

Allgemeine Geschäftsbedingungen

HenterPersonal Verwaltungs-GmbH mit allen angeschlossenen Unternehmen, im Folgenden HenterPersonal genannt, für die Arbeitnehmerüberlassung und die Personalvermittlung, Stand 01/2024.

Die AGBs sind Bestandteil sämtlicher HenterPersonal Angebote und Verträge. Abweichende Vereinbarungen, insbesondere widersprechende Geschäftsbedingungen von Auftraggebern sowie Nebenabreden bedürfen der ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung von HenterPersonal.

HenterPersonal ist im Besitz der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nach §§ 1 Abs. 1 und 2 Abs. 4 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), ausgestellt von der Regionaldirektion Düsseldorf.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Rechtsstellung der HenterPersonal Mitarbeiter

Durch den Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen HenterPersonal und Entleiher, im Folgenden Kunde genannt, wird kein Vertragsverhältnis zwischen Mitarbeitern und Kunde begründet. HenterPersonal bleibt in jeder Hinsicht Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist vor Überlassungsbeginn schriftlich abzuschließen.

Weisungsbefugnis gegenüber HenterPersonal Mitarbeitern

Während der Überlassungsdauer im jeweiligen Kundenbetrieb unterstehen die HenterPersonal Mitarbeiter der Aufsicht und den Weisungen des Kunden. Ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung von HenterPersonal dürfen HenterPersonal Mitarbeiter allerdings nicht mit der Beförderung oder dem Inkasso von Geld beauftragt werden. Pflichten, die sich aus BGB § 618 ergeben, übernimmt der Kunde vollumfänglich. Vor allem versichert der Kunde, die HenterPersonal Mitarbeiter an den Arbeitsplätzen sicherheitstechnisch zu unterweisen.

Auswahl und Einsatz der HenterPersonal Mitarbeiter

HenterPersonal überprüft die erforderlichen Mitarbeiter-Qualifikationen gemäß Anforderungsprofil des Kunden sorgfältig, so dass der HenterPersonal Mitarbeiter in der Lage ist, die Arbeiten beim Kunden in geeigneter Weise zu verrichten. Ändern sich die Anforderungen (Änderung der Tätigkeit) an die zu verrichtenden Arbeiten oder soll der HenterPersonal Mitarbeiter umgesetzt werden (Änderung des Einsatzortes), so ist der Kunde zur umgehenden Mitteilung an HenterPersonal verpflichtet. HenterPersonal überprüft in diesem Fall, ob weitergehende Maßnahmen getroffen werden müssen. Sofern keine berechtigten Interessen des Kunden widersprechen, kann HenterPersonal die Ausführung der Tätigkeit an einen anderen, genauso qualifizierten Mitarbeiter übertragen.

Arbeitsschutz

Der Kunde trägt, unbeschadet der Pflichten von HenterPersonal, gemäß § 11 Absatz 6 AÜG dafür Sorge, dass für alle HenterPersonal Mitarbeiter am jeweiligen Beschäftigungsort die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. Der Kunde führt Gefährdungsbeurteilungen nach Vorgabe des Arbeitsschutzgesetzes durch und dokumentiert diese entsprechend. Auf Wunsch darf diese Dokumentation von HenterPersonal eingesehen werden. Ebenso wird HenterPersonal oder dessen Fachkraft für Arbeitssicherheit der Zugang zum Arbeitsort von HenterPersonal Mitarbeitern nach Absprache gewährt. Im Kundenbetrieb stehen Maßnahmen und Einrichtungen zur Ersten Hilfe zur Verfügung.

Vor Arbeitsbeginn wird der Kunde HenterPersonal über notwendige Pflichtvorsorgeuntersuchungen und notwendige persönliche Schutzausrüstung informieren.

Im Falle eines Arbeitsunfalls wird die betreuende Niederlassung von HenterPersonal umgehend informiert. Meldepflichtige Arbeitsunfälle werden stets vom Kunden und von HenterPersonal gemeinsam untersucht. Die schriftliche Mitteilung an die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft übernimmt HenterPersonal.

Nachweis der Arbeitszeit eines HenterPersonal Mitarbeiters zur Rechnungslegung

Als wöchentliche Arbeitszeit gilt die Arbeitszeit beim Kunden. HenterPersonal Mitarbeiter legen dem Kunden zum Einsatzende, ansonsten jeweils freitags einen Stundennachweis über die geleisteten Arbeitsstunden zur Unterschrift vor. Der Kunde unterzeichnet den Nachweis und bestätigt damit die Richtigkeit der Angaben. Kann ein Stundennachweis nicht unterschrieben werden und erfolgt keine schriftliche Mitteilung unter Angaben von Gründen an HenterPersonal, so ist HenterPersonal berechtigt, die Stunden gegenüber dem Kunden abzurechnen. Im Falle einer elektronischen Zeiterfassung der geleisteten Stunden entfällt der schriftliche Stundenbeleg.

