

## 1 Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten bei der Arbeitnehmerüberlassung durch die at-work Fachpersonal GmbH & Co. KG (nachfolgend at-work). Sie gelten in Verbindung mit einem Einzel- oder Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag im Sinne von § 12 AÜG. Es gelten ausschließlich unsere Liefer- und Zahlungsbedingungen, mit denen sich unser Kunde bei Auftragserteilung einverstanden erklärt, und zwar ebenso für zukünftige Geschäfte, auch wenn nicht ausdrücklich auf sie Bezug genommen wird, sie aber dem Besteller bei einem von uns bestätigten Auftrag zugewandt sind. Wird der Auftrag abweichend von unseren Liefer- und Zahlungsbedingungen erteilt, so gelten auch dann nur unsere Liefer- und Zahlungsbedingungen, selbst, wenn wir nicht widersprechen. Abweichungen gelten also nur, wenn sie von uns ausdrücklich schriftlich anerkannt worden sind.

## 2 Erlaubnis, Tarifbindung

at-work ist Inhaberin einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zuletzt ausgestellt durch die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen am 23.07.2010. at-work ist Mitglied im Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP). Für die Zeitarbeiter von at-work finden die iGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung und ergänzende betriebliche Vereinbarungen Anwendung.

## 3 Pflichten von at-work

at-work verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, das heißt insbesondere, sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgemäß zu leisten. Die von at-work überlassenen Mitarbeiter sind vertraglich zur Geheimhaltung verpflichtet.

## 4 Pflichten des Entleiher

Der Entleiher versichert, im Besitz der notwendigen behördlichen Genehmigungen zu sein und die für seinen Betrieb geltenden arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere nach dem Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz einzuhalten. Im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit stellt der Entleiher at-work einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

Der Entleiher verpflichtet sich, at-work-Mitarbeiter nur am vereinbarten Einsatzort und im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit einzusetzen.

Der Entleiher versichert, dass die von ihm gemachten Angaben über Einsatzbetrieb, insbesondere über Branchenzugehörigkeit, angewandte Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, Meldung bei der Handwerkskammer, an einen vergleichbaren Arbeitnehmer gezahltes regelmäßiges Stundenentgelt oder die zur Ermittlung des Equal-Pay gemachten Angaben und betriebliche Vereinbarungen über Leistungen für Zeitarbeitsbeschäftigte vollständig und korrekt sind. Entsprechende Änderungen während des Überlassungszeitraums wird er at-work rechtzeitig mitteilen und alle notwendigen Informationen zukommen lassen.

## 5 Arbeitsrechtliche Beziehung / Leistungsabwicklung / Streik

Der Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiter und dem Verleiher. at-work ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. at-work sichert zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zu at-work stehen (kein Kettenverleih).

Für die Dauer des Einsatzes obliegt dem Entleiher die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Zeitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit at-work vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen.

Nimmt der von at-work überlassene Mitarbeiter seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, so ist at-work bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird at-work von der Überlassungspflicht frei.

Wenn dem Entleiher die Leistungen eines Zeitarbeitnehmers nicht genügen und er at-work während der ersten 8 Stunden nach Arbeitsantritt des Zeitarbeitnehmers davon unterrichtet, wird ihm at-work im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten eine Ersatzkraft stellen.

Der Entleiher darf Zeitarbeiter von at-work nicht tätig werden lassen, sofern sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Der Entleiher informiert at-work unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskampfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen.

## 6 Abrechnung

Bei sämtlichen von at-work angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. at-work wird dem Entleiher wöchentlich eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

Mitarbeiter von at-work werden dem Entleiher wöchentlich, zum Monatsende und zum Einsatzende einen Zeitaufweis vorlegen. Dieser ist von einem bevollmächtigten Vertreter des Entleiher zu prüfen und abzuzeichnen. Können die Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleiher zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

Sofern nichts anderes vereinbart ist, werden für Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit folgende Zuschläge zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer berechnet:

Überstunden Montag-Freitag	25 %
Nachtarbeit zwischen 22:00-06:00 Uhr	25 %
Spätschichtzulage	15 %
Arbeit an Samstagen für die 1. und 2. Stunde	25 %
Arbeit an Samstagen ab der 3. Stunde	50 %
Arbeit an Sonntagen	50 %
Arbeit an Feiertagen	100 %

Basis für die Berechnung der Überstundenzuschläge ist die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit. Beim Zusammentreffen von Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschlägen wird jeweils der höhere Zuschlag berechnet.

Rechnungen von at-work sind innerhalb von sieben Tagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zu bezahlen. Befindet sich

der Kunde uns gegenüber mit irgendwelchen Zahlungsverpflichtungen im Verzug, so werden alle bestehenden Forderungen sofort fällig. Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Entleiher auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet einen Verzugszins in Höhe von 5 % über dem jeweiligen Basiszins. at-work ist berechtigt, die Ansprüche aus unseren Geschäftsverbindungen abzutreten.

Sämtliche Zahlungen sind mit schuldbefreiender Wirkung ausschließlich an die VR Factoring GmbH, Platz der Republik 6, 60325 Frankfurt am Main, zu leisten, an die wir unsere gegenwärtigen und zukünftigen Ansprüche aus unserer Geschäftsverbindung abgetreten haben.

Zur Erfüllung unseres Factoring-Vertrages (Abtretung unserer Forderungen und Übergabe des Debitorenmanagements) werden wir folgende Daten an das Finanzierungsinstitut VR Factoring weiterleiten:

- Namen und Anschrift unserer Debitoren
- Daten unserer Forderungen gegenüber unseren Debitoren (insbesondere Bruttobetrag und Fälligkeitsdatum)
- Ggf. Namen von Ansprechpartnern und Kontaktdaten unserer Debitoren (Telefonnummer, E-Mail-Adresse) in deren Hause zur Abstimmung der Debitorenbuchhaltung.

