

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Die DIEPA GmbH (DIEPA) ist im Besitz der **unbefristeten Erlaubnis zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung**.
2. Soweit nicht im Einzelfall andere schriftliche Vereinbarungen getroffen wurden, gelten ausschließlich die nachstehenden **Allgemeinen Geschäftsbedingungen**. Hiervon abweichende Bedingungen des Auftraggebers (AG) gelten als widersprochen und sind ausgeschlossen.
3. **Vertragliche Beziehungen** bestehen ausschließlich zwischen DIEPA und dem AG. Beim Einsatz ausländischer Arbeitnehmer sichert DIEPA das Vorliegen aller erforderlichen behördlichen Genehmigungen zu. DIEPA stellt dem AG auf der Grundlage des **Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)**, dieser **Allgemeinen Geschäftsbedingungen** und den Bestimmungen des **Arbeitnehmerüberlassungsvertrages** Arbeitnehmer zu den schriftlich vereinbarten Bedingungen am vereinbarten Einsatzort zur Verfügung.
4. DIEPA hat die überlassenen Arbeitnehmer gemäß dem vom AG beschriebenen **fachlichen Anforderungsprofil** ausgewählt und auf ihre **berufliche Eignung** überprüft. Der AG ist nur berechtigt, die überlassenen Arbeitnehmer zur Durchführung der **vertraglich vereinbarten Tätigkeiten** einzusetzen und diese ausschließlich nur die zur Ausführung dieser Tätigkeit erforderlichen Geräte, Werkzeuge, Maschinen und/oder sonstige Arbeitsmaterialien benutzen zu lassen.
5. Während der Beschäftigung im Einsatzbetrieb unterliegt der überlassene Arbeitnehmer der **Leitung, Aufsicht und den Arbeitsanweisungen des AG**. Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sowie etwaige Neudispositionen sind ausschließlich mit DIEPA zu vereinbaren. Soll der überlassene Arbeitnehmer mit **anderen als den vereinbarten Tätigkeiten** betraut und/oder an einem anderen Einsatzort als dem vereinbarten eingesetzt werden, ist DIEPA vom AG darüber vorab zu unterrichten und die schriftliche Zustimmung einzuholen.
6. Soweit nichts anderes schriftlich vereinbart wurde, kann der **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag** von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 2 Tagen **gekündigt** werden. Der überlassene Arbeitnehmer ist spätestens am vorletzten Einsatztag über die Beendigung des Einsatzes durch den AG zu informieren. Das Recht zur **außerordentlichen Kündigung** des Vertrages bleibt hiervon unberührt. DIEPA ist – nach erfolglosem Ablauf einer zur Abhilfe bestimmten Frist und/oder nach erfolgloser Abmahnung – insbesondere in folgenden Fällen zur außerordentlichen Kündigung des Vertragsverhältnisses berechtigt:
 - a) Nichtbeachtung der Unfallverhütungsvorschriften durch den AG
 - b) erhebliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse des AG sowie Zahlungsverzug
 - c) Unmöglichkeit der Arbeitsleistung im Betrieb des AG aufgrund Streik, Aussperrung, höherer Gewalt oder anderer Gründe i. S. der §§ 275, 323, 326 BGB.
7. Überlassene **Arbeitnehmer** können jederzeit durch DIEPA **abberufen** werden. Sie sind gleichzeitig durch andere geeignete Arbeitnehmer zu **ersetzen**. Schadensersatzansprüche gegenüber DIEPA sind ausgeschlossen, wenn diese durch außergewöhnliche Umstände gezwungen ist, einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben bzw. ganz oder teilweise davon abzutreten.
8. Der AG hat die **Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers** gegenüber den überlassenen Arbeitnehmern wahrzunehmen. Er ist verpflichtet, die allgemeinen Vorschriften des **Arbeitsschutzes**, der **Unfallverhütung** sowie der **allgemeinen sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln** zu erfüllen, **Erste-Hilfe-Einrichtungen** und, falls nicht anders mit DIEPA schriftlich vereinbart, die für die Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten vorgeschriebene **spezifische Sicherheitsausrüstung und Schutzbekleidung** zur Verfügung zu stellen. Eventuell notwendige Voruntersuchungen sind entsprechend der geschlossenen Arbeitsschutzvereinbarungen durchzuführen. Die Mitarbeiter von DIEPA sind bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft versichert. **Arbeitsunfälle** sind DIEPA und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft mittels schriftlicher Unfallanzeige unverzüglich zu melden. Eine Kopie der Unfallanzeige ist vom AG gemäß § 193 SGB VII an die für seinen Betrieb zuständige Berufsgenossenschaft zu übersenden. Der AG ist verpflichtet, dem überlassenen Arbeitnehmer Zugang zu allen sozialen Einrichtungen und Diensten in seinem Betrieb zu gewähren (§ 13 b AÜG) und DIEPA hierüber zu informieren.