Tarif und Branchentarifverträge

Das Vertragsverhältnis zwischen HenterPersonal und HenterPersonal Mitarbeitern basiert auf dem iGZ-Tarifvertrag. Der Tarifvertrag ist geschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband iGZ e. V. und der Tarifgemeinschaft der Mitgliedsgewerkschaften des DGBs.

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) ist zum 1. Dezember 2023 erloschen. Der iGZ ist zusammen mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) nach dem Umwandlungsgesetz auf den Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP) verschmolzen. Alle Rechte und Pflichten des iGZ sind auf den GVP als dessen Gesamtrechtsnachfolger übergegangen. Dies gilt ebenso für die zwischen dem iGZ und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge Zeitarbeit.

Ebenso finden die geschlossenen Branchentarifverträge für bestimmte Branchen auf die Mitarbeiter von HenterPersonal Anwendung. Entstehen Änderungen in der Tarifzugehörigkeit des Kunden oder in den sonstigen für Zeitarbeitnehmer relevanten Vereinbarungen, so informiert der Kunde HenterPersonal unaufgefordert. Hierzu gibt der Kunde Auskunft darüber, welcher Branche er angehört und welche Tarifverträge oder sonstigen betrieblichen Vereinbarungen Anwendung finden. Die Auskunft erstreckt sich auch auf das Stundenentgelt, das einem vergleichbaren Mitarbeiter beim Kunden gezahlt wird.

Der Kunde ist für die Richtigkeit der an HenterPersonal weitergegebenen Informationen verantwortlich.

Zuschläge

Mehrarbeitszuschläge werden auf Wochenbasis berechnet. Folgende Zuschläge gelten im Allgemeinen:

Mehrarbeit:	25 %	Spätschicht (14.00 – 22.00 Uhr):	15 %
Nachtarbeit (22.00 – 06.00 Uhr):	25 %	Sonntagsarbeit:	50 %
Feiertagsarbeit:	100 %	Hohe Feiertage:	150 %

Mitteilungspflicht des Kunden zur Vorbeschäftigung

Zur Einhaltung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist der Kunde verpflichtet mitzuteilen, ob ein vorgestellter HenterPersonal Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung beim Kunden (oder einem verbundenen Unternehmen) festangestellt, oder in den letzten drei Monaten vor Überlassungsbeginn als Zeitarbeitnehmer beschäftigt war.

Wendet der Kunde eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag mit vom AÜG abweichenden Höchstüberlassungsdauern oder Vorbeschäftigungsprüfungen an, weist der Kunde vor Überlassungsbeginn diese mittels Vorlage der entsprechenden Tarifverträge/ Betriebsvereinbarungen nach.

Sofern ein Kunde über die beschriebenen Informationen keine, fehlerhafte, unzutreffende, unvollständige oder verspätete Angaben macht und sich daraus Lohnforderung eines HenterPersonal Mitarbeiters ergeben, ist HenterPersonal berechtigt, den Stundenverrechnungssatz neu zu berechnen und rückwirkend anzupassen.

Streik

Im Fall eines legalen Streiks im Kundenunternehmen stellt HenterPersonal kein Personal für die Dauer des Arbeitskampfes. Sollte sich ein Streik anbahnen, informiert der Kunde HenterPersonal unverzüglich.

Geheimhaltung und Datenschutz

Der Kunde akzeptiert hiermit, personenbezogene Daten gemäß EU-DSGVO und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und sonstigen datenschutzrechtlichen Vorschriften zu verarbeiten.

Sofern personenbezogene Daten übermittelt wurden und keine Überlassung/ Personalvermittlung zustande kommt sichert der Kunde zu, diese Daten unverzüglich zu löschen. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung personenbezogener Daten besteht nach Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages fort.

Zwischen HenterPersonal und Kunde besteht Einigkeit, dass zu keinem Zeitpunkt Details aus den Verträgen, der Preiskalkulation oder sonstige Unternehmensgeheimnisse an Dritte weitergegeben werden dürfen.

Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

In der ersten Woche kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einer Frist von einem Werktag, bis zum Ende des ersten Monats mit einer Frist von drei Werktagen und ab dem zweiten Monat der Überlassung mit einer Frist von 5 Werktagen gekündigt werden. Samstage sowie Sonn- und Feiertage zählen nicht als Werktage.

