

Allgemeine Geschäftsbedingungen zur Arbeitnehmerüberlassung - Anlage 1; Vertragsnummer

1 Allgemeines

- 1.1 Diese Bedingungen gelten, wenn die Leistungen der (Verleiher) in der Arbeitnehmerüberlassung bestehen. Sie gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen (Verleiher) - nachfolgend **PD** genannt, und dem **AUFTRAGGEBER** (Entleiher) – nachfolgend **AG** genannt - unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- 1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Bezugnahme der vom Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) und der DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge wird gem. § 8 Abs. 2 AÜG vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment/Equal Pay) abgewichen. Damit entfällt die Dokumentationspflicht des AG bzgl. der wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes seiner vergleichbaren Arbeitnehmer in den ersten 9 bzw. 15 Monaten des Einsatzes (§ 12 Abs. 1 S. 4 AÜG).
- 1.3 Spätestens nach dem 9. Einsatzmonat hat zwingend eine Gleichstellung des überlassenen Arbeitnehmers hinsichtlich des Entgeltes mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers zu erfolgen, sofern keine Branchenzuschlagstarifverträge einschlägig sind (§ 8 Abs. 1, 4 AÜG).

2 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

- 2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden).
- 2.2 Wird im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kein konkretes Enddatum vereinbart, gilt der Vertrag als unbefristet.
- 2.3 Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt dabei in jedem Fall vorübergehend gem. § 1 Abs. 1 S. 4 i.V.m. Abs. 1b AÜG. Der AG und der PD stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Mitarbeiters nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bzw. der jeweils maßgeblichen Überlassungshöchstdauer hinaus erfolgt.

3 Abrechnungsmodus

- 3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche dem AG wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorgelegt werden oder aufgrund eines digitalen Zeiterfassungssystems.
- 3.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden- einschl. Warte-/Bereitschaftszeiten- durch Unterschrift zu bestätigen. Ist dies am Einsatzort nicht möglich, erfolgt die Unterzeichnung durch die Mitarbeiter des PD.
- 3.3 Einwände bezüglich von überlassenen Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber dem PD unter Angaben von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf der Frist gelten die bescheinigten Stunden als genehmigt. Der PD weist den AG bei Übersendung auf die Frist und die Genehmigungswirkung bei Nichteinhaltung hin. Gesetzliche Ansprüche des AG bleiben hiervon unberührt.
- 3.4 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise.
- 3.5 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Die Vergütung erhöht sich um die gesetzlich fällige Umsatzsteuer.
- 3.6 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
Zuschläge für Überstunden werden bei Vollzeitbeschäftigten grundsätzlich für Stunden auf Grundlage der nachfolgenden Staffellung berechnet, die – ausgehend von einer Regelarbeitszeit von 35 Wochenstunden – über 40 Stunden in der Woche hinausgehen.

ab der 41. bis zur 45. Stunde	25 %
ab der 46. Stunde	50 %

Bei Teilzeitbeschäftigten ist ein Zuschlag für Überstunden in Höhe von 25 % pro Stunde zu zahlen, wenn die jeweilige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters um 14,29 % und mehr überschritten wird. Ab einer Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit des Mitarbeiters von 28,57 % und mehr, beträgt der Zuschlag für eine Überstunde 50 %.

Samstagszuschlag	25 %
Wechselschicht	entfällt
Nacharbeit (23.00 bis 6.00 Uhr)	25 %
Sonntagsstunden	100 %
Feiertagsarbeiten	150 %

- 3.7 Der AG gewährleistet, dass der überlassene Mitarbeiter die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erreicht. Sollte dies aus Gründen, die der AG zu vertreten hat, nicht der Fall sein, kann PD auf Grundlage der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit abrechnen.
- 3.8 Die Abrechnungen sind sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig.

4 Preisänderungsklausel

Das Entgelt beruht auf dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechtigen den PD, den Beginn von Verhandlungen über eine neue Preisanpassung zu verlangen.

