

# Allgemeine Geschäftsbedingungen

für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung



## § 1 Gegenstand/Durchführung des Vertrages

(1) Der Personaldienstleister überlässt dem Kunden auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), den nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) und den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (AÜV) Arbeitnehmer (diese Bezeichnung gilt für beide Geschlechter) am vereinbarten Arbeitsort. Hiervon abweichende Geschäftsbedingungen des Kunden gelten als widersprochen und sind ausgeschlossen.

(2) Die Arbeitnehmer werden nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und sind entsprechend einzusetzen. Soweit erforderlich, ist es dem Personaldienstleister überlassen, die Arbeitnehmer bei berechtigtem Interesse während der Laufzeit des Vertrages auszutauschen. Während des Einsatzes bei dem Kunden unterliegen die Arbeitnehmer den Arbeitsanweisungen des Kunden und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung, wobei vertragliche Beziehungen zwischen den Arbeitnehmern und dem Kunden nicht begründet werden. Eine Überlassung der Arbeitnehmer durch den Kunden an Dritte ist ausgeschlossen.

(3) Ist ein überlassener Arbeitnehmer an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der Personaldienstleister dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit, Unfall oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses), wird der Personaldienstleister für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

(4) Außergewöhnliche Umstände berechtigen den Personaldienstleister, einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben oder von einem erteilten Auftrag ganz oder teilweise zurückzutreten. Schadensersatzleistungen sind ausgeschlossen. Sollte der Kunde von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist der Personaldienstleister im Hinblick auf § 11 Abs. 5 AÜG nicht zur Überlassung von Leiharbeitnehmern verpflichtet. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen höherer Gewalt.

(5) Der Kunde hat die Arbeitnehmer des Personaldienstleisters in den ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme auf ihre Eignung zu überprüfen. Bei berechtigten Beanstandungen hat er nach Rücksprache mit unserer Niederlassung in den ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme das Recht, den Austausch des Arbeitnehmers zu verlangen.

## § 2 Arbeitsschutz und -sicherheit; Arbeitszeit

(1) Nach § 11 Abs. 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer den für den Betrieb des Kunden geltenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften. Der Kunde verpflichtet sich, die Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme über die für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten, insbesondere den Arbeitnehmern die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Der Kunde hat dafür Sorge zu tragen und sich fortlaufend davon zu überzeugen, dass alle am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die allgemeinen anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln eingehalten werden, sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchgeführt und dokumentiert ist. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden vom Kunden sichergestellt. Arbeitsunfälle sind dem Personaldienstleister sofort anzuzeigen. Ein Arbeitsunfall wird gemeinsam untersucht. Bei Arbeitsunfällen der entliehenen Arbeitnehmer ist der Kunde verpflichtet, unverzüglich eine Unfallanzeige zu erstellen und dem Personaldienstleister diese zur Weiterleitung an die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft zu übersenden. Der Kunde räumt dem Personaldienstleister ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der Mitarbeiter ein, damit sich der Personaldienstleister von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen kann.

(2) Der Kunde versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen und dulden wird, soweit dies für seinen Betrieb nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist. Eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehrarbeit ist vom Kunden zu beschaffen. Der Kunde verpflichtet sich, dem Personaldienstleister außergewöhnliche Gründe für die Mehrarbeit unverzüglich bekannt zu geben. Der Kunde hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

## § 3 Laufzeit und Kündigung des Vertrages

(1) Der AÜV kann von beiden Vertragsparteien jederzeit mit der im AÜV angegebenen Frist gekündigt werden.

(2) Der Personaldienstleister ist insbesondere zur außerordentlichen Kündigung des AÜV berechtigt, wenn beantragt wird, über das Vermögen des Kunden das Insolvenzverfahren zu eröffnen, oder wenn sich die wirtschaftlichen Verhältnisse des Kunden erheblich verschlechtern oder wenn sich der Kunde mit seinen Zahlungsverpflichtungen in Verzug befindet oder wenn die Creditreform den Bonitätsindex des Kunden schlechter als 300 bewertet oder wenn die Kreditversicherung des Personaldienstleisters eine Versicherung der Forderungen des Personaldienstleisters gegen den Kunden ablehnt, gleich zu welchem Zeitpunkt die Ablehnung erfolgt, oder wenn die Arbeitsleistung im Betrieb des Kunden aufgrund von Streik, Aussperrung höherer Gewalt oder anderer Gründe unmöglich geworden ist.

## § 4 Haftung

(1) Der Personaldienstleister steht nur für die ordnungsgemäße Auswahl der von ihm überlassenen Arbeitnehmer ein.

