

## Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

### 1. Vertragsgegenstand, Durchführung

Der Verleiher stellt dem Entleiher auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Entleihers werden nur anerkannt, soweit sie mit den AGB übereinstimmen oder vom Verleiher ausdrücklich schriftlich bestätigt sind. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Auftragnehmer keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz).

1.1. Die vom Verleiher zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Entleiher beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Insbesondere ist es dem Entleiher 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 Entleiher unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen sind nur wirksam, soweit sie mit dem Verleiher getroffen wurden.

1.3. Der Verleiher erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den im Betrieb des Entleihers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ.DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden kann. Der Verleiher ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

1.4. Der Entleiher sichert zu, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Entleiher diesen Befund dem Verleiher unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen

1.5. Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Entleiher den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorgegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

1.6. Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber. Der Auftragnehmer ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Der Auftragnehmer sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).

### 2. Arbeitsschutz/ Arbeitssicherheit

2.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Entleiher gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflichten 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 Entleiher vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen.

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 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.

2.3. Der Entleiher ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

2.4. Der Entleiher ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Verleiher sofort anzuzeigen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Entleiher 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 Entleiher für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

### 3. Verschwiegenheit

Der Verleiher sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.

### 4. Zurückweisung

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

4.2. Der Entleiher 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 Verleiher unter Angabe der Gründe erfolgen.

### 5. Austausch des Leiharbeitnehmers

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

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

### 6. Vergütung/ Zuschläge

6.1. Maßgeblich für die Abrechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz.

6.2. Wünscht der Entleiher Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer besonderen vorherigen Absprache mit dem Verleiher. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge auf Basis der durchschnittlich üblichen Kunden-/Mandantenbetriebszeit berechnet.

a) Mehrarbeit 25 % ab der 40. Stundenwoche b) Nacharbeit 25% zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr c) Zuschlag für Sonntagsarbeit 50%

d) Zuschlag für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen 100%.

6.3. Beim Zusammentreffen von zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden, Sonn- und Feiertagszuschlägen ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu vergüten. Fahrtkosten und Auslösungen sind nur nach gesonderter Vereinbarung zu vergüten.

6.4. Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Entleiher dem Personaldienstleister eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Stundensatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

### 7. Rechnungslegung/ Zahlungsbedingungen

7.1. Rechnungen werden dem Entleiher wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Zeitnachweise des Leiharbeitnehmers. Die Zeitnachweise werden dem Entleiher wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt. Die vom Verleiher 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 Entleiher in Zahlungsverzug, so ist der Verleiher berechtigt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Entleiher den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Verleiher ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräfte zurückzuhalten.

#### 8. Vermittlung

8.1. Schließt der Entleiher mit einem Arbeitnehmer, der auf Basis dieses Vertrages als Leiharbeiter für den Entleiher tätig war, während der Überlassung oder innerhalb von drei Monaten danach einen Arbeitsvertrag, steht dem Verleiher eine Vermittlungsprovision in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern, die der Entleiher dem Arbeitnehmer vertraglich schuldet, zzgl. Umsatzsteuer zu. Die Vermittlungsprovision reduziert sich für jeden vollen Monat, den der Arbeitnehmer als Leiharbeiter beim Entleiher tätig war, um 1/12. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher den Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem Leiharbeiter sowie die Höhe der vereinbarten Bruttomonatsvergütung mitzuteilen.

8.2 Die Vermittlungsprovision ist innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß des Arbeitsvertrages zwischen dem Entleiher und dem vormaligen Leiharbeiter fällig und zahlbar.

8.3. Bei Einstellung eines dem Kunden vorgestellten Bewerbers ohne vorherige Überlassung innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten wird eine Vermittlungsvergütung i.H. v. 25 % des zukünftigen Bruttojahresgehalts beim Kunden fällig, es sei denn, die Einstellung beruht nicht auf der Vorstellung des Bewerbers.

