

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Überlassung von Arbeitnehmern

der Firma **APS Gastro-Service GmbH**,
vertreten durch die Geschäftsführer
Karsten Banzhaf und Carl-Stephan Boost
Bruchweg 1, 76473 Iffezheim
- im Folgenden Verleiher genannt -

§ 1 Allgemeines:

Für sämtliche von der **APS Gastro-Service GmbH** (im Folgenden genannt Verleiher) aus und im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungs-verträgen erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden genannt Entleiher) gelten auch dann nicht, wenn der Verleiher nicht ausdrücklich widerspricht oder der Entleiher erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

§ 2 Vertragsschluss:

Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot/den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag des Verleihers sowie gemäß dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Entleihers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Entleiher ist bekannt, dass für den Verleiher keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Entleiher nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz; im Folgenden: AÜG).

§ 3 Rechtsstellung und Einsatz der Arbeitnehmer des Verleihers:

(1) Durch den Vertrag zur Überlassung von Arbeitnehmern zwischen dem Verleiher und dem Entleiher wird kein Vertragsverhältnis zwischen dem Entleiher und den Arbeitnehmern des Verleihers begründet. Der Verleiher ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Der Verleiher sichert dem Entleiher zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher stehen.

(2) Während des Einsatzes unterliegen die Arbeitnehmer des Verleihers dem Weisungsrecht des Entleihers und arbeiten unter Anleitung und Aufsicht des Entleihers. Der Entleiher wird dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Verleiher vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Leiharbeitnehmers entsprechen. Änderungen des Arbeitsortes, der Arbeitsdauer und der Art der Tätigkeit können jedoch nur zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vereinbart werden.

(3) Der Entleiher sichert zu, dass er Leiharbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih). Ein Einsatz der Leiharbeitnehmer bei der Beförderung von Geld oder Wertsachen oder beim Inkasso ist nicht gestattet. Sofern der Entleiher beabsichtigt, dem Leiharbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Verleiher eine gesonderte Vereinbarung treffen.

§ 4 Tarifbindung des Verleihers und Auswirkung von Tariflohnerhöhungen:

(1) Für die Arbeitnehmer des Verleihers finden die jeweils geltenden Tarifverträge der Zeitarbeit (IGZ / DGB-Tarifgemeinschaft) Anwendung.

(2) Kommt es nach Abschluss des Vertrages zwischen Verleiher und Entleiher zu einer Erhöhung der Tariflöhne, ist der Verleiher berechtigt, die mit dem Entleiher vereinbarten Kundentarife um denselben Prozentsatz zu erhöhen, wobei etwaige tarifliche Einmalzahlungen zu diesem Zweck in einen monatlichen Prozentsatz umgerechnet werden.

§ 5 Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung:

(1) Der Verleiher besitzt eine befristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, zuletzt ausgestellt durch die Bundesagentur für Arbeit am 23.12.2024.

(2) Der Verleiher verpflichtet sich, den Entleiher über alle Änderungen der Erlaubnis nach Maßgabe des § 12 Abs. 2 AÜG unverzüglich zu unterrichten.

§ 6 Vergütung:

(1) Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher für jeden überlassenen Leiharbeitnehmer den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Kundentarif zzgl. der jeweils gültigen Umsatzsteuer zu zahlen. Die Arbeitsstunden werden in Einsatznachweisen festgehalten. Die Abrechnung wird wie jeweils erforderlich pro Arbeitseinsatz, täglich, wöchentlich oder monatlich erstellt. Erhebt der Entleiher innerhalb eines Zeitraums von einer Woche seit dem Zugang der Einsatznachweise keine Einwände gegen die ihm vorgelegten

Einsatznachweise, gelten die Einsatznachweise als genehmigt.

(2) Die Mindesteinsatzdauer beträgt 6 Stunden pro Leiharbeitnehmer und Arbeitsschicht. Bei Einsätzen von 6 Stunden ist ein Pausenabzug unzulässig.

(3) Die Rechnungen sind nach Erhalt, ohne Abzug, zur Zahlung fällig. Der Entleiher gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Verleihers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

(4) Bei einer Auftragsstornierung innerhalb von 3 Tagen vor dem geplanten Beginn des Arbeitseinsatzes werden 100 % des Umsatzes als Stornogebühr fällig.

(5) Die Kundentarife erhöhen sich um die folgenden Zuschläge, wenn die Leiharbeitnehmer Arbeitsleistungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringen haben:

Überstunden:	25 %
Nacharbeit (23.00 – 06.00 Uhr):	25 %
Sonntagsarbeit:	50 %
Feiertagsarbeit:	100 %
Heiligabend oder Silvester ab 14.00 Uhr:	100 %
Neujahr und Weihnachtsfeiertag	1. 150 %

Es gilt nur der höchste anfallende Zuschlag. Zuschläge wegen Überstunden und/oder Nacharbeit fallen zusätzlich an.

(6) Die von dem Verleiher überlassenen Leiharbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Verleiher erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Leiharbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

(7) Befindet sich der Entleiher (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Entleiher auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Verleiher steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

(8) Im Falle des Zahlungsverzuges des Entleihers ist der Verleiher berechtigt, gemäß § 288 Abs. 2 BGB einen Verzugszins in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verlangen. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Verleiher nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

(9) Der Verleiher ist berechtigt, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im IGZ-DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

§ 7 Ausschluss von Aufrechnung, Zurückbehaltungsrecht und Abtretung:

(1) Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Verleihers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

(2) Der Entleiher ist nicht berechtigt, Forderungen des Verleihers an Dritte abzutreten.

§ 8 Auswahl der Arbeitnehmer des Verleihers:

(1) Der Verleiher überlässt dem Entleiher Arbeitnehmer, die sorgfältig ausgewählt worden sind. Der Verleiher wird bei der Auswahl der Leiharbeitnehmer auf etwaige Wünsche des Entleihers Rücksicht nehmen. Der Verleiher ist jedoch berechtigt, die Leiharbeitnehmer jederzeit gegen andere Leiharbeitnehmer mit gleicher Eignung und Qualifikation auszutauschen.

(2) Innerhalb der ersten sechs Stunden nach dem erstmaligen Arbeitsantritt eines Leiharbeitnehmers kann der Entleiher ohne Angabe von Gründen den Austausch des Leiharbeitnehmers verlangen. In diesem Fall werden die Arbeitsstunden des Leiharbeitnehmers dem Entleiher nicht in Rechnung gestellt. Zu einem späteren Zeitpunkt besteht ein Anspruch auf Austausch eines Leiharbeitnehmers nur, wenn der Leiharbeitnehmer für die vereinbarte Tätigkeit ungeeignet ist, unentschuldigt nicht zur Arbeit erscheint oder sich herausstellt, dass er in den letzten sechs Monaten aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder mit einem mit dem Entleiher verbundenen

Unternehmen i.S.d. § 18 AktG ausgeschlossen ist.

Der Entleiher ist verpflichtet, die fehlende Eignung innerhalb von einer Woche ab Kenntniserlangung schriftlich gegenüber dem Verleiher geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist entfällt der Anspruch auf Austausch.

(3) Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Entleihers sind vom Verleiher entsprechende Nachweise vorzulegen.

§ 9 Ausfall von Leiharbeitnehmern des Verleihers:

Das Risiko des Ausfalls eines Leiharbeitnehmers aufgrund von Krankheit oder höherer Gewalt trägt der Entleiher. Ebenso trägt der Entleiher das Risiko, dass ein Einsatz der Leiharbeitnehmer beim Entleiher wegen der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats des Entleihers gem. § 99 BetrVG nicht möglich ist.

§ 10 Geheimhaltung / Datenschutz:

(1) Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt gewordenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Leiharbeitnehmer streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über interne Geschäftsvorgänge und -abläufe der Vertragsparteien. Hiervon ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.

(2) Die Vertragsparteien verpflichten sich, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Sie treffen diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen sie besonders sensible Informationen über ihr eigenes Unternehmen schützen. Sie verpflichten sich weiter, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen.

(3) Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis verpflichtet.

(4) Die unter § 10 (1), (2) und (3) dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen festgelegten Verpflichtungen wirken auch nach der Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort. Der Entleiher verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten nicht entgegenstehen. Vom Verleiher erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

§ 11 Wesentliche Arbeitsbedingungen beim Entleiher / Zusicherungen des Entleihers:

(1) Für die im Betrieb des Entleihers beschäftigten, vom Verleiher überlassenen Leiharbeitnehmer gelten die in den Tarifverträgen der Zeitarbeit (IGZ / DGB-Tarifgemeinschaft) geregelten wesentlichen Arbeitsbedingungen.

(2) Der Verleiher tritt dem Entleiher insoweit seine Ansprüche auf Arbeitsleistung gegen die Leiharbeitnehmer mit deren Einverständnis ab.

(3) Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich schriftlich über eine Änderung der wesentlichen Arbeitsbedingungen zu unterrichten.

(4) Der Entleiher wird die Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen, informieren.

(5) Der Entleiher wird den Leiharbeitnehmern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und –diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem die Leiharbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen erbringen, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

(6) Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher die maßgeblichen Daten zur Verfügung zu stellen, die der Verleiher benötigt, um die auf die Nutzung der Gemeinschaftseinrichtungen und –dienste durch die Leiharbeitnehmer anfallenden Steuern und Sozialabgaben abführen zu können.

(7) Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor dem im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Einsatzbeginn aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.

(8) Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen der

Arbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten und einem Tag über einen anderen Personaldienstleister beim Entleiher tätig war. Andernfalls informiert der Entleiher den Verleiher über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

§ 12 Arbeitsschutz:

(1) Der Entleiher übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt den Verleiher insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Leiharbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

(2) Sofern für den Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer

a) behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Entleiher, diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Leiharbeitnehmer einzuholen und dem Verleiher die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen;

b) arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, werden diese vom Verleiher vor Überlassungsbeginn durchgeführt und dem Entleiher nachgewiesen;

c) Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Entleiher dies dem Verleiher schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Entleiher zuständigen Werksarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom

Verleiher beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Verleihers durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.

(3) Der Entleiher ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Entleiher verpflichtet,

a) gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers zu treffen;

b) den Leiharbeitnehmer 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 Entleihers umzusetzen. Die Beschäftigung des Leiharbeitnehmers über 10 Stunden pro Tag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Verleiher. Über 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Entleihers 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 Verleiher einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht;

e) dem Verleiher einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII

erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Verleiher meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

(4) Der Entleiher stellt dem Verleiher unverzüglich nach Überlassung des Leiharbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.

(5) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer eingeräumt.

(6) Der Verleiher hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Entleiher hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und dem Verleiher in Kopie auszuhändigen.

(7) Sofern Leiharbeitnehmer des Verleihers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Entleihers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

§ 13 Abberufung und Austausch von Leiharbeitnehmern:

(1) Der Entleiher kann vom Verleiher die Abberufung eines Leiharbeitnehmers für den nächsten Tag verlangen und sofortigen geeigneten Ersatz verlangen, wenn der Entleiher dessen Weiterbeschäftigung aus

leistungs-, personen- oder verhaltensbedingten Gründen ablehnt. Die Gründe müssen nachvollziehbar, sachbezogen und willkürfrei dargelegt und im Streitfall durch Dokumente oder Aussagen anderer Mitarbeiter belegbar sein. Die Gründe müssen nicht die Anforderungen des § 1 Abs. 2 KSchG erfüllen.

(2) Der Entleiher kann einen Leiharbeiter während der Arbeitsschicht mit sofortiger Wirkung von der Arbeitsstelle verweisen und für den nächsten Tag geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB berechtigen würde und der Entleiher dem Verleiher den Grund unter Zurverfügungstellung der Nachweise schriftlich mitteilt.

(3) Im Falle des entschuldigten oder unentschuldigten Fehlens eines Leiharbeiters kann der Entleiher vom Verleiher unverzüglich die Gestellung eines geeigneten Ersatzes fordern.

(4) Kommt der Verleiher dem Verlangen nach Abberufung und Ersatz von Leiharbeitern nicht nach, kann der Entleiher den Überlassungsvertrag über den betreffenden Leiharbeiter fristlos kündigen. Etwaige Schadensersatzansprüche des Entleihers bleiben unberührt.

(5) Der Verleiher ist berechtigt, bei Abwesenheit eines überlassenen Leiharbeiters aufgrund Krankheit, Urlaub, unentschuldigtem Fehlen, Mutterschaft, Elternzeit, Wehr- oder Ersatzdienst oder aus ähnlichen Gründen und bei Ausscheiden eines überlassenen Leiharbeiters aus dem Arbeitsverhältnis einen anderen Leiharbeiter mit vergleichbarer Qualifikation zu stellen.