9. Der AG ist verpflichtet, den überlassenen Arbeitnehmer vor der Arbeitsaufnahme nachweislich über die in seinem Betrieb und dem jeweiligen Arbeitsplatz geltenden **Unfallverhütungsvorschriften** zu unterrichten und ihn in **spezifische örtliche Gefährdungen und Verhaltensregeln** einzuweisen und diese Protokolle bei Bedarf DIEPA zur Verfügung zu stellen. Sollte der überlassene Arbeitnehmer berechtigt bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, -ausrüstungen oder Schutzbekleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der vereinbarten Tätigkeit ablehnen, haftet der AG gegenüber DIEPA für den dadurch entstandenen Lohnausfall. Der AG gewährleistet den beauftragten Personen DIEPA die Durchführung der sicherheitstechnischen Kontrollen am Tätigkeitsort und gestattet diesen Personen den Zugang zu den Arbeitsplätzen.
10. Der AG verpflichtet sich, unter Einhaltung des **Arbeitszeitgesetzes** schriftliche Genehmigungen beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt einzuholen, wenn überlassene Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen oder über 10 Stunden pro Arbeitstag beschäftigt werden sollen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.
11. DIEPA sichert die arbeitsvertragliche Verpflichtung ihrer Mitarbeiter über die absolute **Verschwiegenheit** betreffs aller Geschäftsangelegenheiten des AG zu.
12. Die überlassenen Arbeitnehmer legen dem AG wöchentlich bzw. bei Beendigung des Einsatzes **Tätigkeitsnachweise** vor. Der AG ist verpflichtet, diese Nachweise zu prüfen und diese selbst oder durch einen Bevollmächtigten zu unterzeichnen. Kommt der AG dieser Verpflichtung nicht nach, gelten die Aufzeichnungen des überlassenen Arbeitnehmers. Eine Kopie des Tätigkeitsnachweises verbleibt zur Rechnungskontrolle beim AG.
13. Falls nichts anderes schriftlich vereinbart wurde, erfolgen die **Rechnungslegungen** wöchentlich auf Grundlage der Leistungsnachweise, der vereinbarten Stundenverrechnungssätze und der zusätzlich vereinbarten Zuschläge. Für die Zurverfügungstellung von Werkzeugen und sonstigen Arbeitsmitteln durch DIEPA sind bei Veranlassung gesonderte Vergütungsregelungen zu treffen. **Einwendungen gegen die Rechnungslegung** haben durch den AG schriftlich innerhalb von 2 Wochen nach Rechnungszugang zu erfolgen.
14. Falls kein anderes **Zahlungsziel** vereinbart wurde, ist die gesamte Rechnung einschließlich der gesetzlichen Mehrwertsteuer sofort nach Erhalt ohne Abzug zur Zahlung fällig. Im Fall des Zahlungsverzuges, bei Scheck- oder Wechselprotesten, bei Lastschriftückbelastung und/oder bei Beantragung des Insolvenzverfahrens werden die gesamten offenen Forderungen von DIEPA zur sofortigen Zahlung fällig. Der AG hat darüber hinaus Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe zu zahlen. Diese betragen derzeit 9 % über dem Basiszinssatz.
15. Ein **Leistungsverweigerungsrecht** des überlassenen Arbeitnehmers besteht dann, wenn der Betrieb des AG unmittelbar von einem Streik/Arbeitskampf betroffen ist. Wird dieses Recht vom Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen und der AG setzt den Arbeitnehmer auf Grund des Streikes/Arbeitskampfes nicht ein, sind vom AG DIEPA die Ausfallstunden zu vergüten. Für die Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bei Streik/Arbeitskampf gelten die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bzw. die in Ziffer 6 dieser AGB vereinbarten Kündigungsfristen.
