



# Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) (Stand: Juli 2021)

## 1. Geltung der AGB

Für sämtliche von Kirsch Work GmbH & Co. KG (im Folgenden: Personaldienstleister) aus und im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungsverträgen und Personalvermittlung erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Personaldienstleister nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

## 2. Behördliche Genehmigung

Der Personaldienstleister ist im Besitz einer Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung im Sinne von §§ 1 und 2 zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), erstmals erteilt durch die Agentur für Arbeit Nürnberg, am 06.12.2016.

## 3. Vertragsgegenstand

Der Personaldienstleister stellt dem Auftraggeber auf der Grundlage des AÜG in der zur Vertragsabschluss jeweils gültigen Fassung, des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags sowie dieser AGB seine Mitarbeiter zur Verfügung. Änderungen von Einsatzort und -dauer, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit können nur zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber vereinbart werden. Die Personalvermittlung kann ebenfalls durch den Personaldienstleister für den Auftraggeber nach dieser Vereinbarung erbracht werden.

## 4. Vertragsabschluss

4.1. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Personaldienstleister keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§12 Abs.1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (i.F.: AÜG)).

4.2. Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Personaldienstleister eine gesonderte Vereinbarung treffen.

4.3. Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, das IGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.

4.4. Der Auftraggeber 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 Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.

4.5. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten und einem Tag über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

4.6. Sofern der Personaldienstleister dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass im Einsatzbetrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

## 5. Arbeitsrechtliche Beziehungen / Kettenverleih

5.1. Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber. Der Personaldienstleister ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen.

5.2. Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).

5.3. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber sichert zu, dass er dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen wird, die dem mit dem Personaldienstleister vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich und Einsatzort und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Personaldienstleister.

## 6. Fürsorge- und Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutz

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

6.2. Sofern für den Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer

6.2.1. behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber, diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und dem Personaldienstleister die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen;

6.2.2. arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, werden diese vom Personaldienstleister – rechtzeitige und umfassende Benennung der Pflichtvorsorgeuntersuchungen vom Auftraggeber vorausgesetzt - vor Überlassungsbeginn durchgeführt und dem Auftraggeber nachgewiesen;

6.2.3. Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werkarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.

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

6.3.1. 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;

6.3.2. den Zeitarbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen, insbesondere aber dem Zeitarbeitnehmer die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen; insbesondere, aber nicht abschließend, lässt der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer nur die seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsmittel bzw. Maschinen verwenden, in deren Bedienung der Zeitarbeitnehmer eingewiesen wurde.

6.3.3. 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 dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Auftraggebers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist;

6.3.4. 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;

6.3.5. alle Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe zu stellen, dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

6.3.6. Sofern erforderlich, steht der jeweilige Einsatzleiter des Personaldienstleisters für die Erst- einweisung am Einsatzort als Übersetzer zur Verfügung. Der Zeitarbeitnehmer erhält durch den Personaldienstleister ein Merkblatt zur Grundunterweisung für den Arbeitsschutz, welches auch dem zuständigen Mitarbeiter des Auftraggebers zur Verfügung gestellt wird.

6.4. Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister unverzüglich nach Überlassung des Zeitarbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.

6.5. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeitnehmer eingeräumt. Dies gilt nach vorheriger Anmeldung auch für externe Fachkräfte des Personaldienstleisters. Ggf. erfolgt letzteres in Begleitung eines autorisierten Mitarbeiters des Auftraggebers.

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

6.7. Sofern Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

## 7. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

7.1. Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Personaldienstleister zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Personaldienstleister berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen.

7.2. Teilt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden nach Einsatzbeginn mit, dass ein Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet. Soweit das Verlangen nach Austausch auf einer mangelnden Eignung des überlassenen Zeitarbeitnehmers beruht, werden wir Ersatz stellen. Kommen wir diesem Verlangen nicht nach, ist der Auftraggeber berechtigt, den Vertrag zu kündigen. Vorstehende Regelung gilt nicht, wenn der Auftraggeber einen namentlich konkret benannten Mitarbeiter angefordert hat; hier haften wir nur, wenn wir das Nichterscheinen dieses Zeitarbeitnehmers zu vertreten haben.

7.3. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

## 8. Mitteilungspflichten / Anpassung des Verrechnungssatzes

8.1. 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 in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Personaldienstleisters. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Personaldienstleister zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

8.2. Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister 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 Personaldienstleister berechtigt ist, den vereinbarten Stundensatz anzupassen, wenn die ausübende Tätigkeit mindestenslohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

8.3. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige im Betrieb des Auftraggebers, an den der Personaldienstleister Arbeitnehmer überlässt, zukünftig geltenden 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.

