

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Einleitung

Diese AGB regeln die zeitlich befristete Arbeitnehmerüberlassung von Leiharbeiter:innen durch die VIKING.CARE GmbH (im Folgenden „VIKING.CARE“) an ihre Kunden sowie die Personalvermittlung in Festanstellung durch die Kunden. Sie gelten ausschließlich, soweit nicht schriftlich etwas anderes vereinbart worden ist.

2. Allgemeines

2.1. VIKING.CARE ist Arbeitgeber der Leiharbeiter:innen. Die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) mit den damit verbundenen Rechten und Pflichten sind zu beachten.

2.2. Dem Kunden obliegt es die Leiharbeiter:innen in die vereinbarten Tätigkeiten einzuweisen. Er verantwortet vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung, sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften (UVV). Er ist ebenfalls verantwortlich für die Einhaltung aller gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften.

2.3. Der Kunde darf die Leiharbeiter:innen nicht mit Geldangelegenheiten, Wertpapieren, Schmuck und sonstigen Wertgegenständen betrauen. Bei Schäden durch Zuwiderhandlungen haftet der Kunde hierfür selbst.

2.4. Nimmt ein/e Leiharbeiter:in die Arbeit nicht auf oder setzt sie nicht fort, ist VIKING.CARE bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, sind beide Parteien berechtigt, den Vertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen.

2.5. Die Leiharbeiter:innen dürfen nur die im Rahmen des zugrundeliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bzw. Rahmen- Arbeitnehmerüberlassungsvertrages oder der entsprechenden Konkretisierung spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihrer Berufsausbildung, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen.

2.6. Eine Überlassung der Leiharbeiter:innen an Dritte ist nicht gestattet. Auf § 1 Abs. 1 S. 3 AÜG wird hingewiesen (Kettenverleih).

2.7. Der Kunde ist verpflichtet, VIKING.CARE unverzüglich über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Kundenbetrieb zu informieren. Sowohl VIKING.CARE als auch dem Kunden ist es gesetzlich und tarifvertraglich verboten, die

Leiharbeiter:innen in einem ordnungsgemäß bestreikten Betrieb oder Betriebsteil einzusetzen.

Das gilt auch für Leiharbeiter:innen, welche bereits vor Beginn des Streiks im Kundenbetrieb tätig waren. Eine Ausnahme gilt, wenn die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z. B. Notdienstvereinbarungen).

2.8. Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung), welche unvermeidbar, unvorhersehbar und außerhalb des Einflussbereichs von VIKING.CARE liegen, entbinden VIKING.CARE für die Dauer des Ereignisses von den Pflichten zur Überlassung der vertraglich geschuldeten Arbeitskräfte.

2.9. Sollte das Ereignis länger als sechs Wochen andauern oder wird die von VIKING.CARE zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, sind beide Parteien berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Schadenersatzpflicht besteht in diesen Fällen nicht.

2.10. Die Leistungspflicht von VIKING.CARE ist auf den/die namentlich konkretisierte/n Leiharbeiter:in beschränkt. Ist der/die Leiharbeiter:in an der Ausübung der Arbeit gehindert, ohne dass VIKING.CARE dies zu vertreten hat (z. B. durch Arbeitsunfähigkeit), so ist VIKING.CARE bemüht, für die Dauer des Ausfalls eine Ersatzkraft zu Verfügung zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird VIKING.CARE so lange von der Leistungspflicht freigestellt.

2.11. Im Rahmen der gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung hat der Kunde geeignete und vorbeugende Maßnahmen zu treffen, die den/die Leiharbeiter:in hinsichtlich der Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen nach §1 AGG schützen.

3. Equal Pay / Equal Treatment sowie Höchstüberlassungsdauer

3.1. Durch die Anwendung der Tarifverträge Zeitarbeit zwischen dem BAP und der DGB-Tarifgemeinschaft wird gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 8 Abs. 1 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Pay und Equal Treatment) abgewichen.

3.2. Der Kunde prüft für jede/n namentlich benannten Leiharbeiter:in unverzüglich, vor dem ersten Einsatz des/der Leiharbeiter:in, ob diese/r im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt

war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, informiert der Kunde VIKING.CARE unverzüglich vor dem ersten Einsatz des/der Leiharbeitnehmers:in. In diesen Fällen stellt der Kunde VIKING.CARE alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer:innen in Textform zur Verfügung. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des entsprechenden Stundenverrechnungssatzes.

