

AGB - Allgemeine Geschäftsbedingungen

SMI GmbH
Am Gierath 26
40885 Ratingen
Geschäftsführer: Gordon Schnee



Eingetragen im Handelsregister beim Amtsgericht Düsseldorf HRB 56983
Steuernummer: 147/5940/0775
USt-Id-Nr.: DE 8196150

1. Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für die Geschäftsbeziehungen zwischen SMI GmbH (Verleiher) nachfolgend abgekürzt VL genannt, und dem AUFTRAGGEBER (Entleiher) – abgekürzt AG genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) und der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe § 8 Abs. 2 und 4 Satz 2 AÜG. Damit entfällt die grundsätzliche Dokumentationsverpflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG.

Der Manteltarifvertrag zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) und der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes beinhaltet punktuelle EQUAL PAY – Elemente. Diesbezüglich wird auf 5.6 dieser Bedingungen verwiesen.

1.3 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden.

1.4 Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.5 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

1.6 Abweichungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der besonderen schriftlichen Bestätigung seitens des PD.

2. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

Die Überlassungshöchstdauer beträgt 18 Monate.

3. Abrechnungsmodus

3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AGs bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.

3.2 Der AG ist verpflichtet, die Stunden durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des VL zur Verfügung standen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

3.3 Grundlage für die Berechnung ist der im Angebot vereinbarte Stunden- bzw. Tagessatz. Der Preis ist grundsätzlich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen.

4. Weisungsbefugnis des AG

Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

5. Pflichten des AG

5.1 Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

5.2 Der AG hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.

5.3 Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem PD vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

5.4 Dem VL ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

5.5 Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen; der AG wird insbesondere den Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.

5.6 Bei Einsatz der Mitarbeiter beispielsweise in Contischicht-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeitfenstern oder branchenspezifisch umrissenen Sektoren ist der AG verpflichtet, dem VL die im Betrieb des AG für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme, mitzuteilen.

6. Pflichten des VL

6.1 Der VL verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).

6.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

6.3 Sollte der AG von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist VL 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.

6.4 Der PD verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

6.5 Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

7. Haftung

7.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung von VL für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.

7.2 VL haftet vielmehr ausschließlich für die Auswahl der Mitarbeiter, und zwar mit eigenüblicher Sorgfalt. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob-fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung. Der Höhe nach ist die Haftung von VL auf das Fünffache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 40 Wochenstunden beschränkt.

7.3 Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, VL und den Mitarbeiter von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.

7.4 Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadenersatz.

8. Vertragsklausel - Aufrechnung

8.1 Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch VL. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.

8.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt.

8.3 Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

8.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Ratingen.