Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für die REHCURA Personaldienstleistungen im Gesundheitsbereich GmbH. Die Firma wird nachfolgend „Verleiher“ genannt:

1. Der Verleiher stellt dem Entleiher seine Mitarbeiter auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vorübergehend zur Verfügung. Für diesen Arbeitnehmer-überlassungsvertrag (AÜV) gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen unter Ausschluss entgegenstehender Bedingungen des Entleihers selbst dann, wenn der Verleiher diesen nicht ausdrücklich widerspricht. Im Zweifel ist die Aufnahme der Tätigkeit des Mitarbeiters beim Entleiher als Anerkenntnis der Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen anzusehen.

2. Der Verleiher ist Arbeitgeber seiner Mitarbeiter. Auf diese Arbeitsverhältnisse findet ein zeitarbeitsspezifischer Tarifvertrag in seiner jeweils gültigen Fassung vollinhaltliche Anwendung. Die Mitarbeiter stehen in keiner vertraglichen Beziehung zum Entleiher. Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sowie etwaige neue Dispositionen sind ausschließlich mit dem Verleiher zu vereinbaren, wobei auf die besonderen Verhältnisse des Betriebes und die Wünsche des Entleihers Rücksicht genommen wird, soweit dies möglich ist. Der Verleiher ist berechtigt, aus organisatorischen, betrieblichen oder gesetzlichen Gründen Mitarbeiter abzurufen und die Erledigung der Arbeiten anderen Mitarbeitern zu übertragen. Es ist im Hinblick auf § 11 Abs. 5 AÜG nicht gestattet, Mitarbeiter in Entleihbetriebe zu überlassen, die von einem Arbeitskampf betroffen sind.

3. Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Mitarbeiter überlassen werden soll oder überlassen wird, mit dem der Entleiher in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Die Informationspflicht gemäß Satz 1 besteht gleichermaßen, wenn der Mitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung mit einem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand, das mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 15 AktG bildet. Sofern in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 15 AktG bildenden Unternehmen bestand, wird der Entleiher den Verleiher unverzüglich die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers gemäß § 9 Nr. 2 AÜG mitteilen. In gleicher Weise informiert der Entleiher den Verleiher unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Mitarbeiter überlassen werden soll oder überlassen wird, der in dem Einsatzbetrieb in den letzten drei Monaten vor Beginn der Überlassung durch den Verleiher bereits über einen anderen Personaldienstleister eingesetzt war.

4. Der Entleiher ist verpflichtet, einmal wöchentlich den Arbeitsnachweis zu prüfen und abzuzeichnen, den der Mitarbeiter des Verleihers ihm vorlegt. Andernfalls gilt der vom Mitarbeiter vorgelegte Arbeitsnachweis als vom Entleiher genehmigt. Für Zeitnachweise aus dem elektronischen Zeiterfassungssystem des Verleihers wird eine separate Vereinbarung getroffen. Zeitnachweise aus der elektronischen Zeiterfassung des Entleihbetriebes gelten vom Entleiher ab dem Zeitpunkt der Übermittlung an den Verleiher als genehmigt.

5. Die aufgrund der Arbeitsnachweise erteilten Rechnungen sind bei Erhalt ohne Abzug fällig. Der Verleiher ist verpflichtet, Schecks in Zahlung zu nehmen. Eine etwaige Annahme geschieht erfüllungshalber; in diesem Falle trägt der Entleiher die Bankspesen. Ungeachtet der scheckrechtlichen Folgen haftet der Verleiher nicht für eine nicht rechtzeitige Vorlegung, Protestierung, Benachrichtigung oder Regressnahme bei Nichteinlösung.

6. Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, ist der Verleiher berechtigt, zusätzlich zu dem im AÜV vereinbarten Stundenverrechnungssatz folgende Zuschläge zu erheben:

a) bei Überstunden (alle Zeiten über 8 Arbeitsstunden je Kalendertag oder über 40 Arbeitsstunden je Kalenderwoche) die ersten beiden Arbeitsstunden mit 25 % und jede weitere Arbeitsstunde mit 50 %;

b) Nachtarbeit (22:00 bis 6:00 Uhr) mit 25%;

c) Samstagsarbeit (00:00 bis 24:00 Uhr) mit 25%;

d) Sonntagsarbeit (00:00 bis 24:00 Uhr) mit 70%;

e) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen (inkl. Ostersonntag, Pfingstsonntag, Heiligabend, Silvester) (00:00 bis 24:00 Uhr) mit 120%.

