

# Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der diwa GmbH



Hinweis: Die in diesem Vertragstext verwendeten Bezeichnungen wie z.B. „Zeitarbeiter“, „Mitarbeiter“ oder „Auftraggeber“ umfassen alle Geschlechter. Sie werden ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

## 1. Allgemeines

- 1.1 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend: „AGB“) gelten zwischen Unternehmern im Sinne von § 310 BGB (nachfolgend Auftraggeber oder kurz „AG“ genannt) und uns. Bei laufender Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmer i.S.v. § 14 BGB gelten diese AGB nach erstmaliger Einbeziehung auch für alle Folgegeschäfte zwischen uns und dem Auftraggeber, selbst wenn wir in den Folgegeschäften nicht nochmals ausdrücklich auf diese AGB hinweisen.
- 1.2 Die bisherigen AGB werden durch diese AGB ersetzt, soweit gegen diese kein Widerspruch innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Erhalt der neuen Fassung erfolgt; nach Ablauf dieser Widerspruchsfrist werden die neuen AGB-Vertragsbestandteil. Ein Schweigen wird nach Ablauf der Widerspruchsfrist als Zustimmung zur Geltung der neuen AGB-Fassung gewertet.  
  
Abweichende, entgegenstehende oder ergänzende AGB des Auftraggebers gelten, selbst bei Kenntnis, nur bei ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung durch uns.
- 1.3 Alle für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.4 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.
- 1.5 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung bzw. des Einsatzes von Fremdpersonal in die Fleischwirtschaft gem. § 6a GSA-Fleisch zu.
- 1.6 Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiter und dem Auftraggeber. Wir sind Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers.
- 1.7 Unter Hinweis auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG sichern wir dem Auftraggeber zu, dass nur solche Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem direkten Arbeitsverhältnis zu uns stehen. Eine Überlassung der Zeitarbeiter an Dritte durch den Auftraggeber ist ausgeschlossen (Verbot des Kettenverleihs).
- 1.8 Die Bestimmungen eines zwischen uns und dem Auftraggeber geschlossenen (Rahmen-) Arbeitnehmerüberlassungs- oder Personalvermittlungsvertrages über die von diesen AGB erfassten Dienstleistungen gehen im Falle eines inhaltlichen Widerspruchs den Bestimmungen dieser AGB vor.

## 2. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

- 2.1 Das Vertragsverhältnis kommt durch unser Angebot nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für uns keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)).
- 2.2 Der Vertrag zwischen dem Auftraggeber und uns bedarf der Schriftform.
- 2.3 Vertragsänderungen betreffend Zeit, Dauer und Art der Tätigkeit eines Zeitarbeitsunternehmers können nur zwischen uns und dem AG vereinbart werden. Absprachen hierzu zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter sind unwirksam. Der Auftraggeber hat im Fall einer geplanten Änderung schnellstmöglich unser Einverständnis von einzuholen.
- 2.4 Angebote von uns sind zwei Wochen ab Angebotsdatum bindend.

## 3. Branchenzugehörigkeit

- 3.1 Wir sind Mitglied des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.. Wir erklären, dass in die Arbeitsverträge, die wir mit den beim Auftraggeber eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen haben, das IGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarife vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.
- 3.2 Der Auftraggeber informiert uns darüber, ob der in den Arbeitnehmerüberlassungsverträgen genannte Betrieb gegenwärtig einem Branchenzuschlagstarif unterliegt. Der Auftraggeber informiert über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung des Betriebs, da dies zur Anwendbarkeit eines Branchenzuschlagstarifvertrages führen kann.

## 4. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

- 4.1 Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter 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 AG verpflichtet, uns unverzüglich zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer 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.
- 4.2 Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG uns darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, uns unverzüglich zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer 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.
- 4.3 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG uns darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG uns in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Zeitarbeiter auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechtigte Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des

betreffenden Zeitarbeitnehmers 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.

## 5. **Mindestdauer der Arbeitnehmerüberlassung**

Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeitnehmer beträgt mindestens 7 Stunden; im Übrigen gelten die Bestimmungen des jeweiligen Überlassungsvertrages oder der Konkretisierungsmittelung.

## 6. **Abrechnung und Zuschläge**

6.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Zeitarbeitnehmer einem Bevollmächtigten des AG täglich, spätestens jedoch wöchentlich bzw. bei Einsatzende (sofern die Einsatzdauer geringer ist als eine Woche) zur Unterzeichnung vorlegen. Die Zeitarbeitnehmer haben etwaig beim Auftraggeber vorhandene Instrumente zur Zeiterfassung (Arbeitszeitnachweis / elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen.

