

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

### § 1 Gegenstand/Durchführung des Vertrages

(1) Die ERGO TEC GmbH (im Folgenden „Verleiher“ genannt) stellt ihren Kunden (im Folgenden „Entleiher“ genannt) vorübergehend Personal im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zur Verfügung. Der Verleiher besitzt die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß Art. 1 §1 AÜG.

(2) Dem Entleiher obliegen vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung und die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften. Änderungen der Tätigkeiten des überlassenen Arbeitnehmers, wie z.B. Änderungen über Einsatzdauer, Arbeitszeit, Art und Ort der Tätigkeit, des Einsatzbetriebs sowie eine Umsetzung des überlassenen Arbeitnehmers bedürfen der Zustimmung des Verleihers. Der Entleiher darf den ihm überlassenen Arbeitnehmer nur die dem Berufsbild zuzuordnenden Tätigkeiten ausführen und nur solche Maschinen und Werkzeuge bedienen lassen, die zur Ausführung der Tätigkeit erforderlich sind.

### § 2 Arbeitsschutz und –Sicherheit/Arbeitszeit

(1) Der Entleiher verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer nur an Arbeitsplätzen zu beschäftigen, die den Bestimmungen der dafür geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften und den allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen. Der überlassene Arbeitnehmer ist vor Aufnahme der Tätigkeit über die an seinem Arbeitsplatz auftretenden Gefahren sowie über Maßnahmen zu deren Abwendung von einer ermächtigten Person des Verleihers zu unterweisen. Der Entleiher beurteilt die Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz und stellt die Ergebnisse im Bedarfsfall dem Verleiher zur Verfügung. Der Entleiher gestattet dem Verleiher den Zugang zu den jeweiligen Arbeitsplätzen. Der Entleiher verpflichtet sich, einen Arbeitsunfall sofort dem Verleiher zu melden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen.

(2) Der Entleiher verpflichtet sich ferner, den überlassenen Arbeitnehmer nur innerhalb der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen zu beschäftigen. Eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehrarbeit ist vom Entleiher einzuholen.

### § 3 Laufzeit und Kündigung des Vertrages

(1) Der Vertrag kann, auch wenn die Überlassung zeitlich befristet erfolgt, von beiden Seiten innerhalb der ersten fünf Arbeitstage mit einer Frist von zwei Tagen zum Ende eines jeden Arbeitstages gekündigt werden. Nach diesem Zeitraum kann der Vertrag von beiden Seiten mit einer Frist von fünf Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden. Der Verleiher hat das Recht, mit sofortiger Wirkung vom Vertrag zurückzutreten, wenn der Entleiher hinsichtlich der Zahlung der vereinbarten Vergütung mit einem Betrag von mindestens 10.000 EUR im Verzug ist.

(2) Eine Kündigung des Entleihers ist wirksam, wenn sie gegenüber einem verantwortlichen Mitarbeiter (w/m) des Verleihers ausgesprochen wird. Sie ist unwirksam, wenn sie nur dem überlassenen Arbeitnehmer mitgeteilt wird. Wenn dem Entleiher die Leistung des überlassenen Arbeitnehmers nicht genügt und er den Verleiher während der ersten vier Stunden nach Arbeitsantritt davon unterrichtet, wird der Verleiher im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten eine Ersatzkraft schicken. Ist dies nicht möglich, so kann der Entleiher den Vertrag mit sofortiger Wirkung kündigen.

### § 4 Rechnungslegung/Zahlungsbedingungen

(1) Die Rechnungen werden wöchentlich erstellt und sind sofort ohne Abzug zu begleichen. Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sowie Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsstunden werden mit Zuschlägen berechnet.

(2) Maßgebend für die Rechnungslegung ist der in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarte Verrechnungssatz, der sich netto zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer versteht. Die Zurverfügungstellung von Werkzeugen und/oder sonstigen Arbeitsmitteln ist grundsätzlich nicht im Verrechnungssatz enthalten. Unsere Mitarbeiter sind nicht zum Inkasso berechtigt.