3.3. Der Kunde prüft für jede/n namentlich benannten Leiharbeitnehmer:in unverzüglich, vor dem ersten Einsatz des/der Leiharbeitnehmers:in, ob diese/r innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (mindestens 3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, informiert der Kunde VIKING.CARE unverzüglich, vor dem ersten Einsatz des/der Leiharbeitnehmers:in. Sofern sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der Kunde verpflichtet, unverzüglich und vor dem ersten Einsatz des/der Leiharbeitnehmers:in, VIKING.CARE zu informieren. In diesen Fällen stellt der Kunde die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Textform zur Verfügung. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des entsprechenden Stundenverrechnungssatzes.

3.4. Um die Einhaltung der Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Kunde für jede/n namentlich benannte/n Leiharbeitnehmer:in unverzüglich, vor dem ersten Einsatz des/der Leiharbeitnehmers:in, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Kunde VIKING.CARE unverzüglich vor dem ersten Einsatz des/der Leiharbeitnehmer:in darüber informieren. Ferner informiert der Kunde VIKING.CARE in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Höchstüberlassungsdauer zulassen und die für einen Betrieb, in dem ein/e Leiharbeitnehmer:in auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Höchstüberlassungsdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Höchstüberlassungsdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des/der betreffenden Leiharbeitnehmers:in sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

4. Personalvermittlung

4.1. Schließt der Kunde ein direktes Arbeitsverhältnis mit einem/einer überlassenen Leiharbeitnehmer:in, so geht VIKING.CARE davon aus, dass der Kunde die Arbeitnehmerüberlassung als Arbeitsvermittlung genutzt hat. Dabei ist es unerheblich, ob die Initiative zum Abschluss des Arbeitsvertrages von dem/der Leiharbeitnehmer:in oder vom Kunden ausgeht. Der Kunde schuldet in diesem Fall eine Vermittlungsprovision in der in 4.4. geregelten Höhe.

4.2. Die Vermittlungsprovision gemäß 4.4. fällt auch an, falls der/die Leiharbeitnehmer:in nur in Teilzeit oder auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung bei VIKING.CARE im Einsatz ist oder war und der Kunde ihn auf Grundlage eines direkten Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Bemessungsgrundlage für die Provision ist in diesem Fall das Jahresbruttoeinkommen aus dem beendeten Arbeitsverhältnis mit VIKING.CARE.

4.3. Die Vermittlungsprovision nach Ziff. 4.4. fällt ebenfalls an, wenn der Kunde mit dem/der Leiharbeitnehmer:in ein Vertragsverhältnis über eine freie Mitarbeit eingeht. Ziff. 4.2. gilt entsprechend. Berechnungsgrundlage bildet dann das Jahreshonorar des/der Leiharbeitnehmers:in als freier Mitarbeiter, einschließlich der anfallenden Umsatzsteuer in gesetzlicher Höhe.

4.4 Mit Zustandekommen eines Vertragsverhältnisses nach Ziff. 4.1. bis 4.3. innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung zwischen dem/der Leiharbeitnehmer:in und dem Kunden fallen nachfolgende Vermittlungsprovisionen an, abhängig von der Dauer der vorangegangenen Arbeitnehmerüberlassung, es sei denn, der Kunde weist nach, dass die vorherige Arbeitnehmerüberlassung für das Zustandekommen eines Vertragsverhältnisses nicht ursächlich war:

- Bei bis zu 6-monatiger Überlassungszeit: 20 % des Jahresbruttoeinkommens, das der/die Leiharbeitnehmer:in nach der vertraglichen Vereinbarung bei dem Kunden im ersten Tätigkeitsjahr verdient (inklusive Boni, Tantieme, Prämien und Zuschläge)
- Bei bis zu 9-monatiger Überlassungszeit: 15 % des Jahresbruttoeinkommens, das der/die Leiharbeitnehmer:in nach der vertraglichen Vereinbarung bei dem Kunden im ersten Tätigkeitsjahr verdient (inklusive Boni, Tantieme, Prämien und Zuschläge)
- Bei bis zu 12-monatiger Überlassungszeit: 10 % des Jahresbruttoeinkommens, das der/die Leiharbeitnehmer:in nach der vertraglichen Vereinbarung bei dem Kunden im ersten Tätigkeitsjahr verdient (inklusive Boni, Tantieme, Prämien und Zuschläge)

Berücksichtigt werden bei der Betrachtung der Überlassungsdauer die Einsätze der letzten 24 Monate.

Nach einer 12-monatigen Überlassungszeit ist die Übernahme der Leiharbeiter:innen für den Kunden kostenfrei.

