

## **Allgemeine Bedingungen für Arbeitnehmerüberlassungsverträge**

### **§ 1**

#### **Geltung**

1. Überlassungen von Leiharbeitnehmern erfolgen ausschließlich aufgrund dieser Allgemeinen Bedingungen. Diese sind Bestandteil aller Verträge, die wir mit unseren Vertragspartnern (nachfolgend: „**Entleiher**“) über die Überlassung von Leiharbeitnehmern (nachfolgend: „**Mitarbeiter**“) schließen. Sie gelten auch für alle zukünftigen Arbeitnehmerüberlassungen an den Entleiher, selbst wenn sie nicht nochmals gesondert vereinbart werden.
2. Geschäftsbedingungen des Entleihers oder Dritter finden keine Anwendung, auch wenn wir ihrer Geltung im Einzelfall nicht gesondert widersprechen. Selbst wenn wir auf Schriftstücke Bezug nehmen, welche Geschäftsbedingungen des Entleihers oder eines Dritten enthalten oder auf solche verweisen, liegt hierin kein Einverständnis mit der Geltung jener Geschäftsbedingungen.

### **§ 2**

#### **Angebot und Vertragsschluss**

Unsere Angebote sind freibleibend und unverbindlich. Annahmeerklärungen und Bestellungen bedürfen unserer schriftlichen oder fernschriftlichen Bestätigung.

### **§ 3**

#### **Arbeitsverhältnisse, Auswahl**

1. Wir bleiben Arbeitgeber der Mitarbeiter. Zwischen dem Entleiher und den Mitarbeitern wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Die Mitarbeiter sind daher auch nicht berechtigt, Zahlungen vom Entleiher (Lohnvorschüsse, o. ä.) mit befreiender Wirkung für uns entgegenzunehmen.
2. Wir verpflichten uns, nur qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen. Wir wählen diese in eigener Verantwortung aus und stehen dafür ein, dass sie die durchschnittlich fachlich formalen Voraussetzungen für die angestrebte Tätigkeit erfüllen.

3. Sofern wir in begründeten Fällen den Austausch von Mitarbeitern für erforderlich halten, teilen wir dem Entleiher dies rechtzeitig mit und sorgen dafür, dass ein reibungsloser Übergang gewährleistet ist.
4. Erweist sich ein Mitarbeiter als ungeeignet, hat der Entleiher uns hierüber unverzüglich zu unterrichten, damit wir einen anderen geeigneten Mitarbeiter bestimmen können. Sollte der Austausch eines Mitarbeiters erforderlich werden, ohne dass von uns ein anderer geeigneter Mitarbeiter gestellt werden kann, ist jede Seite zur fristlosen Kündigung des Vertrages in Bezug auf diesen Mitarbeiter berechtigt („**Teilkündigung**“).
5. Während des Arbeitseinsatzes steht das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern dem Entleiher zu. Dieser darf jedoch keine Weisungen erteilen, die in die Vertragsbeziehung der Mitarbeiter zu uns eingreifen würden. Unser Weisungsrecht bleibt daneben bestehen. Im Falle widersprüchlicher Weisungen geht unser Weisungsrecht vor.
6. Der Entleiher verpflichtet sich zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes. Er hat die Mitarbeiter darüber hinaus vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderung des Arbeitsbereiches über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein könnten, zu unterrichten sowie sie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen. Der Entleiher hat die Mitarbeiter zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten. Er hat ferner dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter dem Arbeitsschutzrecht entsprechend durch den Betriebsarzt laufend betreut werden. Er trägt die hierfür entstehenden Kosten. Bei einem Arbeitsunfall wird er uns unverzüglich benachrichtigen.
7. Der Entleiher wird im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, welche die Mitarbeiter während und im Umfeld ihres Arbeitseinsatzes vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität schützen.
8. Der Entleiher verpflichtet sich, seinen Informationspflichten nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nachzukommen und die Mitarbeiter insbesondere über zu besetzende Arbeitsplätze in seinem Unternehmen sowie verbundenen Unternehmen durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zu informieren. Darüber hinaus gewährt der Entleiher den Mitarbeitern Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder – diens-

ten unter den gleichen Bedingungen, wie vergleichbaren Arbeitnehmern in seinem Betrieb.

