche Änderungen dazu führen können, dass ein anderer oder kein Branchenzuschlagstarifvertrag mehr einschlägig ist.

Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des AEntG teilt der Kunde Kieserling Personalmanagement GmbH eine Änderung der Tätigkeit der Mitarbeiter umgehend mit.

4. Auswahl der Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeiter

(a) Kieserling Personalmanagement GmbH stellt dem Kunden gemäß den vorausgesetzten beruflichen und fachlichen Qualifikationen sorgfältig ausgesuchte Mitarbeiter zur Verfügung.

(b) Der Kunde hat die Mitarbeiter von der Kieserling Personalmanagement GmbH in den ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme auf ihre Eignung zu überprüfen. Bei berechtigten Beanstandungen hat er nach Rücksprache mit der Kieserling Personalmanagement GmbH das Recht, den Austausch des Mitarbeiters zu verlangen.

(c) Soweit erforderlich, ist es der Kieserling Personalmanagement GmbH überlassen, während der Laufzeit des Vertrages die überlassenen Mitarbeiter auszutauschen, sofern hierdurch nicht berechnete Interessen des Kunden verletzt werden.

5. Rechtsstellung der Kieserling Personalmanagement GmbH - Mitarbeiter

(a) Die Übertragung und Einweisung in die Arbeit, für die überlassenen Mitarbeiter der Kieserling Personalmanagement GmbH, obliegt dem Kunden. Er hat gegenüber dem Mitarbeiter Weisungsbefugnis, ihn zu beaufsichtigen und seine Arbeit zu überwachen.

(b) 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 Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

6. Einsatz der Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeiter

(a) Der Kunde setzt die Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeiter ausschließlich an dem Ort und für die Tätigkeiten ein, die in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Er lässt die Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeiter nur die entsprechenden Arbeitsmittel beziehungsweise Maschinen verwenden oder bedienen. Eine Änderung des Einsatzortes und/oder der Tätigkeit bedarf der schriftlichen Bestätigung durch Kieserling Personalmanagement.

(b) Die Kieserling Personalmanagement GmbH 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 Kieserling Personalmanagement GmbH unverzüglich bekannt zu geben.

Der Kunde hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

(c) Der Kunde setzt die Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeiter nicht für die Beförderung von Geld oder zum Geldinkasso ein und stellt Kieserling Personalmanagement GmbH insoweit ausdrücklich von sämtlichen Ansprüchen frei.

7. Arbeitsverhinderung

(a) Sind einer oder mehrere der überlassenen Mitarbeiter an der Ausübung ihrer Arbeit gehindert, ohne dass Kieserling Personalmanagement GmbH dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit, Unfall oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses), so wird Kieserling Personalmanagement GmbH für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei. Steht fest, dass das Arbeitshindernis nicht vor Ablauf des geplanten Einsatzes enden wird, ist Kieserling Personalmanagement GmbH ebenso wie der Kunde berechtigt, den Vertrag zu kündigen oder durch Teilkündigung auf die übrigen überlassenen Mitarbeiter zu beschränken.

(b) Außergewöhnliche Umstände berechtigen Kieserling Personalmanagement GmbH, einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben oder von einem erteilten Auftrag ganz oder teilweise zurückzutreten. Schadensersatzleistungen sind ausgeschlossen.

(c) 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 Kieserling Personalmanagement GmbH von allen etwaigen Ansprüchen Dritter frei, die im Zusammenhang mit der von der Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeitern zu erbringenden Leistung gegen Kieserling Personalmanagement GmbH erhoben werden sollten.

8. Allgemeine Pflichten der Kieserling Personalmanagement GmbH

Die Kieserling Personalmanagement GmbH verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen. Dies bedeutet insbesondere, sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten.

9. Allgemeine Pflichten des Kunden / Arbeitssicherheit

(a) Der Kunde hält beim Einsatz von Kieserling Personalmanagement GmbH die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (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 Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeiter zu beaufsichtigen und die Arbeit zu überwachen.

(b) 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 Mitarbeitermaßnahmen zu ihrer Abwendung vor der Beschäftigung zu unterweisen.

(c) Der Kunde muss den Kieserling Personalmanagement GmbH 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.

(d) Der Kunde ist verpflichtet, eine anstehende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung des Mitarbeiters kostenlos durchzuführen und Kieserling Personalmanagement GmbH hiervon Kenntnis zu geben. Der Kunde räumt der Kieserling Personalmanagement GmbH ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der Mitarbeiter ein, damit sich Kieserling Personalmanagement GmbH von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen kann.

10. Vermittlung

Ein Arbeitsverhältnis, welches der Kunde mit einem von der Kieserling Personalmanagement GmbH vorgestellten Bewerber oder einem Mitarbeiter der Kieserling Personalmanagement GmbH während bzw. innerhalb von 6 Monaten nach der Überlassung eingeht, gilt als provisionspflichtige Vermittlung.