5 Weisungsbefugnis des AG

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

6 Pflichten des AG

- 6.1 Der AG ist verpflichtet, die überlassenen Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften und/oder Genehmigungen sowie Zustimmungen eingehalten und beigebracht werden.
- 6.2 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit und im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Einsatzbetrieb eingesetzt werden.
- 6.3 Eine Überlassung der überlassenen Mitarbeiter durch den AG an Dritte ist ausgeschlossen (Verbot der sog. Kettenüberlassung).
- 6.4 Arbeiten, bei denen die überlassenen Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, sind mit dem PD vorher abzustimmen; vor Arbeitsaufnahme ist in diesen Fällen insbesondere eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.
- 6.5 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich der überlassenen Mitarbeiter zu gestatten.
- 6.6 Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die überlassenen Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen; der AG wird insbesondere den überlassenen Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.
- 6.7 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu unterrichten.
- 6.8 Der AG wird geeignete Maßnahmen treffen, um überlassene Mitarbeiter vor Diskriminierung, insb. nach dem AGG zu schützen.

- 6.9 Der AG prüft und bestätigt gegenüber dem PD, dass der eingesetzte Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten vor dessen Einsatzbeginn nicht in seinem Unternehmen und/oder einem rechtlich verbundenen Unternehmen (§ 18 AktG) beschäftigt war. Sollte nach Vertragsschluss festgestellt werden, dass zwischen dem AG bzw. einem mit ihm rechtlich verbundenen Unternehmen (§ 18 AktG) und einem überlassenen Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der letzten 6 Monate bestanden hat, ist der AG verpflichtet, den PD unverzüglich darüber zu informieren.
- 6.10 Der AG hat vor dem Einsatz zu prüfen, ob der überlassene Mitarbeiter in den letzten 3 Monaten als Leiharbeiter beim AG eingesetzt war und den PD bei Bejahung darüber unverzüglich zu informieren.
- 6.11 Ist der überlassene Mitarbeiter bei Vertragsschluss noch unbekannt, müssen AG und PD diesen vor dem Einsatzbeginn, insbesondere unter Angabe von Vor- und Zunamen sowie des Geburtsdatums benennen (Konkretisierung gem. § 1 Abs. 1 S. 6 AÜG). Dies gilt auch für den Austausch von Mitarbeitern.
- 6.12 Der AG verpflichtet sich, dem PD rechtzeitig, spätestens zu Beginn des 9. Überlassungsmonats sämtliche Informationen zur Überlassungshöchstdauer und zu Vergleichsentgelten zur Verfügung zu stellen.
- 6.13 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung bzw. des Einsatzes von Fremdpersonal in die Fleischwirtschaft gem. § 6a GSA-Fleisch zu.

7 Pflichten des PD

- 7.1 Der PD verpflichtet sich auf Verlangen des AG zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des überlassenen Mitarbeiters (z.B. Ausbildungszeugnis, Nachweis/Zeugnis über den Abschluss eines Studiums, Führerschein).
- 7.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden von dem PD entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 7.3 Stellt der AG in den ersten 4 Stunden nach Arbeitsaufnahme fest, dass der überlassene Mitarbeiter fachlich ungeeignet ist, kann er ohne Berechnung dieser Arbeitszeit einen geeigneten Ersatz verlangen.
- 7.4 Die Leistungspflicht des PD ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Bei Arbeitsverhinderung des Mitarbeiters, die der PD nicht zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 7.5 Im Falle eines Arbeitskampfes beim AG ist der PD nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet; vielmehr ist eine Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, der AG kann die Voraussetzungen für eine Ausnahme gem. § 11 Abs. 5 S. 2 AÜG darlegen. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und der höheren Gewalt.
- 7.6 Der PD verpflichtet die überlassenen Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.
- 7.7 Der AG kann den Mitarbeiter von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und von dem PD geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung gem. § 626 Abs. 1 BGB vorliegen würde.

8 Übernahme des überlassenen Mitarbeiters

- 8.1 Übernimmt der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den überlassenen Mitarbeiter aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in ein Beschäftigungsverhältnis, so gilt dies als Vermittlung. Dabei zählt jegliche Art der Beschäftigung (Honorarbasis, Anstellungsvertrag Minijob, befristet oder unbefristet o.ä.; dies gilt auch, wenn und soweit ein Arbeitsverhältnis zwischen dem AG und dem

überlassenen Arbeitnehmer des PD aufgrund einer gesetzlichen Anordnung entsteht. Das Vermittlungshonorar, das der AG an den PD zu zahlen verpflichtet ist, richtet sich nach der Dauer der Überlassung:

- innerhalb der ersten 3 Monate: 25% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- nach Beginn des 4. Monats, aber vor Beginn des 7. Monats: 20% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- nach Beginn des 7. Monats, aber vor Beginn des 10. Monats: 15% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- nach Beginn des 10. Monats, aber vor Beginn des 13. Monats: 10% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters.
- Nach 12 Monaten: kein Vermittlungshonorar.

