

Allgemeine Vertragsbedingungen – Arbeitnehmerüberlassung (AVA)

Der Firma Koch & Benedict GmbH, Frankfurter Strasse 184, 63263 Neu-Isenburg - nachfolgend Verleiher oder Personaldienstleister genannt - ist durch Bescheid des Landesarbeitsamtes Hessen in Frankfurt/M. die unbefristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung erteilt worden. (Landesarbeitsamt Hessen AZ.: II b 1 – 7161.31 / 8588)

- Der Verleiher (Personaldienstleister) stellt dem Kunden, nachfolgend Entleiher oder Kunde genannt, seine Mitarbeiter auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vorübergehend zur Verfügung. Die nachfolgenden Bedingungen sind Bestandteil aller - auch zukünftigen - Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträge des Verleihers auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung und der Personalvermittlung. Abweichende Vereinbarungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und sowohl vom Verleiher als auch vom Entleiher/Auftragnehmer unterschrieben sind.
 - Der Verleiher ist Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Der Verleiher kann vom Vertrag zurücktreten, wenn die Überlassung von Arbeitskräften durch außergewöhnliche Umstände erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere ein Arbeitskampf, gleich ob im Betrieb des Entleihers oder beim Verleiher, hoheitliche Maßnahmen usw. Der Verleiher ist berechtigt, Mitarbeiter abzurufen und die Erledigung der Arbeiten anderen Mitarbeitern zu übertragen.
 - Der Entleiher verpflichtet sich, einmal wöchentlich den Arbeitsnachweis, den der Leiharbeitnehmer ihm vorlegt, zu prüfen und abzuzeichnen. Andernfalls gilt der vom Leiharbeitnehmer dem Verleiher vorgelegte Arbeitsnachweis als vom Entleiher genehmigt. Die aufgrund der Arbeitsnachweise erstellten Rechnungen sind beim Erhalt ohne Abzug fällig.
 - Die vom Verleiher dem Entleiher zur Verfügung gestellten Leiharbeitnehmer sind nicht inkassoberechtigt.
 - Der Verleiher übernimmt keine Haftung, wenn Leiharbeitnehmer mit Geldangelegenheiten wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen betraut werden.
 - Der Leiharbeitnehmer ist schriftlich zu strengem Stillschweigen über alle Geschäftsangelegenheiten der Entleiher verpflichtet.
 - Die vom Verleiher zur Verfügung gestellten Leiharbeitnehmer sind sorgfältig ausgewählt. Dennoch ist der Entleiher gehalten, sich seinerseits von der Eignung des Leiharbeitnehmers für die vorgesehene Tätigkeit zu überzeugen und evtl. Beanstandungen zu reklamieren. Stellt der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden fest, daß ein Leiharbeitnehmer sich nicht für die vorgesehene Tätigkeit eignet und besteht auf Austausch des Mitarbeiters, werden ihm bis zu vier Stunden nicht berechnet. Im Übrigen kann der Verleiher nur dafür einstehen, daß die zur Verfügung gestellten Mitarbeiter für den vorgesehenen Einsatz generell geeignet sind und ihre Leistung entsprechend den gestellten Anforderungen erbringen können. Eine weitergehende Haftung besteht nicht. Reklamationen über eine Eignung sind am selben Tag ihrer Feststellung, spätestens binnen einer Woche nach Entstehen des die Reklamation begründenden Umstandes beim Verleiher geltend zu machen. Verspätete Reklamationen werden vom Verleiher nicht anerkannt. Bei rechtzeitiger berechtigter Reklamation stellt der Verleiher einen anderen Mitarbeiter zur Verfügung. Weitergehende Ansprüche, insbesondere Schadenersatzansprüche gegen den Verleiher sind ausgeschlossen, es sei denn, daß dem Verleiher ein Auswahlverschulden nachgewiesen wird. In diesem Fall steht der Verleiher für etwaige Schäden bis zur Höhe der Deckung der Haftpflichtversicherung ein.
 - Mit Rücksicht darauf, daß vom Verleiher überlassene Leiharbeitnehmer in den Betriebsräumen des Entleihers unter dessen Aufsicht und Leistungskontrolle tätig sind, übernimmt der Verleiher keine Haftung für Schäden, die diese an Gegenständen verursachen, an oder mit denen sie arbeiten, ebensowenig für sonstige fahrlässige oder vorsätzliche Schadenzufügung durch die zur Verfügung gestellten Leiharbeitnehmer. Sofern Sachen oder Personen durch einen Leiharbeitnehmer zu Schaden kommen, stellt der Entleiher den Verleiher von einer Inanspruchnahme durch Dritte frei.
