

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 Entleihers gelten als widersprochen und sind ausgeschlossen.

2. Konkretisierung/Schriftform

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

3. Equal Pay / BZ / AentG

Der Entleiher 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 Entleiher informiert Primus 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 Entleiher Primus eine Änderung der Tätigkeit der MA umgehend mit.

3. Auswahl der Primus-Mitarbeiter

(a) Primus stellt dem Entleiher gemäß den vorausgesetzten beruflichen und fachlichen Qualifikationen sorgfältig ausgesuchte Mitarbeiter zur Verfügung.

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

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

4. Rechtsstellung der Primus-Mitarbeiter

(a) Die Übertragung und Einweisung in die Arbeit, für die die Primus-Mitarbeiter überlassen sind, obliegt dem Entleiher. Er hat gegenüber dem Mitarbeiter Weisungsbefugnis, ihn zu beaufsichtigen und seine Arbeit zu überwachen.

(b) Eine vertragliche Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und dem Entleiher wird hierdurch nicht begründet. Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadensersatz. Eine Überlassung der Primus-Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

4. Einsatz der Primus-Mitarbeiter

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

(b) Die Primus-Mitarbeiter sind im Rahmen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Höchstarbeitszeiten an die Arbeitszeit im Betrieb des Entleihers gebunden. Dies gilt unter der Berücksichtigung des § 3 ArbZG. Der Entleiher 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 Entleiher zu beschaffen. Der Entleiher verpflichtet sich, außergewöhnliche Gründe zur Mehrarbeit Primus unverzüglich bekannt zu geben. Der Entleiher hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

(c) Der Entleiher setzt Primus-Mitarbeiter nicht für die Beförderung von Geld oder zum Geldkassio ein und stellt Primus insoweit ausdrücklich von sämtlichen Ansprüchen frei.

5. Arbeitsverhinderung

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

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

(c) Sollte der Entleiher 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 Entleiher stellt Primus von allen etwaigen Ansprüchen Dritter frei, die im Zusammenhang mit der von Primus-Mitarbeitern zu erbringenden Leistung gegen Primus erhoben werden sollten.

6. Allgemeine Pflichten von Primus

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

7. Allgemeine Pflichten des Entleihers / Arbeitssicherheit

(a) Der Entleiher hält beim Einsatz von Primus-Mitarbeitern 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 Entleiher gemäß der geltenden gesetzlichen Vorschriften (§§ 3,11 und 12 AÜG, § 12 ArbSchG, § 4 BGV A 1). Er hat die Primus-Mitarbeiter zu beaufsichtigen und die Arbeit zu überwachen.

(b) Gemäß § 11 Abs. 6 AÜG hat der Entleiher 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 Maßnahmen zu ihrer Abwendung vor der Beschäftigung zu unterweisen.

(c) Der Entleiher muss den Primus-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 Entleiher ist verpflichtet, eine anstehende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung des Mitarbeiters kostenlos durchzuführen und Primus hiervon Kenntnis zu geben. Der Entleiher räumt Primus ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der Mitarbeiter ein, damit sich Primus von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen kann.

8. Vermittlung

Ein Arbeitsverhältnis, welches der Entleiher mit einem von Primus vorgestellten Bewerber oder einem Primus-Mitarbeiter während bzw. innerhalb von 12 Monaten nach der Überlassung eingeht, gilt als provisionspflichtige Vermittlung.

Eine Vermittlungsprovision in Höhe von 15 Prozent des Bruttojahreseinkommens wird fällig. Mit jedem Monat der Überlassungsdauer sinkt die Provision um 1/12.

9. „Drehtürklausel“ § 3 Abs.1 Nr.3 AÜG

Der Entleiher bestätigt gegenüber Primus, 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 Entleiher im Rahmen der AÜ tätig war.

In diesen Fällen stellt der Entleiher 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.

10. Arbeitsunfall

Bei Arbeitsunfällen der Primus-Mitarbeiter ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich Primus zu informieren um dann gemeinsam den Unfallhergang zu erläutern und gegebenenfalls zu untersuchen. Die Meldung an die VBG erstellt Primus.

