

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Die abn personal & organisation GmbH (nachfolgend abn genannt), eingetragen im Handelsregister Hannover unter HRB 207836 ist seit dem 09.12.2014 im Besitz der unbefristeten Erlaubnis im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (nachfolgend AÜG genannt), erteilt durch die zuständige Regionaldirektion Kiel der Bundesagentur für Arbeit. Wegen der besseren Lesbarkeit wird auf die weibliche Form verzichtet.

- Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend AGB genannt) regeln in Ergänzung einzelvertraglicher Bestimmungen die Rechtsbeziehung zwischen abn und dem jeweiligen Entleiher. Der konkrete Leistungsumfang ergibt sich aus dem jeweiligen, schriftlich zwischen abn und dem Kunden abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (nachfolgend AÜV genannt) und diesen AGB.
- abn erklärt, dass sie einzelvertraglich mit ihren Mitarbeitern die Anwendung der zwischen der Tarifgemeinschaft Qualitätsorientierter Zeitarbeitsunternehmer TQZ und der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen geschlossenen Ergänzungstarifvertrag in Anlehnung an den iGZ-Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung sowie der dazugehörigen Branchentarifverträge vereinbart.
- Dem Entleiher ist bekannt, dass abn zur Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet ist, soweit hierfür die Voraussetzungen vorliegen. Hierzu versichert der Entleiher, dass seine im Kundenfragebogen / Branchenzuschläge, als Anlage zum AÜV, gemachten Angaben insbesondere
 - zur Branchenzuordnung des Betriebes und
 - zum Vergleichslohn (Stundenentgelt eines vergleichbaren Stammmitarbeiters) zutreffen.
 Sollten die genannten Angaben nicht zutreffen und ist abn aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Entleiher zum Ersatz sämtlicher abn hierdurch entstehenden Schäden und Folgekosten verpflichtet.
- Arbeitgeber der eingesetzten Mitarbeiter ist gemäß AÜG, mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten die abn GmbH. Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sind ausschließlich mit abn zu vereinbaren. Dem Entleiher obliegt insbesondere die Erteilung konkreter Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften im Sinne der damit verbundenen, durch den Entleiher vor Arbeitsaufnahme ausgeführten, arbeitsplatzbezogenen sicherheitstechnischen Unterweisung. Dem zuständigen Vertriebsmitarbeiter von abn wird ausdrücklich gestattet, zur Wahrnehmung seiner Aufgaben den Arbeitsplatz des überlassenen Mitarbeiters zu besichtigen.
- Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen abn zur Änderung der vereinbarten Konditionen (z.B. Stundenverrechnungssatz, Spesen etc.)
- Nimmt der abn Mitarbeiter seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, so wird abn vom Entleiher hierüber unverzüglich unterrichtet. abn ist bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird abn von der Überlassungsverpflichtung befreit.
- Alle abn Mitarbeiter sind vertraglich zur absoluten Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.
- Dem Entleiher werden durch den eingesetzten abn Mitarbeiter wöchentlich Zeitrachweise vorgelegt. Dieser ist von einem bevollmächtigten Vertreter des Entleihers zu prüfen, mit Datum und Stempel zu versehen und abzuzeichnen. Verweigert der Entleiher unberechtigt diese schriftliche Bestätigung, gilt die Unterschrift des Mitarbeiters als ausreichender Nachweis für die Erbringung der vereinbarten Überlassung und die Rechnungslegung.
- Zuschläge für Überstunden werden grundsätzlich für Stunden berechnet, die über 40 Stunden wöchentlich hinausgehen. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung auf Basis der täglichen Arbeitszeit.

abn berechnet folgende Zuschläge:

Ab der 41.-45. Arbeitsstunde	25%
Ab der 46. Arbeitsstunde	50%
Samstagszuschlag	25%
Wechselschicht	15%
Nachtarbeit (22.00 - 06.00 Uhr)	25%
Sonntagsarbeit	100%
Feiertagsarbeit	150%

