



## Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung/ - mit anschließender Übernahme

### 1. Allgemeines

Für sämtliche von der R.H. Personalmanagement GmbH (im Folgenden: Verleiher) 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 die R.H. Personalmanagement GmbH nicht ausdrücklich widerspricht oder der Entleiher erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

### 2. Vertragsabschluss

2.1 Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot der R.H. Personalmanagement GmbH 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 den Verleiher keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Entleiher nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

2.2 Sofern der Entleiher beabsichtigt, dem Leiharbeiter den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Verleiher eine gesonderte Vereinbarung treffen.

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

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

2.4 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 Verleiher 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

3.1 Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Leiharbeiternehmer und dem Entleiher. Der Verleiher ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers.

3.2 Für die Dauer des Einsatzes bei dem Entleiher obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Leiharbeiternehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Verleiher vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Leiharbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Verleiher.

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

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

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

4.3 Zur Wahrnehmung der dem Verleiher obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Entleiher dem Verleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeiternehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

4.4 Sofern für die Beschäftigung der Leiharbeiternehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Entleiher diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Leiharbeiternehmer einzuholen und dem Verleiher die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

4.5 Der Entleiher wird dem Verleiher einen etwaigen Arbeitsunfall des entsandten Leiharbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Entleiher dem Verleiher einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit dem Verleiher den Unfallhergang untersuchen.

### 5. Zurückweisung/Austausch von Leiharbeiternehmern

5.1 Der Entleiher ist berechtigt, einen Leiharbeiternehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Verleiher zu einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Leiharbeiternehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Entleiher ist

verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Verleiher berechtigt, andere fachlich gleichwertige Leiharbeiternehmer an den Entleiher zu überlassen.

5.2 Stellt der Entleiher innerhalb der ersten 4 Stunden fest, dass ein Leiharbeiternehmer des Verleihers nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu 4 Arbeitsstunden nicht berechnet.

5.3 Darüber hinaus ist der Verleiher jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Entleiher überlassene Leiharbeiternehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Leiharbeiternehmer zu entsenden.

### 6. Leistungshindernisse/Rücktritt

6.1 Der Verleiher wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Leiharbeiternehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Verleiher schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfe, Maßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Entleihers oder des Verleihers, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist der Verleiher in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

6.2 Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Entleiher bekannt, dass die von dem Verleiher überlassenen Leiharbeiternehmer nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Betrieb des Entleihers bestreikt wird.

6.3 Nimmt der Leiharbeiternehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Entleiher den Verleiher unverzüglich unterrichten. Der Verleiher wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Verleiher 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 Leiharbeiternehmer gegen den Verleiher nicht zu.

### 7. Abrechnung

7.1 Bei sämtlichen von dem Verleiher angegebene Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Verleiher 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.

7.2 Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Verleiher zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

7.3 Der Verleiher nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Leiharbeiternehmer überlassenen und vom Entleiher wöchentlich unterschriebenen Stundenachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers, die über die bei dem Entleiher

geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird der Verleiher Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass dem Verleiher Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Entleihers zurückgeht, ist der Verleiher berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers 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 Leiharbeitnehmers nachzuweisen.

7.4 Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der dem Verleiher erteilten Abrechnung bei dem Entleiher sofort – ohne Abzug - fällig und zahlbar.

7.5 Die von dem Verleiher entsandten Leiharbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Verleiher erteilten Abrechnungen befugt.

7.6 Im Falle des Zahlungsverzuges des Entleihers ist der Verleiher 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.

## **8. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht/Abtretung**

8.1 Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Verleihers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

8.2 Der Entleiher ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Verleihers berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

## **9. Gewährleistung/Haftung**

9.1 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.

9.2 Der Verleiher, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Leiharbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Entleiher verursachte Schäden, es sei denn der Verleiher, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers 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 der Verleiher darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

9.3 Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer durch den Entleiher übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Der Verleiher wird den Entleiher über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

9.4 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.

## **10. Übernahme von Leiharbeitnehmern/Vermittlungshonorar**

10.1 Der Entleiher erkennt ausdrücklich an, dass das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien neben der Vereinbarung über die Überlassung von Leiharbeitnehmern eine Personalvermittlungsabrede für den Fall der Übernahme von Leiharbeitnehmern durch den Entleiher nach einer Überlassungsdauer von weniger als 6 Monaten enthält.

10.2 Bei einer Übernahme des Leiharbeitnehmers innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Überlassungsvereinbarung und nach einer vorherigen Überlassungsdauer von weniger als sechs Monaten wird ein Vermittlungshonorar fällig. Dies gilt sowohl für eine unmittelbare Übernahme des Leiharbeitnehmers in das Unternehmen des Entleihers als auch im Falle einer mittelbaren Übernahme in ein dem Entleiher verbundenes Unternehmen. Das Vermittlungshonorar beträgt bei Einstellung innerhalb von 1 bis 2 Monaten 10 % vom Jahresbruttogehalt des Mitarbeiters, bei Einstellung nach 3 bis 4 Monaten 7 % vom Jahresbruttogehalt des Mitarbeiters und bei Einstellung nach 5 bis 6 Monaten 5 % vom Jahresbruttogehalt des Mitarbeiters. Das Jahresbruttogehalt errechnet sich aus dem vereinbarten Entgelt unter Einbezug etwaiger Jahressonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld).

10.3 Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des Anstellungsvertrages zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher, spätestens jedoch mit Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers im Unternehmen des Entleihers fällig und nach Rechnungsstellung durch den Verleiher zahlbar. Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher von der Übernahme des Leiharbeitnehmers unverzüglich schriftlich zu unterrichten. Im Rahmen der Unterrichtung wird der Entleiher dem Verleiher das Bruttomonatsgehalt des übernommenen Leiharbeitnehmers im Sinne der Ziffer 10.3 dieser AGB mitteilen. Unterlässt der Entleiher eine entsprechende Angabe oder liegen dem Verleiher Nachweise vor, dass die Angaben des Entleihers unzutreffend sind, ist der Verleiher berechtigt, ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von € 3.500,00 zugrunde zu legen. Dem Entleiher bleibt vorbehalten,

ein geringeres Bruttomonatsgehalt des übernommenen Leiharbeitnehmers nachzuweisen.

## **11. Vertragslaufzeit/Kündigung**

11.1 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.

11.2 Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Der Verleiher 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.

11.3 Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Die durch den Verleiher überlassenen Leiharbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

## **12. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel**

12.1 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 dem Verleiher entsandten Leiharbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Entleiher zu vereinbaren.

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

12.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Verleiher und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

12.4 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.

R.H. Personalmanagement GmbH