6.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, während der ihm die Mitarbeiter von uns zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Der AG wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen.

6.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Der Preis ist zusätzlich der Zuschläge und der gesetzlichen Umsatzsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

6.4 Basis für die Berechnung des Stundenverrechnungssatzes ist das Tarifwerk zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ e.V.) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB.

6.5 Kosten für die Gestellung von Werkzeugen und anderen Ausrüstungsgegenständen sind in dem o.a. Stundenverrechnungssatz nicht enthalten. Diese hat der AG, falls erforderlich, kostenlos zur Verfügung zu stellen.

6.6 Auf die Stundenverrechnungssätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet,	
a) die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen	<b>25%</b>
b) Samstagzuschlag (00:00 bis 24:00 Uhr)	<b>25%</b>
c) Nachtarbeit (20:00 bis 6:00 Uhr)	<b>25%</b>
d) Sonntagzuschlag (00:00-24:00 Uhr)	<b>50%</b>
e) Feiertagszuschlag (00:00-24:00 Uhr)	<b>100%</b>

6.7 Erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen (auf Ziffer 3.2 dieser AGB wird Bezug genommen), sind die erhöhten Stundenverrechnungssätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundenverrechnungssätzen. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Zeitarbeitnehmer gemäß § 8 AÜG anwendbar, sind die an den Zeitarbeitnehmer tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom AG zu zahlenden Stundenverrechnungssatz anzuwenden.

6.8 Rechnungen von uns sind mit Zugang beim Auftraggeber ohne Abzug fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Werktagen nach Zugang der Rechnung auf unserem Geschäftskonto von eingeht. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht.

6.9 Befindet sich der AG (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der AG auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, sind wir zudem berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

6.9.1 Ist der AG uns aus mehreren Arbeitnehmerüberlassungsverträgen zu Zahlungen verpflichtet und reicht das von ihm Geleistete nicht zur Tilgung sämtlicher Schulden aus, so sind wir und der AG uns einig, dass zunächst die fällige Schuld, unter mehreren fälligen Schulden diejenige, welchem uns geringere Sicherheit bietet, unter mehreren gleich sicheren die dem AG lästigere, unter mehreren gleich lästigen die ältere Schuld und bei gleichem Alter jede Schuld verhältnismäßig getilgt wird. Es besteht Einvernehmen zwischen dem AG und uns, dass das Leistungsbestimmungsrecht des AG nach § 366 Abs. 1 BGB ausgeschlossen ist.

6.9.2 Einwände gegen die von uns erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung in Textform gegenüber uns unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

6.9.3 Die von uns überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von uns erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

## 7. **Weisungsbefugnis des AG**

Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag definierten Tätigkeitsbereich fallen.

## 8. **Rechte und Pflichten des AG**

8.1 Der Auftraggeber darf unsere Zeitarbeitnehmer nur für solche Arbeiten einsetzen, die im Rahmen der vertraglich vereinbarten Tätigkeit anfallen.

8.2 Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb des Auftraggebers, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der vereinbarten Tätigkeiten bedürfen unserer Zustimmung. Der AG ist verpflichtet, uns rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll.

8.3 Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet:

- gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers zu treffen;
- den Zeitarbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen;