 Bei Mehrarbeitszeiten bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit ist der Entleiher verpflichtet, die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen, auf für abn Mitarbeiter einzuhalten. Erforderliche Anträge bei den Aufsichtsbehörden sind gleichfalls auch für die eingesetzten abn Mitarbeiter zu stellen. Eine Kopie der Ausnahmegenehmigung ist abn unverzüglich zuzustellen. Im Falle nicht genehmigungspflichtiger Ausnahmetatbestände verpflichtet sich der Entleiher diese Umstände gegenüber abn schriftlich zu dokumentieren. Der Entleiher übernimmt die Verpflichtung, die überlassenen Arbeitnehmer ausschließlich im Rahmen der gesetzlich zugelassenen Arbeitszeiten zu beschäftigen.
- Ändern sich nach Abschluss des AÜV eine oder mehrere für die Preiskalkulation wichtige Faktoren, auf die abn keinen Einfluss hat (z.B. Tarifierhöhungen des für abn verbindlichen Tarifvertrages, Erhöhungen der Branchenzuschläge, Neuabschluss von Branchenzuschlägen, Erhöhungen der Sozial- und Unfallversicherung, Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes usw.) wird abn den vereinbarten Stundenverrechnungssatz entsprechend um diesen Prozentsatz ab dem auf die Erhöhung folgenden Monat automatisch anheben. Ein Sonderkündigungsrecht besteht nicht.
- Sollte sich in Ausnahmefällen herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass dieser Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.
- Im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung steht abn für die ordnungsgemäße Auswahl ihrer Mitarbeiter in Bezug auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit ein, nicht jedoch für leichte Fahrlässigkeit bei der Mitarbeiterauswahl. abn haftet auch nicht für ein bestimmtes Arbeitsergebnis oder für Schäden, die die Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit verursachen. Soweit rechtlich zulässig, ist jegliche Haftung von abn auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit beschränkt und nach Art und Umfang auf die bestehende Betriebshaftpflichtversicherung sowie in der Höhe auf den vertragstypischen, vorhersehbaren Schaden begrenzt. Es besteht für abn keine Verpflichtung zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Mitarbeiter, auf ihre Richtigkeit hin oder zur Einholung polizeilicher Führungszeugnisse. Es ist dem Entleiher nicht erlaubt, den abn Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten, Wertpapieren, Schmuck oder vergleichbaren Wertgegenständen zu betrauen. Geschieht dies dennoch, liegt die Haftung ausschließlich beim Entleiher.
- Der Entleiher kann gegen abn keine Ansprüche auf Ersatz eines mittelbaren Schadens, gleich aus welchem Rechtsverhältnis, geltend machen. Falls Dritte aus Anlass der Tätigkeit des abn Mitarbeiters Ansprüche gegen abn und ihre Mitarbeiter erheben, ist der Entleiher verpflichtet, abn und ihre Mitarbeiter davon freizustellen.
- Die Rechnungslegung von abn erfolgt auf Grundlage der Zeitrachweise, welche der Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des Entleihers wöchentlich, bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen. Nach Rücksprache sowie Genehmigung durch abn sind alternativ vom Entleiher übermittelte und von abn geprüfte, monatliche Stundenaufstellungen sowie elektronisch erzeugte Stempelzeiten als Leistungsbelege geltend. Dabei sind seitens des Entleihers mindestens die Stunden zu vergüten, die im AÜV als "wöchentliche Arbeitsstunden" vereinbart worden sind. Die Rechnungen sind, ohne Abzug, innerhalb des auf der Rechnung angegebenen Zahlungsziels, zu begleichen. Überlassene Mitarbeiter sind nicht zum Inkasso berechtigt. Forderungen des Entleihers, egal aus welchem Grund, dürfen nicht in Abzug gebracht werden. Die abn ist berechtigt, die Ansprüche aus der Geschäftsverbindung abzutreten. Beanstandungen jeglicher Art sind sofort nach Feststellung, spätestens aber innerhalb von 7 Tagen nach Entstehung, des die Beanstandung begründeten Umstandes schriftlich vorzubringen. Beanstandungen die später eingehen, sind ausgeschlossen. Sollte im Unternehmen des Entleihers ein Arbeitskampf die Arbeitsleistung des durch abn entliehenen Arbeitnehmers an seinem geplanten Arbeitsplatz unmöglich machen, ist der Entleiher trotzdem weiterhin zur vereinbarten Überlassungsvergütung in Höhe der vereinbarten Mindestarbeitszeit verpflichtet. Der entliehene Arbeitnehmer darf nicht an anderer Stelle im Unternehmen des Entleihers als Streikbrecher eingesetzt werden.