#### § 4

#### Vergütung, Abrechnung

1. Abgerechnet wird auf Basis der vertraglich vereinbarten Stundensätze. Der vereinbarte Preis gilt in Euro zzgl. MwSt. und enthält alle Lohnnebenkosten. Der Stundensatz gilt jedoch, falls nicht anders vereinbart, ohne Zuschläge für Überstunden, Nacharbeit, Schichtarbeit, Samstagsarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie sonstige Zuschläge.
2. Die Wochenarbeitszeit für die Mitarbeiter beträgt 40 Stunden. Darüber hinausgehende Arbeitsstunden sowie Nacharbeit, Schichtarbeit, Samstagsarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sind mit uns vorab gesondert zu vereinbaren und werden mit folgenden Zuschlägen vergütet:
  - a) Überstunden, die die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden überschreiten
    - 1. und 2. Stunde + 25 %
    - ab der 3. Stunde + 50 %
  - b) Arbeitsstunden an Samstagen + 25 %
  - c) Arbeitsstunden an Sonntagen + 70 %
  - d) Arbeitsstunden an Feiertagen +150 %
  - e) Schichtarbeit 2. Schicht + 12 %
  - f) Schichtarbeit 3. Schicht + 15 %
  - g) unregelmäßige Nacharbeit + 50 %
  - h) regelmäßige Nacharbeit + 15 %
3. Grundlage der Abrechnung sind die vom Entleiher monatlich gegengezeichneten und überprüften Arbeitszeitznachweise des Mitarbeiters. Der Entleiher stellt sicher, dass die von den Mitarbeitern eingereichten Stundenzettel geprüft und gegengezeichnet werden. Werden Einwände uns gegenüber nicht innerhalb von 14 Tagen nach Einreichen schriftlich erhoben, gelten die Stundenzettel als vom Entleiher genehmigt. Der Entleiher wird bei Einreichung der Stundenzettel jeweils auf den Beginn der Frist sowie auf die Konsequenzen hingewiesen.
4. Verfügt der Entleiher über ein Zeiterfassungssystem, so erfolgt die Anwesenheitserfassung über dieses. Der Entleiher ist in diesem Fall verpflichtet, uns spätestens am zweiten Arbeitstag eines Monats den Zeitnachweis für den Vormonat per E-Mail/Fax zu übersenden.

5. Angefangene Stunden werden als volle Stunden in Rechnung gestellt. Die jeweiligen Stundensätze verstehen sich am vereinbarten Einsatzort. Reisekosten sind vom Entleiher zu erstatten, wenn die Mitarbeiter Dienstreisen, die vom Entleiher verlangt oder genehmigt sind, durchführen. Zu den Reisekosten gehören insbesondere Fahrtkosten, Unterbringungskosten und Verpflegungspauschalen. Reisezeiten sind mit dem vollen Stundensatz zu vergüten.
6. Wir behalten uns ergänzend eine Erhöhung der Stundensätze für den Fall vor, dass ein Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Entleiher gegen einen anderen Mitarbeiter mit höherer Qualifikation ausgetauscht wird.

## **§ 5**

### **Zahlung**

1. Unsere Rechnungen sind sofort mit Eingang ohne Abzug fällig. Wird unsere Rechnung vom Entleiher nicht binnen 14 Tagen ab Rechnungsdatum beglichen, gerät der Entleiher automatisch in Verzug.
2. Die Aufrechnung mit bestrittenen oder nicht rechtskräftig festgestellten Gegenansprüchen ist ebenso ausgeschlossen wie ein Zurückbehaltungsrecht.

