

## **Allgemeine Geschäftsbedingungen**

### **1. Gegenstand der Geschäftstätigkeit**

1. Diese AGB's legen die grundlegenden Bestimmungen zwischen den Vertragsparteien hinsichtlich der Überlassung von Arbeitnehmern des Verleihers an den Entleiher fest.
2. Für den Vertragszeitraum überläßt der Verleiher dem Entleiher Mitarbeiter für den Einsatz in den Geschäftsbereichen des Entleihers.

### **2. Beginn und Dauer der Arbeitnehmerüberlassung**

1. Die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung wird schriftlich fixiert. Der Entleiher achtet auf die Abnahme von mindestens 4h pro Mitarbeiter und Einsatztag für Servicemitarbeiter und 8h bei Köche.
2. Die Arbeitnehmerüberlassung ist wie unter Punkt 9.1 und 9.3 beschrieben kündbar.

### **3. Umfang, Vergütung und Abrechnungsmodus**

1. Die Überlassungspreise sind einzeln aufgeführt.
2. Die Abrechnung erfolgt sofort und wird ohne weitere Abzüge mit einem Zahlungsziel von 14 Tagen ausgeglichen.
3. erfolgt kein Zahlungseingang nach 31 Tagen werden Mahnkosten mit 5 % über den derzeitlichen Zinsstand der deutschen Bank zur Rechnungssumme berechnet. Ab dem 60. Tag des Außenstandes wird ohne weitere Mahnung das gerichtliche Mahnverfahren eingeleitet.
4. Die Reklamation der Rechnung muß 8 Tage nach Rechnungseingang schriftlich zu Händen des Geschäftsführers erfolgen.
5. Für gesetzliche und tarifliche Feiertage werden ganztags 50% Zuschlag berechnet.
6. Die angegeben Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

### **4. Pflichten der Vertragsparteien**

Der Verleiher und der Entleiher werden ihren Pflichten aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gewissenhaft nachkommen.

### **5. Rechte und Pflichten des Verleihers**

1. Der Verleiher besitzt die Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit / Regionaldirektion Nordrhein - Westfalen zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. AÜG seit dem 11.12.2004.
2. Der Verleiher unterrichtet den Entleiher über den Zeitpunkt eines Wegfall der Erlaubnis (§ 12 Abs. 2 AÜG). Diese Unterrichtung erfolgt am nächsten Werktag nach Zugang des Aufhebungsbescheids.
3. Der Verleiher haftet, während der Vertragslaufzeit, für den Schaden des Entleihers, der auf einen vom Verleiher verschuldeten Wegfall der Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 AÜG zurückzuführen ist.
4. Der Verleiher haftet dem Entleiher für die fehlerhafte Auswahl der Leiharbeiter nur dann, wenn er bei der Auswahl der überlassenen Leiharbeiter die eigenübliche Sorgfalt nicht beachtet hat.
5. Nach Rücksprache mit dem Personalverantwortlichen des Entleihers für die Leiharbeiter kann eine Abberufung des Leiharbeiters durch den Verleiher erfolgen, wenn ein Anlaß vorliegt, der gemäß § 1 KSchG den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung aus Gründen, die in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, berechtigen würde. Bei Abberufung des Leiharbeiters durch den Verleiher, ist dieser verpflichtet dem Entleiher geeigneten Ersatz anzubieten.
6. Der Verleiher verpflichtet sich, im Falle eines Arbeitskampfes bei dem Entleiher den Leiharbeiter auf sein Arbeitsverweigerungsrecht, gem. § 11 Abs. 5 AÜG, hinzuweisen.

### **6. Rechte und Pflichten des Entleihers**

1. Der Verleiher tritt dem Entleiher seine Ansprüche auf Arbeitsleistung gegen den Leiharbeiter mit dessen Einverständnis ab.
2. Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter erfolgt durch den zuständigen Mitarbeiter des Entleihers. Der Entleiher gewährleistet, daß die Leiharbeiter in den Arbeitsablauf des Entleiher-Betriebes integriert werden können.
3. Der Entleiher ist berechtigt, dem Leiharbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den Tätigkeitsbereich fallen.
4. Der Entleiher kann den Leiharbeiter während der Arbeitsschicht von der Arbeitsstelle verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen fristlosen Kündigung berechtigen würde.
5. Der Entleiher hat den Verleiher unverzüglich - ggf. telefonisch – von dem entschuldigten oder unentschuldigten Fehlen eines Leiharbeiters zu unterrichten.
6. Bei Streik, Aussperrung, vorübergehende Betriebsstilllegung und während der Dauer von Betriebsversammlungen kann der Entleiher verlangen, daß die Arbeiten ruhen.
7. Wird der Entleiher gemäß § 28 e Abs. 2 SGB IV von der zuständigen Einzugsstelle auf Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge in Anspruch genommen, ist er berechtigt, die dem Verleiher geschuldete Vergütung, in der Höhe der von der jeweiligen Einzugsstelle geltend gemachten Forderung, einzubehalten, bis der Verleiher nachweist, daß er die Beiträge ordnungsgemäß abgeführt hat.
8. Der Entleiher verpflichtet sich, die sich beispielsweise aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten und sonstigen gesetzlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften einzuhalten.

9. Der Entleiher verpflichtet sich die Mitarbeiter des Verleihers weder zum Vertragsbruch, durch Arbeitsaufgabe - vor wirksamer Beendigung ihrer Arbeitsverträge - noch zur ordnungsgemäßen Vertragsbeendigung zum Nachteil des Verleihers zu verleiten.
10. Der Entleiher verpflichtet sich vor Abschluß eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Drittverleihern den Vertrag dem Verleiher (Eventis – Dienstleistungs GmbH) zu gleichen Bedingungen zum Abschluß anzubieten. Erklärt der Verleiher innerhalb einer Woche die Annahme des Vertrags, kommt dieser zu den gleichen Bedingungen, die der Drittverleiher angeboten hatte, mit dem Verleiher zustande.

