

Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Ehrenberg & Wehrmann stellt dem Kunden auf Grundlage von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen vorübergehend Mitarbeiter:innen am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nur anerkannt, soweit sie mit den AGB übereinstimmen.

1. Erlaubnis, Tarifbindung

Ehrenberg & Wehrmann ist im Besitz einer Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 AÜG. Für die Ehrenberg & Wehrmann-Mitarbeiter:innen finden die zwischen dem Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossenen Tarifverträge Anwendung.

2. Stellung der Mitarbeiter:innen

Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Mitarbeiter:innen dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter nicht begründet.

3. Einsatz

Die von Ehrenberg & Wehrmann zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Insbesondere ist es dem Kunden untersagt, die Mitarbeiter:innen mit der Beförderung von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Nimmt der Mitarbeiter seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, ist Ehrenberg & Wehrmann bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird Ehrenberg & Wehrmann von der Überlassungsverpflichtung befreit. Ist der Kunde mit den Leistungen des Mitarbeiters berechtigterweise nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung unter Angabe der Gründe zurückweisen. In diesem Falle erfolgt keine Inrechnungstellung der Arbeitszeit. In Fällen der Zurückweisung sowie bei unvorhergesehenem Ausfall des Mitarbeiters, z.B. infolge von Krankheit ist Ehrenberg & Wehrmann berechtigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen personellen Ersatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird Ehrenberg & Wehrmann von seiner Leistungspflicht befreit. Ehrenberg & Wehrmann ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

4. Pflichten der Ehrenberg & Wehrmann Personaldienstleistungen GmbH

Ehrenberg & Wehrmann wird allen Pflichten eines Arbeitgebers nachkommen und insbesondere Lohnsteuer und Sozialabgaben ordnungsgemäß abführen. Ehrenberg & Wehrmann und die überlassenen Ehrenberg & Wehrmann-Mitarbeiter:innen sind zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten des Entleiher verpflichtet. Die Parteien verpflichten sich, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

5. Pflichten des Kunden

Der Kunde versichert, im Besitz der notwendigen behördlichen Genehmigungen zu sein und die für seinen Betrieb geltenden arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere nach dem Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz, einzuhalten. Der Kunde verpflichtet sich, Ehrenberg & Wehrmann -Mitarbeiter:innen nur am vereinbarten Einsatzort und im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit einzusetzen. Vor Beginn der Beschäftigung, beziehungsweise bei Veränderungen im Arbeitsbereich des Ehrenberg & Wehrmann -Mitarbeiters, wird dieser vom Kunden über alle Gefahren sowie über die getroffenen Sicherheitsmaßnahmen und vorhandenen Sicherheitseinrichtungen unterrichtet. Bei Arbeitsunfällen von Ehrenberg & Wehrmann -Mitarbeiter:innen ist der Entleiher verpflichtet, Ehrenberg & Wehrmann unverzüglich zu benachrichtigen, damit die Unfallmeldung nach § 193 SGB VII vorgenommen werden kann. Der Entleiher gestattet Ehrenberg & Wehrmann nach vorheriger Absprache den Zutritt zum Arbeitsplatz, um sich von der Einhaltung der sicherheitstechnischen Maßnahmen zu überzeugen.

6. Stornierung, Verrechnungssatz, Rechnungsstellung

Die Stornierung einer Bestellung ist nur bis zu 4 Werktagen vor Einsatzbeginn kostenfrei möglich. Bei einer Stornierung zwischen 3 und 1 Tagen vor Einsatzbeginn werden 50 % des Stundenverrechnungssatzes für die geplante Dauer berechnet. Bei einer Stornierung bis zu 8 Stunden vor Einsatzbeginn werden 100 % des Stundenverrechnungssatzes für die geplante Dauer berechnet.

