

## Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

### 1. Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der Firma 7days personal -Vertreter durch den Inhaber Herr Andreas Werner- (Verleiher) und dem Auftraggeber (Entleiher) unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen. Der Verleiher ist im Besitz der Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, erteilt am 30.09.2010, durch die Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen, mit Sitz in Halle.

1.2 Für den Entleiher entfällt die grundsätzliche Dokumentations- und Auskunftspflicht bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, da der Verleiher einzelvertraglich die Anwendung eines Tarifvertrages für Arbeitnehmerüberlassung für seine Mitarbeiter vereinbart hat bzw. von der Ausnahmeregelung gemäß § 3 Abs. 1, Nr. 3, letzter Halbsatz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), Gebrauch macht.

1.3 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden.

1.4 Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen hat der Entleiher vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.5 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

1.6 Abweichungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der besonderen schriftlichen Bestätigung seitens des Verleihers.

### 2. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (8 Stunden).

2.2 Der Vertrag wird vorerst für die Dauer von 18 Monaten abgeschlossen, mit der Option auf Verlängerung, insofern diese tarifvertraglich zulässig ist.

### 3. Abrechnungsmodus

3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen in schriftlicher oder elektronischer Form, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des Entleihers wöchentlich, bzw. bei Einsetzende zur Unterzeichnung vorlegen.

3.2 Der Entleiher ist verpflichtet, die Stunden durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des Verleihers zur Verfügung standen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

3.3 Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von 7 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber dem Verleiher unter Angaben von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der Entleiher ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

3.4 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise. Für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist ausschließlich das betriebliche Arbeitszeitmodell, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, maßgebend unter Berücksichtigung der festgelegten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit. Wobei mindestens die in Punkt 2, Ziffer 2.1. aufgeführten Stunden abzurechnen sind.

3.5 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Stundensatz ist grundsätzlich zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. An- und Abreisekosten sowie Übernachtungskosten bei entfernten Einsatzorten (>100 km vom Sitz des Verleihers) sind vom Entleiher zu tragen, diese werden arbeitstäglich auf den Stundensatz hinzugerechnet.

3.6 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

a.) ab der 41. bis zur 45. Stunde	25%
b.) ab der 45. Stunde	50%
Zuschläge für Überstunden werden grundsätzlich für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche, erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung auf Basis der täglichen Arbeitszeit.	
c.) Samstagsarbeit	25%
d.) Spätschichtarbeit (14:00 bis 22:00 Uhr)	15%
e.) Nachtarbeit (22:00 bis 6:00 Uhr)	25%
f.) Sonntagsarbeit	100%
g.) Feiertagsarbeiten	150%

3.7 Die aufgrund der Tätigkeitsnachweise –in schriftlicher sowie elektronischer Form- erstellten Rechnungen, sind bei Erhalt binnen 7 Tagen ohne Abzug von Skonto fällig. Die überlassenen Mitarbeiter des Verleihers sind nicht berechtigt Zahlungen entgegenzunehmen. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

### 4. Preisgleitklausel

Das Entgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechnen den Verleiher, den Beginn von Verhandlungen über eine neue Preisanpassung zu verlangen.

### 5. Weisungsbefugnis des Entleihers

Der Entleiher ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

### 6. Pflichten des Entleihers

6.1 Der Entleiher ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der Entleiher hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

6.2 Der Entleiher hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.

6.3 Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem Verleiher vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

6.4 Dem Verleiher ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

6.5 Der Entleiher wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen. Der Entleiher wird insbesondere den Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.

6.6 Bei Einsatz der Mitarbeiter beispielsweise in Contschicht-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeitfenstern oder branchenspezifisch umrissenen Sektoren ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme, mitzuteilen.

6.7 Der Auftraggeber sichert zu, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund dem Auftragnehmer unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf.

die Überlassungsverträge anzupassen.

6.8 Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieser Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

### 7. Qualifikationen

7.1 Der Verleiher verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).

7.2 Die dem Entleiher zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom Entleiher beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

7.3 Es obliegt dem Entleiher, sich von der Eignung des bereitgestellten Mitarbeiters für die zu übertragene Tätigkeit zu überzeugen. Der Entleiher kann Mitarbeiter des Verleihers, die ihm fachlich ungeeignet erscheinen, seinen Weisungen nicht nachkommen oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB jederzeit zurückweisen. Bei fachlicher Ungeeignetheit kann die Zurückweisung innerhalb der ersten vier Stunden kostenfrei vorgenommen werden.

7.4 Die Leistungspflicht des Verleihers ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der Verleiher dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der Verleiher für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

7.5 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.

7.6 Der Verleiher verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem Entleiher geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

7.7 Der Entleiher kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB vorliegt.

### 8. Personalvermittlung nach vorheriger Überlassung

8.1 Übernimmt der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den Mitarbeiter aus dem Überlassungsvertrag, so gilt dies als Vermittlung.

8.2 Für diese Vermittlung gilt ein Vermittlungshonorar gemäß nachstehender Punkte als vereinbart:

a.) Überlassung von 0 bis 8 Monaten -> 4 Bruttomonatsgehälter

b.) Überlassung von 9 bis 14 Monaten -> 2 Bruttomonatsgehälter

zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

8.3 Nach einer Überlassungsdauer von mehr als 14 Monaten wird kein Honorar berechnet. Das jeweilige Honorar ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen Mitarbeiter und Entleiher.

8.4 Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

### 9. Haftung

9.1 Da überlassene Mitarbeiter vom Entleiher angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung des Verleihers für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.

9.2 Der Verleiher haftet vielmehr ausschließlich für die Auswahl der Mitarbeiter. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob-fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung. Der Höhe nach ist die Haftung des Verleihers auf das Vierfache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 40 Wochenstunden beschränkt.

9.3 Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher und den Mitarbeiter von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.

9.4 Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadenersatz.

### 10. Kündigung

10.1 Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) kann von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden.

10.2 Die Kündigung bedarf der Schriftform.

10.3 Kündigt der Entleiher nicht fristgerecht, kann der Verleiher 50% des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes unter Berücksichtigung der vereinbarten Wochenarbeitszeit und der vertraglichen Restlaufzeit bei fristgerechter Kündigung ohne Nachweis als Entschädigung fordern.

10.4 Der Verleiher ist berechtigt, den AÜV aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen. Ein solcher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der Entleiher mit seiner Zahlungsverpflichtung aus diesem oder früheren Verträgen in Verzug geraten ist und er auch eine angemessene Nachfrist hat verstreichen lassen, 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 erscheint, beispielsweise Zahlungsverpflichtungen aufgrund wesentlicher Verschlechterung der Vermögensverhältnisse des Entleihers durch einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, durch Vollstreckungsmaßnahmen, Wechselproteste o.ä. gefährdet sind oder der Entleiher seinen Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt.

### 11. Schlussbestimmungen

11.1 Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch den Verleiher. Dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftformerfordernisse.

11.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahe kommt.

11.3 Der Entleiher kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber den Forderungen des Verleihers nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

11.4 Es wird auf die gesetzlichen Regelungen des BGB verwiesen.

11.5 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Erfurt.