#### **7. Pflichten der Leiharbeiter**

1. Die überlassenen Arbeitnehmer sind verpflichtet sich in eine Anwesenheitsliste einzutragen. Der Entleiher verpflichtet sich, diese durch einen vertretungsberechtigten Bevollmächtigten unterschreiben zu lassen. Diese Anwesenheitslisten sind Arbeitsnachweise zur Rechnungsstellung und werden umgehend nach Dienstschluß an den Verleiher gefaxt oder per Post geschickt.
2. Neu überlassene Leiharbeiternehmer ist bekannt, daß sie von dem zuständigen Mitarbeiter des Entleihers in ihre Tätigkeit eingearbeitet werden und dessen Anweisungen Folge zu leisten ist.
3. Die überlassenen Leiharbeiternehmer werden von dem Verleiher verpflichtet, über alle Geschäftsangelegenheiten des Entleihers Verschwiegenheit zu bewahren.

#### **8. Vereinbarung einer Vermittlungsprovision**

1. Begründet der Entleiher binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeiternehmer gilt das Arbeitsverhältnis als vom Verleiher vermittelt. Der Entleiher hat eine Vermittlungsprovision an den Verleiher zu zahlen.
2. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeiternehmer
  - binnen 3 Monaten nach Beendigung der Überlassung €3000,00;
  - binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung €2250,00;
3. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und Leiharbeiternehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens jedoch ein entsprechender Anteil des auf Grund der einschlägigen tariflichen Bestimmungen zu gewährenden Bruttomonatsgehalts. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen.
4. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiternehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme des Leiharbeiternehmers bei dem Entleiher, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
5. Befristete begründete Arbeitsverhältnisse zwischen Entleiher und Leiharbeiternehmer sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
6. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher auf Verlangen mitzuteilen, ob und wann er mit dem Leiharbeiternehmer einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat und welches Bruttomonatsgehalt mit dem Leiharbeiternehmer vereinbart ist. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

#### **8. Vereinbarung über eine Vermittlungsprovision**

1. Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Entleiher / Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages oder innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Mitarbeiter des Auftragnehmers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Das gleiche gilt, wenn ein solches Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber oder dem rechtlich bzw. wirtschaftlich mit ihm verbundenen Unternehmen direkt nach Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber ohne vorherige Überlassung zustande kommt. Entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter als freier Mitarbeiter bzw. Selbständiger für den Entleiher/Auftraggeber tätig wird. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher/Auftraggeber und dem Mitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Der Entleiher/Auftraggeber ist verpflichtet, dem Zeitarbeitsunternehmen/Auftragnehmer mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall das Zeitarbeitsunternehmen/der Auftragnehmer Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher/Auftraggeber und dem Mitarbeiter vermuten lassen, trägt der Entleiher/Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
2. In den Fällen des § 1 hat der Entleiher/Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an das Zeitarbeitsunternehmen/den Auftragnehmer zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
3. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt
  - bei direkter Übernahme des Mitarbeiters ohne vorherige Überlassung 2,5 des zwischen Auftraggeber und vermittelten Mitarbeiter vereinbarten Bruttomonatsgehalts. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das in dem beendeten Arbeitsverhältnis zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen/Auftragnehmer und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

- Bei vorheriger Überlassung
- bei einer Übernahme innerhalb eines 1 Monaten nach Beginn der Überlassung 300 x Bruttoverrechnungssatz
- bei einer Übernahme innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Überlassung 250 x Bruttoverrechnungssatz
- bei einer Übernahme innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Überlassung 200 x Bruttoverrechnungssatz
- bei einer Übernahme innerhalb von vier Monaten nach Beginn der Überlassung 150 x Bruttoverrechnungssatz
- bei einer Übernahme innerhalb von fünf Monaten nach Beginn der Überlassung 100 x Bruttoverrechnungssatz
- bei einer Übernahme innerhalb von sechs Monaten nach Beginn der Überlassung 50 x Bruttoverrechnungssatz

Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses oder freien Mitarbeiterverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

#### **9. Beendigung von Verträgen, Änderung von Verträgen**

1. Verträge sind unbefristet.
2. Die fristlose Kündigung eines Vertrages durch eine Vertragspartei ist nur im Falle des vorsätzlichen Verstoßes der jeweils anderen Vertragspartei gegen Bestimmungen dieses Vertrages möglich.
3. Die Kündigung ist in jedem Fall schriftlich zu erklären und hat durch eingeschriebenen Brief mit Rückschein zu erfolgen.
4. Die Kündigung eines Rahmenvertrages läßt die Wirksamkeit von einzelvertraglichen Regelungen, die Leiharbeiter betreffend, unberührt.
5. Änderungen und Ergänzungen eines Rahmenvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung. Ist eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam, berührt dies den übrigen Inhalt des Vertrages nicht.
6. Erteilte Aufträge können 14 Tage vor Veranstaltungstermin schriftlich storniert werden. Der 13. Tage bis zum 8. Tag werden mit 50 % des zu erwartenden Umsatzes als Aufwandsentschädigung berechnet. Danach werden 100% des Auftragswertes berechnet.

#### **10. Gerichtsstand**

Gerichtsstand für beide Seiten ist Düsseldorf.

Düsseldorf, 15.03.10