Die Basis für die Berechnung der Zuschläge ist der für den jeweiligen Mitarbeiter vereinbarte Stundenverrechnungssatz, es sei denn es ist abweichend davon im AÜV eine andere Berechnungsgrundlage vereinbart.

7. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter finden die zwischen dem Arbeitgeberverband iGZ e.V. und der Tarifgemeinschaft der Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Soweit nach Beginn der Laufzeit des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages Erhöhungen der nach Maßgabe dieser Tarifverträge an den Mitarbeiter zu zahlende Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder Aufwandsersatzleistungen wirksam werden, ist der Verleiher berechtigt, den in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Stunden-verrechnungssatz entsprechend zu erhöhen. Der von dem der Höhe des Entgelts des Mitarbeiters abhängige Teil des in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Stunden-verrechnungssatzes beträgt 90%. Die Sätze 1 und 2 finden entsprechende Anwendung, wenn eine Erhöhung der Entgelte usw. aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder aufgrund eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages eintritt. Dem Entleiher bleibt das Recht vorbehalten, den Nachweis zu führen, dass die vorstehend genannten Erhöhungen des Entgelts des Mitarbeiters für den Verleiher jeweils zu keiner bzw. zu einer geringeren Erhöhung der Lohn- und/oder Lohnnebenkosten führen. Ggf. ist der Verleiher lediglich berechtigt, die entsprechend erhöhten Lohn- und Lohnnebenkosten in seine ursprüngliche Kalkulation einzustellen und einen so kalkulierten höheren Stundenverrechnungssatz zu verlangen.

8. Soweit für den an den Entleiher überlassenen Mitarbeiter für die Dauer der Überlassung an den Entleiher Branchenzuschläge zu zahlen sind, ohne dass diese von dem Verleiher kalkuliert worden waren, oder höhere Branchenzuschläge zu zahlen sind, als von dem Verleiher bei Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages kalkuliert, und deren Zahlbarkeit (1.) nach den im Hinblick auf die Anwendbarkeit eines Branchenzuschlagstarifvertrages in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag dokumentierten Informationen des Entleihers für den Verleiher nicht erkennbar war oder (2.) darauf zurückzuführen ist, dass sich diese dokumentierten

Informationen des Entleihers geändert haben, verpflichtet sich der Entleiher, den Verleiher von sämtlichen diesem hierdurch entstehenden Aufwendungen freizustellen; dies gilt insbesondere für etwaige hierdurch begründete Lohnnachzahlungen, nachzuzahlende Sozialversicherungsabgaben, Geldstrafen oder Bußgelder.

9. Im Falle des Verzuges ist der Verleiher berechtigt, dem Entleiher Verzugszinsen in Höhe von mindestens 4 % für das Jahr über dem jeweiligen Basiszinssatz der Deutschen Bundesbank zu berechnen. Nach Ablauf eines Zeitraums von 30 Tagen, ab der in der Rechnung ausgewiesenen Fälligkeit, betragen die Verzugszinsen für das Jahr 5 % über dem Basissatz nach § 1 des Diskontsatz-Überleitungs-Gesetzes vom 9. Juni 1998. Die Geltendmachung eines weitergehenden Verzugsschadens bleibt unberührt. Der Verleiher weist darauf hin, dass er durch die Absicherung aller Forderungen über den Kreditversicherer ATRADIUS dazu verpflichtet ist, Zahlungszielüberschreitungen des Entleihers an ATRADIUS zu berichten.

10. Der Entleiher darf mit Ansprüchen gegen den Verleiher aufrechnen, sofern seine Gegenansprüche unstreitig oder rechtskräftig festgestellt worden sind.

11. Die Mitarbeiter des Verleihers sind nicht zum Inkasso berechtigt.

12. Die Mitarbeiter des Verleihers sind schriftlich zu strengem Stillschweigen über alle Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.

13. Die Mitarbeiter sind sorgfältig und unter Berücksichtigung des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ausgewählt. Dennoch ist der Entleiher gehalten, sich seinerseits von der Eignung des ihm überlassenen Mitarbeiters für die vorgesehene Tätigkeit zu überzeugen und eventuelle Beanstandungen über ihn an den Verleiher zu richten.