Der Verrechnungssatz basiert auf der 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag). Soweit im Überlassungsvertrag nicht anderweitig vereinbart, werden zusätzlich zum Verrechnungspreis daher folgende Zuschläge zuzüglich Umsatzsteuer berechnet. Überstunden ab der 40.01 Stunde; 25 %; Feiertagsarbeit 100 %; Samstagsarbeit 15 %; Schichtarbeit 5 %; Nachtarbeit 25 %; Sonntagsarbeit 50 %. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr geleistete Arbeit. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen. Dies gilt nicht für Zuschläge aufgrund der Dauer der Überlassung. Bei einer Überlassungsdauer von 9 Monaten erhöht sich der Verrechnungssatz automatisch um 3 %. Bei einer Überlassungsdauer von 12 Monaten erhöht sich der Verrechnungssatz automatisch um 5 %. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter in den Anwendungsbereich eines Tarifvertrages über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung fällt. Die Rechnungsstellung durch Ehrenberg & Wehrmann erfolgt aufgrund vom Entleiher wöchentlich abzuzeichnender Stundennachweise; darin sind alle Stunden zu bescheinigen, die der Ehrenberg & Wehrmann-Mitarbeiter dem Entleiher zur Verfügung stand. Ehrenberg & Wehrmann rechnet wöchentlich ab, wobei die Rechnungen innerhalb 7 Tagen nach Rechnungsstellung ohne Abzug zur Zahlung fällig sind.

7. Leistungshindernisse

Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung, sowie bei höherer Gewalt kann Ehrenberg & Wehrmann die Erfüllung ihrer Verpflichtungen verweigern und wird insoweit von der Pflicht zur Leistung befreit. Ehrenberg & Wehrmann ist in diesen Fällen berechtigt, die Einzelaufträge mit einer Frist von 1 (einem) Werktag zu kündigen. Im Falle eines Arbeitskampfes überlässt Ehrenberg & Wehrmann keine Mitarbeiter.

8. Haftung

Ehrenberg & Wehrmann haftet nur für die ordnungsgemäße Auswahl seiner Mitarbeiter:innen in Bezug auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit. Ehrenberg & Wehrmann haftet nicht für die Ausführung von Arbeiten durch den Mitarbeiter:innen sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Die Haftung von Ehrenberg & Wehrmann ist begrenzt auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grobe fahrlässige Verletzung dieser Auswahlverpflichtung entstehen. Der Zeitarbeitnehmer übt seine Tätigkeit unter Leitung und Aufsicht des Entleiher aus. Ehrenberg & Wehrmann haftet daher nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Falls Dritte aus Anlass der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers Ansprüche gegen Ehrenberg & Wehrmann oder deren Zeitarbeitnehmer erheben, ist der Entleiher verpflichtet, Ehrenberg & Wehrmann und deren Zeitarbeitnehmer freizustellen. Der Entleiher darf den Zeitarbeitnehmer nicht mit Geldangelegenheiten, Wertpapieren, Schmuck und sonstigen Wertgegenständen betrauen. Geschieht dies dennoch, liegt die Haftung ausschließlich beim Entleiher.

9. Vermittlung / Übernahmen

Der Begriff des Entleiher / Kunden umfasst innerhalb Ziffer 9 auch mit dem Entleiher / Kunden verbundene Unternehmen

9.1. Direkte Personalvermittlung (= Vermittlung)

Schließt der Entleiher/Kunde vor der Überlassung mit einem von Ehrenberg & Wehrmann vorgestellten Bewerber / Mitarbeiter (m/w/d) einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag, so erhält Ehrenberg & Wehrmann ein Vermittlungshonorar in Höhe von 22% der zwischen dem Entleiher/Kunden und dem Bewerber/Mitarbeiter (m/w/d) vereinbarten Jahresbruttovergütung zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Die Jahresbruttovergütung umfasst alle Zahlungen, die innerhalb eines Jahres im Rahmen des Arbeitsverhältnisses an den Bewerber / Mitarbeiter erfolgen, einschließlich Gratifikationen, Urlaubsgeld, Boni etc. Die Vermittlungsprovision wird bei Vertragsantritt des Vermittelten fällig. Der Entleiher/Kunde verpflichtet sich, Ehrenberg & Wehrmann unverzüglich nach Vertragsschluss mit dem Bewerber (m/w/d) das Bruttojahresgehalt mitzuteilen.