Auf Anforderung von VIKING.CARE hat der Kunde den Grund für die fehlende Ursächlichkeit unverzüglich schriftlich mitzuteilen und nachzuweisen. Die Vermittlungsprovision wird mit Aufnahme der festen Beschäftigung im Kundenbetrieb fällig.

4.5. Schließt der Kunde mit einem vom Personalvermittler (VIKING.CARE) vorgestellten Bewerber einen Arbeitsvertrag, so erhält VIKING.CARE als Personalvermittler ein Vermittlungshonorar in Höhe von 25 % des Jahresbruttoeinkommens, das der/die Bewerberin nach der vertraglichen Vereinbarung bei dem Kunden im ersten Tätigkeitsjahr verdient (inklusive Boni, Tantieme, Prämien und Zuschläge).

5. Faktur

5.1. Die Rechnungsstellung erfolgt aufgrund der Zeitanzeige, welche die Geschäftsleitung des Kunden oder einer ihrer bevollmächtigten Angestellten bei Vorlage des /der Leiharbeiters:in am Einsatzende zu unterzeichnen haben. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Kunden zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Leiharbeiter:innen stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

5.2. Alle Rechnungen sind sofort nach Erhalt ohne Skontoabzug fällig. VIKING.CARE ist berechtigt, bei Verzug ohne konkreten Nachweis Verzugszinsen in Höhe von 3 % über dem jeweiligen Diskontsatz der Deutschen Bundesbank zu verlangen. Der Nachweis eines höheren Verzugschadens bleibt VIKING.CARE unbenommen.

5.3. VIKING.CARE ist berechtigt, Forderungen gegenüber dem Kunden zu Finanzierungszwecken abzutreten.

5.4. Die Leiharbeiter:innen von VIKING.CARE sind zu keiner Zeit zum Inkasso berechtigt.

6. Haftung

Die eingesetzten Leiharbeiter:innen sind weder Verrichtungs- noch Erfüllungsgehilfen von VIKING.CARE. Eine Haftung von VIKING.CARE für verursachte Schäden durch Leiharbeiter:innen sowie für Schlechtleistung ist daher ausgeschlossen. VIKING.CARE haftet ausschließlich für die fehlerfreie Auswahl seiner Leiharbeiter:innen zur vereinbarten Tätigkeit. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlpflicht entstehen sowie auf schuldhaftige Verletzungen des Lebens, der Gesundheit und des Körpers. Diese Haftungsbeschränkung erstreckt sich auch auf gesetzliche Vertreter und Erfüllungsgehilfen von VIKING.CARE.

7. Konditionsanpassung

Ergeben sich nach Beginn des Überlassungszeitraumes Änderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen, einschlägiger Branchentarifverträge, von Regelungen über Lohnuntergrenzen oder sonstiger lohnrelevanter Regelungen und Vereinbarungen, die zu einer Veränderung der Lohn- und/oder Lohnnebenkostenstruktur führen, ist VIKING.CARE berechtigt, die Konditionen der Arbeitnehmerüberlassung mit dem Kunden neu zu berechnen und entsprechend anzupassen.

8. Beendigung

Ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von 5 Arbeitstagen gekündigt werden. Die Kündigung hat in Textform zu erfolgen. An den Kunden überlassene Leiharbeiter:innen sind zur Entgegennahme von Kündigungen nicht berechtigt. Unbeschadet davon steht jedem Vertragspartner das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund zu.

9. Datenschutz

9.1. Der Kunde verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von VIKING.CARE übermittelten Daten, insbesondere Konditionen, Kenntnisse oder Informationen, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für Informationen, welche nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem Kunden nachweislich vor Erhalt der Informationen oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

9.2. Alle Rechte (einschließlich gewerblicher Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Kunden nicht, die Informationen für andere Zwecke als die Vereinbarten zu nutzen.

9.3. Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz, die EU-Datenschutzgrundverordnung oder vergleichbare Bestimmungen fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter:innen nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

9.4. VIKING.CARE sowie dessen Kunden beachten das Bundesdatenschutzgesetz und die EU-Datenschutzgrundverordnung in der der jeweils aktuell gültigen Fassung.

10. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

10.1. Sofern einzelne Passagen dieser AGB unwirksam sein sollten, 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.

10.2. Der ausschließliche Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag ist Kiel, insoweit der Vertragspartner Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist. Dasselbe gilt, wenn der Vertragspartner keinen allgemeinen Gerichtsstand in Deutschland hat oder sein gewöhnlicher Aufenthalt zum Zeitpunkt der Klageerhebung nicht bekannt ist.

10.3. Alle Vertragsbestandteile – auch Nebenabreden – bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.