

W&F

Allgemeine Geschäftsbedingungen der W&F Personalvermittlung

1. Behördliche Genehmigung

Die W&F besitzt seit dem 01.09.2009 die befristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, ausgestellt durch die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit.

2. Rechtsstellung der W&F-Mitarbeiter

Durch den Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird kein Vertragsverhältnis zwischen den Mitarbeiter von W&F und dem „Entleiher“ begründet. Während des Einsatzes unterliegen W&F-Mitarbeiter den Arbeitsanweisungen des „Entleihers“ und arbeiten unter dessen Aufsicht und Anleitung. W&F-Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Das gilt insbesondere für alle während der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten.

Änderungen von Einsatzdauer, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeiten können nur zwischen W&F und dem „Entleiher“ vereinbart werden.

3. Auswahl der W&F-Mitarbeiter

Die W&F stellt dem „Entleiher“ sorgfältig ausgesuchte und auf die erforderliche berufliche Qualifikation überprüfte Mitarbeiter zur Verfügung.

Stellt der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Mitarbeiter der W&F sich nicht für die vorgesehene Tätigkeit eignet und besteht auf Austausch, werden ihm bis zur vier Arbeitsstunden nicht berechnet. Die W&F wird sich dann umgehend bemühen eine geeignete Ersatzkraft zu stellen.

4. Einsatz der W&F-Mitarbeiter

Der „Entleiher“ setzt die W&F-Mitarbeiter ausschließlich an dem Ort und für die Tätigkeiten ein, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Er lässt die W&F-Mitarbeiter nur für die entsprechenden Arbeitsmittel beziehungsweise Maschinen verwenden und bedienen. Der „Entleiher“ verpflichtet sich darüber hinaus, den W&F-Mitarbeitern keine Geldträge, auch Löhne oder Reiskostenvorschüsse zu zahlen. Er verpflichtet sich weiterhin, die W&F-Mitarbeiter nicht für die Beförderung von Geld oder zum Geldinkasso einzusetzen und stellt W&F insoweit ausdrücklich von allen Ansprüchen frei.

5. Allgemeine Pflichten von W&F

W&F verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, das heisst insbesondere, sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten.

6. Mitarbeitervergütung und Sozialleistungen

Die W&F wendet zur Entlohnung der Mitarbeiter die zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistung e.V. (BZA) und der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossenen Branchentarifverträge an. Darin sind alle Einkommensstrukturen und Sozialleistungen der W&F-Mitarbeiter abgesichert.

7. Allgemeine Pflichten des „Entleihers“

Der „Entleiher“ verpflichtet sich, beim Einsatz von W&F-Mitarbeitern die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (insbesondere Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) einzuhalten. Dem Entleiher obliegt es, die Mitarbeiter vor Beginn der Arbeit mit den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften des jeweiligen Arbeitsplatzes vertraut zu machen und die erforderliche Sicherheitsausrüstung zu Verfügung zu stellen. Bei einem Arbeitsunfall von W&F-Mitarbeiter ist W&F unverzüglich zu benachrichtigen, damit sofort die Unfallmeldung nach § 193 SGB VII vorgenommen werden kann. Der Entleiher verpflichtet sich, W&F-Mitarbeiter nur innerhalb der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit zu beschäftigen.

8. Geheimhaltung

Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln. Dies gilt insbesondere für alle ihnen während der Ausübung ihrer Tätigkeiten bekannt gewordenen, der Natur der Sache nach vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen sowie schriftlich als vertraulich gekennzeichneten Geschäftsangelegenheiten. Die Geheimhaltungspflicht besteht nach Ende der Vertragsbeziehung für drei Jahre fort.

9. Abrechnung

Die Abrechnung erfolgt wöchentlich auf Basis der dokumentierten Arbeitsstunden und ist innerhalb von 8 Tagen ohne Abzug fällig. Maßgebend für die Berechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundensatz zuzüglich der gesetzlich geltenden Mehrwertsteuer.

Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der „Entleiher“ auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet einen Verzugszins in Höhe von acht Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei W&F.

W&F ist berechtigt, die durch Zahlungsverzug entstandenen Mahnkosten mit 5 % des ausstehenden Rechnungsbetrages, mindestens jedoch pauschal mit 25,00 € zu berechnen. Dem „Entleiher“ bleibt es vorbehalten, nachzuweisen, dass W&F im Einzelfall kein oder ein geringerer Schaden entstanden ist.

Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sowie Schicht-, -Nach-, Sonn- und Feiertagsstunden etc. werden mit Zuschlägen berechnet, deren Höhe gesondert vereinbart wird.

10. Ausfall von W&F-Mitarbeitern / Höhere Gewalt

Treten außergewöhnliche Umstände ein, die bei Vertragsabschluss nicht vorhersehbar waren, wie z. B. Krankheiten, innere Unruhen, Katastrophen, Epidemien, hoheitliche Anordnungen, Streik oder ähnliches, durch die eine ordnungsgemäße Vertragsdurchführung seitens W&F erschwert oder gefährdet wird, behält sich W&F vor, Absagen oder Änderungen vorzunehmen. In diesen Fällen liegt die Gefahrtragung bei „Entleiher“. Schadensersatzansprüche des „Entleihers“ sind in diesen Fällen ausgeschlossen.

11. Haftung

W&F haftet bezüglich der überlassenen W&F-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 W&F nicht.

12. Übernahme / Vermittlung

Bei Übernahme/Vermittlung eines W&F-Mitarbeiters oder nachgewiesenen Bewerbers berechnet W&F unabhängig davon, ob und wie lange es zur Überlassung gekommen ist, eine Vermittlungsprovision.

13. Gerichtsstand und Erfüllungsort

Erfüllungsort ist der Sitz der zuständigen Niederlassung von W&F. Als Gerichtsstand wird Rostock vereinbart.

14. Veränderung gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen

W&F behält sich bei Veränderungen der gesetzlichen tariflichen Bestimmungen vor, die vereinbarten Vertragsbedingungen an die geänderte Lage anzupassen. W&F behält sich eine Erhöhung der Stundentarife vor, wenn nach Vertragsabschluss tariflich bedingte Entgelterhöhungen eintreten, wenn W&F-Mitarbeiter gegen andere mit höherer Qualifikation ausgetauscht werden oder wenn Umstände, die W&F nicht zu vertreten hat, eine Kostensteigerung verursachen.

15. Sonstiges

Eine Aufrechnung oder Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts ist nur insoweit möglich, als es sich um unbestrittene oder gerichtlich anerkannte Ansprüche handelt.

Die Unwirksamkeit eines Teils dieser Bedingungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Beide Vertragsparteien sind verpflichtet, statt der unwirksamen Bestimmung eine solche zu vereinbaren, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Sicht dem ursprünglich Gewollten möglichst nahe kommt.

Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch W&F.