(6) Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Leiharbeiter 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 Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Leiharbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Leiharbeiter eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Verleiher ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Leiharbeitern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

§ 14 Mitteilungspflichten / Anpassung des Verrechnungssatzes:

(1) Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb des Entleihers, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Verleihers. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Leiharbeiter im Ausland eingesetzt werden soll. Änderungen des Einsatzortes sowie

des Arbeitsbereiches berechtigen den Verleiher zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

(2) Der Entleiher teilt dem Verleiher auch vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der Verleiher berechtigt ist, den vereinbarten Stundensatz anzupassen, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

(3) Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltende Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige im Betrieb des Entleihers, an den der Verleiher Arbeitnehmer überlässt, zukünftig geltende Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

(4) Der Entleiher teilt dem Verleiher mit, wenn und soweit er den Leiharbeitern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Entleiher den Verleiher unverzüglich.

§ 15 Vermittlungsprovision:

(1) Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen

während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Verleihers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung,

höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

(2) Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Verleiher ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

(3) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

(4) Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

(5) In den Fällen der § 15 (1). und 15 (2) hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an den Verleiher zu zahlen. Befristete

Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Leiharbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

(6) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

Der Entleiher legt dem Verleiher eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages 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.

(7) Wird der Leiharbeitnehmer aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer

vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Leiharbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

§ 16 Zusicherungen und Verpflichtungen des Verleihers:

(1) Der Verleiher haftet dem Entleiher nur, wenn er bei der Auswahl der überlassenen Leiharbeitnehmer nicht die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beachtet hat. Der Verleiher verpflichtet sich zur Vorlage von erforderlichen Qualifikationsnachweisen bezüglich der Leiharbeitnehmer (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein, deutsche Sprachkenntnisse) sofern dies erforderlich ist.

(2) Im Hinblick darauf, dass die überlassenen Arbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Entleihers ihre Tätigkeit ausüben, haftet der Verleiher nicht für Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der den Leiharbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten erheben sollten.

(3) Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe

Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere Fälle im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Verleiher nicht für Arbeitsergebnisse der Leiharbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Entleiher durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Leiharbeitnehmer entstehen.

(4) Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die aus einer Verletzung der sich aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) durch den Entleiher erwachsen. Der Verleiher verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

(5) Ist der Leiharbeitnehmer Ausländer, ohne dass ihm nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften oder nach dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Freizügigkeit zu gewähren ist oder er eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis oder eine Aufenthaltsberechtigung besitzt, legt der Verleiher dem Entleiher eine Arbeitserlaubnis oder eine Arbeitsberechtigung nach §§ 284 ff SGB III vor.

§ 17 Beachtung geltenden Rechts / Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:

(1) Der Entleiher verpflichtet sich, beim Einsatz der Leiharbeitnehmer die Vorschriften des geltenden Rechts einzuhalten. Insbesondere wird der Entleiher dafür Sorge tragen, dass erstens die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte der Leiharbeitnehmer beachtet und zweitens die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch gegenüber den Leiharbeitnehmern gewahrt werden.

(2) Sollte es zu Ungleichbehandlungen eines Leiharbeitnehmers durch den Entleiher oder durch Mitarbeiter des Entleihers kommen, stellt der Entleiher den Verleiher von allen Ansprüchen des Leiharbeitnehmers frei.

§ 18 Vertragslaufzeit / Kündigung:

(1) Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Leiharbeitnehmers ist der Entleiher berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einem Arbeitstag zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von drei Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

(2) Davon unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Verleiher ist insbesondere zur fristlosen Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages berechtigt, wenn

a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht.

b) der Entleiher eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

c) der Entleiher gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von § 16 (4) dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen verstößt.

d) der Auftraggeber eine Preisanpassung nach § 6 (9) dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht akzeptiert.

(3) Eine Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher in Textform erklärt wird. Die durch den Verleiher überlassenen Leiharbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

§ 19 Erfüllungsort und Gerichtsstand:

Erfüllungsort und Gerichtsstand für den Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher ist Baden-Baden, sofern der Entleiher Kaufmann ist. Der Verleiher ist jedoch berechtigt, eine gegen den Entleiher gerichtete Klage auch an einem anderen zulässigen Gerichtsstand zu erheben.

§ 20 Rechtswahl:

Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Verleiher und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

§ 21 Schlussbestimmungen:

(1) Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarungen zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden. Die von dem Verleiher überlassenen Leiharbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Entleiher zu vereinbaren.

(2) Der Verleiher erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß dem Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.

(3) Sollte eine Bestimmung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem Gewollten am nächsten kommt. Dies gilt auch im Falle einer unbeabsichtigten Regelungslücke.

Datum & Unterschrift:

Firmenstempel:
