

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

### § 1 Erlaubnis / Direktionsrecht von Noerpel Logistics & Services GmbH

1. Der Verleiher besitzt die unbefristete Erlaubnis gem. Art. 1 § 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, ausgestellt am 20.04.2009 von der Regionaldirektion Baden-Württemberg in Stuttgart.
2. Das allgemeine Direktionsrecht gegenüber den überlassenen Mitarbeitern verbleibt dem Verleiher. Der Verleiher ist somit jederzeit dazu berechtigt, seine Mitarbeiter in anderen Betrieben einzusetzen.
3. Es gelten die vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ e.V.) mit den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB (IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG BAU und GdP) abgeschlossenen Mantel-, Entgelt- und Entgelttarifverträge vom 29.03.2003 in der jeweils geltenden Fassung und der jeweils gültige Tarifvertrag über Branchenzuschläge (BAP/IGZ/DGB) ab 01.11.2012.

### § 2 Arbeitszeiten und Arbeitszeitgesetz

Die Mindestarbeitszeit für Vollzeitkräfte beträgt monatlich 151,67 Stunden, dies entspricht einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 35 Stunden (täglich 7 Stunden). Die tatsächliche Lage der Arbeitszeit liegt im Ermessen des Entleihers, wobei die Mindestarbeitszeit nicht unterschritten werden darf. Genauso verpflichtet sich der Entleiher, die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Hierzu gehören vor allem die Einhaltung regelmäßiger Pausen und das Verbot, die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden zu überschreiten. Genehmigungspflichtige Überstunden werden vom Entleiher kontrolliert und beim zuständigen Amt für Arbeitsschutz beantragt.

### § 3 Zuschläge

Überstunden werden auf der Grundlage der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegten Wochenarbeitszeit berechnet. Für Überstunden, die die festgelegte Wochenarbeitszeit übersteigen, betragen die Zuschläge ab der 1. Stunde sowie für die folgenden Stunden: 25%

Die Höhe der Zuschläge für Sonn- und Feiertage, Nachtarbeit und Wechselschicht richten sich nach den Zuschlagsregelungen des Entleihers. Dazu benötigt der Verleiher den Auskunftsbogen des Entleihbetriebes nach §§ 1b, 3 und 12 AÜG.

Erhält der Verleiher keine Auskunft, gilt folgende Regelung:

- a) Regelarbeitszeit ist montags bis freitags.
- b) Zuschläge bei Arbeitsstunden für Nachtarbeit in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 06:00 Uhr: 25%
- c) Zuschläge bei Arbeitsstunden für Spätschichtarbeit in der Zeit zwischen 14:00 Uhr und 22:00 Uhr: 20%
- d) Zuschläge bei Arbeitsstunden an Samstagen: 25%
- e) Zuschläge bei Arbeitsstunden an Sonntagen: 100%
- f) Zuschläge bei Arbeitsstunden an Feiertagen: 150%

Überstundenzuschläge sowie Zuschläge gem. b) – f) werden auf Basis des jeweils gültigen Stundenverrechnungssatzes zzgl. Branchenzuschlag berechnet. Für Einsätze außerhalb des Stadtgebietes können anfallende Fahrtkosten weiterberechnet werden. In diesem Falle kann außerdem eine angemessene Aufwandsentschädigung für einen 2. Wohnsitz vereinbart werden.

Die Einhaltung genehmigungspflichtiger Überstunden (gem. Arbeitszeitgesetz ArbZG) werden vom Entleiher kontrolliert, beaufsichtigt und beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt/Amt für Arbeitsschutz beantragt.

Fallen während des Einsatzes einsatzbezogene Zulagen an : 14 Kalendermonate ununterbrochene Beschäftigungsdauer und 9 Kalendermonate ununterbrochen bei gleichem Einsatzbetrieb EG 1 –4: 0,20 € EG 5 –9: 0,35 € ist Noerpel berechtigt diese in die ursprüngliche Kalkulation einzustellen und einen so berechneten höheren Verrechnungssatz zu verlangen.