9.2. Indirekte Personalvermittlung (= Übernahme)

Geht der Entleiher mit einem der Mitarbeiter:innen von Ehrenberg & Wehrmann während eines bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisses oder bis zu sechs Monate danach ein Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis ein, erhält Ehrenberg & Wehrmann ein Vermittlungshonorar entsprechend der ununterbrochenen Überlassungsdauer beim Entleiher. Besteht zwischen der Anstellung des Mitarbeiters (m/w/d) und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Verleiher dennoch berechtigt, ein Vermittlungshonorar zu verlangen, wenn die vorangegangene Überlassung ursächlich für die Anstellung gewesen ist. Es wird grundsätzlich vermutet, dass die Überlassung für die Anstellung Mitarbeiters (m/w/d) ursächlich gewesen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dem Entleiher wird gestattet, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungspflicht zu befreien. Das Gleiche gilt für Mitarbeiter:innen, die nach Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisses als freier Mitarbeiter (m/w/d) oder als Selbständiger (m/w/d) überwiegend für den Entleiher tätig werden. Das Überwiegen einer Tätigkeit für den Entleiher wird vermutet. Soweit nicht anders vereinbart, erhält der Verleiher folgendes Vermittlungshonorar: Überlassungsdauer bis 6 Wochen 20% des Bruttojahresgehaltes, nach 6 Wochen Überlassungsdauer 21 % des Bruttojahresgehaltes, nach 3 Monaten Überlassungsdauer 9 % des Bruttojahresgehaltes, nach 5 Monaten Überlassungsdauer 5 % des Bruttojahresgehaltes, nach 7 Monaten Überlassungsdauer 3 % des Bruttojahresgehaltes, nach 9 Monaten Überlassungsdauer 1 % des Bruttojahresgehaltes. Bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr. Das Vermittlungshonorar berechnet sich dabei auf Grundlage des aktuellen Bruttojahreslohnes gemäß nachstehender Formel: 12 Monate x 151,67 Stunden x aktuelle Lohnkosten des Mitarbeiters je Stunde.

Die Lohnkosten beinhalten den Gesamt-Stundenlohn inkl. zuletzt gültiger Zulagen/Zuschläge und gesetzlicher/tariflicher Abgaben. Das jeweilige Vermittlungshonorar versteht sich zzgl. der gesetzlichen MwSt.

Der Anspruch auf die Vermittlungsprovision entsteht unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt der Übernahme des Mitarbeiters noch ein Arbeitsverhältnis mit Ehrenberg & Wehrmann besteht. Im Fall von Übernahmen in ein Ausbildungsverhältnis wird der jeweils sich ergebende Honorarsatz zu 50% angewendet. Im Fall von Übernahmen in ein Praktikumsverhältnis (entgeltlich wie auch unentgeltlich) wird ein Pauschal-Honorar in Höhe von 500 Euro (zzgl. MwSt.) abgerechnet.

10. Kündigung

Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge können beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum Wochenende gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein solcher wichtiger Grund liegt insbesondere vor bei einer fortgesetzten oder wiederholten Verletzung der Vertragspflichten trotz vorangegangener schriftlicher Abmahnung oder bei einer wesentlichen Verschlechterung in den Vermögensverhältnissen einer Vertragspartei (beispielsweise Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens, erfolglose Pfändung oder erheblicher Rückstand fälliger Zahlungsverpflichtungen). Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine gegenüber einem Zeitarbeitnehmer ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

11. Anpassung des Vertrages bei einer Änderung der gesetzlichen Bestimmungen

der für Ehrenberg & Wehrmann gültigen Tarifverträge oder der Rechtsprechung verpflichten sich die Parteien, die betroffenen Vertragsbedingungen entsprechend anzupassen. Soweit tarifliche Entgelterhöhungen oder andere Umstände, die nicht von Ehrenberg & Wehrmann zu vertreten sind, zu einer Kostensteigerung führen, kann Ehrenberg & Wehrmann die Verrechnungssätze entsprechend anpassen.

12. Erfüllungsort, Gerichtsstand Vertragsänderungen oder -ergänzungen

bedürfen der Schriftform, dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel. Mündliche Nebenabreden sind unwirksam. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sein oder werden, so wird die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Die betroffene Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, die dem angestrebten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Erfüllungsort ist der Sitz der jeweiligen Ehrenberg & Wehrmann-Niederlassung. Ausschließlicher Gerichtsstand ist Hamburg. Es gilt deutsches Recht unter Ausschluss des Internationalen Privatrechts.