16. Stellt der AG innerhalb der ersten 4 Stunden des ersten Überlassungstages des Arbeitnehmers fest, dass dieser für die vorgesehene Tätigkeit offensichtlich ungeeignet ist und besteht er daher auf den **Austausch dieses Arbeitnehmers**, werden ihm bis zu 4 Arbeitsstunden sowie die An- und Abreise für diesen Tag nicht berechnet. DIEPA ist über die Zurückweisung unverzüglich schriftlich zu unterrichten. Sie wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine geeignete **Ersatzkraft** zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellen. Der AG ist berechtigt, den Vertrag aus wichtigem Grund außerordentlich zu kündigen, wenn ihm DIEPA nicht spätestens am dritten Tag nach der ersten Überlassung eine für die konkrete Tätigkeit geeignete Ersatzkraft überlässt.
17. **DIEPA haftet** ausschließlich für die **fehlerfreie Auswahl** des Arbeitnehmers für die vereinbarte Tätigkeit. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung dieser Auswahlverpflichtung entstehen. Für weitergehende Schäden haftet DIEPA nicht. Sie haftet insbesondere nicht für vom entsandten Arbeitnehmer verursachte Schäden oder Schlechtleistungen. Für die Arbeitsergebnisse der überlassenen Arbeitnehmer und für Schäden, die der Arbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht oder dem AG durch Unpünktlichkeit oder Nichterscheinen entstehen, haftet DIEPA nicht. Der Arbeitnehmer ist weder Erfüllungs- noch Verrichtungsgehilfe und auch kein Bevollmächtigter von DIEPA. Eine Freistellung von DIEPA durch den AG im Zusammenhang mit Ansprüchen, die durch Dritte in Verbindung mit der Ausführung der vom Arbeitnehmer durchgeführten Arbeiten erfolgen, gilt als ausdrücklich vereinbart.
18. Betraut der AG überlassene Arbeitnehmer mit **nicht vereinbarten Tätigkeiten**, ist eine Haftung von DIEPA grundsätzlich ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer ist zum **Inkasso** nicht berechtigt. DIEPA haftet daher auch nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass der Arbeitnehmer mit **Geldangelegenheiten**, wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften betraut wird. An überlassene Arbeitnehmer dürfen keine Zahlungen oder Vorschüsse geleistet werden.
19. Der AG haftet für die Richtigkeit seiner Angaben zur Branchenzugehörigkeit und zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers.
20. Die regelmäßige vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit für den überlassenen Arbeitnehmer richtet sich nach den Arbeitszeitregelungen des AG. Setzt der AG den überlassenen Arbeitnehmer außerhalb der üblichen vereinbarten Regelarbeitszeit ein, sind die zwischen DIEPA und dem AG schriftlich vereinbarten Zuschläge mit der Rechnungslegung über die erbrachten Leistungen gemäß Ziffer 14 dieser AGB fällig.
21. a) Bei der Übernahme des Arbeitnehmers aus der Überlassung steht DIEPA ein **Vermittlungshonorar** zu. Die Höhe des Honorars ist gestaffelt und beträgt bei einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate 3 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme nach 3 Monaten 2,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme nach 6 Monaten 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme nach 9 Monaten 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme nach 12 Monaten 1,0 Bruttomonatsgehälter. Nach 18 Monaten fällt kein Vermittlungshonorar mehr an. Das jeweilige Honorar ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Arbeitnehmer und dem AG. Alle Honorare verstehen sich zusätzlich gesetzlicher Mehrwertsteuer.
 b) Besteht zwischen einem Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit dem AG und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist DIEPA dennoch berechtigt, ein Vermittlungshonorar zu fordern, wenn das Arbeitsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Dies wird vermutet, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Monaten nach der Überlassung begründet wird. Dem AG steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.
22. Der AG ist zur Aufrechnung oder Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechtes nur insoweit berechtigt, als seine Ansprüche schriftlich anerkannt oder rechtskräftig festgestellt sind.
23. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung oder Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses.
24. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des UN-Kaufrechtes und des deutschen internationalen Privatrechtes.
25. Ist der Vertragspartner ein Kaufmann, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder ein öffentlich-rechtliches Sondervermögen, wird für alle wechselseitigen Ansprüche, die sich aus oder aufgrund des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ergeben, **Magdeburg** als ausschließlicher **Gerichtsstand** vereinbart.
26. Sollten einzelne Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages und/oder dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Für diesen Fall gilt diejenige wirksame Bestimmung als vereinbart, welche der unwirksamen Klausel nach Sinn und Zweck am nächsten kommt. Entsprechendes gilt auch für den Fall einer unbewussten Regelungslücke.