



## 1. Vertragsgegenstand, Durchführung

Der Personaldienstleister stellt dem Kunden auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Vertragsbedingungen – Arbeitnehmerüberlassung (AVA) zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nur anerkannt, soweit sie mit den AVA übereinstimmen oder vom Personaldienstleister ausdrücklich schriftlich bestätigt sind.

1.1. Die vom Personaldienstleister zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Insbesondere ist es dem Kunden untersagt, die Mitarbeiter mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen.

1.2. Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen sind nur wirksam, soweit sie mit dem Personaldienstleister getroffen wurden.

## 2. Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit

2.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitsgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen.

2.2. Soll der Mitarbeiter zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besondere behördliche Genehmigung zulässig ist, hat der Kunde die Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen. Der Kunde hat den Mitarbeiter vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren.

2.3. Der Kunde ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Personaldienstleisters. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

2.4. Der Kunde ist verpflichtet einen etwaigen Arbeitsunfall dem Personaldienstleister sofort anzuzeigen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Anzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.

2.5. Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

## 3. Verschwiegenheit

Der Personaldienstleister sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet.

## 4. Zurückweisung

4.1. Ist der Kunde mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.

4.2. Der Kunde kann den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.

4.3. Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister unter Angabe der Gründe erfolgen.

## 5. Austausch des Mitarbeiters

5.1. In den Fällen der Zurückweisung nach 4.1. ist der Personaldienstleister berechtigt, einen anderen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zu überlassen. Eine solche Verpflichtung trifft den Personaldienstleister aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Mitarbeiter nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.

5.2. Der Personaldienstleister ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

## 6. Vergütung/Zuschläge

6.1. Maßgeblich für die Abrechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Dieser basiert auf einer Wochenarbeitszeit von 35 Arbeitsstunden.

6.2. Wünscht der Kunde Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer besonderen vorherigen Absprache mit dem Personaldienstleister. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge berechnet:

- a) Mehrarbeit 25%
- b) Nachtarbeit 22:00 bis 06:00 Uhr 25%
- c) Zuschlag für Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 50%
- d) Zuschlag für Arbeit am 01. Mai, Ostersonntag, 1. Weihnachtstfeiertag, Neujahrstag 100%

6.3. Beim Zusammentreffen von zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden, Sonn- und Feiertagszuschlägen ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu vergüten. Fahrtkosten und Auslösungen sind nur nach gesonderter Vereinbarung zu vergüten.

## 7. Rechnungslegung/Zahlungsbedingungen

7.1. Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Kunden zu unterzeichnenden Zeitnachweise des Mitarbeiters. Die Zeitnachweise werden dem Kunden wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach

Beendigung des Auftrages vorgelegt. Die vom Personaldienstleister erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

7.2. Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist der Personaldienstleister berechtigt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Personaldienstleister ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräfte zurückzuhalten.

## 8. Übernahme von Arbeitnehmern

8.1. Schließen Kunde und Arbeitnehmer während oder innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung einen Arbeitsvertrag miteinander ab, steht dem Verleiher ein Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei einer vorherigen Überlassungsdauer von

- bis zu sechs Monaten das zweifache,
  - von sieben bis zwölf Monaten das einfache
- des zwischen Kunde und Arbeitnehmer vereinbarten Bruttomonatslohns zzgl. MwSt. Mehrere Überlassungszeiträume werden addiert.

8.2. Der Anspruch auf Zahlung der Vermittlungsprovision entsteht ferner, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der in Ziff. 8.1. genannten Fristen

- (1) bei einem mit dem Kunden konzernverbundenen Unternehmen (§§ 15ff. AktG in Deutschland) eingestellt wird oder
- (2) bei einem mit dem Kunden nicht konzernverbundenen Unternehmen eingestellt, von dort jedoch beim Kunden als Zeitarbeitnehmer eingesetzt wird.

8.3. Die Vermittlungsprovision ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Arbeitnehmer und dem Kunden (8.1.) bzw. dem konzernverbundenen Unternehmen (8.2. Alt. (1)) bzw. bei Arbeitsaufnahme im Kundenbetrieb (8.2. Alt. (2)).

8.4. Der Kunde ist zur Auskunft über den vereinbarten Monatslohn verpflichtet. Erteilt der Kunde die Auskunft nicht innerhalb einer angemessenen Frist, ist der Verleiher berechtigt, die Provision auf Basis einer monatlichen Arbeitszeit von 160 Stunden und der bisher vereinbarten Überlassungsvergütung ab 30% zu berechnen. Das Recht zur Durchsetzung des Auskunftsanspruchs und zur Provisionsberechnung gem. Ziff. 8.1. bleibt daneben bestehen.

8.5. Der Provisionsanspruch entfällt, wenn der vorherige Einsatz des Arbeitnehmers als Zeitarbeitnehmer beim Kunden für die spätere Einstellung nicht ursächlich war.

## 9. Aufrechnung/Zurückbehaltung

Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber dem Personaldienstleister aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn die Gegenforderung ist unbestritten und rechtskräftig festgestellt.

## 10. Gewährleistung/Haftung

10.1. Der Personaldienstleister haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.

10.2. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

10.3. Für alle sonstigen Schäden haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/ normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die Haftung, für die sorgfältige Auswahl des Mitarbeiters als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, positive Vertragsverletzung, Verschulden beim Vertragsabschluss, etc.).

10.4. Verletzt der Personaldienstleister eine Pflicht aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag hat der Kunde darzulegen und zu beweisen, dass die Pflichtverletzung durch den Personaldienstleister zu vertreten ist.

## 11. Kündigung

11.1. Soweit der Vertrag nicht befristet abgeschlossen wurde, kann er beiderseitig zum Ende eines Arbeitstages beendet werden.

11.2. Macht der Personaldienstleister in den Fällen der Ziff. 5.1. nicht von seinem Recht des Austauschs des Mitarbeiters Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

11.3. Der Personaldienstleister ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziff. 7.2. nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche des Personaldienstleisters auf Schadenersatz.

## 12. Allgemeine Bestimmungen

12.1. Alle Änderungen oder Ergänzungen dieser Allgemeinen Vertragsbedingungen - einschließlich zusätzlicher Leistungen und sonstiger Auftragsveränderungen - bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das Schriftformerfordernis kann seinerseits nur schriftlich abgedungen werden.

12.2. Eine evtl. Ungültigkeit einzelner Vertragsbestimmungen berührt nicht den sonstigen Teil des Vertrages. Ungültige Vertragsbestimmungen sind durch solche Regelungen zu ersetzen, die dem wirtschaftlichen Sinn und Zweck der ungültigen Regelung am nächsten kommen. Gleiches gilt für etwaige Lücken in den Allgemeinen Vertragsbedingungen.

12.3. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Streitigkeiten in Zusammenhang mit diesen Allgemeinen Vertragsbedingungen ist - soweit gesetzlich zulässig - Berlin.