11. AGG

Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht und dem AGG wird der Entleiher geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Primus-Mitarbeiter 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.

12. Haftung

(a) Primus steht nur für die ordnungsgemäße Auswahl der überlassenen Mitarbeiter ein, wobei die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt ist. Primus 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 von Primus ist gänzlich ausgeschlossen, wenn dem Mitarbeiter die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wird.

13. Geheimhaltung und Datenschutz

Die Parteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln. Dies gilt insbesondere für alle ihnen während der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen, der Natur der Sache nach vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen sowie schriftlich als vertraulich gekennzeichneten Geschäftsangelegenheiten. Die Geheimhaltungspflicht besteht gemäß dem rechtlich zulässigen Rahmen nach Ende der Vertragsbeziehung für ein Jahr fort.

Mit Beginn der Geschäftsbeziehung (Unterzeichnung des Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrags) ist Primus berechtigt personenbezogene Daten des Entleihers zum Zwecke der Arbeitnehmerüberlassung zu erheben, zu verarbeiten und zu nutzen. Alle weiteren Informationen zum Umgang mit der DS-GVO sind auf www.primus-personal.de einsehbar.

14. Abrechnung

(a) Basis für die Berechnung des Stundenverrechnungssatzes ist das Tarifwerk zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen – iGZ e.V. – und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB.

Grundlage für die Berechnung der Fahrzeit, der Auslösung und des Fahrgeldes ist die Entfernung zwischen dem Geschäftssitz von Primus Personaldienstleistungen GmbH gemäß der Anschrift im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und dem dort genannten Einsatzort, nicht die Wohnung des Leiharbeitnehmers.

Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden mit folgenden genannten Zuschlägen berechnet.

| | |
|---|-------|
| - Arbeitsstunden Montag- Freitag ab der 40,01 Std. | 25 % |
| - Arbeitsstunden an Samstagen | 25 % |
| - Arbeitsstunden am Sonntag | 50 % |
| - Arbeitsstunden an Feiertagen | 100 % |
| - Arbeitsstunden von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr (Nachtarbeit) | 25 % |

Beim Zusammentreffen von Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschlägen wird jeweils der höhere Zuschlag berechnet.

Wird innerhalb einer Arbeitswoche an weniger als 5 Tagen gearbeitet oder befindet sich in der Arbeitswoche ein gesetzlicher Feiertag, wird die Überstundenberechnung auf Tagesbasis umgestellt.

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.

(b) Die Abrechnung erfolgt wöchentlich 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 Primus eine Angleichung der Stundenverrechnungssätze vor.

(c) 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 Entleiher kostenlos zur Verfügung zu stellen.

(c) Der Abrechnung zugrunde liegt ein Tätigkeitsnachweis, der dem Entleiher am Ende jeder Woche zur Unterschrift vorgelegt wird. Der Entleiher ist verpflichtet, die Stunden auf den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Primus-Mitarbeiter zur Verfügung stellen. Alternativ können Zeitnachweise aus der Zeiterfassung des Entleihers zur Verfügung gestellt werden.

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

(e) Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Entleiher auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet Primus Verzugszinsen in Höhe von 8% über dem jeweiligen Basiszinssatz, wobei die Geltendmachung eines höheren Schadens vorbehalten bleibt. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei Primus.

(f) Sollte der Entleiher mit dem Rechnungsausgleich in Verzug geraten, ist Primus darüber hinaus zum Abzug seiner Zeitarbeitnehmer berechtigt.

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

(h) Primus-Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Zahlungen entgegenzunehmen. Der Entleiher darf ihnen insbesondere auch keine Lohn- oder sonstigen Vergütungsvorschüsse gewähren. Derartige Zahlungen werden von Primus nicht anerkannt und können keinesfalls verrechnet werden.

15. 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 Entleiherbetriebs oder eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters dies erfordern.

Stand: Mai 2018