

**Allgemeine
Geschäftsbedingungen -
Arbeitnehmerüberlassung
(AGB)
neuste Fassung 09/2019**

§ 1 Vertragsgegenstand/ Durchführung

Der Personaldienstleister stellt dem Kunden auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vorübergehende Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Vertragsbedingungen - Arbeitnehmerüberlassung (AVA) zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nur anerkannt, soweit sie mit den AVA übereinstimmen oder vom Personaldienstleister ausdrücklich schriftlich bestätigt sind.

1.1. Die vom Personaldienstleister zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Insbesondere ist es dem Kunden untersagt, die Mitarbeiter mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen.

1.2. Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen sind nur wirksam, soweit sie mit dem Personaldienstleister getroffen wurden.

§ 2 Arbeitsschutz/ Arbeitssicherheit

2.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Verleiher vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen zu lassen.

2.2. Soll der Mitarbeiter zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Kunde diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen. Der Kunde hat den Mitarbeiter vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren.

2.3. Der Kunde ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Personaldienstleisters. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

2.4. Der Kunde ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Personaldienstleister sofort anzuzeigen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsverbandsorganisation mittels Unfallanzeige durch den Verleiher unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.

2.5. Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

§ 3 Verschwiegenheit

Der Personaldienstleister sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet. Der Entleiher verpflichtet sich über alle Absprachen zwischen ihm und dem Verleiher Verschwiegenheit auch nach Vertragsende zu wahren.

§ 4 Zurückweisung

4.1. Ist der Kunde mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.

4.2. Der Kunde kann den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.

4.3. Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister unter Angabe der Gründe erfolgen.

4.4. Sofern keine besondere Qualifikation vereinbart ist, schuldet der Verleiher dem Entleiher nur einen Mitarbeiter mit dem Wissen, die geforderten Arbeiten auszuführen.

§ 5 Austausch des Mitarbeiters

5.1. In den Fällen der Zurückweisung nach 4.1 ist der Personaldienstleister berechtigt, einen anderen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zu überlassen. Eine solche Verpflichtung trifft den Personaldienstleister aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Mitarbeiter nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.

5.2. Der Personaldienstleister ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

§ 6 Vergütung/ Zuschläge

Alle Vergütungen und Zuschläge werden im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt.

**§ 7 Rechnungslegung/ Zahlungsbedingungen/
Tarifloohnerhöhungen/ Branchenzuschläge/ Equal Pay-
Regelungen**

7.1. Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Kunden zu unterzeichnenden Zeitchweise des Mitarbeiters. Die Zeitchweise werden dem Kunden wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt. Die vom Personaldienstleister erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

7.2. Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist der Personaldienstleister berechtigt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Personaldienstleister ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräften zurückzuhalten.

7.3. Die vereinbarten Stundenverrechnungssätze basieren auf den zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Kostenfaktoren, zu denen auch zwingende Lohnvorschriften zugunsten der Mitarbeiter (z.B. die Verpflichtung zur Zahlung von Mindestlöhnen oder von Branchenzuschlägen) gehören. Soweit nicht anders vereinbart ist, gilt: Tritt nach Abschluss des AÜV bei uns eine Veränderung hinsichtlich der lohnbezogenen Kosten für einen Mitarbeiter ein, sei es Einkommensbestandteile (z.B. Branchenzuschläge – auch wenn eine Zahlungspflicht auf einer gemeinsamen Feinhilfschätzung der Vertragsparteien basiert -, Einmalzahlungen, Zulagen oder sonstige Sondervergütungen) oder durch Anwendbarkeit oder Änderung gesetzlicher Vorschriften (z.B. Mindestlohngesetz oder - Tarifverträge, gesetzliche Equal Pay oder Equal Treatment-Regelungen) verändert sich zum selben Zeitpunkt automatisch der Stundenverrechnungssatz in gleicher Höhe, ohne dass es einer separaten Vereinbarung bedarf. Die Gewichtung der Kostenfaktoren werden wir Ihnen auf Nachfrage offenlegen.

7.4. Die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Werkzeugen ist sofern nicht anders vereinbart, im Verrechnungssatz nicht enthalten und wird ggf. separat verrechnet, sofern nicht anders vereinbart.

7.5. Der Personaldienstleister ist berechtigt seine Forderungen gegenüber dem Entleiher jederzeit und ohne Angabe von Gründen abzutreten. Eine Informationspflicht besteht nicht.

**§ 8 Vermittlungsklausel bei vorangegangener
Arbeitnehmerüberlassung**

8.1. Geht ein Entleihbetrieb während der Überlassungsdauer eines entliehenen Mitarbeiters mit diesem ein Arbeitsverhältnis zur weiteren Mitarbeit im Entleihbetrieb ein, so erhält der Personaldienstleister vom Entleiher eine Vermittlungsvergütung i.H. von siehe AÜV (Alle Beträge verstehen sich zuzüglich der geltenden MwSt. in Höhe von 19%.)

8.2. Der Personaldienstleister erhält vom Entleiher auch dann eine Vermittlungsprovision gem. 8.1., wenn der Entleihbetrieb innerhalb von 6 Monaten nach der letzten Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem entliehenen Mitarbeiter eingeht, es sei denn, der Entleiher weist nach, dass es an der Kausalität der Überlassung für die spätere Übernahme der entliehenen Mitarbeiters fehlt.

