

## Allgemeine Geschäftsbedingungen der Firma PersonalEXTRA GmbH

Die Firma PersonalEXTRA GmbH - im folgenden „Auftragnehmer“ genannt - gibt ihren Vertragspartnern von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen - im folgenden „Auftraggeber“ genannt - hiermit die ausdrückliche Zusicherung, dass der Auftragnehmer die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes („AÜG“) beachtet und insbesondere die nach Artikel 1 § 1 Abs. 1 AÜG erforderliche Erlaubnis der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Niedersachsen/Bremen zur Arbeitnehmerüberlassung hat.

Der Auftragnehmer ist Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) und wendet den zwischen dem Arbeitgeberverband iGZ und den Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft geschlossenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche, bestehend aus den Mantel-, Entgelt-, Entgeltrahmen-, Beschäftigungssicherungstarifverträgen und den diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung an. Als ergänzend in diesem Sinne gelten auch die mit den einzelnen Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft geschlossenen Tarifverträge über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen.

### **1. Geltung der „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“**

Die folgenden „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“ des Auftragnehmers werden Vertragsbestandteil des zwischen dem Auftraggeber und dem Auftragnehmer geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages.

Die Wirksamkeit dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen wird mit Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet. Etwaige Geschäftsbedingungen des Auftraggebers finden keine Anwendung. Sie gelten auch dann nicht, wenn sie bei Vertragsabschluss nicht ausdrücklich zurückgewiesen wurden.

### **2. Vertragsschluss**

Die Wirksamkeit des Vertrages wird durch die schriftliche Bestätigung des Auftragnehmers begründet. Nebenabreden werden nur Vertragsbestandteil, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Aus lediglich mündlichen Zusagen kann der Auftraggeber keine Rechte herleiten.

### **3. Zurückweisung und Ersatz von Arbeitskräften**

Der Auftraggeber ist berechtigt, ihm zur Verfügung gestellte Arbeitskräfte, die nicht seinen Anforderungen genügen, innerhalb der ersten 4 Zeitstunden nach dem ersten Arbeitsantritt der betreffenden Arbeitskraft zurückzuweisen, ohne dass der Auftragnehmer dem Auftraggeber diese Stunden berechnet. Der Auftraggeber ist aber verpflichtet, den Auftragnehmer von der Zurückweisung unverzüglich zu unterrichten. Der Auftragnehmer wird sich bemühen, im Rahmen seiner Möglichkeiten eine Ersatzkraft zu stellen. Der Auftragnehmer ist berechtigt, durch Krankheit ausgefallene Arbeitskräfte zu ersetzen.

### **4. Arbeitsverhältnis**

Zwischen dem Auftraggeber und den überlassenen Arbeitskräften wird ein Arbeitsverhältnis nicht begründet. Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte bleibt der Auftragnehmer. Die überlassenen Arbeitskräfte sind auch nicht berechtigt, mit Wirkung für den Auftragnehmer Lohnvorschüsse oder andere Zahlungen gleich welcher Art vom Auftraggeber anzunehmen. Während des Arbeitseinsatzes beim Auftraggeber wird das Weisungsrecht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte vom Auftraggeber ausgeübt.

### **5. Auswahl der Arbeitskräfte**

Der Auftragnehmer wählt die zu überlassenen Arbeitskräfte in eigener Verantwortlichkeit aus und steht dafür ein, dass die überlassenen Arbeitskräfte die paperlichen Voraussetzungen erfüllen, die erforderlich sind, um den Anforderungen des Auftraggebers zu genügen. Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, so ist der Auftragnehmer nicht zur Überlassung von Arbeitskräften verpflichtet.

### **6. Pflichten des Auftraggebers / Arbeitssicherheit**

Der Auftraggeber verpflichtet sich, das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) einzuhalten. Bei eventueller erforderlicher Arbeitszeitverlängerung ist der Auftragnehmer rechtzeitig darüber schriftlich zu informieren.

