

Allgemeines

Für sämtliche von der rapid personal-leasing GmbH (im Folgenden: rapid) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn die rapid nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

1. Vertragsabschluss

Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot der rapid nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Rahmen- oder Einzel Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für die rapid keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeiter den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit der rapid eine gesonderte Vereinbarung treffen.

Die rapid erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Die rapid ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Der Auftraggeber sichert zu, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund der rapid unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen sind.

Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

2. Arbeitsrechtliche Beziehungen

Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiter und dem Auftraggeber. Die rapid ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Die rapid sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).

Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit der rapid vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei der rapid.

3. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutzmaßnahmen

Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt die rapid insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

Der Auftraggeber sichert zu, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Auftraggeber den Zeitarbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären.

Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen. Sofern Zeitarbeiter der rapid aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies der rapid schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom rapid beauftragten Betriebsarzt auf Kosten der rapid durchgeführt.

Zur Wahrnehmung der dem rapid obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber der rapid ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeiter innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeiter behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeiter einzuholen und der rapid die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

Der Auftraggeber sichert zu, der rapid einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen Zeitarbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzuzeigen. In der Folge wird der Auftraggeber der rapid einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit der rapid den Unfallhergang untersuchen.

5. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber der rapid zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der der rapid zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist die rapid berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen.

Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Zeitarbeitnehmer der rapid nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet.

Darüber hinaus ist der rapid jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

6. Leistungshindernisse / Rücktritt

Die rapid wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch die rapid schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfmaßnahmen gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder der rapid hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä.. Darüber hinaus ist die rapid in den genannten Fällen berechtigt von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Die rapid ist insoweit nicht verpflichtet Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber die rapid unverzüglich unterrichten. Die rapid wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird die rapid von dem Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegen die rapid nicht zu.

7. Abrechnung

Bei sämtlichen der von der rapid angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Die rapid wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich – 14 tägig – oder monatlich eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen.

Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen die rapid zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

Die rapid nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeitnehmer überlassenen und von dem Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, die über die bei dem Auftraggeber geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird die rapid Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass der rapid Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist die rapid berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von der rapid erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort ohne Abzug - fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto der rapid eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

Die von der rapid überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem rapid erteilten Abrechnungen befugt.

Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der rapid berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden bei der rapid nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

8. Zurückbehaltungsrecht / Abtretung

Der Auftraggeber ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der rapid berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

9. Gewährleistung / Haftung

Die rapid stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Die rapid gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

Die rapid, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Auftraggeber verursachte Schäden, es sei denn die rapid, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last.

Im Übrigen ist die Haftung der rapid sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Die Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Sie gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet die rapid darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, die rapid von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Die rapid wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

Der Auftraggeber stellt die rapid von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Die rapid verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

10. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages, oder auch im Anschluss daran (bis zu 6 Monaten) mit dem Arbeitnehmer, oder eines Bewerbers, der rapid personal-leasing GmbH ein Arbeitsverhältnis eingeht.

Bei Übernahme / Einstellung eines rapid Zeitarbeitnehmers, oder Einstellung eines rapid Bewerbers, der auf Initiative der rapid personal-leasing GmbH beim Auftraggeber vorstellig wurde, **kann** eine Vermittlungsgebühr erhoben werden. Bei Erhebung der Vermittlungsgebühr ist es unerheblich, ob die Einstellung während der Überlassung oder im mittelbaren Anschluss an die Überlassung (bis zu 6 Monate nach Ende), bzw. im Anschluss der Vorstellung bei/durch die rapid erfolgte. Die Höhe der Vermittlungsgebühr richtet sich nach den jeweils gültigen rechtlichen Bedingungen (BGH /10.11.2011 (Az. III ZR 77/11)). Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung oder Vorstellung erfolgt ist.

Die Vermittlungsprovision wird in Anlehnung der Dauer der vorherigen Überlassung und des Bruttoentgeldes (ohne Bonuszahlungen, Überstunden usw.), dass der/die vermittelte Mitarbeiter/in im Kundenbetrieb erzielt, höchstens jedoch nach den jeweils gültigen rechtlichen Bedingungen, errechnet. Die nachfolgend aufgeführte und zurzeit von den Gerichten (BGH III ZR 156/19) als angemessen bewertete Provisionsstaffelung findet Anwendung:

Eine Vermittlungsprovision wird in Höhe von 2,0 Bruttomonatsentgelten des/der Arbeitnehmers/in (zzgl. MwSt.) erhoben. Die Vermittlungsprovision verringert sich um jeweils um ein Zwölftel für jeden vollen Monat vorausgegangener Überlassung durch die rapid.

11. Vertragslaufzeit/Kündigung

Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers ist der Auftraggeber berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einem Arbeitstag zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von fünf Arbeitstagen zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Die rapid ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht. der Auftraggeber gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von §9.5 verstößt.

Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber der rapid in Textform erklärt wird. Die durch die rapid überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Geheimhaltung und Datenschutz

Die Vertragsparteien verpflichten sich, 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 Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den anderen Vertragsteil ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Vertragspartner im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekannt werden als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der jeweils andere Vertragspartner verpflichtet vor der Offenbarung gegenüber Dritten, eine Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartner einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes. Die rapid sichert zu, dass arbeitsvertraglich eine entsprechende Vereinbarung mit zur Überlassung bestimmten Mitarbeitern getroffen wird. Über die vertraglichen Bedingungen der Zusammenarbeit, insbesondere den Stundenverrechnungssatz, hat der Auftraggeber dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist.

13. Schlussbestimmungen ± Salvatorische Klausel

Die von der rapid überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen der rapid und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle der rapid GmbH, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Die rapid kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen der rapid und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

Duisburg, den 01.01.2021

rapid personal-leasing GmbH
Geschäftsbereich gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung