

Allgemeine Überlassungsbedingungen (AÜB)

Der **Yakabuna GmbH** - nachfolgend Verleiher genannt - ist durch Bescheid der Agentur für Arbeit vom 11.06.2015 - die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erteilt worden.

1. Geltungsbereich dieser Bedingungen

(1) Die nachfolgenden Bedingungen sind Bestandteil aller - auch zukünftigen - Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträge des Verleiher auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung.
(2) Abweichende Vereinbarungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und sowohl vom Verleiher als auch vom Besteller (Entleiher) unterschrieben sind. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede.

2. Angebote/Vertragsschluss

(1) Die Angebote des Verleiher erfolgen als Aufforderung zur Abgabe einer Bestellung auf der Grundlage dieser Bedingungen.
(2) Verträge bedürfen der Schriftform und werden für den Verleiher erst dann verbindlich, wenn eine vom Entleiher unterzeichnete Vertragsurkunde beim Verleiher vorliegt.

3. Rücktritt/Leistungsbefreiung

(1) Der Verleiher kann ganz oder teilweise vom Vertrag zurücktreten, wenn und soweit die Überlassung von Arbeitskräften durch außergewöhnliche Umstände dauernd oder zeitweise erschwert wird. Als solche außergewöhnlichen Umstände gelten insbesondere ein Arbeitskampf, gleich, ob im Betrieb des Entleiher oder beim Verleiher, hoheitliche Maßnahmen usw. Das Rücktrittsrecht besteht nicht, wenn der Verleiher die außergewöhnlichen Umstände zu vertreten hat.
(2) Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, ist der Verleiher vom Entleiher hiervon **umgehend** zu unterrichten. Der Verleiher ist berechtigt und nur bei schriftlichem Verlangen des Entleiher auch verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies trotz Bemühens des Verleiher nicht möglich, wird der Verleiher für die Zeiten von der Überlassungspflicht befreit, in denen der Leiharbeitnehmer unentschuldigt fehlt. Eine Schadensersatzverpflichtung des Verleiher wegen unentschuldigter Fehls des Leiharbeitnehmers ist ausgeschlossen.

4. Arbeitsverhältnis

(1) Der Verleiher ist Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).
(2) Während des Arbeitseinsatzes untersteht der Leiharbeitnehmer den Weisungen des Entleiher. Der Entleiher darf dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören. Insbesondere ist es dem Entleiher untersagt, ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Verleiher, den Leiharbeitnehmer mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Entleiher gegenüber dem Leiharbeitnehmer die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. So hat der Entleiher sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der »Ersten Hilfe« gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Entleiher vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen. Soll der Leiharbeitnehmer zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Entleiher diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren. Der Entleiher ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleiher. Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter vom Entleiher eingeräumt.
(3) Der Auftraggeber ist verpflichtet, uns unverzüglich zu unterrichten, wenn dem Mitarbeiter andere Tätigkeiten als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt übertragen werden. In diesem Fall sind wir berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen, wenn dem Mitarbeiter wegen der Änderung der Tätigkeit ein höheres Entgelt zusteht.
(4) Ändert der Auftraggeber den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Einsatzort und entstehen hierdurch für uns höhere Aufwendungen, sind wir berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen oder diese Aufwendungen ersetzt zu verlangen.
(5) Betreibt der Entleiher selbst eine Arbeitnehmerüberlassungsfirma oder besitzt er die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, so ist es ihm ausdrücklich **untersagt, den Leiharbeitnehmer weiter zu verleihen (Kettenarbeitsverhältnis)**.
(6) Unser Mitarbeiter darf nicht in einem Betrieb, der dem Baugewerbe im Sinne des § 1 b AÜG angehört, für Tätigkeiten eingesetzt werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Sofern ein solcher Einsatz gleichwohl erfolgt, haftet der Auftraggeber uns gegenüber für die hierdurch entstehenden Schäden und Aufwendungen.

5. Arbeitsunfälle

Der Entleiher ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Verleiher sofort anzuzeigen und die Einzelheiten auch schriftlich mitzuteilen.