Der Auftraggeber hat die Unterweisung der überlassenen Arbeitskräfte unter Berücksichtigung der jeweiligen Qualifikation und Erfahrung zu übernehmen.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, die überlassenen Arbeitskräfte in die jeweiligen allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln vor Arbeitsantritt einzuweisen und deren Einhaltung während des Einsatzes zu überwachen.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, für die überlassenen Arbeitskräfte dahingehend Sorge zu tragen, dass diese nach den Arbeitssicherheitsgesetzen, insbesondere entsprechend den Unfallverhütungsvorschriften, durch den Betriebsarzt laufend betreut werden.

Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden den überlassenen Arbeitskräften zur Verfügung gestellt.

Im Falle von gesundheitsgefährdenden Einwirkungen durch Lärm oder gefährliche Stoffe wird der Auftragnehmer vor Beginn der Arbeitsaufnahme darüber informiert.

Arbeitsunfälle hat der Auftraggeber dem Auftragnehmer unverzüglich mitzuteilen, damit die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 und 4, SGB VII vorgenommen werden kann.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte im Sinne von § 12 ArbSchG ausreichend und angemessen zu unterweisen. Im Übrigen ist § 11 Abs. 6 AÜG vom Auftraggeber zu beachten.

### **7. Haftung**

Der Auftragnehmer haftet lediglich für die berufliche, aufgrund von Zeugnissen nachgewiesene Qualifikation der zu überlassenen Arbeitskräfte („Auswahlverschulden“). Diese dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden und ausschließlich Arbeitsmittel verwenden bzw. bedienen, die im Rahmen dieser Tätigkeit benötigt werden.

Für Schadensersatz- und Aufwendungsersatzansprüche haftet der Auftragnehmer nur, sofern und soweit sie auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung vertraglicher oder gesetzlicher Pflichten, Gesundheits- oder Körperschäden des Auftraggebers infolge einer vom Auftragnehmer zu vertretenen Pflichtverletzung, der Übernahme einer Garantie für das Vorhandensein einer Eigenschaft oder der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten durch den Auftragnehmer beruhen. Sonstige Schadensersatz- oder Aufwendungsersatzansprüche des Auftraggebers sind ausgeschlossen. Im Übrigen sind im Fall der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten Schadensersatz- und Aufwendungsersatzansprüche des Auftraggebers auf den vertragstypischen, vorhersehbaren Schaden begrenzt.

Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:

- eine fehlerhafte Zuordnung bzw. falsche Angabe der Branchenzugehörigkeit des Entleihbetriebes,
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts des vergleichbaren Stammmitarbeiters,
- eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen über Leistungen für Zeitarbeiternehmer im Entleihbetrieb,
- Einsatz einer Arbeitskraft an einem anderen Einsatzort / Betrieb als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart,
- eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht über ein Arbeitsverhältnis des Zeitarbeitnehmers in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung im Entleihbetrieb oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen.

### **8. Verjährung**

Sämtliche gegen den Auftragnehmer gerichtete Ansprüche erlöschen, sofern sie nicht auf grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Pflichtverletzung des Auftragnehmers beruhen, mit Ablauf von einem Jahr seit Entstehung des Anspruches.

Dies gilt nicht, sofern und soweit der Auftragnehmer aufgrund von Gesundheits- oder Körperschäden haftet.

### **9. Abrechnung**

Der Auftragnehmer rechnet dem Auftraggeber gegenüber die Stunden nach dem im Überlassungsvertrag festgelegten Stundensatz ab, in denen die überlassenen Arbeitskräfte am Arbeitsplatz waren. Der Auftraggeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die überlassenen Arbeitskräfte während der Zeit der Überlassung ausreichend mit Arbeit beschäftigt werden. Der Auftraggeber hat wöchentlich die Arbeitsnachweise der überlassenen Arbeitskräfte zu überprüfen und gegenzuzeichnen. Sind die Arbeitszeitchecklisten von einem Mitarbeiter des Auftraggebers abgezeichnet, so gelten sie als Grundlage für die Abrechnung bzw. Rechnungsstellung.

