

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der Gerhard Grimm GmbH & Co. KG

Die Gerhard Grimm GmbH & Co. KG (Verleiher) ist seit dem 20.08.1973 im Besitz der Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach §§ 1 und 2 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), ausgestellt von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen, zuletzt verlängert am 18.08.1976 auf unbestimmte Zeit. Der Verleiher stellt seinen Kunden (Entleiher) auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen und den Bestimmungen des abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages Leiharbeitnehmer zur Verfügung. Verleiher und Entleiher sind sich einig, dass die Arbeitnehmerüberlassung auch darauf gerichtet ist, dem Entleiher den bei ihm eingesetzten Mitarbeiter zur dauerhaften Einstellung zu vermitteln. Die nachfolgenden Bedingungen sind Bestandteil aller – auch zukünftigen – Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträge des Verleihers auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers werden nicht Vertragsbestandteil, auch wenn der Verleiher ihnen nicht ausdrücklich widerspricht.

## § 1 Angebote / Vertragsabschluss

Die Angebote des Verleihers erfolgen als Aufforderung zur Abgabe einer Bestellung auf der Grundlage dieser Bedingungen und sind freibleibend. Verträge bedürfen der Schriftform und werden für den Verleiher erst dann verbindlich, wenn eine vom Entleiher unterzeichnete Vertragsurkunde beim Verleiher vorliegt. Wirksam abgeschlossene Verträge können nur schriftlich geändert werden; dies gilt auch für dieses Schriftformerfordernis.

## § 2 Auskunftspflichten

Der Verleiher erklärt, dass er Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. ist und bei seinen Arbeitnehmern die iGZ-/ DGB-Tarifverträge sowie die Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezieht. Der Entleiher verpflichtet sich vor jeder Überlassung dem Verleiher mitzuteilen, ob der Zeitarbeiter 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. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt wird oder die Konditionen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages angepasst werden.

## § 3 Fürsorgepflichten

Während des Arbeitseinsatzes untersteht der Leiharbeitnehmer den Weisungen des Entleihers. Der Entleiher darf dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören. Weist der Entleiher mit Zustimmung des Verleihers dem Leiharbeitnehmer einen anderen als den vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich zu, ist der Verleiher berechtigt, den Stundenverrechnungssatz angemessen zu erhöhen. Der Entleiher hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten und überwacht werden. Die Einrichtungen und Maßnahmen der "Ersten Hilfe" sowie die erforderlichen Sozialeinrichtungen sind durch den Entleiher zu gewährleisten. Soll der Leiharbeitnehmer zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Entleiher diese Genehmigung vor der Beschäftigung einzuholen. Die vorstehenden Pflichten des Entleihers bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Der Entleiher ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeits- oder Wegeunfall dem Verleiher sofort anzuzeigen und die Einzelheiten auch schriftlich mitzuteilen.

## § 4 Zurückweisung

Ist der Entleiher mit den Leistungen des Leiharbeitnehmers nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher binnen vier Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen. Zu einem späteren Zeitpunkt kann der Entleiher den Leiharbeitnehmer mit Wirkung für die nächste Schicht nur dann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu einer personen- und / oder verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung berechtigen würde. Der Entleiher kann den Leiharbeitnehmer mit sofortiger Wirkung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde. Die Zurückweisung muss jeweils unter Angabe der Gründe durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher erfolgen.

## § 5 Austausch eines Leiharbeitnehmers

In den Fällen der Zurückweisung nach § 4 ist der Verleiher berechtigt, einen anderen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer zu überlassen. Eine entsprechende Verpflichtung trifft den Verleiher aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Leiharbeitnehmer nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte. Der Verleiher ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Arbeitnehmer auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

## § 6 Vergütung / Zahlung / Aufrechnung

Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, sind die genannten Stundenverrechnungssätze freibleibend und ohne Zuschläge. Abgerechnet wird, soweit nichts anders vereinbart ist, jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Tätigkeits- oder Zeitchweise des Leiharbeitnehmers. Die Zeitchweise werden dem Entleiher wöchentlich bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt. Durch den Bestätigungsvermerk erkennt der Entleiher die erbrachte Leistung vorbehaltlos an. Macht der Entleiher gegenüber den vorgelegten Zeitchweisen nicht innerhalb einer Woche nach deren Vorlage schriftlich begründete Einwände gegen die Richtigkeit der Zeitchweise geltend, gelten die Zeitchweise als genehmigt. Die vom Verleiher

erteilten Rechnungen sind mit Zugang der Rechnung fällig und zahlbar ohne Abzug. Leistet der Entleiher auf die Rechnung hin keine Zahlung, gerät er zehn Tage nach Zugang der Rechnung in Zahlungsverzug, ohne dass es einer Mahnung bedarf. Der Leiharbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt. Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber dem Verleiher aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