8.4. Im Rahmen der Ermittlung der Entgeltbedingungen der Zeitarbeitnehmer erteilt der Auftraggeber im Fall der Arbeitnehmerüberlassung dem Personaldienstleister rechtzeitig im Voraus und vollumfänglich Informationen zur Feststellung der Branchenzugehörigkeit des Auftraggebers bzw. zur Feststellung des Vergleichsstundenentgelts des Zeitarbeitnehmers, sofern dies zur Ermittlung der tarif- und gesetzmäßigen Bezahlung (insbesondere bei Berechnung der EqualPay-Löhne) durch den Personaldienstleister erforderlich ist. Sollten diese Informationen nicht zutreffend sein, nicht vollumfänglich und/oder rechtzeitig erteilt worden sein, der Personaldienstleister deshalb das Entgelt des Zeitarbeitnehmers falsch berechnen und daraus Ansprüche entstehen (z.B. den Zeitarbeitnehmern, Sozialversicherungssträgern etc.), so stellt der Auftraggeber den Personaldienstleister diesbezüglich von jeder Inanspruchnahme frei.

8.5. Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Zeitarbeitnehmern zu den gleichen Bedingungen wie den unmittelbar von ihm beschäftigten Arbeitnehmern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten zu gewähren, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

## 9. Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

9.1. Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der textlichen Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.

9.2. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.

9.3. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländischer Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen.

9.4. Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Arbeitnehmer jeder-zeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber unverzüglich zu informieren.

9.5. Der Auftraggeber hat einen Anspruch auf Austausch des Zeitarbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Auftraggeber auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB). Ist der Auftraggeber der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im Sinne dieses Absatzes vor und will er deswegen den Einsatz des betreffenden Arbeitnehmers beenden, so hat er den Personaldienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

9.6. Nimmt der überlassene Arbeitnehmer seine Tätigkeit beim Auftraggeber nicht oder nicht zeitgerecht auf, unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister hierüber unverzüglich. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegen den Personaldienstleister nicht zu.

9.7. Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer 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 Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personal-



# Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) (Stand: Juli 2021)

dienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

## 10. Abrechnung / Preisanpassung

10.1. Bei sämtlichen von dem Personaldienstleister angegebenen Verrechnungssätzen, Festpreisen oder Honoraren handelt es sich um Nettoangaben. Der Personaldienstleister wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

10.2. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist (Mindestabnahme). Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenen Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/-elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.

10.3. Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsnachweise - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - zu ermöglichen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.

10.4. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort - ohne Abzug - fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 8 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters einget. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

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

10.6. Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Personaldienstleister berechtigt, gemäß § 288 Abs. 2 BGB einen Verzugszins in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verlangen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Personaldienstleister nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

10.7. Der Personaldienstleister 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 Branchenzuschlagstarifvertrages oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

## 11. Mehrarbeit/Zuschläge

11.1. Grundlage für alle Zuschlagsregeln ist die im Betrieb des Auftraggebers geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Der Auftraggeber wird Mehrarbeit nur dulden, soweit dies nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist.

11.2. Es gelten grundsätzlich folgende Zuschlagsregeln zum Nettostundenverrechnungssatz:

- Ab der 41. Wochenarbeitsstunde 25% (Überstunden/Mehrarbeit). Sollte da Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis während des Wochenverlaufs aufgenommen oder beendet werden, dann werden Überstunden bzw. Mehrarbeit arbeitstäglich berechnet, wobei in diesem Fall ab der 9. Tagesarbeitsstunde ein Zuschlag von 25% fällig wird.
- Sonntagsarbeit 50%
- Feiertagsarbeit 100%
- Nachtzuschlag (23.00 Uhr bis 6.00 Uhr) 25%.

Fallen mehrere Zuschläge für den gleichen Arbeitszeitraum an, so wird nur der jeweils höchste Zuschlag berechnet. Zuschlagspflichtige Stunden (z.B. Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit) werden jedoch zur Wochenarbeitszeit als Basis für die Berechnung von Mehrarbeitszeit - ungeachtet der Zuschlagsvergrößerung gem. Spiegelstrich 2 bis 4 dieser Ziffer - hinzugezählt.

