

# Allgemeine Geschäftsbedingungen

## §1 Allgemeines

Für sämtliche von der Geisler & Riemann Personalkontor GmbH (im Folgenden: G&R) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Entleiher) gelten auch dann nicht, wenn G&R nicht ausdrücklich widerspricht oder der Entleiher erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

## §2 Vertragsschluss

(I) Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot von G&R nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Entleihers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Entleiher ist bekannt, dass für G&R keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Entleiher nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

(II) Sofern der Entleiher beabsichtigt, dem Leiharbeiter den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit G&R eine gesonderte Vereinbarung treffen.

(III) Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit dem Entleihbetrieb eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-/DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Personaldienstleister stellt dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz abgewendet wird.

Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Dt. Zeitarbeitsunternehmen e. V.

(IV) Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Entleiher diesen Befund dem Personaldienstleister unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.

## §3 Arbeitsrechtliche Beziehungen

(I) Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher. G&R ist Arbeitgeber des Leihararbeiters.

(II) Für die Dauer des Einsatzes bei dem Entleiher obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Leiharbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit G&R vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Leihararbeiters entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei G&R.

## §4 Fürsorge-/Mitwirkungspflichten des Entleihers/Arbeitsschutzmaßnahmen

(I) Der Entleiher übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Leihararbeiters (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt G&R insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Leihararbeiters sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

(II) Der Entleiher wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Leihararbeiters geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Entleiher den Leiharbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Sofern Leiharbeiter von G&R aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Entleihers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

(III) Zur Wahrnehmung der dem Verleiher obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Entleiher G&R ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeiter innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

(IV) Sofern für die Beschäftigung der Leiharbeiter behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Entleiher diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Leiharbeiter einzuholen und G&R die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

(V) Der Entleiher wird G&R einen etwaigen Arbeitsunfall des entsandten Leihararbeiters unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Entleiher G&R einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit G&R den Unfallhergang untersuchen.

## §5 Zurückweisung/Austausch von Leihararbeitern

(I) Der Entleiher ist berechtigt, einen Leiharbeiter durch schriftliche Erklärung gegenüber G&R zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der G&R zu einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Leiharbeiter berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Entleiher ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist G&R berechtigt, andere fachlich gleichwertige Leiharbeiter an den Entleiher zu überlassen.

(II) Stellt der Entleiher innerhalb der ersten 4 Stunden fest, dass ein Leiharbeiter von G&R nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu 4 Arbeitsstunden nicht berechnet.

(III) Darüber hinaus ist G&R jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Entleiher überlassene Leiharbeiter auszutauschen und fachlich gleichwertige Leiharbeiter zu entsenden.

## §6 Leistungshindernisse/Rücktritt

(I) G&R wird ganz oder zeitweise von ihrer Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Leihararbeitern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch G&R schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfmassnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Entleihers oder der G&R, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist G&R in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

(II) Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Entleiher bekannt, dass die von G&R überlassenen Leiharbeiter nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Betrieb des Entleihers bestreikt wird.

(III) Nimmt der Leiharbeiter seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Entleiher G&R unverzüglich unterrichten. G&R wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird G&R vom Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Entleiher stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Leiharbeiter gegen G&R nicht zu.

## §7 Abrechnung

(I) Bei sämtlichen von G&R angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. G&R wird dem Entleiher 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.

(II) Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen G&R zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

(III) G&R nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Leiharbeiter überlassenen und vom Entleiher wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Leiharbeiters, die über die bei dem Entleiher geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird G&R Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nacharbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass G&R Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Entleihers zurückgeht, ist G&R berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Leiharbeiters zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Entleiher bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Leiharbeiters nachzuweisen.

(IV) Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von G&R erteilten Abrechnung bei dem Entleiher sofort - ohne Abzug - fällig und zahlbar.

(V) Die von G&R entsandten Leiharbeiter sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von GMBH erteilten Abrechnungen befugt.

(VI) Im Falle des Zahlungsverzuges des Entleihers ist G&R berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen.

(VII) G&R ist berechtigt, den Verrechnungssatz 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 durch eine Erhöhung der Entgelte im IGZ-DGB-Tarifwerk oder durch gesetzliche Änderungen,

insbesondere im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, eingetreten ist.

#### §8 Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht/Abtretung

- (I) Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen von G&R aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- (II) Der Entleiher ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von G&R berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

#### §9 Gewährleistung/Haftung

- (I) Der Verleiher steht dafür ein, dass die überlassenen Arbeitnehmer allgemein für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet sind; er ist jedoch zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Arbeitnehmer, auf Ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet.
- (II) G&R, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Leiharbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Entleiher verursachte Schäden, es sei denn G&R, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung von G&R sowie ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet G&R darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- (III) Der Entleiher verpflichtet sich, G&R von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer durch den Entleiher übertragenen Tätigkeiten geltend machen. G&R wird den Entleiher über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.
- (IV) Sollte der Entleiher seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nach 2.4. nicht nachkommen, so stellt er den Verleiher von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Arbeitnehmers auf Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Der Verleiher verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.
- (V) Der Entleiher stellt G&R von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:
  - eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit gemäß separatem Fragenkatalog
  - die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts gem. separatem Fragenkatalog,
  - eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen gem. separatem Fragenkatalog,
  - ein Verstoß gegen die Umbesetzung oder den Austausch von Mitarbeitern in andere Betriebe des Unternehmens.
  - eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht.

#### §10 Übernahme von Mitarbeitern/Vermittlung/Provision

- (I) Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Zeitarbeitnehmer des Verleihers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- (II) Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Verleiher ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- (III) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- (IV) Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- (V) In den oben genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an den Verleiher zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- (VI) Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 25% vom vereinbarten Brutto Jahreseinkommen zwischen Kunde und Arbeitnehmer. Der Kunde erhält bei Auftragserteilung einer Vermittlung einen Vermittlungsvertrag. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme

innerhalb von sechs Monaten 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von neun Monaten 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb von zwölf Monaten 0,5 Bruttomonatsgehälter.

- (VII) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt dem Verleiher 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.

- (VIII) Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatlich Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

#### §11 Vertragslaufzeit/Kündigung

- (I) Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Leiharbeitnehmers ist der Entleiher 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 3 Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.
- (II) Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. G&R ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder b) der Entleiher eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
- (III) Das Recht zur fristlosen, außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Gründe für eine fristlose Kündigung können insbesondere sein:
  - eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Entleiher,
  - die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung einer Mitteilung über Änderungen des Vergleichsentgelts,
  - eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen gem. separatem Fragenkatalog,
  - ein Verstoß gegen die Umbesetzung oder den Austausch von Mitarbeitern in andere Betriebe des Unternehmens.
  - eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht.
- (VI) Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber G&R ausgesprochen wird. Die durch G&R überlassenen Leiharbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

#### §12 Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

- (I) Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Die von G&R entsandten Leiharbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Entleiher zu vereinbaren.
- (II) Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen G&R und dem Entleiher ist der Sitz der G&R Geschäftsstelle. Sofern der Entleiher Kaufmann ist, G&R kann ihre Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Entleihers geltend machen.
- (III) Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen G&R und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- (IV) Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformereignis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung 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.

Geisler & Riemann Personalkontor GmbH

Stand: 01/2016