### **10. Zahlung**

Die Bezahlung der wöchentlichen Rechnungen hat sofort und ohne Abzug zu erfolgen. Leistet der Auftraggeber auf eine Mahnung des Auftragnehmers nicht, so kommt er durch die Mahnung in Verzug, spätestens allerdings 30 Tage nach Fälligkeit und Zugang der Rechnung. Verzugszinsen sind i. H. v. 8 Prozentpunkten p. a. über dem Basissatz zu zahlen. Die Geltendmachung weitergehender Ansprüche unter dem Gesichtspunkt des Verzuges behält sich der Auftragnehmer ausdrücklich vor.

### **11. Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages**

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist für beide Vertragsparteien schriftlich, mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen ab Zugang des Kündigungsschreibens, kündbar.

Das Recht zur fristlosen, außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Gründe für eine fristlose, außerordentliche Kündigung können insbesondere sein:

- eine fehlerhafte Zuordnung bzw. falsche Angabe der Branchenzugehörigkeit des Entleihbetriebes,
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts des vergleichbaren Stammmitarbeiters,
- eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen über Leistungen für Zeitarbeiternehmer im Entleihbetrieb,
- Einsatz einer Arbeitskraft an einem anderen Einsatzort / Betrieb als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart,
- eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht über ein Arbeitsverhältnis des Zeitarbeitnehmers in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung im Entleihbetrieb oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen.

Außerdem steht beiden Vertragsparteien ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte.

### **12. Vermittlungshonorar bei Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses**

Begründet der Auftraggeber (oder ein mit diesem im Sinne des § 15 AktG oder sonstig wirtschaftlich verbundenes Unternehmen) mit einem von dem Auftragnehmer als Kandidaten vorgestellten oder überlassenen Projektmitarbeiter vor oder während der Überlassung oder innerhalb der Überlassung folgenden drei Monate ein Arbeitsverhältnis, wird vermutet, dass dieses Arbeitsverhältnis initiativ durch den Auftragnehmer vermittelt wurde. Für die Vermittlung steht dem Auftragnehmer ein Vermittlungshonorar zu. Das Vermittlungshonorar beträgt das 360-fache des vereinbarten bzw. angebotenen Netto-Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer in der jeweils gültigen Höhe. Für jeden vollen Einsatzmonat der überlassenen Arbeitskraft reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Neuntel des sich nach vorstehendem Satz ergebenden Betrages, so dass nach Ablauf von neun vollen Kalendermonaten der Überlassung ein Vermittlungshonorar nicht mehr geschuldet wird. Arbeitsausfälle durch Urlaub, Krankheit, Feiertage, arbeitsfreie Wochenenden, Freischichten sowie Freistellungen gemäß §§ 616, 629 BGB und § 45 SGB IV werden in die Überlassungsdauer mit eingerechnet, es sei denn, der durchgehende Unterbrechungszeitraum übersteigt im Einzelfall drei Wochen. Der Anspruch des Auftragnehmers auf Leistung des Vermittlungshonorars wird mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem von dem Auftragnehmer vorgestellten oder überlassenen Projektmitarbeiter zur Zahlung fällig.

### **13. Aufrechnung und Zurückbehaltung**

Der Auftraggeber verzichtet dem Auftragnehmer gegenüber schon jetzt darauf, mit Gegenforderungen, gleich welcher Art, aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des Auftragnehmers geltend zu machen, es sei denn, es handelt sich um eine unbestrittene oder rechtskräftig festgestellte Gegenforderung.

### **14. Teilunwirksamkeit/Gerichtsstand**

Sollten einzelne Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages, einschließlich der Regelungen dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen, unwirksam sein, so behalten die übrigen Bestimmungen gleichwohl ihre Wirksamkeit.

Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist - soweit gesetzlich zulässig - Nienburg.

Stand Oktober 2012