6. Verschwiegenheit

(1) Der Verleiher sowie der überlassene Leiharbeitnehmer sind zur Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Entleiher verpflichtet.
(2) Der Mitarbeiter ist vertraglich verpflichtet, über alle Geschäftsgeheimnisse des Auftraggebers Verschwiegenheit zu wahren. Der Auftraggeber hat uns vor Einsatzbeginn zu informieren, wenn es gemäß § 5 BDSG erforderlich ist, den Mitarbeiter schriftlich zur Wahrung dieses Datengeheimnisses zu verpflichten.
(3) Der Auftraggeber verpflichtet sich, die ihm im Rahmen der Überlassung des Mitarbeiters bekannt werdenden persönlichen Daten des Mitarbeiters vertraulich zu behandeln und dafür Sorge zu tragen, dass Dritten diese Daten nicht bekannt werden.

7. Zurückweisung

(1) Ist der Entleiher mit den Leistungen des Leiharbeitnehmers nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen, ohne zu einer Vergütung verpflichtet zu sein.
(2) Zu einem späteren Zeitpunkt kann der Entleiher den Leiharbeitnehmer mit Wirkung für die nächste Schicht nur dann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu einer personen- und/oder verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung berechtigen würde.
(3) Der Entleiher kann den Leiharbeitnehmer zu jeder Zeit mit sofortiger Wirkung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückweisen wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses (§ 626 BGB) berechtigen würde.
(4) Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher unter Angabe der Gründe erfolgen.

8. Austausch eines Leiharbeitnehmers

(1) In den Fällen der Zurückweisung nach § 7 ist der Verleiher berechtigt, einen anderen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer zu überlassen. Eine **Verpflichtung** dieser Art trifft den Verleiher aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Leiharbeitnehmer nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.
(2) Der Verleiher ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Arbeitnehmer auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Der Verleiher ist dabei bemüht, die besonderen Interessen und Verhältnisse im Betrieb des Entleiher zu berücksichtigen.

9. Vergütung

(1) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, gelten die genannten Preise freibleibend und ohne Zuschläge. Grundlage der Berechnung der nachstehenden Zuschläge ist die im Unternehmen des Entleiher geltende regelmäßige tägliche/wöchentliche Arbeitszeit.
(2) Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind nach individuell im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu vereinbarenden Zuschlägen zu vergüten; Die Überstundenberechnung bezieht sich immer auf die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag) bzw. anteilig bei einem kürzeren Einsatz. Diese erfolgt jeweils ab der im Vertrag benannten vollendeten Wochenstunde. Bei der

Berechnung der Zuschläge sind darüber hinaus die normalen Feiertage von den besonderen (Weihnachtsfeiertage, 1. Januar, Osterfeiertage, 1.Mai) zu unterscheiden.

(3) Schichtarbeit liegt immer dann vor, wenn im Betrieb des Entleiher regelmäßig in Wechsel-schicht gearbeitet wird. Weitere Zulagen bedürfen einer besonderen Vereinbarung. Beim Zusammentreffen von Überstunden-, Samstags- Sonn- und Feiertagszuschlägen ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu vergüten. Schicht- und Nachtzuschläge sind dagegen zusätzlich zu zahlen. Der Verleiher ist berechtigt, die Preise nach billigem Ermessen zu erhöhen. Beabsichtigte Preiserhöhungen wird der Verleiher 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. Fahrtkosten und Auslösen sind nur nach gesonderter Vereinbarung zu vergüten.
(4) Handelt es sich bei dem Entleiher um einen Betrieb auf den die Anwendung der Branchentarifverträge fällt und teilt der Entleiher dem Verleiher dies nicht mit, kann der Verleiher den Verrechnungssatz entsprechend den Vergütungsstufen x der Differenz zum Entgelt des Leiharbeitnehmers in Bezugnahme des ursprünglich verhandelten Verrechnungssatzes, auch rückwirkend, in Rechnung stellen.

