

Allgemeine Geschäftsbedingungen ROFAH Personalvermittlung GmbH

Diese Bedingungen gelten für alle - auch zukünftigen - Geschäftsbeziehungen zwischen nachfolgend ROFAH Personalvermittlung GmbH - als Verleiher* und dem jeweiligen Entleiher unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1. Grundsatz

Vertragliche Beziehungen bestehen ausschließlich zwischen Verleiher und Entleiher, sodass von dem Arbeitnehmer-überlassungsvertrag abweichende Vereinbarungen wirksam nur mit ROFAH, nicht mit den Mitarbeitern getroffen werden können. ROFAH ist Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer und erfüllt die Arbeitgeberpflichten gegenüber den Mitarbeitern wie Entlohnung, Gewährung von Urlaub u.a. aufgrund der zwischen ROFAH und den Mitarbeitern bestehenden Arbeitsverhältnisse.

2. Drehtürklausel

Der Entleiher ist vor jeder Überlassung verpflichtet zu prüfen, ob der zu überlassende Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzern-mäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, teilt der Entleiher dies ROFAH unverzüglich mit. Beide Vertragspartner können angesichts der daraus resultierenden Rechtsfolgen des Equal Treatment entscheiden, ob es bei der Überlassung bleiben soll und ggf. die Arbeitnehmerüberlassungsverträge anpassen.

3. Arbeitsanweisungen

Bei der Tätigkeit unterliegen die überlassenen Mitarbeiter den Arbeitsanweisungen des Entleihers. Der Entleiher ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der Entleiher hat sicherzustellen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden. Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit ROFAH vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen gegebenenfalls eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

4. Einsatz der Mitarbeiter

Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen. Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden. Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen hat der Entleiher vor Arbeitsaufnahme beizubringen. Änderungen des Einsatzortes, des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsaufgabe sind mit ROFAH vorher abzustimmen. Sofern eine Änderung ohne Zustimmung von ROFAH erfolgt ist, ist ROFAH berechtigt, den Mitarbeiter ohne Einhaltung einer Frist abzurufen oder den Stundenverrechnungssatz der Veränderung entsprechend anzupassen.

5. Wertgegenstände

Der Entleiher wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen, es sei denn, dies ist ausdrücklich vertraglich vereinbart. Der Entleiher wird insbesondere den Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen. Eine Haftung seitens ROFAH ist insoweit ausgeschlossen.

6. Zurückweisung von Mitarbeitern

Sollte der Entleiher mit den Leistungen eines überlassenen Mitarbeiters unzufrieden sein, kann er innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit den Mitarbeiter zurückweisen. Der Entleiher kann den Mitarbeiter sofort zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der ROFAH zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde. Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung unter detaillierter Angabe der Gründe gegenüber ROFAH erfolgen.

ROFAH ist im Übrigen berechtigt, den überlassenen Mitarbeiter jederzeit aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen gegen einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zu ersetzen. ROFAH ist dabei bemüht, die Belange des Entleihers zu berücksichtigen.

7. Ersatz von Mitarbeitern

Nimmt der Leiharbeitnehmer die vereinbarte Arbeit nicht oder nicht zeitgerecht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, hat der Entleiher den Verleiher unverzüglich nachweislich darüber zu unterrichten. Der Verleiher ist dann berechtigt und nur bei schriftlichem Verlangen des Entleihers auch verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies trotz Bemühens seitens ROFAH nicht möglich, wird ROFAH für die Zeiten von der Überlassungspflicht befreit, in denen der Leiharbeitnehmer unentschuldigt fehlt.

8. Arbeitskampf

Sollte der Entleiher von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist ROFAH 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. ROFAH ist insoweit auch berechtigt, vom Vertrag zurückzutreten.

9. Faktura

Während der Dauer des Vertrages geleistete Arbeiten überlassender Mitarbeiter gelten im Verhältnis zum Entleiher als Leistung von ROFAH und sind zu vergüten; entgegenstehende Vereinbarungen zwischen dem Entleiher und den Mitarbeitern sind unwirksam und lassen die Pflicht des Entleihers zur Zahlung der Vergütung unberührt.

Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Die auf die Stundenverrechnungssätze zu zahlenden Zuschläge sind im AÜV vereinbart. Soweit schriftlich nichts anderes vereinbart ist, werden die Mitarbeiter dem Entleiher wöchentlich mindestens 35 Stunden, täglich durchschnittlich mindestens 7,0 Stunden reiner Arbeitszeit überlassen, die zu vergüten ist.

Bei Berechnung des Fahrgeldes, der Fahrzeit und der Auslösung ist die Entfernung zwischen der Betriebsstätte von ROFAH und dem Einsatzort maßgebend und werden zwischen ROFAH und Mitarbeiter vereinbart. Überlassene Mitarbeiter sind verpflichtet, wöchentlich einen Stundennachweis vorzulegen. Die Richtigkeit dieser Nachweise bestätigt der Entleiher durch seine Unterschrift. Die Stundennachweise sind Grundlage der Rechnungen, die ROFAH wöchentlich erstellt. Sollte der Entleiher die Unterschrift schuldhaft verhindern, ist ROFAH berechtigt, die von dem Mitarbeiter geleisteten und bestätigten Stunden zu berechnen. Die Rechnungen sind 7 Tage nach Rechnungsdatum ohne Abzug zur Zahlung fällig. Sollte die Zahlung nicht bei Fälligkeit eingegangen sein, kann ROFAH aufgrund des eingetretenen Verzuges Verzugszinsen in Höhe von 8 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz berechnen (§ 288 Abs. 2 BGB).

Gerät der Entleiher in Zahlungsverzug, ist ROFAH berechtigt, sämtliche offenen Rechnungen sofort fällig zu stellen und von dem Entleiher die sofortige Bezahlung oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. ROFAH ist gleichzeitig berechtigt, die überlassenen Mitarbeiter zurückzuhalten.

Die Aufrechnung oder die Geltendmachung von Zurückbehaltungsrechten gegenüber der Forderung von ROFAH ist ausgeschlossen; das gilt nicht für unbestrittene oder rechtskräftig festgestellte Forderungen.

Dem Entleiher ist es untersagt, Rechte aus den Verträgen mit ROFAH an Dritte zu übertragen.

10. Preiserhöhungen

ROFAH ist berechtigt, die Stundenverrechnungssätze nach billigem Ermessen zu erhöhen. Dies gilt insbesondere, wenn sich die von ROFAH an den Leiharbeitnehmer zu zahlende Vergütung nach Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen erhöht. Beabsichtigte Preiserhöhungen wird ROFAH dem Entleiher anzeigen. Die Erhöhung wird zwei Wochen nach Zugang der Anzeige beim Entleiher wirksam. Der Entleiher ist berechtigt, den Vertrag binnen einer Woche nach Zugang der Anzeige zum Termin der Preiserhöhung zu kündigen.

11. Haftung ROFAH

ROFAH haftet für die richtige Auswahl der Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit, und zwar mit eigenüblicher Sorgfalt, da überlassene Mitarbeiter von dem Entleiher angeleitet und beaufsichtigt werden. Entsprechend ist die Haftung von ROFAH für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter und damit für Schäden, die sie in Ausübung und anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen, ausgeschlossen.

Die Haftung beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzungen der Auswahlverpflichtung. Der Höhe nach ist die Haftung von ROFAH auf das Fünffache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 35 Wochenstunden beschränkt.

Für alle sonstigen Schäden aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Haftungstatbestände, wie Verzug, Unmöglichkeit, Pflichtverletzung oder unerlaubte Handlung, haften ROFAH bzw. seine Erfüllungsgehilfen ebenfalls nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet ROFAH bei eigenem oder Verschulden seiner Mitarbeiter nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Erheben Dritte Ansprüche aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der Entleiher verpflichtet, ROFAH und den Mitarbeiter von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.

Behauptet der Entleiher eine Pflichtverletzung durch ROFAH aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, hat der Entleiher die Pflichtverletzung seitens ROFAH schriftlich darzulegen und zu beweisen.

