



Die Firma TCT-Solutions GmbH, in 47137 Duisburg, Reinholdstr 6. Besitzt seit dem 05.11.2020 die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, die durch die Bundesagentur für Arbeit Düsseldorf bewilligt wurde.

1. Geltungsbereich

1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten bei Arbeitnehmerüberlassung durch die TCT-Solutions GmbH ausschließlich. Sollte der Geltung widersprochen werden, hat TCT-Solutions das Recht, sich vom Vertrag zu lösen, ohne dass Ansprüche seitens des Entleihers entstehen. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten in Verbindung mit einem Rahmenvertrag oder/und den Bezug nehmenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag im Sinne von § 12 AÜG

1.2. Anderweitige Vereinbarungen sind nur dann gültig, wenn beide Parteien (Verleiher) und (Entleiher) ein schriftlich unterzeichnetes Dokument vorliegen haben.

2. Erlaubnis/ Tarifbindung

2.1. TCT-Solutions GmbH ist im Besitz einer befristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß §§ 1 und 2 AÜG. Für die von TCT-Solutions GmbH als Zeitarbeiter beschäftigten Mitarbeiter (m/w), im Folgenden geschlechtsneutral als Zeitarbeiter bezeichnet, wir sind mit der Tarifgemeinschaft IGZ verbunden.

3. Zurverfügungstellung der Mitarbeiter

3.1. TCT-Solutions GmbH ist für Zeitarbeiter der Arbeitgeber gemäß dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, mit den damit verbundenen Rechten und Pflichten. Dem Entleiher obliegen vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften im Betrieb.

4. Vertragsausschluss/Angebot/Kündigung

4.1. Verträge sind erst dann verbindlich, wenn eine unterschriebene Vertragsurkunde beim Verleiher vorliegt.

4.2. Auf der Grundlage dieser Bedingungen gelten die Angebote des Verleihers als Aufforderung zu einer Bestellung.

4.3. Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In den ersten sechs Wochen des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers ist der Auftraggeber berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von 5 Werktagen zu kündigen, und danach mit einer Frist von 10 Werktagen gekündigt werden.

4.4. Davon unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Personaldienstleister ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt,



wenn:

- » die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht
- » der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht
- » der Auftraggeber gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen verstößt
- » der Auftraggeber eine Preisanpassung nicht akzeptiert
- » Kündigungen bedürfen in jedem Falle der Textform. Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

5. Arbeitsunfall

5.1. Jeder Arbeitsunfall ist mit sofortiger Maßnahme vom Entleiher an dem Verleiher mitzuteilen, und alle dazugehörigen Einzelheiten müssen Umgehend schriftlich weitergegeben werden.

6. Geheimhaltung/Datenschutz

6.1. Der Auftraggeber verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom Personaldienstleister übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für Informationen, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem Auftraggeber nachweislich vor Erhalt der Informationen oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

6.2. Alle Rechte (einschließlich gewerblicher Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Auftraggeber nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

6.3. Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

6.4. Der Personaldienstleister und der Auftraggeber beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

7. Ausschluss von Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht und Abtretung

7.1. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.



7.2. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des Personaldienstleisters an Dritte abzutreten

8. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

8.1. TCT-Solutions GmbH versichert, ein Beschwerdesystem im Unternehmen installiert zu haben. Die Zeitarbeitnehmer wurden gemäß § 12 AGG geschult. Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der Entleiher gemäß § 6 Abs. 2 AGG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Zeitarbeitnehmer vor Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

9. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

9.1. Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeitnehmer beträgt mindestens 7 Stunden; im Übrigen gelten die Bestimmungen des Überlassungsvertrages.

10. Arbeitsverhältnis

10.1. Der Verleiher ist Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

10.2. Während des Arbeitseinsatzes untersteht der Leiharbeitnehmer den Weisungen des Entleihers. Der Entleiher darf dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören. Insbesondere ist es dem Entleiher untersagt, ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Verleihers, den Leiharbeitnehmer mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Entleiher gegenüber dem Leiharbeitnehmer die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. So hat der Entleiher sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers die geltende Unfallverhütung und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Entleiher vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen. Soll der Leiharbeitnehmer zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Entleiher diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren. Der Entleiher ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter vom Entleiher eingeräumt.