Die Dauer der vorherigen Überlassung und die Höhe des Vermittlungshonorars wird ausschließlich auf Grundlage des zuletzt abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages für den übernommenen Mitarbeiter bestimmt.

Das Vermittlungshonorar erhöht sich um die gesetzliche Umsatzsteuer, sofern diese anfällt.

- 8.2 Jahresbruttoeinkommen im Sinne von Ziffer 8.1 ist das Jahresbruttoeinkommen des Mitarbeiters, das dieser bei dem AG im ersten Jahr seit Beginn dieser Anstellung verdient. In das Jahresbruttoeinkommen einzubeziehen sind alle Sonderzahlungen (z.B. Tantiemen, Provisionen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc.). Maßgebend ist die Vergütung, die der AG bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im ersten Beschäftigungsjahr zu zahlen beabsichtigt.
- 8.3 Stellt der PD dem AG absprachegemäß einen Kandidaten zum Zwecke des Abschlusses eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vor und übernimmt der AG diesen innerhalb von sechs Monaten seit Vorstellung des Kandidaten durch PD ohne vorherige Überlassung, steht PD gleichfalls ein Vermittlungshonorar in Höhe von 15% des Jahresbruttoeinkommens (Ziff. 8.2) zu, es sei denn, der AG kann nachweisen, dass die Vorstellung durch den PD nicht ursächlich für seine Einstellung war. Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Mitarbeiters an den AG begründet wird, es sei denn, die vorherige Überlassung war nicht ursächlich für die Einstellung; dem AG wird nachgelassen diese Kausalität zu widerlegen. In diesem Fall richtet sich das Vermittlungshonorar nach der in Ziff. 8.1 enthaltenen Regelung. Das Vermittlungshonorar erhöht sich um die gesetzliche Umsatzsteuer, sofern diese anfällt.
- Diese Regelung gilt auch, wenn der Mitarbeiter von einem dem AG nahestehenden Unternehmen (z.B. Tochtergesellschaft, Holdinggesellschaft) eingestellt wird.
- 8.4 Der AG ist verpflichtet, dem PD den Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses unverzüglich anzuzeigen. Darüber hinaus ist der AG verpflichtet, auf Verlangen des PD Auskunft über alle für die Vergütung maßgebenden Umstände zu erteilen, insbesondere über die maßgebende jährliche Vergütung (Ziff. 8.2).

9 Haftung

Haftung des PD

- 9.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung des PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.

- 9.2 Der PD haftet auch Schadensersatz aus verschuldensabhängiger Haftung bzw. Haftung, die vom Vertretenmüssen abhängig ist, gleich aus welchem Rechtsgrund nur, wenn der PD, sein gesetzlicher Vertreter oder Erfüllungsgehilfe vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben, wenn der PD Garantien abgegeben hat – für die Erfüllung dieser Garantien im vereinbarten Umfang –, im Falle der Verletzung des Lebens, des Körpers und/oder der Gesundheit sowie bei der einfach fahrlässigen Verletzung vertragswesentlicher Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der AG regelmäßig vertrauen darf. Bei der einfachen fahrlässigen Verletzung vertragswesentlicher Pflichten ist die Schadensersatzhaftung des PD der Höhe nach begrenzt auf den Ersatz des vorhersehbaren und des vertragstypischen Schadens.
- 9.3 Sofern Dritte Ansprüche aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters geltend machen, ist der AG verpflichtet, den PD und den überlassenen Mitarbeiter von den Ansprüchen freizustellen, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist oder der AG kraft Gesetzes im Innenverhältnis allein haftet.