11. „Drehtürklausel“ § 8 Abs.3 AÜG/ Voreinsatz

Der Kunde bestätigt gegenüber Kieserling Personalmanagement GmbH, 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 und auch nicht in den letzten 3 Monaten vor der Überlassung über einen anderen Personaldienstleister beim Kunden im Rahmen der AÜ tätig waren.

In diesen Fällen stellt der Kunde alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die § 8 und 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.

12. Arbeitsunfall

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

13. AGG

Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflichtung und dem AGG wird der Kunde geeignete und vorbeugende Mitarbeitermaßnahmen treffen, die der Mitarbeiter der Kieserling Personalmanagement GmbH 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.

14. Haftung

(a) Kieserling Personalmanagement GmbH steht nur für die ordnungsgemäße Auswahl der überlassenen Mitarbeiter ein, wobei die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt ist. Die Kieserling Personalmanagement GmbH 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.

(b) Die Haftung des Personaldienstleisters ist gänzlich ausgeschlossen, wenn dem Mitarbeiter die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wird.

15. Datenschutzerklärung

Die vereinbarte Arbeitnehmerüberlassung unterliegt den Grundsätzen der DSGVO und des BDSG. Rechtsgrundlage zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten ist § 26 BDSG.

Demgemäß versichern die Parteien, dass nur solche personenbezogenen Daten verarbeitet werden, die für den Zweck der Durchführung der Arbeitnehmerüberlassung erforderlich sind und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen. Die personenbezogenen Daten werden nur solange aufbewahrt, wie dies zur Zweckerreichung erforderlich ist. Empfänger der personenbezogenen Daten sind nur die Mitarbeiter oder Abteilungen der Parteien, die diese zur Durchführung der Arbeitnehmerüberlassung benötigen. Die Mitarbeiter wurden über die Betroffenenrechte informiert. Die Parteien versichern, dass sie technische und organisatorische Mitarbeitermaßnahmen (TOM) getroffen haben, um die personenbezogenen Daten zu schützen.

16. Abrechnung

(a) 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 der Personaldienstleister eine Angleichung der Stundensätze vor.

(b) 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.

(c) 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 Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeiter zur Verfügung stellen. Können die Tätigkeitsnachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Kunden zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Einwände bezüglich der Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von acht Tagen nach Rechnungsstellung schriftlich gegenüber dem Personaldienstleister geltend zu machen und nachweisbar zu begründen.

(d) Die Rechnungen von Kieserling Personalmanagement GmbH werden auf Grund der bestätigten Tätigkeitsnachweise erstellt und sind innerhalb der vereinbarten Zahlungsfrist nach Rechnungsdatum ohne Abzug zur Zahlung fällig.

(e) Sollte der Kunde mit dem Rechnungsausgleich in Verzug geraten, ist Kieserling Personalmanagement GmbH darüber hinaus zum Abzug seiner Zeitarbeitnehmer berechtigt.

(f) Der Kunde ist nur zur Aufrechnung mit solchen Forderungen berechtigt, die unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind.

(g) Kieserling Personalmanagement GmbH Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Zahlungen entgegenzunehmen. Der Kunde darf ihnen insbesondere auch keine Lohn- oder sonstigen Vergütungsvorschüsse gewähren. Derartige Zahlungen werden von Kieserling Personalmanagement GmbH nicht anerkannt und können keinesfalls verrechnet werden.

17. Anpassung

Für den Fall, dass nach Abschluss dieses Vertrages gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen zur Vergütung bzw. Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern (Tarifänderungen/- Erhöhungen, „Equal Pay“ oder „Branchenzuschläge“) mit Wirkung für die Laufzeit dieses Vertrages eintreten 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. Der Verleiher ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze zu verlangen, sofern eine Neuermittlung des Vergleichsentgelts infolge einer Lohnanpassung des vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs oder eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters dies erfordert.

18. Erfüllungsort; Gerichtsstand; Anwendbares Recht

(a) Erfüllungsort für die Leistungen der Parteien ist bei dem Gesellschaftssitz der Kieserling Personalmanagement GmbH. Ist der Entleiher Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der mit ihm bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaiger Wechsel- und Scheckforderungen bei dem für den Gesellschaftssitz der Kieserling Personalmanagement GmbH zuständigen Amts- oder Landgericht. Die Kieserling Personalmanagement GmbH ist berechtigt, den Entleiher auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.

(b) findet ausschließlich deutsches Recht Anwendung, soweit nicht zwingendes europäisches Recht etwas anderes erfordert.

(c) Sollten einzelne Bestimmungen des AÜV oder dieser AGB unwirksam sein oder werden, oder eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des AÜV und der AGB unberührt. In diesem Falle gilt eine solche Regelung als vereinbart, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine Bestimmung auszufüllen, die dem mit der unwirksamen Regelung verfolgten Zweck möglichst weitgehend entspricht.