

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

1. Behördliche Genehmigung

TK besitzt die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, erteilt durch die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg.

2. Rechtsstellung der TK-Mitarbeiter

Durch den Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird kein Vertragsverhältnis zwischen TK-Mitarbeiter und Kunde begründet.

Während des Einsatzes unterliegen TK-Mitarbeiter den Arbeitsanweisungen des Kunden und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Sie sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Das gilt für alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erfahren.

Änderungen von Einsatzdauer, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit können nur zwischen TK und dem Kunden vereinbart werden.

3. Auswahl der TK-Mitarbeiter

TK stellt dem Kunden sorgfältig ausgesuchte und auf die erforderliche berufliche Qualifikation überprüfte TK-Mitarbeiter zur Verfügung. Bei berechtigten Beanstandungen, die der Kunde innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme der TK-Mitarbeiter meldet, werden bis zu vier Stunden nicht berechnet. Ist TK nicht in der Lage, am Folgetag eine Ersatzkraft zu stellen, hat der Kunde das Recht, den Auftrag zu kündigen.

TK kann auch während des laufenden Einsatzes TK-Mitarbeiter gegen andere, in gleicher Weise geeignete TK-Mitarbeiter austauschen, sofern hierdurch nicht berechnete Interessen des Kunden verletzt werden.

4. Einsatz der TK-Mitarbeiter

Der Kunde setzt TK-Mitarbeiter ausschließlich an dem Ort und für die Tätigkeiten ein, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Er lässt die TK-Mitarbeiter nur die entsprechenden Arbeitsmittel bzw. Maschinen verwenden oder bedienen.

Ausserdem setzt der Kunde TK-Mitarbeiter nicht für die Beförderung von Geld oder zum Geldinkasso ein und stellt TK insoweit ausdrücklich von allen Ansprüchen frei.

Der Kunde zahlt TK-Mitarbeitern keine Geldbeträge aus, auch keine Löhne oder Reisekostenvorschüsse.

Aussergewöhnliche Umstände berechtigen TK, die Bereitstellung von TK-Mitarbeitern zu verschieben, oder vom Auftrag ganz oder teilweise zurückzutreten. Hierzu gehört auch der Umstand, der eine Bereitstellung dauernd oder teilweise erschwert oder unmöglich macht. Eine Schadensersatzleistung ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

5. Allgemeine Pflichten von TK

TK 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. Allgemeine Pflichten des Kunden

Eine angemessene Einarbeitungszeit der TK-Mitarbeiter durch den Kunden gilt als vereinbart.

Der Kunde hält beim Einsatz von TK-Mitarbeitern die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (insbesondere Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) ein. Hierzu ermittelt und dokumentiert er die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen sowie eventuell daraus resultierende Arbeitsschutzmaßnahmen. Der Kunde macht die TK-Mitarbeiter vor Beginn der Arbeit mit den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften des jeweiligen Arbeitsplatzes vertraut und stellt die erforderliche Sicherheitsausrüstung zur Verfügung.

Bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen oder Ausrüstungen ist der TK-Mitarbeiter berechtigt, die Aufnahme der Tätigkeit abzulehnen. In diesem Fall hat TK Anspruch auf die Vergütung des entstandenen Lohnausfalls.

Der Kunde gestattet TK nach vorheriger Absprache den Zutritt zum Tätigkeitsort der TK-Mitarbeiter, um sich von der Einhaltung der arbeitssicherheitstechnischen Maßnahmen zu überzeugen. Bei einem Arbeitsunfall von TK-Mitarbeitern ist TK unverzüglich zu benachrichtigen, damit die Unfallmeldung nach § 193 SGB VII vorgenommen werden kann.

Die regelmäßige Arbeitszeit der TK-Mitarbeiter beim Kunden entspricht der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Die Leistung von Mehrarbeit bedarf einer vorherigen Absprache zwischen dem Kunden und TK. Für eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehr- und Sonntagsarbeit trägt der Kunde Sorge.

7. Mitarbeitervergütung und Sozialleistungen

Für TK-Mitarbeiter findet das IGZ-DGB-Tarifwerk Anwendung. Darin sind die Einkommensstrukturen und Sozialleistungen der TK-Mitarbeiter abgesichert.

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 Tätigkeit 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

Der Rechnungsbetrag ist ohne Abzug fällig zehn Tage nach Rechnungsdatum.

Die Preise gelten, soweit nicht anders vereinbart, ohne Zuschläge bei Überstunden, Nacharbeit, Schichtarbeit etc.

Die Berechnung für Überstunden (Basis: 40-h-Woche der beim Kunden geltenden Regelarbeitszeit/Tag):

Mehr als 40 h/Woche	25%
Mehr als 50h/Woche	50%
Spätschicht (12:00-20:00)	15%
Nachtschicht (20:00-06:00)	25%
Samstagsarbeit	25%
Sonn- und Feiertage	100%

Die Abrechnung erfolgt wöchentlich auf Basis der auf dem vom Kunden unterzeichneten Tätigkeitsnachweis dokumentierten Arbeitsstunden. Eine Durchschrift des Tätigkeitsnachweises verbleibt beim Kunden. Steht den TK-Mitarbeitern kein Kundenbevollmächtigter zur Unterzeichnung zur Verfügung, dann ist der TK-Mitarbeiter berechtigt, den Nachweis selbst zu unterzeichnen. Maßgeblich für die Berechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundentarif zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Ein Einspruch muss vom Kunden schriftlich innerhalb von acht Tagen nach Versenden des Tätigkeitsnachweises erfolgen und nachweisbar begründet sein.

Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Kunde auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet einen Verzugszins in Höhe von drei Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei TK. Die Geltendmachung eines höheren Schadens behält TK sich vor.

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

Anfallende Fahrtkosten werden berechnet. In diesen Fällen kann eine Auslösung innerhalb der gesetzlichen bzw. vertraglichen Bestimmungen vereinbart werden. Berechnungsgrundlage ist die Adresse der jeweiligen Geschäftsstelle von TK.

Die regelmäßige Arbeitszeit der TK-Mitarbeiter beim Kunden entspricht der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Die Leistung von Mehrarbeit bedarf einer vorherigen Absprache zwischen dem Kunden und TK.

10. Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags

Es gelten für beide Parteien folgende Kündigungsfristen:

Ab einer Beschäftigung über 4 Stunden	täglich innerhalb der ersten drei Tage
Bis zu einer Beschäftigung von 3 Wochen	mit 3-Tagesfrist jeweils zum folgenden Freitag
Ab 4. Beschäftigungswoche	mit 8-Tagesfrist jeweils zum folgenden Freitag

Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der fristgerechten, schriftlichen Erklärung gegenüber TK. Eine Kündigung gegenüber den TK-Mitarbeitern ist unwirksam.

11. Ausfall von TK-Mitarbeitern / Höhere Gewalt

Treten aussergewöhnliche Umstände ein, die bei Vertragsschluss nicht vorhersehbar waren, wie z.B. Krankheiten, innere Unruhen, Katastrophen, Epidemien, hoheitliche Anordnungen, Streik oder ähnliches, durch die eine ordnungsgemäße Vertragsdurchführung seitens TK erschwert oder gefährdet wird, behält sich TK vor, Absagen oder Änderungen vorzunehmen. In diesen Fällen liegt die Gefahrtragung beim Kunden. Schadensersatzansprüche des Kunden sind in diesen Fällen ausgeschlossen. Bei Ausfall von TK-Mitarbeitern aus wichtigen Gründen (z.B. Krankheit, Hochzeit etc.) ist TK nicht zur Gestellung einer Ersatzkraft verpflichtet.

12. Haftung

TK haftet bezüglich der überlassenen 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 TK nicht.

TK haftet nicht für Schäden, die die TK-Mitarbeiter in Ausübung ihrer Tätigkeiten beim Kunden verursachen. TK haftet nicht für Schäden, die durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten der TK-Mitarbeiter entstehen.

Sollten die angeforderten TK-Mitarbeiter zum gewünschten und bestätigten Termin dem Kunden nicht zur Verfügung stehen, übernimmt TK keine Haftung für Schäden, sofern TK kein Verschulden trifft.

13. Übernahme / Vermittlung

Bei Übernahme/Vermittlung eines TK-Mitarbeiters während oder unmittelbar im Anschluss an ein Überlassungsverhältnis ist TK berechtigt, ein Vermittlungshonorar von 36% des zukünftigen Brutto-Jahreseinkommens des vermittelten TK-Mitarbeiters zu berechnen. Das Vermittlungshonorar reduziert sich um jeweils 3% pro Überlassungsmonat. Das Vermittlungshonorar ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem TK-Mitarbeiter und dem Kunden. Die Provisionen verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

Die Provision wird binnen 10 Tagen ab Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem TK-Mitarbeiter und dem Kunden (Unterzeichnung des Vertrages) fällig. Sollte kein Arbeitsvertrag angefertigt werden, wird die Provision binnen 10 Tagen ab Antritt der Arbeit des TK-Mitarbeiters beim Kunden fällig.

Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des TK-Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist TK dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem TK-Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

14. Gerichtsstand und Erfüllungsort

Als Erfüllungsort und Gerichtsstand wird Backnang vereinbart.

15. Anpassungsklausel

TK behält sich bei Veränderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen vor, die vereinbarten Vertragsbedingungen an die geänderte Lage anzupassen.

TK behält sich eine Erhöhung der Stundentarife vor, wenn nach Vertragsschluss tariflich bedingte Entgelterhöhungen eintreten, wenn TK-Mitarbeiter gegen andere mit höherer Qualifikation ausgetauscht werden oder wenn Umstände, die TK nicht zu vertreten hat, eine Kostensteigerung verursachen.

16. Sonstiges

Eine Aufrechnung oder Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts ist nicht zulässig.

Beanstandungen jeglicher Art sind sofort nach Feststellung, spätestens innerhalb von sieben Tagen nach Entstehung der Beanstandung schriftlich vorzubringen. Später eingehende Beanstandungen sind ausgeschlossen.

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 TK.

Es gilt deutsches Recht unter Ausschluss des deutschen internationalen Privatrechts.

Stand: 01.09.2014