(2) Bei leicht fahrlässig verursachten Schäden haftet der Personaldienstleister beschränkt: Die Haftung besteht nur bei Verletzung vertragswesentlicher Pflichten, etwa solcher, die der AÜV dem Personaldienstleister nach seinem Inhalt und Zweck gerade auferlegen will oder deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des AÜV überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Kunde regelmäßig vertraut und vertrauen darf.

(3) Soweit der Personaldienstleister gemäß § 4 Abs. 2 für leicht fahrlässig verursachte Schäden haftet, ist diese Haftung auf den bei Vertragsabschluss vorhersehbaren typischen Schaden begrenzt, höchstens jedoch auf einen Betrag von 5.000.000,00 EURO für Sach- und Personenschäden pauschal je Schadensereignis.

(4) Der Personaldienstleister haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der Arbeitnehmer und nicht für Schäden, die diese am Arbeitsgerät oder an der ihnen übertragenen Arbeit verursachen. Er haftet auch nicht für irgendwelche Schäden, die durch die Arbeitnehmer lediglich bei Ausführung ihrer Tätigkeit verursacht werden. Die Haftung des Personaldienstleisters ist auch ausgeschlossen, wenn dem Mitarbeiter die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wird.

(5) Die Haftungsbeschränkungen nach vorstehenden Absätzen 1 bis 4 gelten nicht bei Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit.

## § 5 Rechnungslegung/Zahlungsbedingungen/Aufrechnung

(1) In den vereinbarten Verrechnungssätzen sind Kosten für die Gestellung von Werkzeugen und sonstigen Arbeitsmitteln nicht enthalten. Diese hat der Kunde kostenlos zur Verfügung zu stellen. Überlassene Arbeitnehmer sind nicht berechtigt, Zahlungen entgegenzunehmen. Der Kunde darf ihnen insbesondere auch keine Lohn- oder sonstigen Vergütungsvorschüsse gewähren. Derartige Zahlungen werden vom Personaldienstleister nicht anerkannt und können keinesfalls verrechnet werden.

(2) Insbesondere bei Änderung der für den Personaldienstleister geltenden Vergütungstarifverträge oder maßgeblicher gesetzlicher Bestimmungen erhöhen sich die vereinbarten Verrechnungssätze anteilig jeweils ab Wirkung dieser Änderungen. Zusätzlich durch eine Erhöhung des Arbeitsentgeltes aufgrund tariflicher Bestimmungen entstehende Lohnkosten werden zuzüglich des üblichen Kalkulationsaufschlages an den Kunden weiterberechnet.

(3) Der Kunde ist verpflichtet, die Stunden auf den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die entliehenen Arbeitnehmer zur Verfügung stellen. Können die Tätigkeitsnachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Kunden zur Unterschrift vorgelegt werden, sind die Arbeitnehmer des Personaldienstleisters stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

(4) Der Kunde ist zur Aufrechnung und Zurückbehaltung nur berechtigt, wenn die Gegenforderung des Kunden unbestritten oder rechtskräftig festgestellt ist.

## § 6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Kunde verpflichtet sich, die Pflichten aus dem AGG gegenüber den Arbeitnehmern des Personaldienstleisters einzuhalten. Der Kunde trifft Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer des Personaldienstleisters gegen Benachteiligungen im Sinne des AGG. Sollten der Kunde oder seine eigenen Arbeitnehmer einen Arbeitnehmer des Personaldienstleisters benachteiligen, stellt der Kunde den Personaldienstleister von allen gegen den Personaldienstleister gerichteten Ansprüchen der benachteiligten Arbeitnehmer auf erstes Anfordern frei.

## § 7 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

Der Personaldienstleister führt Werbung sowie Markt- und Meinungsforschung gemäß BDSG durch. Dem Kunden steht ein jederzeitiges Widerspruchsrecht gemäß § 28 Abs. 4 BDSG gegen die Verwendung seiner personenbezogenen Daten für diese Zwecke zu.

## § 8 Anwendbares Recht/Gerichtsstand/Schlussbestimmungen

(1) Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Gerichtsstand ist der Sitz des Personaldienstleisters, nach Wahl des Personaldienstleisters auch der allgemeine Gerichtsstand des Kunden.

(3) Sollte eine Bestimmung des AÜV oder der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit des Vertrages und der Geschäftsbedingungen im Übrigen nicht. Es gilt dann eine solche Regelung als vereinbart, die in zulässiger Weise dem zum Ausdruck gekommenen Vertragswillen am nächsten kommt.