### § 4 Aufsichtspflicht / Unfallverhütungsvorschriften

1. Die Mitarbeiter von Noerpel Logistics & Services GmbH sind zur Geheimhaltung aller Geschäftsgeheimnisse des Entleihers verpflichtet.
2. Während der Dauer der Überlassung geht das Weisungs- und Aufsichtsrecht vom Verleiher zum Entleiher über.
3. Der Mitarbeiter wird dem Entleiher nur für die vereinbarten Tätigkeiten zur Verfügung gestellt. Der Entleiher verpflichtet sich dazu, den Mitarbeiter bezüglich den Arbeitssicherheitsvorschriften zu unterweisen und Sorge dafür zu tragen, dass die Vorschriften eingehalten werden. Bei Arbeitsunfällen ist der Entleiher verpflichtet, sofort beim Verleiher Meldung zu machen und gem. §193 SGB VII einen Unfallbericht an seinen Versicherungsträger zu machen.
4. Für die Beförderung oder den Umgang mit Bargeld oder anderen Zahlungsträgern ist eine schriftliche Genehmigung des Verleihers notwendig.
5. Der Entleiher hat die vom Mitarbeiter wöchentlich geführten Stundennachweise sofort nach Abgabe zu prüfen und zu unterzeichnen.

### § 5 Haftung

1. Der Verleiher haftet dem Entleiher nur, wenn er bei der Auswahl der überlassenen Leiharbeiter nicht die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beachtet hat. In diesem Fall ist der Entleiher verpflichtet, binnen der ersten vier Stunden der Überlassung dies dem Verleiher mitzuteilen. Eine Berechnung der geleisteten Stunden wird dann nicht erhoben. Sonstige Haftungen für Schäden, die vom überlassenen Mitarbeiter verursacht werden, werden allesamt nicht vom Verleiher übernommen, da gem. § 3.2 der Entleiher die Leitung und Aufsicht übernimmt.
2. Der Verleiher ist dazu verpflichtet, geforderte Qualitätsnachweise (z. B. Kopien von Facharbeiterbrief, Staplerführerschein etc.) auf Verlangen dem Entleiher vorzulegen.
3. Bei Streik oder Aussperrung ist der Verleiher dazu berechtigt, für diesen Zeitraum kein Personal zur Verfügung zu stellen.
4. Die Mitarbeiter des Verleihers wurden auf die geltenden Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hingewiesen und wurden zur Einhaltung dieser Gesetze angewiesen. Sollten überlassene Mitarbeiter beim Entleiher gegen das AGG verstoßen und wird dieser deshalb in Regress genommen, haftet der Verleiher im rechtlich zulässigen Umfang für die entstandenen und nachgewiesenen Schäden.
5. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen: Eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit, die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts und eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen.
6. Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Arbeitnehmer überlassen werden soll oder überlassen wird, mit dem der Entleiher in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Die Informationspflicht gemäß Satz 1 besteht gleichermaßen, wenn der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung mit einem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand, das mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet. Sofern in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildenden Unternehmen bestand, wird der Entleiher Noerpel die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers gemäß § 9 Nr. 2 AÜG mitteilen.  
In gleicher Weise informiert der Entleiher Noerpel unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Arbeitnehmer überlassen werden soll oder überlassen wird, der in dem Einsatzbetrieb in den letzten vier Monaten vor Beginn der Überlassung durch Noerpel bereits über einen anderen Verleiher eingesetzt war.  
Der Entleiher stellt Noerpel von solchen Aufwendungen frei, die auf einen Verstoß gegen die Informationspflichten gemäß dieses Abs. 8 oder falschen oder fehlenden Informationen des Entleihers hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen i.S.v. § 9 Nr. 2 AÜG beruhen. Zudem wird ausdrücklich auf die Rechtsfolgen des § 10 Abs. 1 AÜG hingewiesen.

#### § 6 Abrechnungsmodus / Kündigung

1. Die Rechnung werden, soweit nicht anders vereinbart, wöchentlich erstellt. Grundlage sind die unterschriebenen Stundennachweise der Mitarbeiter, sowie der jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz zuzüglich der geltenden gesetzlichen Mehrwertsteuer. Der Entleiher ist verpflichtet die Stundennachweise zu prüfen und durch einen bevollmächtigten Mitarbeiter durch Unterschrift und Firmenstempel bestätigen zu lassen.
2. Die Rechnung ist ohne Abzug sofort zu begleichen.
3. Dieser Vertrag ist mit einer Frist von 5 Werktagen zum Wochenende kündbar. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muß gegenüber dem Verleiher ausgesprochen werden. Liegen verhaltensbedingte Gründe in der Person des überlassenen Mitarbeiters, die eine sofortige fristlose Kündigung rechtfertigen würden, so ist auch dieser Vertrag außerordentlich kündbar.

