

## **Geschäftsbedingungen** *Arbeitnehmerüberlassung*

### **1. Allgemeines**

Für sämtliche von **Jägers GmbH & Co. KG** (im Folgenden: Personaldienstleister) aus und im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungsverträgen erbrachten oder zu erbringenden 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. Vertragsabschluss**

- 2.1 Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages 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 [im Folgenden: AÜG]).
- 2.2 Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeiter den Umgang mit Geld und / oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Personaldienstleister eine gesonderte Vereinbarung treffen.
- 2.3 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.
- 2.4 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.
- 2.5 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.
- 2.6 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.

### **3. Arbeitsrechtliche Beziehungen / Kettenverleih**

- 3.1 Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiter 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.

- 3.2 Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
- 3.3 Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Personaldienstleister vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht beim Personaldienstleister.

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

- 4.1 Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 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.
- 4.2 Sofern für den Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer
  - 4.2.1 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;
  - 4.2.2 arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, werden diese vom Personaldienstleister vor Überlassungsbeginn durchgeführt und dem Auftraggeber nachgewiesen;
  - 4.2.3 Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder –falls ein solcher nicht vorhanden ist von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.
- 4.3 Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet,
  - 4.3.1 gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nachdem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers zu treffen;
  - 4.3.2 den Zeitarbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen;
  - 4.3.3 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. Überwerktägliche 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;
  - 4.3.4 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;
  - 4.3.5 dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Abs. 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall beim zuständigen Unfallversicherungsträger.
- 4.4 Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister unverzüglich nach Überlassung des Zeitarbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.
- 4.5 Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer eingeräumt.

- 4.6 Der Personaldienstleister hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungs-vorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatz-spezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen.
- 4.7 Sofern Zeitarbeiter des Personaldienstleisters aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

## 5. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

- 5.1 Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeiter durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Personaldienstleister zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter an den Auftraggeber zu überlassen.
- 5.2 Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Zeitarbeiter des Personaldienstleisters nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm - nach vorheriger Rücksprache - bis zu vier Arbeitsstunden nichtberechnet.
- 5.3 Darüber hinaus ist der Personaldienstleister jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeiter auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeiter zu überlassen.

## 6. Mitteilungspflichten / Anpassung des Verrechnungssatzes

- 6.1 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. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeiter im Ausland eingesetzt werden soll. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Personaldienstleister zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.
- 6.2 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 ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.
- 6.3 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 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.
- 6.4 Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den Zeitarbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

## 7. Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

- 7.1 Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der textlichen Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.
- 7.2 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.

- 7.3 Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen.
- 7.4 Der Personaldienstleister ist berechtigt, beim Auftraggeber eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber unverzüglich zu informieren.
- 7.5 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 würden (§ 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.
- 7.6 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 Zeitarbeiter gegen den Personaldienstleister nicht zu.
- 7.7 Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Abs. 5 AÜG keine Zeitarbeiter 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 Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeiter eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister 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 Abs. 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

## 8. Abrechnung / Preisanpassung

- 8.1 Bei sämtlichen vom Personaldienstleister angegebenen Verrechnungssätzen 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.
- 8.2 Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenem 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.
- 8.3 Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsweise zu ermöglichen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
- 8.4 Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der vom Personaldienstleister erteilten Abrechnung beim Auftraggeber sofort – ohne Abzug – fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Abs. 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
- 8.5 Die vom Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeiter sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die vom Personaldienstleister erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Zeitarbeiter haben keine Erfüllungswirkung.
- 8.6 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.

- 8.7 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.
- 8.8 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 Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

## 9. Ausschluss von Aufrechnung, Zurückbehaltungsrecht und Abtretung

- 9.1 Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- 9.2 Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des Personaldienstleisters an Dritte abzutreten.

## 10. Gewährleistung / Haftung

- 10.1 Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach.
- 10.2 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.
- 10.3 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.
- 10.4 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.

## 11. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

- 11.1 Stellt der Auftraggeber während der Überlassung oder in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang nach Beendigung der Überlassung den überlassenen Zeitarbeitnehmer ein, so gilt dies als Personalvermittlung des Personaldienstleisters. Hierfür erhält der Personaldienstleister ein Vermittlungshonorar. Die Vermittlungsprovision beträgt bei Übernahme während oder nach einer Überlassungsdauer von

3 Monaten	2	Bruttomonatslöhne/-gehälter
ab 4. bis 6. Monat	1,5	Bruttomonatslöhne/-gehälter
ab 7. bis 9. Monat	1	Bruttomonatslohn/-gehalt
ab 10. bis 12. Monat	0,5	Bruttomonatslohn/-gehalt

Ab einer Überlassungsdauer von mehr als 12 Monaten entfällt die Zahlung eines Vermittlungshonorars. Übernahme im Sinne dieser Regelung ist der arbeitsvertragliche Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer.