Die VR Factoring wird die Firmendaten der Debitoren an Auskunftteufen und Warenkreditversicherer weitergeben sowie an deren Auftragsverarbeiter (IT-Datenverarbeitung, Druckdienstleister etc.). Die weiteren Einzelheiten zur Datenverarbeitung ergeben sich aus der „Aufklärung Datenschutz“ der VR Factoring GmbH, die Sie online unter <http://www.vr-factoring/Datenschutz> einsehen und herunterladen können.

Die von at-work überlassenen Mitarbeiter sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von at-work ausgestellten Rechnungen berechtigt.

### 7 Haftung

at-work haftet bezüglich der überlassenen Mitarbeiter nur für die ordnungsgemäße Auswahl im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung entstehen. Für weitergehende Ansprüche haftet at-work nicht. Der Zeitarbeitnehmer übt seine Tätigkeit unter Leitung und Aufsicht des Entleihers aus. at-work 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 at-work und deren Zeitarbeitnehmer erheben, ist der Entleiher verpflichtet, at-work und deren Mitarbeiter davon freizustellen. Der Entleiher kann gegen at-work keine Ansprüche auf Ersatz eines mittelbaren oder unmittelbaren Schadens, gleich aus welchem Rechtsgrund, geltend machen.

Beanstandungen jeglicher Art sind sofort nach Feststellung, spätestens binnen 7 Tagen nach Entstehung des die Beanstandung begründeten Umstands, schriftlich vorzubringen. Beanstandungen, die später eingehen sind ausgeschlossen. Im Falle rechtzeitiger und berechtigter Beanstandung ist eine etwaige Haftung von at-work auf Nachbesserung als solche unter Ausschluss aller sonstigen Ansprüche, namentlich solcher auf Schadensersatz, beschränkt.

Sofern der Entleiher gegen seine Informations- und Mitteilungspflichten gemäß Ziffer 4 dieser AGB verstößt, ist er zum Ersatz sämtlicher at-work hierdurch entstehender Schäden verpflichtet. Dies gilt insbesondere im Falle der Nachgewäh-

rung von Vergütungsansprüchen der eingesetzten Mitarbeiter. Der Entleiher darf den Zeitarbeitnehmer nicht mit Geld- oder Wertpapierangelegenheiten und sonstigen Wertgegenständen betrauen. Geschieht dies dennoch, liegt die Haftung ausschließlich bei dem Entleiher.

### 8 Kündigung

Ein Auftrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Arbeitstagen (Mo.-Fr.) gekündigt werden, sofern im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nichts anderes vereinbart wurde. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber einem verantwortlichen Personalberater von at-work ausgesprochen wird. Eine gegenüber einem Zeitarbeitnehmer ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Befindet sich der Entleiher mit der Bezahlung von Rechnungen von at-work in Verzug oder bestehen begründete Zweifel an dessen Bonität, so ist at-work berechtigt, den Auftrag fristlos zu kündigen und die Zeitarbeitnehmer sofort abziehen.

### 9 Übernahme / Personalvermittlung nach vorheriger Arbeitnehmerüberlassung

Begründet der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen mit einem an ihn von at-work überlassenen Zeitarbeitnehmer oder mit einem von at-work zur Überlassung vorgeschlagenen Zeitarbeitnehmer ein Beschäftigungsverhältnis, so gilt dies als Personalvermittlung und at-work kann eine Vermittlungsprovision beanspruchen. Das Vermittlungshonorar steht at-work auch dann zu, wenn es innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung zu einem Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher bzw. einem mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen und dem von at-work überlassenen Zeitarbeitnehmer kommt.

Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen at-work und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Soweit im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ausdrücklich eine abweichende Vereinbarung getroffen wurde, beträgt die Vermittlungsprovision bei direkter Übernahme sowie bei Übernahme innerhalb der ersten drei Monate nach Beginn der Überlassung 3,0 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats nach Beginn der Überlassung 2,0 Bruttomonatsgehälter und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter. Der Entleiher verpflichtet sich, at-work den Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem von at-work überlassenen oder vorgeschlagenen Zeitarbeitnehmer unverzüglich anzuzeigen und die Höhe des mit dem übernommenen Zeitarbeitnehmer vereinbarten Bruttomonatsgehalts in geeigneter Form nachzuweisen.

### 10 Allgemeine Vereinbarungen

Eine Aufrechnung durch den Kunden mit Gegenansprüchen ist ausgeschlossen, es sei denn, die Gegenansprüche sind unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts durch den Kunden ist ausge-

## Allgemeine Geschäftsbedingungen 3 | 3

---

geschlossen, es sei denn, es beruht auf demselben Vertragsverhältnis oder die Gegenansprüche sind unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

at-work ist berechtigt die Verrechnungssätze nach billigem Ermessen anzupassen, sofern sich aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen die an die eingesetzten Mitarbeiter zu zahlende Vergütung erhöht.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, über die Ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Zusammenarbeit als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen des Datenschutzes. Vertragsänderungen, -ergänzungen und Änderungen dieser AGB bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden sind unwirksam.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein oder werden, so wird die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt. Die Parteien werden die unwirksamen Bestimmungen durch wirksame Vereinbarungen ersetzen, die dem angestrebten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommen.

Erfüllungsort ist der Sitz des zuständigen Büros von at-work.

Als Gerichtsstand wird Münster/Westf. vereinbart.

Die Vertragsbeziehung unterliegt ausschließlich dem deutschen Recht, insbesondere dem Bürgerlichen Gesetzbuch und Handelsgesetzbuch. Die Bestimmungen des UN-Kaufrechts finden keine Anwendung.