10.3. Betreibt der Entleiher selbst eine Arbeitnehmerüberlassungsfirma oder besitzt er die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, so ist es ihm ausdrücklich untersagt, den



Leiharbeitnehmer weiter zu verleihen Kettenarbeitsverhältnis

11. Preise und Zahlung

11.1. Preise gelten, falls nicht ausdrücklich anders vereinbart, ohne Zuschläge für Überstunden, Nacharbeit, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertage zzgl. der gesetzlichen MwSt. Eine angemessene Erhöhung der Preise bleibt vorbehalten, wenn nach Vertragsabschluss tariflich bedingte Lohnerhöhungen eintreten oder Umstände die der Personaldienstleister nicht zu vertreten hat eine Verteuerung herbeiführen, wie auch Neuermittlung des Vergleichsentgelts infolge einer Lohnanpassung des vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs oder eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters dies erfordern. Die Erhöhung tritt 2 Wochen nach Zugang der Ankündigung einer Preiserhöhung in Kraft. Eine Ankündigung einer Preiserhöhung berechtigt den Kunden, mit einer Frist von einer Woche ab Zugang der Ankündigung den Auftrag zum Termin der Preiserhöhung zu kündigen.

11.2. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt Vorschüsse oder irgendwelche Zahlungen vom Kunden entgegenzunehmen.

11.3. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich. Rechnungen sind sofort nach Erhalt zur Zahlung fällig. Der Kunde ist verpflichtet, die ihm wöchentlich oder mittelbar nach Beendigung des Auftrages des Personaldienstleisters-Arbeitnehmer vorzulegenden Tätigkeitsnachweise zu unterzeichnen.

11.4. Zahlungen können nur mit schuldbefreiender Wirkung unter Angabe der Kunden- und Rechnungsnummer an den Personaldienstleister bzw. auf dessen Konten geleistet werden.

11.5. Eine Aufrechnung oder die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts ist gegenüber dem Personaldienstleister nur mit unstreitigen bzw. rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

12. Zurückweisung/ Austausch von Zeitarbeitnehmer

12.1. Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Personaldienstleister zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Personaldienstleister berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen.

12.2. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

13. Erfüllungsort/Gerichtsstand/Anwendbares Recht

13.1. Erfüllungsort für sämtliche Leistungen der Parteien ist am Sitz der jeweiligen Niederlassung von TCT-Solutions GmbH.



13.2. Ist der Kunde Kaufmann, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche gegenseitigen Ansprüche und Verbindlichkeiten aus der mit dem Kunden bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaiger Wechsel und Scheckforderungen sowie für Streitigkeiten um die Entstehung und Wirksamkeit des Vertragsverhältnisses, bei dem für Duisburg zuständigen Amts- oder Landgericht; unberührt bleiben gesetzliche Bestimmungen über einen abweichenden ausschließlichen Gerichtsstand. TCT-Solutions GmbH ist berechtigt, den Kunden auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.

13.3. Auf das zwischen dem Kunden und TCT-Solutions GmbH bestehende Vertragsverhältnis sowie alle sonstigen zwischen diesen Parteien bestehenden Rechtsbeziehungen findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Soweit zwingendes Recht der Europäischen Union dies erfordert, gelten auch diese Bestimmungen.

13.4. Sollten einzelne Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages unwirksam sein oder werden, oder sollte der Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages hiervon unberührt. In diesem Falle haben die Parteien anstelle der unwirksamen Bestimmung eine solche zu treffen, die dem Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien auszufüllen, welche dem Zweck des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages möglichst weitgehend entspricht.

14. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

14.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

14.2. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

14.3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

14.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein



Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

14.5. In den Fällen der Ziffer 14.1 und 14.2 hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6 Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

14.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 8 Tage nach Eingang der Rechnung.

14.7. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

14.8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt

15. Gewährleistung / Haftung

15.1. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach.

15.2. Im Hinblick darauf, dass die überlassenen Arbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers ihre Tätigkeit ausüben, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der den Zeitarbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten erheben sollen.

15.3. Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche



Haftungstatbestände, insbesondere Fälle im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen.

15.4. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z. Bsp. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchsstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

16. Schlussbestimmungen/Salvatorische Klausel

16.1. Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126 a BGB) verwandt werden. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

16.2. Die jeweils Aktuelle AGB der TCT-Solutions GmbH hängt zur Einsicht in den Geschäftsräumen auf der Reinholdstraße 6, in 47137 Duisburg aus. Weiterhin ist es in der Aktuelle Fassung auf der Homepage www.tct-solutions.com aufrufbar.