## **§ 6**

### **Schutzrechte**

Ist das Ergebnis der Tätigkeit der Mitarbeiter eine patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindung oder ein technischer Verbesserungsvorschlag im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes, erhält der Entleiher gem. § 11 Abs. 7 AÜG in Verbindung mit dem Arbeitnehmererfindungsgesetz die daraus resultierenden Rechte Zug um Zug gegen Erfüllung der Pflichten. Eine im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes zu zahlende Vergütung ist an uns zu entrichten und wird von uns im Rahmen der Lohnabrechnung an den Mitarbeiter weitergeleitet.

## **§ 7**

### **Streik**

Wir sind nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet, wenn der Betrieb des Entleihers bestreikt wird. In solchen Fällen sind wir verpflichtet, unsere Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass sie berechtigt sind, die Arbeitsleistung beim Entleiher zu verweigern.

## **§ 8**

### **Abwerbung, Übernahme**

1. Der Entleiher verpflichtet sich, unsere Mitarbeiter nicht in unzulässiger Weise (§§ 1 UWG, 826 BGB) abzuwerben. Bei Zuwiderhandlungen stehen uns Schadensersatzansprüche zu.
2. Kommt zwischen einem Mitarbeiter und dem Entleiher oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen während des vereinbarten Arbeitseinsatzes oder bis zu drei Monaten danach eine Arbeits- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis zustande, schuldet uns der Entleiher eine angemessene Vermittlungsprovision, fällig mit dem Abschluss des Beschäftigungsvertrages und zahlbar binnen 14 Tagen nach Rechnungslegung. Die Vermittlungsprovision beträgt bei Übernahme in den ersten zwölf Monaten ab Einsatzbeginn 35 % des zwischen Entleiher und Mitarbeiter vereinbarten Bruttojahresgehaltes. Nach zwölf Monaten Überlassung reduziert sich die Vermittlungsprovision auf 25 % und nach 24 Monaten auf 10 %. Hiervon abweichende Vereinbarungen können in den Einzelverträgen geschlossen werden. Die Vermittlungsprovision wird auch dann fällig, wenn ohne vorangegangene Überlassung oder lediglich aufgrund der Vorstellung der Kandidaten innerhalb von zwölf Monaten ab Vorstellung ein Beschäftigungsverhältnis zustande kommt. Der Entleiher hat uns den Beschäftigungsbeginn unter Angabe des Bruttojahresgehaltes unverzüglich mitzuteilen und ggf. zu belegen.

## **§ 9**

### **Haftung**

1. Wir haften lediglich für die Auswahl der überlassenen Mitarbeiter, nicht jedoch für die Vollständigkeit und Richtigkeit der von den Bewerbern oder Dritten gemachten Angaben, es sei denn, wir haben die Unvollständigkeit oder Unwahrheit dieser Angaben vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht erkannt.
2. Wir haften nicht für die ordnungsgemäße Arbeitsleistung oder sonstiges Handeln oder Verhalten der Mitarbeiter.
3. Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden und ausschließlich Arbeitsmittel verwenden bzw. bedienen, die im Rahmen dieser Tätigkeit benötigt werden. Ist ein mangelhaftes Arbeitsergebnis auf eine schuldhafte Verletzung der Sorgfaltpflicht bei der Auswahl der Mitarbeiter zurückzuführen, beschränkt sich unsere Haftung auf Nachbesserung. Weitergehende Ansprüche des Entleihers sind ausgeschlossen.

4. Unsere Haftung gem. § 9 Abs. 1 beschränkt sich auf vorsätzliches und grob fahrlässiges Auswahlverschulden. Im Falle einfacher Fahrlässigkeit ist eine Haftung ausgeschlossen.