10. Zahlung

Abgerechnet wird, soweit dies nicht anderes vereinbart ist, wöchentlich. Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Zeitchweise des Leiharbeitnehmers. Die Zeitchweise werden dem Entleiher wöchentlich bzw. bei einer Einsatzdauer unterhalb einer Woche unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt und sind von diesem unverzüglich abzuzeichnen. Die vom Verleiher erteilten Rechnungen sind, soweit im Vertrag nichts anderes vereinbart, binnen 7 Tagen nach Eingang der Rechnungen (2 Tage Postlaufzeit) fällig und zahlbar ohne jeden Abzug. Reklamationen sind nur binnen 10 Tagen nach Rechnungseingang möglich.
Der Leiharbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt. Gerät der Entleiher in Zahlungsverzug, so ist der Verleiher unbeschadet seiner weiteren unter § 14 Ziff. 3 festgelegten Rechte befugt, sämtliche offenen - auch gestundeten - Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Entleiher den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Darüber hinaus ist er berechtigt, vom Tage des Verzugs an für jede Mahnung eine Mahngebühr in Höhe von 10,00 € sowie Verzugszinsen in Höhe der jeweiligen Kontokorrentzinsen zu verlangen. Das Recht auf sofortige Fälligkeitstellung steht dem Verleiher ebenso zu, wenn in den Vermögensverhältnissen des Entleiher eine wesentliche Verschlechterung eintritt.

11. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht

Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber dem Verleiher aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

12. Abtretung

Der Entleiher ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit dem Verleiher an Dritte zu übertragen.

13. Gewährleistung/Haftung

(1) Der Verleiher haftet ausschließlich für die ordnungsgemäße, sorgfältige Auswahl der Leiharbeitnehmer zu den vertraglich festgelegten Tätigkeiten sowie für die nachgewiesenen Qualifikationen. Der Verleiher ist nicht verpflichtet, zu prüfen, ob die vorgelegten Zeugnisse rechtmäßig erlangt wurden.
(2) Der Verleiher haftet jedoch **nicht** für die Ausführung der Arbeiten durch den Leiharbeitnehmer, **insbesondere nicht für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht**.
(3) Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben. Für eigenes Verschulden haftet der Verleiher nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Haftung für die sorgfältige Auswahl des Arbeitnehmers als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, positive Vertragsverletzung, Verschulden bei Vertragschluss, etc.).
(4) Im Falle einer Haftung des Verleiher ist diese auf einen Betrag von 1.000.000,00 € (i.W. Eine Million Euro) begrenzt.

14. Kündigung

(1) Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er von beiden Parteien mit einer Frist von fünf (Bank-)Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden.
(2) Macht der Verleiher in den Fällen der Ziffer 7. nicht von seinem Recht auf Austausch des Leiharbeitnehmers Gebrauch, (Ziff. 8 Abs. 1), kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.
(3) Der Verleiher ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Entleiher im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 10 Satz 7 und 9 (sofortige Fälligkeitstellung) nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche des Verleiher auf Schadensersatz etc.
(4) Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Eine nur dem Leiharbeitnehmer mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

15. Gerichtsstand

Soweit der Entleiher Vollkaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle, sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ergebenden Streitigkeiten - auch im Wechsel-, Scheck-, und Urkundenprozess - der Hauptsitz des Verleiher.

16. Teilunwirksamkeit

Sollten Teile dieser Bedingungen unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Punkte erhalten. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine rechtlich zulässige Bestimmung zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt. Entsprechendes gilt, wenn sich innerhalb dieser Bedingungen eine Vertragslücke herausstellt.

17. Vermittlungsprovision

(1) Bei Übernahme des Leiharbeitnehmers aus der Überlassung durch den Entleiher oder ein mit ihm nach § 18 AktG verbundenes Unternehmen steht dem Verleiher eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision ist nach dem Bruttomonatsgehalt, das der Mitarbeiter nach der Übernahme erzielt, wie folgt gestaffelt:

- Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision 2 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme vom vierten bis sechsten Monat beträgt die Provision 1,5 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme vom siebten bis neunten Monat beträgt die Provision 1 Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme vom zehnten bis zwölften Monat beträgt die Provision ein halbes Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr.

Die Provision ist zzgl. der jeweils geltenden gesetzlichen Umsatzsteuer zu zahlen.

(2) Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Leiharbeitnehmers mit dem Entleiher und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Verleiher dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dabei ist es irrelevant ob zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen wird.

Satz 1 und Satz 2 finden auch dann Anwendung, wenn das Anstellungsverhältnis des Leiharbeitnehmers mit einem mit dem Entleiher nach § 18 AktG verbundenen Unternehmen zustande kommt. Dem Entleiher steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

(3) Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher auf Verlangen mitzuteilen, ob und wann er mit dem Leiharbeitnehmer einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat und welches Bruttomonatsgehalt mit dem Leiharbeitnehmer vereinbart ist.