(3) Der Verleiher ist bei wesentlichen Änderungen gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen (z.B. Einführung einschlägiger Mindestlöhne bzw. Änderung von Tariflöhnen, Anwendung von Branchenzuschlagstarifverträgen) bzw. bei einer Änderung des Referenz-/Vergleichsentgelts berechtigt, den Verrechnungssatz nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften an die geänderte Lage anzupassen.

(4) Der Entleiher verpflichtet sich, wöchentlich die Anzahl der Stunden durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm der überlassene Arbeitnehmer zur Verfügung stellt. Kann der überlassene Arbeitnehmer die Stundennachweise keinem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorlegen, so ist der überlassene Arbeitnehmer stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Ist der Entleiher mit den vom überlassenen Arbeitnehmer bescheinigten Stunden nicht einverstanden, so gilt ein Einspruch nur dann, wenn er innerhalb von acht Tagen nach Eingang der Rechnung schriftlich erfolgt und nachweisbar begründet ist.

### § 5 Haftung

(1) Wir haften nur für die fehlerfreie Auswahl unserer Arbeitnehmer für die vereinbarte Tätigkeit. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der vorstehenden Auswahlverpflichtung entstehen.

(2) Aufgrund der Weisungs- und Kontrollfunktion des Entleihers haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der überlassene Arbeitnehmer in Ausübung seiner Funktion verursachen sollte. Ebenso haftet der Verleiher nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit seiner Arbeitnehmer und nicht für Schäden, die diese am Arbeitsgerät oder an der ihnen übertragenen Arbeit verursachen. Der Entleiher stellt den Verleiher von Schadensersatzansprüchen Dritter im Hinblick auf den überlassenen Arbeitnehmer frei. Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich bei Nichterscheinen eines überlassenen Arbeitnehmers.

(3) Unsere Haftung ist auch ausgeschlossen, soweit unsere Arbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen betraut werden.

### § 6 Verschwiegenheitsklausel

FB\_AGB - Version B - vom 02.01.2020 - erstellt S. Blinn - geprüft A. Direk – freigegeben A. Direk

(1) Der überlassene Arbeitnehmer unterliegt hinsichtlich aller vertraulichen Betriebs- und Geschäftsangelegenheiten beim Entleiher der Schweigepflicht.

### § 7 Aufrechnung/Zurückbehaltung/Minderung

(1) Der Entleiher ist zur Aufrechnung mit Gegenansprüchen oder zur Zurückbehaltung bzw. Minderung von Forderungen des Verleihers nur berechtigt, wenn die Ansprüche schriftlich anerkannt oder rechtskräftig festgestellt wurden.

### § 8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

(1) Der Entleiher übernimmt die Gewähr dafür, dass innerhalb seines betrieblichen Einwirkungsbereichs die Einhaltung sämtlicher Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nachhaltig gewährleistet und regelmäßig überwacht wird. Der Entleiher stellt den Verleiher für sämtliche Schäden frei, die dem Verleiher infolge einer Verletzung der Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes innerhalb seines betrieblichen Einwirkungsbereichs entstehen.

### § 9 EU-Kräfte

(1) Handelt es sich bei dem überlassenen Arbeitnehmer um eine „EU-Kraft“, weist der Verleiher darauf hin, dass EU-Kräfte keine Ausbildung nach deutschen Berufsausbildungsstandards haben. Sie haben ihre Kenntnisse und Erfahrungen nach den jeweiligen länderspezifischen Standards erlangt. Aus diesem Grund ist es notwendig, diesen überlassenen Arbeitnehmer zu Beginn der Überlassung einer detaillierten Auswahlprüfung zu unterziehen und diese Mitarbeiter die ersten drei Einsatztage unter enger fachlicher Führung einzusetzen. Es ist weiter erforderlich, EU-Kräfte genauestens in die jeweiligen spezifischen Gefahren der ihnen zugewiesenen Arbeitsstelle einzuweisen. Da Deutsch nicht ihre Muttersprache ist, bedarf es einer sorgsamsten Kommunikation. Es kann notwendig sein, Arbeitsanweisungen, Arbeitsausführungen und das Einhalten von Sicherheitsbestimmungen häufiger zu kontrollieren. Aufgrund der vorstehenden Besonderheiten sind etwaige Einwendungen bezüglich der Auswahl einer EU-Kraft binnen der ersten drei Überlassungstage beim Verleiher geltend zu machen. Erfolgt dies nicht, gelten Auswahl und Qualifikation der EU-Kraft als vertragsgemäß.