Bei zeitlich mehrfachen Überlassungen ist der Beginn der letzten Überlassung vor Übernahme maßgeblich. Berechnungsgrundlage für die Vermittlungsprovision ist der/das zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatslohn/-gehalt. Der Auftraggeber legt auf Verlangen des Personaldienstleisters den/das mit dem übernommenen Zeitarbeitnehmer vereinbarten Lohn/Gehalt durch Vorlage des Arbeitsvertrages offen. Der Personaldienstleister ist berechtigt anstelle des zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer vereinbarten Bruttomonatslohnes/-gehaltes den/das zuletzt zwischen dem Personaldienstleister und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer vereinbarte/n Lohn/Gehalt als Berechnungsgrundlage zu Grunde zu legen. Der Auftraggeber hat in diesem Fall das Recht nachzuweisen, dass der/das zwischen ihm und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer vereinbarte Lohn/Gehalt niedriger ist; in diesem Fall berechnet sich die Vermittlungsprovision von diesem niedrigeren Lohn/Gehalt.

- 11.2 Als in unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang nach Beendigung der Überlassung veranlasste kausale Übernahme des Zeitarbeitnehmers, die die vorstehenden Vermittlungsprovisionen auslöst, gilt, wenn die Übernahme des Zeitarbeitnehmers nach Ablauf eines Monats und bis 6 Monate nach Ende der Überlassung erfolgt; in diesem Falle steht dem Personaldienstleister aber das Recht zu nachzuweisen, dass die vorangegangene Überlassung für die Übernahme nicht ursächlich gewesen ist. 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.
- 11.3 Als Personalvermittlung nach Ziff. 11.1 und Ziff. 11.2 ist auch die Einstellung des Zeitarbeitnehmers/ in ein mit dem Auftraggeber rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen oder die Weiterbeschäftigung über einen anderen Dienstleister zu verstehen. Als ein mit dem Entleiher rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen gilt auch ein solches, dessen Inhaber, Mehrheitsgesellschafter oder Geschäftsführer mit dem Inhaber, Mehrheitsgesellschafter oder dem Geschäftsführer des Auftraggebers identisch ist.
- 11.4 Stellt der Auftraggeber nach Zugang eines Angebotes mit Mitarbeiterprofil den Zeitarbeitnehmer binnen 4 Wochen ein, ohne dass es zum Abschluss eines Überlassungsvertrages gekommen ist, gilt auch das als Personalvermittlung des Personaldienstleisters. Für diese erhält der Personaldienstleister ein Vermittlungshonorar in Höhe von 3 Bruttomonatslöhnen/-gehältern des zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer vereinbarten Bruttomonatslohnes/-gehaltes. Der Auftraggeber legt auf Verlangen des Personaldienstleisters den/das mit dem übernommenen Zeitarbeitnehmer vereinbarten Lohn/Gehalt durch Vorlage des Arbeitsvertrages offen.
- 11.5 Die Vermittlungsprovision versteht sich netto zzgl. jeweils gültiger Umsatzsteuer und ist sofort fällig und innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungsdatum zahlbar.
- 11.6 Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- 11.7 Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

## 12. Vertragslaufzeit / Kündigung

- 12.1 Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers ist der Auftraggeber 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.
- 12.2 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 Personaldienstleister ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn
  - 12.2.1 die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht.

- 12.2.2 der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
  - 12.2.3 der Auftraggeber gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von Ziff. 10.4. verstößt.
  - 12.2.4 der Auftraggeber eine Preisanpassung nach Ziff. 8.8. nicht akzeptiert.
- 12.3 Eine Kündigung dieser Vereinbarung 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 Kündigungserklärungen nicht befugt.

### 13. Geheimhaltung / Datenschutz

- 13.1 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 interne Geschäftsvorgänge und -abläufe der Vertragsparteien. Hiervon ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.
- 13.2 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.
- 13.3 Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis verpflichtet.
- 13.4 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.

### 14. Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

- 14.1 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 vom Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.
- 14.2 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.
- 14.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- 14.4 Der Personaldienstleister erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.
- 14.5 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.

**Stand: 02.10.2019**

**Jägers GmbH & Co. KG**

**Mit dieser Fassung verlieren alle vorhergehenden Fassungen ihre Gültigkeit.**