## § 7 Vermittlungsklausel

Geht der Entleiher oder ein dem selben Konzern gemäß § 18 des Aktiengesetzes angehörendes Unternehmen mit einem überlassenen oder zum Zweck der Überlassung angebotenen Leiharbeitnehmer vor oder während eines bestehenden Überlassungsverhältnisses oder innerhalb von zwölf Monaten im Anschluss an ein Überlassungsverhältnis ein Arbeits- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis ein, so ist der Verleiher berechtigt, dem Entleiher ein Vermittlungshonorar von bis zu zwei Bruttomonatseinkommen des vermittelten Arbeitnehmers in Rechnung zu stellen. Das geschuldete Honorar reduziert sich um je 1/12 pro Überlassungsmonat in der Zeitarbeit. Dem Entleiher bleibt es unbenommen, die vermutete Kausalität des vorangegangenen Überlassungsverhältnisses für die Übernahme des Leiharbeitnehmers zu widerlegen, sollte zwischen der Beendigung des Überlassungsverhältnisses und der Übernahme ein Zeitraum zwischen 6 und 12 Monaten liegen. Das jeweilige Honorar ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher. Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher unverzüglich und unaufgefordert über den Abschluss eines Arbeitsvertrages oder das Eingehen eines sonstigen Beschäftigungsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer unter Angabe des vereinbarten Jahreseinkommens schriftlich zu informieren. Unterlässt der Entleiher die Angabe des Jahreseinkommens, ist der Verleiher berechtigt, der Berechnung des Vermittlungshonorars ein Bruttojahreseinkommen in Höhe von mindestens EUR 50.000,00 zugrunde zu legen.

## § 8 Rücktritt / Leistungsbefreiung

Der Verleiher kann ganz oder teilweise vom Vertrag zurücktreten, wenn und soweit die Überlassung von Leiharbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände dauernd oder zeitweise erschwert wird. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die dem Verleiher die Überlassung eines geeigneten Leiharbeitnehmers dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – hierzu gehören insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – hat der Verleiher auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Dem Entleiher stehen keine Schadensersatzansprüche zu. Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, ist der Verleiher vom Entleiher hiervon umgehend zu unterrichten. Der Verleiher ist berechtigt und nur bei schriftlichem Verlangen des Entleihers auch verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies trotz Bemühens des Verleihers nicht möglich, wird der Verleiher für die Zeiten von der Überlassungspflicht befreit, in denen der Leiharbeitnehmer fehlt.

## § 9 Kündigung

Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen oder eine andere Vereinbarung getroffen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von fünf Arbeitstagen gekündigt werden. Macht der Verleiher in den Fällen des § 4 nicht von seinem Recht des Austauschs des Leiharbeitnehmers gemäß § 4 Gebrauch (§ 8), kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Eine nur dem Leiharbeitnehmer mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

## § 10 Gewährleistung / Haftung

Der Verleiher haftet nur für die fehlerfreie Auswahl des Leiharbeitnehmers für die vereinbarte Tätigkeit. Jedwede Haftung des Verleihers beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung entstehen. Der Verleiher haftet somit insbesondere nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Leiharbeitnehmer sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben. Dies gilt auch für Ansprüche Dritter, die diese geltend machen, weil der bei dem Entleiher verunfallte Leiharbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt nicht oder nicht rechtzeitig an den Dritten überlassen werden konnte. Der Entleiher stellt den Verleiher zudem von Ansprüchen des Leiharbeitnehmers im Zusammenhang mit der Verletzung der dem Entleiher gegenüber dem Leiharbeitnehmer obliegenden Schutzpflichten frei. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen Dritter frei, die sich aus fehlenden oder fehlerhaften Mitteilungen zur Branchenzugehörigkeit des Auftraggebers, zum Vergleichsentgelt der bei ihm tätigen Arbeitnehmer, zu betrieblichen Vereinbarungen betreffend Leistungen für Leiharbeitnehmer, zu Angaben der Vorbeschäftigung sowie zu allen sonstigen vertragsrelevanten Umständen, insbesondere solchen, die die Vergütung der vom Verleiher dem Entleiher zur Verfügung gestellten Mitarbeiter betreffen, ergeben.

## § 11 Verschwiegenheit / Gerichtsstand / Teilunwirksamkeit

Verleiher und Entleiher sind zur Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Vertragspartners verpflichtet. Dies gilt über den Zeitraum der Arbeitnehmerüberlassung hinaus und betrifft für den Entleiher auch die persönlichen Daten des Leiharbeitnehmers. Soweit der Entleiher Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ergebenden Streitigkeiten Köln. Sollten Teile dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Regelungen. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine rechtlich zulässige Bestimmung zu ersetzen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt. Auf sämtliche Arbeitnehmerüberlassungsverträge findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.