- c) die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Betrieb des Auftraggebers umzusetzen. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit uns. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages des Auftraggebers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist;
- d) im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht;
- e) uns einen Arbeitsunfall sofort zu melden und uns alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen. Wir melden den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- 8.4** Der Auftraggeber stellt uns unverzüglich nach Überlassung des Zeitarbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung. Zudem hat uns der Auftraggeber unverzüglich nach der Überlassung des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen, dass eine arbeitsplatzspezifische Unterweisung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz durchgeführt wurde.
- 8.5** Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter 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.
- 8.6** Der AG teilt uns mit, ob er Gemeinschaftseinrichtungen oder Gemeinschaftsdienste gem. § 13b AÜG hat, und zu welchen Einrichtungen er den Zeitarbeitnehmern Zugang gewährt bzw. ob sachliche Gründe bestehen den Zugang nicht zu gewähren.
- 8.7** Uns ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich unserer Mitarbeiter zu gestatten.
- 8.8** Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können uns nicht entgegeng gehalten werden.
- 8.9** Der AG ist verpflichtet, uns unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Es ist uns tarifvertraglich verboten, unsere Mitarbeiter in einem ordnungsgemäß bestreikten Betrieb einzusetzen. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Das gilt auch für Zeitarbeitnehmer, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Im Falle eines Streiks im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeitnehmer ruhen.
- 8.9.1** Der Auftraggeber verpflichtet sich, Arbeitnehmer in dem vereinbarten Umfang abzunehmen und es zu ermöglichen, dass die Mitarbeiter die beauftragten Stunden pro Woche arbeiten können. Kann der Auftraggeber die Arbeitnehmer nicht in dem vereinbarten Umfang einsetzen, ist die Stundendifferenz vom AG zu vergüten. Basis der Differenzstundenberechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz des Zeitarbeitnehmers zzgl. Zuschlägen und Mehrwertsteuer. Dessen ungeachtet hat uns der Auftraggeber unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Arbeitnehmer nicht in dem vereinbarten Umfang einsetzen kann.
- 9. Rechte und Pflichten von uns**
- 9.1** Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit von uns im eigenen Ermessen ausgewählt.
- 9.2** Wir verpflichten uns, auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein). Wir stellen einzelvertraglich mit dem Zeitarbeitnehmer sicher, dass datenschutzrechtliche Bestimmungen der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
- 9.3** Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn von uns durchzuführen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der AG uns dies schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den AG zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem uns beauftragten Betriebsarzt auf unsere Kosten durchgeführt.
- 9.4** Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten – unter Wahrung des Konkretisierungserfordernisses- ersetzt wird. Der Auftraggeber hat die Ungeeignetheit des Zeitarbeitnehmers zu begründen.
- 9.5** Die Leistungspflicht von uns ist auf einen im Überlassungsvertrag oder in der Konkretisierungsmittelteilung namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass wir dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so spricht der AG uns für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 9.6** Der AG kann den Zeitarbeitnehmer während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz nur dann verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.
- 10. Höhere Gewalt**
- 10.1** Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb unseres Einflussbereichs liegende und von uns nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden uns für die Dauer des Ereignisses von unseren termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 10.2** Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die von uns zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch wir berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 11. Personalvermittlung/ Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung**
- 11.1** Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn, während der Dauer der Überlassung oder innerhalb eines Monats nach Beendigung der Überlassung zwischen dem von uns vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder einem Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, und dem Auftraggeber oder einem mit diesem gem. §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis, ein freiberufliches Dienstverhältnis zustande, so gilt dieser Mitarbeiter / Freiberufler / Bewerber unwiderleglich als von uns vermittelt. In diesem Fall haben wir gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars gem. Ziffer 11.6.
- 11.2** Ein Vermittlungshonorar gem. Ziffer 11.6 steht uns auch dann zu, wenn der Auftraggeber oder ein im Sinne der §§ 15 ff. AktG mit ihm verbundenes Unternehmen mit dem Mitarbeiter / Freiberufler innerhalb des zweiten bis sechsten Monats nach Beendigung der letzten Überlassung einen Dienst- oder Arbeitsvertrag schließt, es sei denn, der Auftraggeber legt dar und beweist, dass die Einstellung des früheren Mitarbeiters / Freiberuflers von uns nicht auf der vorangegangenen Überlassung beruht.

- 11.3** Ziffer 11.1 und 11.2 sind entsprechend anwendbar, wenn zwischen dem von uns vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder einem Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, und einer juristischen Person, welche eine enge persönliche oder besonders enge gesellschaftsrechtliche Beziehung zum Auftraggeber hat (z.B. nach den Grundsätzen des Maklerrechts verbundene Vereine) ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder freiberufliches Dienstverhältnis zustande kommt.
- 11.4** Ziffer 11.1, 11.2 und 11.3 sind entsprechend anwendbar, wenn ein anstellungsähnliches Verhältnis, welches wie ein Dienst- oder Arbeitsvertrag ausgestaltet ist (z.B. Vereinsmitgliedschaft), zwischen dem von uns überlassenen Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber, einem im Sinne des § 15 ff. AktG mit ihm verbundenen Unternehmen oder einer juristischen Person, welche eine enge persönliche oder besonders enge gesellschaftsrechtliche Beziehung zum Auftraggeber hat, zustande kommt.
- 11.5** Befristete Arbeitsverhältnisse/ Dienstverhältnisse/ anstellungsähnliche Verhältnisse sind im gleichen Umfang von der Vermittlungsprovision umfasst, wie unbefristete Arbeitsverhältnisse/ Dienstverhältnisse/ anstellungsähnliche Verhältnisse.
- 11.6** Das Vermittlungshonorar beträgt im Fall einer Übernahme das 2–fache des Bruttomonatsgehaltes (=15 % des Jahresbruttogehaltes) zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde. Das Vermittlungshonorar reduziert sich um das 0,5–fache eines Bruttomonatsgehaltes je drei vorangegangenen Überlassungsmonate, so dass:
- nach vorangegangener 3–monatiger Überlassungsdauer noch das 1,5–fache (=11,25 % des Jahresbruttogehaltes)
  - nach vorangegangener 6–monatiger Überlassungsdauer das 1–fache (=7,5 % des Jahresbruttogehaltes)
  - nach vorangegangener 9–monatiger Überlassungsdauer das 0,5–fache (=3,75 % des Jahresbruttogehaltes)

des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer zu zahlen ist.

Nach vorangegangener 12monatiger Überlassungsdauer wird keine Vermittlungsgebühr erhoben.

Für die Berechnung der vorangegangenen Überlassungsmonate sind ausschließlich ununterbrochene Überlassungszeiträume seit Beginn der jeweils letzten Überlassung maßgeblich, d.h. mehrere einzelne/vorangegangene Überlassungszeiträume werden nicht addiert.

Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 30% des Jahresbruttoentgelts.

- 11.7** Gleiches gilt, wenn der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbstständigen für den Auftraggeber tätig wird. Anstatt des zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarten Bruttomonatsgehaltes bildet in diesem Fall jedoch das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage.
- 11.8** Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Fall die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung.
- 11.9** Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer / Freiberufler bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers.

**11.9.1** Der Auftraggeber ist verpflichtet, uns die Höhe des mit dem vermittelten Arbeitnehmer / Freiberufler vereinbarten Bruttogehaltes / Honorars innerhalb von 2 Wochen nach Vertragsschluss von sich aus unter Vorlage geeigneter Unterlagen mitzuteilen, damit die Begrenzung der Höhe der beanspruchten Vermittlungsprovision überprüft werden kann. Kommt er dieser Verpflichtung nicht fristgerecht nach, so bemisst sich das jeweilige Bruttomonatsgehalt an der üblichen Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers, wobei das von dem betroffenen Arbeitnehmer bei uns erzielte Gehalt soweit möglich heranzuziehen ist. Bei Streitigkeiten über das anzusetzende Monatsgehalt, wird eine für beide Seiten verbindliche Stellungnahme der zuständige IHK eingeholt.

**11.9.2.** Ziffer 6.9.1. gilt im Hinblick auf die Vermittlungsgebühr entsprechend.

## 12. Geheimhaltung, Datenschutz

- 12.1** Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von uns bestimmungsgemäß oder zufällig 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 AG nachweislich vor Erhalt der Informationen oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.
- 12.2** Alle Rechte (einschließlich gewerblicher Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.
- 12.3** Der Auftraggeber ist – soweit es der zu besetzende Arbeitsplatz erfordert- verpflichtet, die überlassenen Mitarbeiter über sämtliche in seinem Betrieb maßgeblichen Geheimhaltungspflichten zu belehren. Dies gilt auch für Geheimnisse im Sinne des § 2 Nr. 1 des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter, soweit erforderlich, in seinem Schutzkonzept zum Geheimnisschutz berücksichtigen.
- 12.4** 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.
- 12.5** Wir und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung. Der AG wird darauf hingewiesen, dass die Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG-Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.
- 12.6** Ferner verpflichten sich wir und der Auftraggeber zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung.

## 13. Haftung von uns und dem AG

- 13.1** Wir haften für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers und für die Bereitstellung des in der Konkretisierungsmitteilung benannten Mitarbeiters.
- 13.2** Wir haften nicht für vom Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben. Wir haften insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmer verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter von uns.