Haftung des AG

- 9.4 Wird in Folge von falschen, unvollständigen, verspätet übermittelten und/oder fehlenden Informationen (z.B. Informationen zum Vergleichsentgelt) des AG der überlassene Mitarbeiter wirtschaftlich benachteiligt, so wird der PD dies nach Erhalt der richtigen, vollständigen und/oder bislang fehlenden Informationen korrigieren und etwaige Nachforderungsansprüche des überlassenen Mitarbeiters und/oder sonstiger anspruchsberechtigter Dritter, insbesondere Sozialversicherungsträger und Finanzbehörden, ausgleichen; soweit diese nicht verjährt sind. Der AG wird dem PD die auf diese Forderungen an den überlassenen Mitarbeiter oder sonstige anspruchsberechtigte Dritte geleisteten Zahlungen in Höhe des Bruttoentgelts (einschließlich darauf zu leistender Sozialversicherungsbeiträge und etwaige Steuern) erstatten.
- 9.5 Der AG verpflichtet sich, den PD von den Verpflichtungen und Forderungen freizustellen, die aus unterbliebenen, fehlerhaften, verspäteten und/oder unvollständigen Angaben des AG bezüglich der Höchstüberlassungs-/Einsatzdauer und deren Unterbrechung sowie der ordnungsgemäßen Bestimmung des Equal Pay (Ziffer 6.12) im Verhältnis zu Dritten, insbesondere zum Mitarbeiter, entstanden sind. Etwaige Schäden, die dem PD aus einer verschuldeten Pflichtverletzung des AG in diesem Zusammenhang erwachsen sind, sind von dem AG zu ersetzen.

10 Kündigung

- 10.1 Auch vor einem vorgesehenen Endtermin kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag von beiden Seiten innerhalb der ersten 6 Monate mit einer Frist von 7 Kalendertagen zum Ende der Woche (Sonntag) und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von 14 Kalendertagen zum Ende der Woche (Sonntag) gekündigt werden, sofern nicht eine vorzeitige Kündigung ausgeschlossen werden soll. Die Kündigung kann in Textform erfolgen. Eine Abmeldung gilt als Kündigung. Unterschreitet der AG bei seiner Kündigung die oben geregelte Kündigungsfrist, wird das frühere Enddatum gleichwohl wirksam, wenn PD nicht unverzüglich widerspricht.
- 10.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

11 Schlussbestimmungen, –Aufrechnung, Gerichtsstand, Geheimhaltung, Datenschutz

- 11.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere die Inhalte und Konditionen des Vertrages, sowie als vertraulich gekennzeichnete Geschäftsangelegenheiten, vertraulich zu behandeln und gegenüber Dritten geheim zu halten. Der AG darf personenbezogene Daten der überlassenen Mitarbeiter Dritten nicht zugänglich machen.
- 11.2 Der PD und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz und die DSGVO in ihrer jeweiligen Fassung.
- 11.3 Die Einrede des nichterfüllten Vertrages (§ 320 BGB) steht dem AG bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen uneingeschränkt zu. Im Übrigen gilt für Zurückbehaltungsrechte:
Dem AG steht ein Zurückbehaltungsrecht nur zu, wenn und soweit die von ihm geltend gemachten Ansprüche unstreitig, rechtskräftig festgestellt oder entscheidungsreif sind. Der PD ist berechtigt, Zurückbehaltungsrechte durch Sicherheitsleistung abzuwenden, die auch durch Bankbürgschaft erbracht werden kann. Die Sicherheit gilt spätestens dann als geleistet, wenn der AG mit der Annahme der Sicherheit in Annahmeverzug gerät. Gegen Forderungen des PD kann der AG nur mit unbestrittenen, rechtskräftig festgestellten oder entscheidungsreifen Forderungen aufrechnen. Beruht die Gegenforderung des AG auf einer Forderung, für die die Einrede des nichterfüllten Vertrages (§ 320 BGB) geltend gemacht werden könnte, würde sie nicht in Geld bestehen oder auf einem Anspruch des AG, für den ein solches Recht hätte geltend gemacht werden können, bevor der Anspruch in Geld übergegangen ist, gilt die vorstehende Aufrechnungsbeschränkung nicht.
- 11.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist: Offenbach am Main

Der PD erklärt ferner:

Wir haben einen Factoringvertrag mit der Valuta Factoringgesellschaft mbH geschlossen. Aufgrund dieses Factoringvertrages sind unsere sämtlichen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen im Voraus an die Valuta Factoringgesellschaft mbH abgetreten (sofern nicht ausnahmsweise eine Vorausabtretung an Eigentumsvorbehaltslieferanten vorliegt). Somit sind alle Zahlungen mit befreiender Wirkung nur auf das Konto der Valuta Factoringgesellschaft mbH, IBAN DE28 4765 0130 0046 1386 57 BIC: WELADE3LXXX zu leisten.

.....
Datum, Ort, Unterschrift des Kunden

.....
Datum, Ort,
(Unterschrift des zuständigen Disponenten)