14. Stellt der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Mitarbeiter sich nicht für die vorgesehene Tätigkeit eignet und besteht er dem Verleiher gegenüber auf Austausch des Mitarbeiters, werden ihm bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet.

15. Im Übrigen kann der Verleiher nur für die Auswahl einstehen, dass seine Mitarbeiter für den vorgesehenen Einsatz generell geeignet sind und ihre Leistungen entsprechend den gestellten Anforderungen erbringen können. Eine weitergehende Haftung besteht nicht. Reklamationen über die Eignung eines Mitarbeiters sind am Tage ihrer Feststellung, spätestens binnen einer Woche nach der Entstehung des die Reklamation begründenden Umstandes bei ihm geltend zu machen. Verspätete Reklamationen geben dem Kunden keinerlei Ansprüche. Weitergehende Ansprüche, insbesondere Schadenersatzansprüche, gegen den Verleiher sind ausgeschlossen, es sei denn, dass ihm ein Auswahlverschulden nachgewiesen wird. In diesem Fall steht er für etwaige Schäden bis in Höhe der Deckung durch seine Haftpflichtversicherung ein.

16. Der Verleiher kann keine Haftung übernehmen, soweit seine Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten, wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren oder anderen Wertsachen betraut werden. Mit Rücksicht darauf, dass seine Mitarbeiter in den Betriebsräumen und Arbeitsstätten des Entleihers unter dessen Weisung, Aufsicht und Leistungskontrolle tätig werden, kann er nicht für Schäden haften, die seine Mitarbeiter an Gegenständen verursachen, an oder mit denen sie arbeiten, ebenso wenig für sonstige fahrlässige oder vorsätzliche Schadenszufügung durch seine Mitarbeiter. Sofern Sachen oder Personen durch Mitarbeiter des Verleihers während ihrer Tätigkeit für den Entleiher zu Schaden kommen, hat der Entleiher den Verleiher von einer Inanspruchnahme durch Dritte freizustellen.

17. Der Entleiher verpflichtet sich, die Mitarbeiter des Verleihers vor Arbeitsaufnahme gemäß § 12 Abs. 2 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen. Unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der überlassenen Mitarbeiter, hat der Entleiher diese mit den arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie den für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungs- und sonstigen Arbeitsschutzvorschriften vertraut zu machen und für deren Einhaltung zu sorgen. Der Entleiher hat alle Vorrichtungen, Gerätschaften und Räume so einzurichten und zu unterhalten sowie die unter seiner Aufsicht stattfindenden Arbeitsabläufe so zu regeln, dass die Mitarbeiter dauerhaft entsprechend den Arbeitsschutzbestimmungen beschäftigt und gegen Gesundheitsschäden geschützt werden. Der Entleiher ist insbesondere verpflichtet, die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen und auf deren Verwendung zu achten. Soweit der Entleiher gemäß § 5 ArbSchG zu einer Gefährdungsanalyse für die durch unsere Mitarbeiter durchzuführenden Tätigkeit verpflichtet ist, gewährt er den unter Punkt 22 genannten Mitarbeitern des Verleihers Einblick in deren Dokumentation.

18. Soweit die Mitarbeiter des Verleihers während ihrer Tätigkeit im Betrieb des Entleihers chemischen, physikalischen oder biologischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder gefährdende Tätigkeiten im Sinne der Unfallverhütungsvorschrift „BGV A 4“ ausüben, hat der Entleiher unter Zustimmung des Verleihers vor Beginn dieser Tätigkeit die vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen und dem Verleiher die Untersuchungsergebnisse mitzuteilen.

19. Der Entleiher ist verpflichtet, Maßnahmen und Einrichtungen zur Ersten Hilfe gemäß der Unfallverhütungsvorschrift „BGV A 5“ auch für die Mitarbeiter des Verleihers bereitzuhalten.

20. Die Mitarbeiter des Verleihers sind bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft unfallversichert. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher etwaige Arbeitsunfälle seiner Mitarbeiter unverzüglich zu melden. Meldepflichtige Arbeitsunfälle werden grundsätzlich gemeinsam untersucht.

