

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Allgemeines

- 1.1. nicework GmbH besitzt die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, ausgestellt durch die Agentur für Arbeit Düsseldorf.
- 1.2. Diese Geschäftsbedingungen gelten zwischen dem Einsatzbetrieb und nicework GmbH (nicework).
- 1.3. Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der Einsatzbetrieb vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.4. Der Einsatzbetrieb sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.
- 1.5. Eine Überlassung der Zeitarbeiter*innen an Dritte ist ausgeschlossen. Auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG wird hingewiesen.

2. Rechtsstellung der nicework Zeitarbeiter*innen

- 2.1. Während des Einsatzes unterliegen die Zeitarbeiter*innen den Arbeitsanweisungen des Einsatzbetriebs und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung.
- 2.2. Sie sind zu Geheimhaltung verpflichtet. Das gilt für alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erfahren.

3. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

- 3.1. Der Einsatzbetrieb prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter*in unverzüglich, ob dieser 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, ist der Einsatzbetrieb verpflichtet, unverzüglich nicework zu informieren. In diesen Fällen stellt der Einsatzbetrieb alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer*innen schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.
- 3.2. Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Einsatzbetrieb für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter*in unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Personaldienstleister an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Einsatzbetrieb nicework darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der Einsatzbetrieb nicework in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltenden Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für ein Unternehmen in dem ein Zeitarbeiter*in auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz der betroffenen Zeitarbeiter*innen sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

4. Pflichten nicework GmbH

- 4.1. nicework stellt dem Einsatzbetrieb sorgfältig ausgewählte Zeitarbeiter*innen entsprechend des Anforderungsprofils und der beschriebenen Tätigkeit zur Verfügung.
- 4.2. Die Leistungspflicht von nicework ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Zeitarbeiter*in beschränkt. Ist dieser Zeitarbeiter*in an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass nicework dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird nicework für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht befreit.
- 4.3. Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von nicework liegende und von dieser nicht zu vertretende Ereignisse, wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden nicework für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 4.4. Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die von nicework zu erbringenden Leistungen infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der Einsatzbetrieb als auch nicework berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 4.5. Der Einsatzbetrieb kann den Zeitarbeiter*in während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 622 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

5. Pflichten des Einsatzbetriebs

- 5.1. Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der Einsatzbetrieb geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Zeitarbeiter*in hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- 5.2. Werden Zeitarbeiter*innen in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen eingesetzt, ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung dürfen Zeitarbeiter*innen weder mit der Beförderung noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der Einsatzbetrieb gegenüber den überlassenen Zeitarbeitnehmern*innen vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können nicework nicht entgegeng gehalten werden.
- 5.3. Der Einsatzbetrieb ist verpflichtet, nicework unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzunternehmen zu informieren. nicework ist es tarifvertraglich verboten, seine Zeitarbeiter*innen in einem bestreikten Betrieb einzusetzen. Das gilt auch für Zeitarbeiter*innen, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Im Falle eines Streiks im Einsatzunternehmen vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeiter*innen ruhen.
- 5.4. Der Einsatzbetrieb ist – soweit es der zu besetzende Arbeitsplatz erfordert – verpflichtet, die überlassenen Zeitarbeiter*innen über sämtliche in seinen Betrieb maßgeblichen Geheimhaltungspflichten zu informieren. Dies gilt auch für Geheimnisse im Sinne des § 2 Nr. 1 des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

6. Arbeitsschutz

- 6.1. Gemäß § 11 Abs. 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit der Zeitarbeiter*innen den für den Kundenbetrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts. Die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber, insbesondere zur Einhaltung von §§ 5, 6 ArbSchG, obliegen Dem Einsatzbetrieb unbeschadet der Pflichten von nicework. Der Einsatzbetrieb gewährt nicework oder deren Beauftragten (u.a. Fachkräften für Arbeitssicherheit) den Zutritt zum Tätigkeitsort der Zeitarbeiter*innen. Der Einsatzbetrieb wird nicework über notwendige Angebots- und Pflichtvorsorgemaßnahmen nach ArbMedVV vor Einsatzbeginn informieren.
- 6.2. Ein Arbeitsunfall ist nicework unverzüglich zu melden.

7. Geheimhaltung und Datenschutz

- 7.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln und gegenüber Dritten geheim zu halten. Als Dritte in diesem Sinne gelten nicht Unternehmen der jeweiligen Konzerngruppe.
- 7.2. Die Parteien verpflichten sich personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeitenden und insbesondere der Zeitarbeiter*innen nur zu erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und soweit dieses im Rahmen des Überlassungsvertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüberhinausgehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten nehmen der Einsatzbetrieb und nicework nur bei Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.
- 7.3. Der Einsatzbetrieb und nicework beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Der Einsatzbetrieb wird darauf hingewiesen, dass die Zeitarbeiter*innen im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.

8. Haftung

- 8.1. nicework haftet neben der Erfüllung der Vertragspflichten bezüglich aller überlassener Zeitarbeiter*innen nur für die ordnungsgemäße Auswahl im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit.
- 8.2. Die Haftung für Auswahlverschulden beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung entstehen. Für weitergehende Ansprüche haftet nicework nicht.
- 8.3. nicework haftet nicht für vom Zeitarbeiter*in ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeiter*innen ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des Einsatzbetriebs ausüben. nicework haftet insbesondere nicht für von Zeitarbeiter*innen verursachte Schlechtleistungen oder Schäden.