- 13.3** Sofern Zeitarbeitnehmer von uns aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitsvorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers (vgl. Ziffer 8.3) die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.
- 13.4** Überlassene Zeitarbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den AG berechtigt; Wir haften daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Zeitarbeitnehmers sind.
- 13.5** Wir haften bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 13.6** Wir haften ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit unserer Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 13.7** Wir haften ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern wir leicht fahrlässig eine wesentliche Vertragspflicht verletzen, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Auftraggeber vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung von uns auf den bei Vertragsabschluss vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 13.8** Im Übrigen ist die Haftung von uns – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Kunden sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.
- 13.9** Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen von uns.
- 13.9.1** Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 13.1 bis 13.9 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.
- 13.9.2** Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, uns und/oder den Zeitarbeitnehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit unsere oder die Haftung oder die Haftung des Zeitarbeitnehmers nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 13.1 bis 13.9.1 ausgeschlossen ist.
- 13.9.3** Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z.B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1 – 4 AÜG sind wir in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des AG gleichzustellen. In diesen Fällen sind wir für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen, vgl. Nr. 4.1 und 4.3 sowie Anlagen 3 und 4 zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Macht der AG in diesem Zusammenhang, unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeitnehmer von uns wirtschaftlich benachteiligt worden sind, werden wir dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Wir sind frei darüber zu entscheiden, ob wir uns gegenüber unseren Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen berufen; Insoweit unterliegen wir nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der AG uns zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG uns den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der AG gegenüber uns für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen uns aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
- 13.9.4** Kommt es im Fall der Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes gem. § 8 Abs. 1 und Abs. 4 Satz 1 AÜG nach Ablauf von 9 Monaten (sog. Equal Pay) für die Bestimmung von Vergütungsbestandteilen (z.B. Jahressonderzahlungen) auf die vergleichbare Betriebszugehörigkeit an, ist der tatsächliche Einsatzbeginn des betroffenen Zeitarbeitnehmers maßgeblich und nicht deren Zeitpunkt des Eintritts des Anspruchs auf Equal Pay nach 9 Monaten. Dies gilt entsprechend im Falle der Gleichstellung in Zusammenhang mit einem Tarifvertrag über Branchenzuschläge nach spätestens 15 Monaten im Sinne von § 8 Abs. 4 Satz 2 N. 1 AÜG.
- 13.9.5** Ziffer 13.9.3 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.
- 13.9.6** Sollten die von dem AG im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG sich aufgrund der dem Zeitarbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 13.9.3 entsprechend.
- 14. Vertragsklausel – Aufrechnung- Abtretung – Kosten bei Abtretung an Inkassounternehmen**
- 14.1** Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen von uns aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- 14.2** Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen gegen uns an Dritte abzutreten. Dagegen sind wir berechtigt, Forderungen gegen den Auftraggeber an Dritte abzutreten. Sollten wir eine Forderung gegen den Auftraggeber an einen Dritten abtreten, der im Rahmen eines Inkassoverfahrens für uns aufgrund eines Zahlungsverzuges des AG für uns tätig wird, so hat der AG alle Gebühren, Kosten und Auslagen zu tragen, die uns oder dem Dritten aus und im Zusammenhang mit einem erfolgreichen Inkassoverfahren gegen den Auftraggeber außerhalb der Bundesrepublik Deutschland entstehen.
- 15. Kündigung**
- 15.1** Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie uns gegenüber in Textform erklärt wird.
- 15.2** Die durch den Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.
- 16. Gerichtsstand/Anwendbares Recht**
- 16.1** Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit diesem Vertrag entstehen, ist der Hauptsitz von uns in München.
- 16.2** Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

## **17. Schlussbestimmungen**

- 17.1** Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt. Das Gleiche gilt, soweit sich herausstellen sollte, dass diese Vereinbarung eine Lücke enthält. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen oder zur Ausfüllung der Lücke soll eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragschließenden gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck der Vereinbarung gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieser Vereinbarung den Punkt bedacht hätten. Dies gilt auch dann, wenn die Unwirksamkeit einer Bestimmung etwa auf einem in dieser Vereinbarung normierten Maß der Leistung oder Zeit (Frist, Termin) beruht; es tritt in solchen Fällen ein dem Gewollten möglichst nahekommendes rechtlich zulässiges Maß der Leistung oder Zeit (Frist, Termin) an die Stelle des Vereinbarten.
- 17.2** Die Vertragsschließenden sind verpflichtet, dasjenige, was nach vorstehender Ziffer 14.1 Geltung hat, durch eine schriftliche Änderung oder Ergänzung des Wortlauts des Vertrages festzuhalten. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden. Die von uns überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren. Mündliche Nebenabreden zu diesem Vertrag bestehen nicht.

München, Oktober 2022