

1. Die Personalüberlassung begründet vertragliche Beziehungen ausschließlich zwischen dem Kunden und ajm. Daher sind Vereinbarungen über Art der Tätigkeit, Dauer des Auftrages, Arbeitszeit sowie besondere Absprachen nur wirksam, soweit sie mit ajm getroffen wurden. Abweichungen, sofern sie nicht ganz unwesentlich sind, können nur mit Zustimmung von ajm erfolgen, wobei die Wünsche des Kunden soweit wie möglich berücksichtigt werden.

2. Auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ist ajm verpflichtet, dem Kunden zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort arbeitswillige Arbeitskräfte zu den vorausgesetzten beruflichen und fachlichen Qualifikationen zur Verfügung zu stellen.

Nach den gesetzlichen Vorschriften ist es ajm nicht möglich, Gewährleistung für die Güte der Arbeit oder für das Arbeitsergebnis zu gewähren. Die Haftung von ajm ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Für Schäden, die die Mitarbeiter von ajm anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Kunden verursachen, ist die Haftung ausgeschlossen. Außergewöhnliche Umstände berechtigen ajm, einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben. Schadenersatzleistungen sind ausgeschlossen.

3. Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der vom IGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitunternehmen eV und dem Deutschen Gewerkschaftsbund abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment) abgewichen, siehe §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG. Damit entfällt die grundsätzliche Dokumentationsverpflichtung des Auftraggebers seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG. Der Manteltarifvertrag zwischen dem IGZ und dem DGB beinhaltet punktuelle Equal Pay Elemente. Diesbezüglich wird auf 10a dieser AGB verwiesen.

4. Dem Kunden steht gegenüber den ajm-Mitarbeitern das Direktionsrecht zu. Der Kunde kann Art und Ausführung der Arbeit bestimmen. Die Übertragung und die fachliche sowie sicherheitstechnische Einweisung in die Arbeit obliegt dem Kunden. Er hat die Mitarbeiter von ajm zu beaufsichtigen und ihre Arbeit zu überwachen. Der Kunde stellt den ajm-Mitarbeitern die Handwerkzeuge und Materialien kostenlos zur Verfügung.

Der Mitarbeiter ist im Rahmen der vereinbarten Höchstarbeitszeiten an die Arbeitszeit im Betrieb des Kunden gebunden. Er unterliegt der Betriebsordnung im Betrieb des Kunden. Der Kunde hat die für seinen Betrieb geltenden öffentlichen Arbeitsschutzbestimmungen auch gegenüber dem ajm-Mitarbeiter zu beachten. Der Kunde verpflichtet sich insbesondere, die ajm-Mitarbeiter vor Arbeitsaufnahme über die für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten, insbesondere aber dem Mitarbeiter die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus hat er für die eingebrachten Sachen des Mitarbeiters zu sorgen. Der Kunde hat dem ajm-Mitarbeiter die gleiche Fürsorgepflicht angedeihen zu lassen, die der Kunde seinen Arbeitnehmern zukommen lässt. Der Kunde gilt als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes.

5. Die Frist zur Kündigung dieses Auftrages beträgt 3 Werktage (Mittwoch zu Freitag). Bei Nichtwahrung der Frist ist ajm berechtigt, dem Kunden den Betrag in Rechnung zu stellen, der sich bei ordnungsgemäßer Kündigung ergeben hätte. Die Kündigung kann ausschließlich gegenüber ajm, nicht gegenüber dem Mitarbeiter, ausgesprochen werden.

6. Sollte der ajm-Mitarbeiter den Wünschen des Kunden nicht genügen, dann ist ajm davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Ebenfalls sind Verspätungen und Nichterscheinen des Mitarbeiters unverzüglich ajm mitzuteilen.

7. Die Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich übersandt. Da es sich um Lohnforderungen handelt, sind die Rechnungen innerhalb von 7 Tagen nach Rechnungsdatum fällig und zu begleichen. ajm ist berechtigt, bei Zahlungsverzug Verzugszinsen um 4 % über dem jeweiligen 3 Monats Euribor zu verlangen. Weitergehende Verzugsansprüche bleiben unberührt.

Der Abrechnung liegt ein Stundennachweis zugrunde, der dem Kunden am Ende jeder Woche vom Mitarbeiter zur Unterschrift vorgelegt wird. Der Stundennachweis muss dem Mitarbeiter spätestens am Montag der Folgeweche gegengezeichnet zurückgegeben werden.

8. Die ajm-Mitarbeiter sind nicht zur Entgegennahme von Zahlungen berechtigt. Der Kunde darf dem Mitarbeiter auch keine Lohn- oder sonstigen Vergütungsvorschüsse gewähren. Zahlungen an ajm-Mitarbeiter werden nicht anerkannt und können keinesfalls mit ajm-Forderungen verrechnet werden.

9. Gemäß § 3 des ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Erlaubte bzw. von der Gewerbeaufsicht / Amt für Arbeitsschutz genehmigte Ausnahmen sind ajm unverzüglich mitzuteilen.

10. Für Überstunden etc. werden folgende Zuschläge berechnet:

bis zur 10. Überstd. pro Woche *	25 %
ab der 10. Überstd. pro Woche *	50 %
Spätarbeit (14-22 Uhr)	10 %
Nacharbeit (22-6 Uhr)	15 %
Nacharbeit, wenn Mehrarbeit 50%	50 %
1. und 2. Samstags-Überstunden	25 %
darüber hinaus	50 %
Sonntagsarbeit	70 %
Feiertagsarbeit	150 %
Schmutzzulage	10 %
Fahrten des Mitarbeiters mit eigenem Pkw im Auftrag des Kunden am Einsatzort	0,30 €/km

* Basis für die Berechnung ist die 5-Tage-Woche, d.h. bei Ausfall einzelner Arbeitstage wird die Wochenarbeitszeit anteilig berechnet.

10a) Bei Einsatz der Mitarbeiter beispielsweise in Contischicht-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeifenstern oder branchenspezifisch umrissenen Sektoren ist der Auftraggeber verpflichtet, Firma ajm die im Betrieb des Auftraggebers für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme mitzuteilen.

11. Gerichtsstand in Oldenburg.

12. Nebenabreden zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für einen Verzicht auf diese Schriftformerfordernis selbst.

13. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder nicht Vertragsbestandteil geworden sein, bzw. nicht durchgeführt werden, so bleibt der Vertrag im übrigen wirksam. Soweit Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrages nach den tatsächlich gewollten und nach den gesetzlichen Bestimmungen. Es gilt dann eine solche Regelung als vereinbart, die in zulässiger Weise dem zum Ausdruck gekommenen Vertragswillen am nächsten kommt.