## **§ 10**

### **Geheimhaltung**

1. Wir und unsere Mitarbeiter verpflichten sich zur Verschwiegenheit über alle vertraulichen Daten und Informationen des Entleihers, seiner Lieferanten und Kunden, die uns bzw. den Mitarbeitern im Rahmen der Überlassung bekannt oder zugänglich werden.
2. Die Geheimhaltungsverpflichtung gilt nicht für Daten und Informationen, die
  - a) sich zum Zeitpunkt der Offenbarung bereits im Besitz des Empfängers befinden,
  - b) vom Empfänger unabhängig entwickelt wurden,
  - c) dem Empfänger von dritter Seite ohne Bruch einer Geheimhaltungsvereinbarung zur Verfügung gestellt wurden oder
  - d) bereits zum Zeitpunkt der Offenbarung allgemein bekannt sind oder später werden.

## **§ 11**

### **Kündigung**

1. Arbeitnehmerüberlassungsverträge können von jedem Vertragspartner in den ersten sechs Monaten mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Danach gilt eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende. Die Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie uns gegenüber erklärt wird. Die Mitarbeiter sind zur Entgegennahme einer Kündigung nicht berechtigt.
2. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt für uns u. a. dann vor, wenn der Entleiher in Zahlungsverzug gerät oder uns Umstände bekannt werden, welche auf eine wesentliche Vermögensverschlechterung des Entleihers schließen lassen und ferner dann, wenn der Entleiher seine Zahlungen (auch vorübergehend) einstellt oder ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers gestellt wurde.
3. In den Fällen des § 11 Abs. 2 Satz 2 sind wir – nach eigenem Ermessen – zudem berechtigt, die weitere Leistungserbringung zu verweigern oder von einer entsprechenden Vorauszahlung abhängig zu machen.

## **§ 12 Datenschutz**

1. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Bestimmungen der einschlägigen Datenschutzgesetze, insbesondere des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten.
2. Es ist den Vertragspartnern untersagt, ihnen von dem jeweils anderen Vertragspartner zur Kenntnis gelangende personenbezogene Daten – außer zu dem vertraglich vereinbarten Zweck – zu speichern, zu verarbeiten und zu nutzen. Eine Weitergabe an Dritte ist – außer auf Anweisung des jeweils betroffenen Vertragspartners oder einer rechtmäßigen hoheitlichen Weisung hin – nicht zulässig.
3. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses bestehen.

## **§ 13 Code of Conduct**

1. Wir legen großen Wert darauf, nur mit Vertragspartnern in Geschäftsbeziehung zu treten, deren Verhalten den ethischen und moralischen Grundsätzen von uns und der UN-Kommission für Menschenrechte entspricht.
2. Der Entleiher verpflichtet sich daher, sämtliche auf seine Tätigkeit anwendbaren Gesetze einzuhalten, keine Form von Korruption, insbesondere keine gesetzeswidrige Begünstigung von öffentlichen oder privatwirtschaftlichen Entscheidungsträgern zu fördern oder zu tolerieren, die Menschenrechte und anerkannte Umweltschutzstandards einzuhalten, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und keine Kinderarbeit zuzulassen.

## **§ 14 Schlussbestimmungen**

1. Der Vertrag unterliegt ausschließlich dem Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des UN-Kaufrechts.
2. Änderungen, Ergänzungen oder die Kündigung der Arbeitnehmerüberlassungsverträge bedürfen der Schriftform. Gleiches gilt für diese Schriftformklausel.

3. Alle Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit diesem Vertrag werden unter Ausschluss des ordentlichen Rechtswegs endgültig nach der Schiedsgerichtsordnung der internationalen Handelskammer (ICC) entschieden. Der Ort des schiedsgerichtlichen Verfahrens ist Berlin, Deutschland. Die Anzahl der Schiedsrichter beträgt drei. Das Schiedsverfahren wird in englischer Sprache geführt.
  
4. Soweit der Vertrag Regelungslücken enthält, gelten zur Ausfüllung dieser Lücken diejenigen rechtlich wirksamen Regelungen als vereinbart, welche die Vertragspartner nach den wirtschaftlichen Zielsetzungen des Vertrages und dem Zweck dieser Allgemeinen Bedingungen vereinbart hätten, wenn sie die Regelungslücke gekannt hätten.