Vergütung und Abrechnung

Rechnungen werden auf Wochenbasis erstellt. Die ausgewiesenen Rechnungsbeträge sind stets netto und verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Sie werden 5 Tage nach Rechnungseingang ohne Abzug fällig. Im Fall eines Zahlungsverzugs hat HenterPersonal das Recht die Dienstleistung bis zur vollständigen Bezahlung einzustellen und kann Ansprüche gemäß § 288 BGB geltend machen. Ein Zahlungsverzug liegt auch ohne Mahnung durch HenterPersonal vor. Eventuelle Reklamationen an Rechnungen müssen innerhalb von drei Monaten schriftlich eingehen.

Eine Erhöhung der Preise bleibt vorbehalten, wenn nach Vertragsabschluss tariflich bedingte Lohnerhöhungen eintreten oder weitere Umstände, die HenterPersonal nicht zu vertreten hat, eine Verteuerung herbeiführen. Eine eventuelle Erhöhung tritt zwei Wochen nach schriftlicher Ankündigung einer Preiserhöhung in Kraft.

Gilt kein Branchentarifvertrag, so erhöht sich der Stundenverrechnungssatz nach 9-monatiger ununterbrochener Überlassungsdauer eines bestimmten HenterPersonal Mitarbeiters um 1,5% und um 3% nach 12-monatiger ununterbrochener Überlassungsdauer.

Eventuelle vom Kunden veranlasste Fahrtkosten oder Kosten für Dienstreisen eines HenterPersonal Mitarbeiters, werden dem Kunden nach jeweiligem Aufwand in Rechnung gestellt.

Übernahme von überlassenen Mitarbeitern

Begründet der Kunde oder ein mit ihm verbundenes Unternehmen während oder innerhalb von 3 Monaten nach der Überlassung eines HenterPersonal Mitarbeiters mit diesem ein Arbeitsverhältnis, wird eine Vermittlungsvergütung fällig. Berechnungsgrundlage der Gebühr ist das Bruttomonatsgehalt, das der Mitarbeiter beim Kunden oder dem mit ihm verbundenen Unternehmen erhält. Mindestens aber das Gehalt zwischen HenterPersonal und HenterPersonal Mitarbeiter. Die Vermittlungsprovision beträgt bis zum Ablauf des dritten Monats der Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter und vom vierten bis zum Ablauf des sechsten Monats der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter. Zwischen dem siebten und 9. Monat der Überlassung werden 1,5 Bruttomonatsgehälter berechnet. Bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats entsteht eine Übernahmegebühr von 1 Monatsgehalt. Ebenfalls wird 1 Bruttomonatsgehalt berechnet, bei Abschluss eines Arbeitsvertrages bis zu drei Monaten nach erfolgter Überlassung. Ab dem 13. Monat einer Überlassung, ist eine Übernahme kostenfrei.

Personalvermittlung

Bei Einstellung eines vorgestellten Bewerbers ohne vorherige Überlassung, wird innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten nach erfolgter Vorstellung eine Vermittlungsvergütung i. H. v. 30 % des zukünftigen Bruttojahresgehalts beim Kunden fällig. Der Kunde ist hierbei verpflichtet, Auskunft über das mit dem HenterPersonal Mitarbeiter oder dem von HenterPersonal vorgestellten Bewerber vereinbarte Bruttomonats- bzw. Bruttojahresgehalt mit Begründung des Arbeitsverhältnisses zu erteilen.

Haftung

HenterPersonal zeichnet verantwortlich für die ordnungsgemäße Auswahl der überlassenen Mitarbeiter. Die Haftung für Auswahlverschulden beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung entstehen. Die Höhe der Haftung für sämtliche daraus entstehende Schäden ist auf einen maximalen Betrag von insgesamt 3.000.000 Euro pro Kalenderjahr begrenzt. Für weitergehende Ansprüche haftet HenterPersonal nicht. Dies gilt jedoch nicht für Todesfälle oder Körperschäden. Eine Haftung von HenterPersonal für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der Mitarbeiter oder für Schäden, die diese am Arbeitsgerät oder bei der ihnen übertragenen Arbeit verursachen, ist aufgrund der Übertragung der Weisungsbefugnis während der Überlassung auf den Entleiher ausgeschlossen. Ebenfalls ist eine Haftung von HenterPersonal ausgeschlossen, wenn dem überlassenen Mitarbeiter die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wird.

Gerichtsstand und Erfüllungsort

Erfüllungsort ist der Sitz der zuständigen Niederlassung von HenterPersonal. Als Gerichtsstand wird Gummersbach vereinbart.