- In Fällen, in denen abn Mitarbeiter wegen mangelhafter oder nicht vorhandener Sicherheitseinrichtungen oder Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit ablehnen, haftet der Entleiher gegenüber abn für den dadurch entstandenen Schaden. Die abn Mitarbeiter sind bei der Verwaltungsverbandsmitgliederversicherung Bielefeld versichert. Sollte der Entleiher grob fahrlässig gegen Unfallverhütungsvorschriften verstoßen oder den abn Mitarbeiter nicht arbeitsplatzbezogen, sicherheitstechnisch unterweisen und dadurch einem abn Mitarbeiter Schaden entsteht, so haftet der Entleiher. abn ist berechtigt, jedwede daraus resultierende Schadenersatzansprüche dem Entleiher in Rechnung zu stellen. Sollten die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt werden, haftet der Entleiher gegenüber abn für die dadurch entstandenen Aufwendungen. Eine sofortige fristlose Kündigung durch abn ist möglich. Der Entleiher stellt abn auf Anfrage die nach ArbSchG §§5 und 6 erforderliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen zur Verfügung. Bei internen Arbeitsplatzumsetzungen innerhalb des Einsatzbetriebes verpflichtet sich der Entleiher, abn sofort zu informieren um abn eine neue Arbeitsplatzbeziehung zu ermöglichen. Der Entleiher garantiert ferner, die Stellung vorgeschriebener Einrichtungen und Maßnahmen zur Ersten Hilfe, hierzu zählt ausdrücklich auch eine ausreichende Anzahl an Ersthelfern vor Ort.
- Der Mitarbeiter kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum bis zu Einsatzdauer von 6 Monaten mit einer Frist von 7 Kalendertagen abgemeldet werden. Ab dem 7. Monat Einsatzdauer beträgt die Abmeldefrist 14 Kalendertage. Können abn Mitarbeiter infolge von Arbeitsmangel nicht eingesetzt werden, stellt abn dem Entleiher die entsprechend verbleibenden Arbeitstage bis zur Abmeldefrist (wöchentlich 35,00 Stunden) in Rechnung.
- abn ist berechtigt, ihre Leistungen zurückzubehalten, wenn der Entleiher seine Verpflichtungen aus diesem oder einem früheren AÜV oder aus sonstiger Geschäftsbeziehung zu abn ganz oder teilweise nicht erfüllt und abn bereits eine angemessene Nachfrist zur Erfüllung gesetzt hat.
- abn ist darüber hinaus berechtigt, den AÜV aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen. Ein solcher Grund liegt insbesondere vor wenn
 - der Entleiher mit seiner Zahlungspflicht aus diesem oder einem früheren AÜV 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, 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.
- Ein Einzelauftrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von einer Kalenderwoche gekündigt werden. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie schriftlich gegenüber abn ausgesprochen wird.
- Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob die ihm überlassenen Mitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des §18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft dies zu, so teilt der Entleiher diesen Befund abn unverzüglich mit. Der Entleiher verpflichtet sich, abn zu unterrichten, ob der zu überlassene Mitarbeiter nach Kenntnis des Entleihers innerhalb der letzten drei Monate und wenn zutreffend, über welchen Zeitraum, bei dem Entleiher direkt oder über eine dritte Firma im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung angestellt war. Unvollständige oder unrichtige Angaben und deren Rechtsfolge, die im Hinblick auf die im AÜG seit dem 01. April 2017 eingeführte Höchstüberlassungsdauer zu deren Überschreitung führen, gehen zu Lasten des Entleihers.
- Der Entleiher informiert abn unverzüglich, sobald ein entliehener Mitarbeiter die Höchstüberlassungsdauer überschritten und insofern eine Festhalteerklärung abgegeben hat. Soweit die Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer und die abgegebene Festhalteerklärung nicht durch abn zu vertreten ist, behält sich abn vor, Schadenersatzansprüche gegenüber dem Entleiher geltend zu machen. Ansprüche seitens des Entleihers aufgrund einer Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer sind ausgeschlossen, soweit kein Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit seitens abn vorliegt.
- Sollte der Entleiher seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht aus Punkt 3 und Punkt 21, dieser AGB nicht nachkommen, so ist abn von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Mitarbeiters auf Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden freigestellt. abn verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.
- Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist der Entleiher verpflichtet, geeignete vorbeugende Maßnahmen zu treffen die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- Kommt zwischen dem Entleiher oder mit einem ihm verbundenen Unternehmen (z.B. Beteiligungsverhältnis, Konzernverhältnis, Subunternehmen, etc.) und dem abn Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Überlassung oder innerhalb von 12 Monaten danach ein eigenständiges Arbeitsverhältnis zustande, so gilt dieses als von abn vermittelt. Dies gilt ebenso für die durch abn auf digitalem oder schriftlichem Wege per Profil und/oder persönlich vorgestellten Mitarbeiter oder Bewerber, mit dem es zu einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher bzw. mit einem ihm verbundenen Unternehmen (z.B. Beteiligungsverhältnis, Konzernverhältnis, Subunternehmen etc.) kommt. Im Falle einer solchen Übernahme aus, oder im Anschluss an die Arbeitnehmerüberlassung erhält abn ein Übernahmehonorar gemäß folgender Tabelle:

Überlassung von bis zu drei Monaten	= 2,0 Bruttomonatsgehälter
Überlassung von bis zu sechs Monaten	= 1,5 Bruttomonatsgehälter
Überlassung von bis zu neun Monaten	= 1,0 Bruttomonatsgehälter
Überlassung von bis zu zwölf Monaten	= 0,5 Bruttomonatsgehälter

 Die Übernahme nach zwölf Überlassungsmonaten ist kostenfrei. Das Bruttomonatsgehalt berechnet sich aus dem zu erzielenden Gesamt-Bruttogehälte einnehmenden inkl. Weihnachts-, und Urlaubsgeld, Sonderzahlungen, Erfolgsbeteiligungen, Prämien, Provisionen, geldwerter Vorteil eines Dienstwagens, etc., beim Entleiher auf Grundlage des geschlossenen Arbeitsvertrages dividiert durch 12 Monate. Um die korrekte Abrechnung des Übernahmehonorars zu ermöglichen, verpflichtet sich der Entleiher gegenüber abn alle Teile des mit dem Mitarbeiter geschlossenen Arbeitsvertrages einschließlich sämtlicher vergütungsrelevanter Zusatzvereinbarungen offenzulegen, aus dem alle zugesagten Gehaltsbestandteile zu ersehen sind. Die Provision ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber.
- Alle notwendigen Daten werden erfasst und im Rahmen dieses Vertrages weitergegeben. Die gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes sind gewährleistet.
- Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch die abn GmbH. 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 Bestimmung wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahe kommt.
- Als Gerichtsstand ist Hannover vereinbart.