### § 10 Übernahme eines überlassenen Arbeitnehmers / Kandidaten / Personalvermittlung

(1) Der Verleiher kann eine Übernahme-/ Vermittlungsprovision verlangen, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer der Arbeitnehmerüberlassung mit dem zur Verfügung gestellten überlassenen Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht.

(2) Dies gilt auch dann, wenn der Entleiher innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung - höchstens aber zwölf Monate nach Beginn der Überlassung - mit dem überlassenen Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall jedoch der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

(3) Der Entleiher verpflichtet sich, den überlassenen Arbeitnehmer während der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher weder abzuwerben noch einen etwaigen Arbeitsvertragsbruch unserer Arbeitnehmer in sittenwidriger Weise für sich auszunutzen.

(4) Die Höhe der Übernahme-/ Vermittlungsprovision beträgt bei einer Übernahme des Arbeitnehmers aus dem Überlassungsverhältnis: innerhalb der ersten drei Monate 15 % des Jahresbruttogehalts, nach drei Monaten 12 % des Jahresbruttogehalts, nach sechs Monaten 9 % des Jahresbruttogehalts sowie nach neun Monaten bis zum vollendeten zwölften Monat 5 % des Jahresbruttogehalts. Die Regelung gilt entsprechend im Falle einer provisionspflichtigen Übernahme des überlassenen Arbeitnehmers nach Beendigung einer vorangegangenen Überlassung (d.h. bestand das vorangegangene Überlassungsverhältnis weniger als drei Monate, beträgt die Vermittlungsprovision 15 % des Jahresbruttogehalts, bestand dieses länger als drei aber weniger als sechs Monate, beträgt die Vermittlungsprovision 12%, usw.).

(5) Bei direkter Übernahme eines vorgestellten Kandidaten ohne vorherige Überlassung beträgt die Übernahme-/ Vermittlungsprovision 25% des Jahresbruttogehalts.

(6) Als „Jahresbruttogehalt“ ist in allen Fällen das zwischen dem übernehmenden Kunden und dem überlassenen Arbeitnehmer/Kandidaten vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt ohne Nebenzuwendungen zuzüglich gesetzlicher Umsatzsteuer zu verstehen. Der Entleiher wird den Verleiher unverzüglich mitteilen und auf Anforderung belastbar nachweisen, ob und wann ein provisionsbegründender Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde und wie hoch das darin genannte Bruttojahresgehalt ist.

### § 11 Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Vertragsparteien können Ansprüche nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen aufrechnen.

(2) Soweit nicht im Einzelfall etwas anderes schriftlich vereinbart ist, gelten ausschließlich unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Hiervon abweichende Allgemeine Geschäftsbedingungen des Entleihers gelten als widersprochen und sind ausgeschlossen.

(3) Nebenabreden, Ergänzungen oder Änderungen des Auftrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch den Verleiher. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages unwirksam sein, so behalten die übrigen Bestimmungen gleichwohl ihre Wirksamkeit.

(4) Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist, soweit gesetzlich zulässig, Saarlouis.

### § 12 Datenschutz

Unsere aktuellen Datenschutzbestimmungen sind für Sie jederzeit abrufbar über unsere Webseite [www.ergo-tec.net](http://www.ergo-tec.net). Gerne können wir Ihnen diese auch auf Anfrage in schriftlicher Form zukommen lassen.