21. Falls die Mitarbeiter des Verleihers aufgrund von mangelhaften bzw. nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen oder -ausrüstungen oder ohne Schutzkleidung die Aufnahme oder die Fortsetzung ihrer Tätigkeit beim Entleiher berechtigterweise ablehnen, schuldet der Entleiher dennoch die vereinbarte Vergütung für die Arbeitszeit, zu der die Mitarbeiter dem Entleiher zur Verfügung standen.

22. Die von der Geschäftsführung des Verleihers beauftragten Personen sowie seine Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind berechtigt und verpflichtet, die Einhaltung dieser Arbeitsschutzverpflichtungen durch Arbeitsplatzbesuche zu überprüfen. Insoweit räumt der Entleiher diesen ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der Mitarbeiter des Verleihers ein.

23. Falls der Mitarbeiter des Verleihers seine Tätigkeit beim Entleiher nicht aufnimmt oder der Tätigkeit fernbleibt, wird der Entleiher unverzüglich den Verleiher unterrichten.

24. Der Verleiher ist berechtigt, seine Leistungen zurückzubehalten, wenn der Entleiher seinen Verpflichtungen aus diesem oder einem früheren Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder aus sonstiger Geschäftsbeziehung ganz oder teilweise nicht erfüllt und der Verleiher ihm bereits eine angemessene Nachfrist zur Erfüllung gesetzt hat.

25. Der Verleiher ist darüber hinaus berechtigt, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen. Ein solcher Grund liegt insbesondere vor, wenn:

• der Entleiher mit seiner Zahlungsverpflichtung aus diesem oder einem früheren Vertrag in Verzug geraten ist und er auch eine angemessene Nachfrist hat verstreichen lassen;

• der Entleiher die Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag verweigert oder sich aus den Umständen ergibt, dass die Erfüllung der Verpflichtungen des Entleihers erheblich gefährdet erscheinen, dass z.B. Zahlungsverpflichtungen aufgrund wesentlicher Verschlechterung der Vermögensverhältnisse des Entleihers durch einen Antrag auf Eröffnung des Konkurs- oder Vergleichsverfahrens, durch Vollstreckungsmaßnahmen, Wechselproteste o.Ä. gefährdet sind oder der Entleiher seine Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt.

• der Entleiher oder eine von ihm eingesetzte Person den Leiharbeitnehmer benachteiligen oder bei Bestehen – weil der Entleiher gesetzlich im AGG vorgeschriebene Maßnahmen nicht ergriffen hat – einer konkrete Befürchtung einer zukünftigen Benachteiligung.

26. Sofern der Entleiher oder ein mit ihm verbundenes Unternehmen gemäß § 15 AktG mit dem Zeitarbeitnehmer vor Beginn, während oder innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung einen Arbeitsvertrag schließt, gilt der Zeitarbeitnehmer als vom Verleiher vermittelt, soweit nicht der Entleiher nachweisen kann, dass der Verleiher für die Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem an den Entleiher überlassenen oder ihm zur Überlassung angebotenen Mitarbeiter nicht ursächlich geworden ist. In Falle der Vermittlung eines Zeitarbeitnehmers gemäß Satz. 1 steht dem Verleiher gegenüber dem Entleiher, soweit nichts anderes schriftlich vereinbart, ein Vermittlungshonorar in Höhe des 288-fachen des für den übernommenen Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich Umsatzsteuer zu. Erfolgt die Übernahme bereits vor der Überlassung, erfolgt die Berechnung aufgrund des angebotenen Stundenverrechnungssatzes. Das Vermittlungshonorar verringert sich für jeden vollen Monat, den der Zeitarbeitnehmer vor der Übernahme an den Entleiher überlassen war, um 1/12. Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des mit dem Zeitarbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrages fällig. Der Entleiher hat dem Verleiher unverzüglich von diesem Vertragsschluss zu unterrichten. Soweit im Angebot nichts anderes vereinbart ist, kann ein überlassener Mitarbeiter nach Ablauf einer Überlassungsdauer von 12 Monaten kostenfrei durch den Entleiher übernommen werden. Falls einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder Teile davon unwirksam sein sollen, wird hierdurch die Wirksamkeit der Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Übrigen nicht berührt. Die Vertragspartner werden alsdann anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dem beabsichtigten Zweck entsprechende Regelung in zulässiger Weise treffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sowie etwaige Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch den Verleiher. Gerichtsstand ist der Sitz des Verleihers.

Stand: 02 / 2024