11.3. Die Zuschläge an Sonn- und Feiertagen, soweit diese zur Regelarbeitszeit beim Auftraggeber zählen, richten sich nach der Zuschlagsregelung des Betriebs des Auftraggebers.

## 12. Ausschluss von Aufrechnung, Zurückbehaltungsrecht und Abtretung

12.1. Der Auftraggeber ist zur Aufrechnung mit Gegenansprüchen, zur Zurückbehaltung oder zur Minderung grundsätzlich nicht berechtigt. Etwas anderes gilt ausnahmsweise dann, wenn die Ansprüche schriftlich anerkannt oder rechtskräftig festgestellt sind.

12.2. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des Personaldienstleisters an Dritte abzutreten.

## 13. Gewährleistung / Haftung

13.1. Der Personaldienstleister haftet unabhängig von der rechtlichen Grundlage des Tätigwerdens des Personaldienstleisters oder seinen Mitarbeitern nur für die ordnungsgemäße Auswahl seiner Zeitarbeitnehmer.

13.2. Im Hinblick darauf, dass die überlassenen Arbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers ihre Tätigkeit ausüben, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der den Zeitarbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten erheben sollten.

13.3. Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters 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 Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Grundsätzlich ist in jedem Fall die Haftung des Personaldienstleisters der Höhe nach auf die Deckungssumme der bestehenden Haftpflichtversicherung des Personaldienstleisters beschränkt. Den Bestand und die Deckungssumme weist der Personaldienstleister dem Auftraggeber auf Verlangen nach.

13.4. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

## 14. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

14.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis einget. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber 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 Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis einget. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

14.2. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis einget.

14.3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

14.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

14.5. In den Fällen der Ziff. 14.1. und 14.2. hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung sowie im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 2 Monate nach Beginn der Überlassung jeweils 20% des Bruttojahresgehalts, bei einer Übernahme innerhalb des 3. bis 5. Monats nach Beginn der Überlassung 15% des Bruttojahresgehalts und bei einer Übernahme innerhalb des 6. bis 9. Monats 10% des Bruttojahresgehalts.

14.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte jährliche Bruttogehalt inklusive der Neben- und Sozialleistungen (Bruttogehaltsgehalt). Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister 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.

14.7. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend der Maßgabe, dass anstatt des Bruttojahresgehalts das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte jährliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

14.8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Auszubildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttojahresausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte jährliche Bruttogehalt.

## 15. Vertragslaufzeit / Kündigung

15.1. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag endet mit Ablauf der Zeit, für die er geschlossen ist. Soweit in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag keine Überlassungszeit bestimmt ist, wird er vorübergehend befristet geschlossen, jedoch nicht länger als bis zu einer maximalen Überlassungsdauer von 18 Monaten ununterbrochenen Einsatzes. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, den Vertrag mit einer Frist von fünf Werktagen zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

15.2. Davon unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Beiden Vertragspartei-en steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Personaldienstleister ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn

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

15.2.2. der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

15.2.3. der Auftraggeber gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von Ziff. 10.4. verstößt.

15.2.4. der Auftraggeber eine Preisanpassung nach Ziff. 8.8. nicht akzeptiert.

15.3. Eine Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister in Textform erklärt wird. Die durch den Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungs-erklärungen nicht befugt.

## 16. Geheimhaltung / Datenschutz

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

16.2. 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.

16.3. Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis und damit zur Verschwiegenheit verpflichtet.

16.4. Die in dieser Ziff. festgelegten Verpflichtungen wirken auch nach Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort. Der Auftraggeber verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten nicht entgegenstehen. Vom Personaldienstleister erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

## 17. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Auftraggeber hat die sich aus dem AGG ergebenden Pflichten auch gegenüber dem Mitarbeiter des Personaldienstleisters einzuhalten. Zudem hat der Auftraggeber die Mitarbeiter darüber zu informieren, bei welcher Stelle im Unternehmen des Auftraggebers sie sich beschweren können. Der Personaldienstleister verpflichtet sich seinerseits zur Einhaltung der Pflichten aus dem AGG, sofern sich dies im Verantwortungsbereich und Zuständigkeitsbereich des Personaldienstleisters bewegt.

## 18. Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

18.1. Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung 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 Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

18.2. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle des Personaldienstleisters, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Der Personaldienstleister kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

18.3. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

18.4. Der Personaldienstleister erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.

18.5. Sollte eine Bestimmung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder der auf dieser Grundlage abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.