Personalvermittlung (ohne Arbeitnehmerüberlassung)

Die Vermittlungsgebühr bei einer ausschließlichen Vermittlung (ohne vorangegangene Überlassung) beträgt nach Unterzeichnung des Arbeits-/Beschäftigungs- oder Dienst- bzw. Werkvertrages durch den Mitarbeiter/Bewerber/Freiberufler zwei Brutto-Monatsgehälter zzgl. der gesetzl. MwSt. Die Vermittlungsgebühr wird sofort zur Zahlung fällig, sofern nicht ausdrücklich eine anderweitige schriftliche Vereinbarung getroffen wurde. Dies gilt auch für mit dem Auftraggeber rechtlich oder wirtschaftlich verbundene Unternehmen. Die Vermittlung gilt als erfolgt, wenn der Mitarbeiter dem Kunden von der Firma aktiv personal-service GmbH vorgestellt wurde oder ihm durch diese bekannt ist.

#### 9. Aufrechnung/ Zurückbehaltung

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

#### 10. Gewährleistung/ Haftung

10.1. Der Verleiher haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Die Höhe der Haftung für sämtliche daraus entstehenden Schäden ist auf einen maximalen Betrag von insgesamt 5.000.000 EUR pro Kalenderjahr begrenzt. Für weitergehende Ansprüche haftet der Verleiher nicht. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Leiharbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.

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

10.3. Für alle sonstigen Schäden haftet der Verleiher 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 Arbeitnehmers als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, positive Vertragsverletzung, Verschulden beim Vertragsschluss, etc.).

10.4. Verletzt der Verleiher eine Pflicht aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag hat der Entleiher darzulegen und zu beweisen, dass die Pflichtverletzung durch den Verleiher zu vertreten ist.

10.5. Der Verleiher haftet nicht für falsche Angaben des Entleihers bezüglich seiner Branchenzugehörigkeit und des Lohnes, den er einem vergleichbaren Arbeitnehmer zahlt. Sollten sich aus den falschen Angaben des Entleihers Nachforderungen von Arbeitnehmern oder der

Sozialversicherung ergeben, hat der Verleiher gegenüber dem Entleiher einen Schadensersatzanspruch.

#### 11. Kündigung

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

11.2. Macht der Verleiher in den Fällen der Ziff. 5.1. nicht von seinem Recht des Austauschs des Leiharbeitnehmers Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

11.3. Der Verleiher ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Entleiher 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 Verleihers auf Schadensersatz.

11.4. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Eine nur dem Mitarbeiter mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

#### 12. Streik

Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeiter in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeiter eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

#### 13. Verpflichtung zur Wahrung der Vertraulichkeit und zur Beachtung des Datenschutzes

Da Sie im Rahmen dieses Vertrages personenbezogene Daten der Arbeitnehmer von uns erhalten, verpflichten wir Sie hiermit zur Beachtung des Datenschutzes gemäß der DSGVO, des BDSG und aller weiteren Datenschutzregelungen, insbesondere zur Wahrung der Vertraulichkeit.

Ihre Verpflichtung besteht ohne zeitliche Begrenzung. Sie dürfen personenbezogene Daten selbst nicht ohne Befugnis oder gesetzlichen Bestimmungen verarbeiten und Sie dürfen anderen Personen diese Daten nicht unbefugt mitteilen oder zugänglich machen.

Ihre Verpflichtung besteht ohne zeitliche Begrenzung und auch nach Beendigung dieses Vertrages fort.

Unter Geltung der DSGVO können Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen nach § 42 DSAnpUG-EU (BDSG-neu) sowie nach anderen Strafvorschriften mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet werden. Datenschutzverstöße können zugleich eine Verletzung vertragsrechtlicher Pflichten bedeuten und entsprechende Konsequenzen haben.

Datenschutzverstöße sind ebenfalls mit möglicherweise sehr hohen Bußgeldern verbunden, die gegebenenfalls zu Ersatzansprüchen Ihnen gegenüber führen können.

#### 14. Schlussbestimmungen

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

14.2. Soweit der Entleiher Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten der Sitz des Verleihers.