#### § 7 Vermittlung / Übernahmen

##### 1. Direkte Personalvermittlung (= Vermittlung)

Schließt der Entleiher / Kunde vor der Überlassung mit einem von Noerpel vorgestellten Bewerber / Mitarbeiter m/w einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag, so erhält Noerpel ein Vermittlungshonorar in Höhe von 25 % der zwischen dem Entleiher / Kunden und dem Bewerber / Mitarbeiter vereinbarten Jahresbruttovergütung zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Die Jahresbruttovergütung umfasst alle Zahlungen, die innerhalb eines Jahres im Rahmen des Arbeitsverhältnisses an den Bewerber / Mitarbeiter erfolgen, einschließlich Gratifikationen, Urlaubsgeld, Boni etc. Die Vermittlungsprovision wird bei Vertragsantritt des Vermittelten fällig. Der Entleiher / Kunde verpflichtet sich, Noerpel unverzüglich nach Vertragsschluss mit dem Bewerber m/w das Bruttojahresgehalt mitzuteilen.

##### 2. Indirekte Personalvermittlung (= Übernahme)

- Erfolgt eine Vermittlung durch vorangegangenen Verleih oder mittels vorangegangenen Verleihs in ein Arbeitsverhältnis zwischen Kunde und o.g. Arbeitnehmer/in, zahlt der Kunde, Noerpel eine Vermittlungsprovision. Die Ursächlichkeit des vorangegangenen Verleihs für die Vermittlung ist indiziert, soweit der Kunde den o.g. Arbeitnehmer/in innerhalb von sechs Monaten nach Ende des vorangegangenen Verleihs einstellt oder von einem anderen Personaldienstleister entleiht und nicht nachweist, dass andere Gründe als der vorangegangene Verleih für die Einstellung des Arbeitnehmers/in ursächlich waren. Bei der Entstehung des Anspruches ist es unerheblich, auf wessen Initiative (Kunde, Arbeitnehmer/in oder Dritter) der Abschluss des Arbeitsvertrages beim Kunden erfolgte. Als Übernahme eines Arbeitnehmers/in im Sinne dieser Vorschrift gilt auch die Einstellung eines gemäß diesem Vertrag überlassenen Arbeitnehmers/in in ein mit dem Kunden gemäß § 15 AktG verbundenes Unternehmen.
- Eine Vermittlungsprovision ist von dem Kunden an Noerpel auch dann zu zahlen, wenn der Kunde einen ihm von Noerpel zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer an einen anderen Personaldienstleister vermittelt und infolgedessen ein Arbeitsvertrag zwischen dem betreffenden Arbeitnehmer und dem betreffenden anderen Personaldienstleister geschlossen wird.
- Hinsichtlich der Ursächlichkeit der Vermittlung gilt Ziff. 2 Punkt 1 Satz dieses Vertrages entsprechend.
- Soweit eine Personalvermittlungsprovision zu zahlen ist, errechnet sich ihre Höhe nach folgender Formel: Der vertraglich vereinbarte Stundenverrechnungssatz multipliziert mit dem sechsfachen der vereinbarten Wochenstunden. Wird keine volle Woche Entleihzeitraum vereinbart, wird der Durchschnitt der täglich vereinbarten Arbeitsleistung auf eine 5-Tage-Woche hochgerechnet. Die Vermittlungsgebühr ermäßigt sich für den Entleiher jeweils um ein Zwölftel je vollständig überlassenem und vergütetem Monat. Die Vermittlungsprovision ist begrenzt auf maximal zwei Bruttomonatsgehälter des neuen Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers.

#### § 8 Schlussbestimmungen

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung.
2. Ist eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so berührt dies den übrigen Inhalt des Vertrages nicht.
3. Ausschließlicher Gerichtsstand für alle Vertragsparteien ist Ulm / Donau.
4. Der Entleiher versichert, nicht dem Bauhauptgewerbe anzugehören, bzw. keine Winterbeschäftigungszulage („Schlechtwettergeld“) abzuführen.