 - Der Entleiher verpflichtet sich, die /den Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme mit den für seinen Bereich und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften vertraut zu machen und für deren Einhaltung zu sorgen. Der Entleiher ist insbesondere verpflichtet, die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebenen Sicherheitsausrüstungen und Schutzkleidungen zur Verfügung zu stellen und auf deren Verwendung zu achten. Der Entleiher hat alle Vorrichtungen, Gerätschaften und Räume, die für die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bereitzuhalten sind, so zu unterhalten und einzurichten sowie die unter seiner Aufsicht stehenden Arbeitsabläufe so zu regeln, daß der /die Leiharbeitnehmer entsprechend den jeweiligen Arbeitsschutzbestimmungen beschäftigt werden, insbesondere gegen Gesundheitsschäden geschützt sind. Der Entleiher übernimmt die Verpflichtungen aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) für die überlassenen Leiharbeitnehmer des Verleihers. Die Leiharbeitnehmer sind bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft in Hamburg versichert.
 - Falls Leiharbeitnehmer bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitsvorrichtungen oder Ausrüstungen oder ohne Schutzbekleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit beim Entleiher berechtigterweise ablehnen, schuldet der Entleiher dennoch die vereinbarte Vergütung für die Arbeitszeit, die der oder die zur Verfügung gestellten Leiharbeitnehmer zur Verfügung standen.
 - Falls ein zur Verfügung gestellter Leiharbeitnehmer beim Entleiher seine Tätigkeit nicht aufnimmt oder fernbleibt, verpflichtet sich der Entleiher dies unverzüglich dem Verleiher mitzuteilen.
- 12. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision**
- Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Zeitarbeitnehmer des Verleihers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 13. Vermittlung ohne vorherige Überlassung eines Zeitarbeitnehmers / Vermittlungsprovision**
- Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Kunde oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Arbeitnehmer durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kunden und dem Arbeitnehmer ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Der Kunde trägt die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde. In den Fällen einer Übernahme eines Zeitarbeitnehmers während der Überlassung oder bis sechs Monate danach und einer Übernahme eines vom Personaldienstleister vorgeschlagenen Arbeitnehmers hat der Kunde eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des von dem Personaldienstleister vorgeschlagenen Arbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung 2 Bruttogehälter, bei einer Übernahme innerhalb sechs Monaten 1,5 Bruttogehälter, bei einer Übernahme innerhalb von 12 Monaten 0,5 Bruttomonatsgehälter. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Kunden und dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar nach Erhalt der Rechnung. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Kunden tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- Der Verleiher ist berechtigt, seine Leistungen zurückzuhalten, wenn der Entleiher seinen Verpflichtungen aus diesem oder einem früheren AÜV oder aus sonstiger Geschäftsbeziehung zwischen Ver- und Entleiher ganz oder teilweise nicht erfüllt und eine angemessene Nachfrist keine Abhilfe geschaffen hat. Der Verleiher ist berechtigt, den AÜV aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen. Ein solcher Grund liegt insbesondere vor, wenn der Entleiher mit seiner Zahlungspflicht aus diesem oder aus einem früheren Vertrag in Verzug geraten ist und er auch eine angemessene Nachfrist hat verstreichen lassen. Ein Grund zur Kündigung des AÜV liegt ebenfalls vor, wenn der Entleiher die Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem AÜV verweigert oder sich aus den Umständen ergibt, daß die Erfüllung der Verpflichtungen des Entleihers erheblich gefährdet erscheinen, daß z.B. Zahlungsverpflichtungen aufgrund wesentlicher Verschlechterungen der Vermögensverhältnisse des Entleihers durch ein Insolvenz- oder Vergleichsverfahren, durch Vollstreckungsmaßnahmen, Wechselproteste o.ä. gefährdet sind oder der Entleiher seine Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt.
- 15. Kündigung**
- Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Eine nur gegenüber dem Mitarbeiter ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- Sollten Teile dieser Bedingungen unwirksam sein oder werden, bleibt die Gültigkeit der übrigen Bedingungen erhalten. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine rechtlich zulässige Bestimmung zu ersetzen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.
17. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Neu-Isenburg.