12. Haftung Entleiher

Der Entleiher ist verpflichtet, gegenüber ROFAH wahrheitsgemäße Angaben zu machen. Des Weiteren ist der Entleiher ROFAH gegenüber verpflichtet, Änderungen im Rahmen der Überlassung unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Der Entleiher stellt ROFAH insoweit von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:

- einer fehlerhaften Zuordnung der Branchenzugehörigkeit,
- der Nennung eines falschen Vergleichsentgelts,
- der Unterlassung der Mitteilung über die Änderung des Vergleichsentgelts,
- wegen einer fehlenden oder fehlerhaften Mitteilung über betriebliche Vereinbarungen zu Gunsten von Zeitarbeitnehmern,
- wegen des Einsatzes des überlassenen Mitarbeiters in einem anderen Betrieb des Entleihers,
- des Austausches des Mitarbeiters innerhalb des Betriebes und der Beschäftigung des Mitarbeiters mit anderen als den vereinbarten Tätigkeiten sowie
- wegen Verstößen gem. Ziff. 2 AGB. Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet den Entleiher zum Schadenersatz.

13. Reklamationen

Reklamationen jeder Art sind unverzüglich, spätestens aber innerhalb von sieben Tagen nach Entstehen des die Reklamation begründenden Umstandes anzuzeigen. Nach Ablauf dieser Frist sind Reklamationen ausgeschlossen. Jede Art von Ersatzansprüchen des Entleihers verjähren auch nach fristgerechter Anzeige spätestens nach sechs Monaten seit Entstehen.

14. Kündigung

Der Vertrag kann auch bei bestimmter Dauer beiderseits mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus einem wichtigen Grund bleibt unberührt. Gründe für eine fristlose Kündigung können insbesondere sein:

- Eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Entleiher,
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung einer Mitteilung über Änderungen des Vergleichsentgelts,
- eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen,
- der Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einem anderen Betrieb des Entleihers, der Austausch des Mitarbeiters innerhalb des Betriebes und die Beschäftigung des Mitarbeiters mit anderen als den vereinbarten Tätigkeiten,

- die unterlassene Prüfung der vorherigen Mitarbeiter-tätigkeit beim Entleiher oder eines konzernmäßig verbundenen Unternehmens.

Die Kündigung muss schriftlich gegenüber ROFAH erfolgen. Die überlassenen Mitarbeiter sind nicht zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen berechtigt.

15. Vermittlungsprovision

Kommt es während der Dauer eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen dem Entleiher oder eines mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmens und dem Mitarbeiter von ROFAH zum Abschluss eines Arbeitsvertrages, gilt dies unwiderleglich als Personalvermittlung.

Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag schließt. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsvertrages nicht auf der vorangegangenen Überlassung beruht. ROFAH hat in beiden Fällen Anspruch auf die Zahlung einer Vermittlungsprovision gegenüber dem Entleiher.

Die Vermittlungsprovision ist mit Abschluss des Arbeitsvertrages fällig.

Der Entleiher ist verpflichtet, ROFAH unaufgefordert mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Sollte ROFAH im Streitfall Indizien glaubhaft machen, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass kein Arbeitsverhältnis geschlossen wurde.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind gleichermaßen provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Die Vermittlungsprovision beträgt

- a) das 360-fache des Stundenverrechnungssatzes für Hilfskräfte,
- b) das 380-fache des Stundenverrechnungssatzes für Kräfte mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung oder fachspezifischer Qualifikation und mehrjähriger aktueller Berufserfahrung,
- c) das 400-fache für Fachkräfte mit mindestens 3-jähriger Ausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung, sowie
- d) das 420-fache für alle höher qualifizierten Fachkräfte.

Es ist der Stundenverrechnungssatz ohne Berücksichtigung eines Branchenzuschlags maßgeblich.

16. Schriftformgebot

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden der Vereinbarung sowie der Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu deren Wirksamkeit ausschließlich der schriftlichen Bestätigung durch ROFAH. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformgebot.

17. Gerichtsstand / Geltendes Recht

Für Vollkaufleute ist der Gerichtsstand der Geschäftssitz von ROFAH. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

18. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Bedingungen unwirksam sein, bleiben die Bestimmungen im Übrigen gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für die Vereinbarungen des Überlassungsvertrages.

Stand: 25.02.2017

*Es wird zur besseren Lesbarkeit im Text nur die männliche Sprachform verwandt. Der Text gilt unter Berücksichtigung des AGG für männliche und weibliche Personen.