8.3. Mitteilungspflicht des Entleihers/Beweislast des Entleihers

Der Entleiher ist verpflichtet, dem Entleiher mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag zwischen ihm und dem entliehenen Mitarbeiter abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde. In den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an den Entleiher zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse. Der Entleiher legt dem Verleiher eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrags 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 14 Tage nach Eingang der Rechnung. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien

Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt der Bruttojahresgehälter das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte jährliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungvergütung, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttojahresgehalt.

8.4. Vermittlung an Dritte: geht ein mit dem Entleihbetrieb verbundenes oder von ihm beauftragtes Unternehmen (auch Wettbewerbsunternehmen des Verleihers während der Überlassungsdauer eines entliehenen Mitarbeiters oder innerhalb von 6 Monaten nach der letzten Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem entliehenen Mitarbeiter ein, gelten die Vorschriften unter Punkt 8 entsprechend.

8.5. Abberufung durch den Entleiher berechtigt den Verleiher zur sofortigen fristlosen Kündigung aller laufenden Überlassungsverträge.

§ 9 Abwerbung

9.1. Der Auftraggeber verpflichtet sich, unsere Mitarbeiter nicht abzuwerben (§1UWG, §5823, 826ff BGB)

9.2 Für den Fall, dass unser Mitarbeiter während der Arbeitnehmerüberlassung oder innerhalb von 6 Monaten nach dem Ende der Überlassung in ein Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber übernommen wird, das im Zusammenhang mit dem im Überlassungsvertrag bezeichneten Fähigkeiten und Tätigkeiten unseres Mitarbeiters steht (Kausalität der vorausgegangenen Überlassung) gehen beide Parteien davon aus, dass eine Arbeitsvermittlung vorliegt und die

vorausgegangene Arbeitnehmerüberlassung zugleich zur Erprobung unseres Mitarbeiters diene.

9.3. Sofern nicht anderweitig schriftlich vereinbart, gelten die Provisionsansprüche des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages als akzeptiert.

§ 10 Aufrechnung/ Zurückbehaltung

Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber dem Personaldienstleister aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

§ 11 Gewährleistung/ Haftung

11.1. Der Personaldienstleister haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht oder durch freiwillig gestelltes Werkzeug des Verleihers. Der Kunde ist verpflichtet, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben. Der Entleiher ist verpflichtet alle Arbeiten zu überwachen um entstehenden Fehlern vorzubeugen. Haftung entsteht nur durch die schriftliche Zusage von Ausbildungsberufen. Anlernentgelt, Zuarbeiten oder allgemeine Begrifflichkeiten für die Tätigkeiten schließen ein Auswahlverschulden aus.

11.2. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

11.3. Für alle sonstigen Schäden haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/ normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die Haftung für die sorgfältige Auswahl des Mitarbeiters als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, positive Vertragsverletzung, Verschulden beim Vertragsschluss, etc.).

11.4. Verletzt der Personaldienstleister eine Pflicht aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag hat der Kunde darzulegen und zu beweisen, dass die Pflichtverletzung durch den Personaldienstleister zu vertreten ist.

11.5. Haftungsansprüche sind durch aussagekräftige Beweismittel zu dokumentieren. Diese werden durch den Rechtsbeistand und ggf. einen Sachverständigen geprüft. Entstehende Kosten werden durch den Entleiher übernommen.

11.6. Der Verleiher haftet nicht für Schäden, welche durch anvertraute Geldgeschäfte, Warenannahme oder andere Geschäfte, mit denen ein überlassener Mitarbeiter betraut wird oder welche alternativlos sind.

§ 12 Kündigung

12.1. Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde kann er beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden.

12.2. Macht der Personaldienstleister in den Fällen der Ziff. 5.1. nicht von seinem Recht des Austauschs des Mitarbeiters Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

12.3. Der Personaldienstleister ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziff. 7.2. nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche des Personaldienstleisters auf Schadensersatz.

12.4. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird. Eine nur dem Mitarbeiter mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

§ 13 Freistellungserklärung

Der Entleiher stellt den Verleiher gemäß §5280, 281 BGB von allen Schadensersatzansprüchen seiner Zeitarbeitnehmer, die auf Falschangaben des Entleihers oder unterlassene Mitteilungen über Änderungen der zugrunde liegenden Tarifröhne oder Umsetzungen in andere Arbeitsbereiche resultieren, frei.

§ 14 Datenschutz

Beide Parteien verpflichten sich zu Beachtung der Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes. Jeweils überlassene Daten und Auskünfte dürfen nicht zweckfremd verwendet oder an Dritte weitergegeben werden.

§ 15 Schriftform

Dem Entleiher ist bekannt, dass für einen wirksamen Vertrag die Schriftform zwingend einzuhalten ist. Sollte der Entleiher diesem nicht nachkommen, so haftet der Entleiher für entstehende Nachteile des Verleihers. Ebenfalls gilt eine Unterschrift als akzeptierte Leistung.

§ 16 Schlussbestimmungen

16.1. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

16.2. Im Falle eines legalen Streiks stellt der Personaldienstleister kein Personal als Streikbrecher.

16.3. Allen Geschäften liegen AÜG, BGB und Tarifrecht zu Grunde.

16.4. Soweit der Kunde Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten der Sitz des Personaldienstleisters.

16.5. Die Unwirksamkeit einzelner Klauseln dieser AGB oder des AÜV lässt die Wirksamkeit der übrigen Klauseln unberührt. Anstelle einer unwirksamen Klausel gilt eine Regelung als vereinbart, die dem Willen der Parteien in zulässiger Weise am nächsten kommt.