

A. Allgemeiner Geltungsbereich der Bedingungen

Die nachfolgenden Bedingungen sind Bestandteil aller - auch zukünftiger - Angebote, Auftragsbestellungen und Verträge des Personaldienstleisters auf den Gebieten der Arbeitnehmerüberlassung, Personal- und Arbeitsvermittlung und Personalberatung.

B. Besondere Bedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung

1. Rücktritt/Leistungsbefreiung

- (1) Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, ist der Personaldienstleister hiervon vom Auftraggeber unverzüglich zu unterrichten.
- (2) Der dem Entleiher überlassene Zeitarbeitnehmer darf kraft Gesetzes nicht im Betrieb des Entleihers tätig werden, soweit und solange dieser durch einen Arbeitskampf (Streik/Aussperrung) betroffen ist, vgl. § 11 Abs. 5 AÜG. Kann der Zeitarbeitnehmer während eines Arbeitskampfes vom Entleiher nicht eingesetzt werden, wird dieser von seiner Verpflichtung, die Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers abzunehmen und die hierfür vereinbarte Vergütung zu bezahlen, nicht frei. Der Entleiher ist verpflichtet, den Personaldienstleister unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.
- 2. Pflichten des Auftraggebers/Arbeitsschutz**
 - (1) Der Personaldienstleister ist gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Arbeitgeber der Zeitarbeitnehmer.
 - (2) Der Einsatzort wird bei Auftragserteilung schriftlich vereinbart. Änderungen des Einsatzortes und des Tätigkeitsbereiches sind dem Personaldienstleister unverzüglich durch den Auftraggeber mitzuteilen und berechtigen den Personaldienstleister zur Verrechnungssatzänderung.
 - (3) Während des Arbeitseinsatzes untersteht der überlassene Zeitarbeitnehmer den Weisungen des Auftraggebers. Dieser übernimmt die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers.
 - (4) Der Auftraggeber darf dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören.
 - (5) Der Auftraggeber hat auch sicherzustellen und zu überwachen, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie das Arbeitszeitgesetz eingehalten werden, und die Einrichtungen und Maßnahmen der "Ersten Hilfe" gewährleistet sind.
 - (6) Soweit die Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Auftraggeber vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen.
 - (7) Soll der Zeitarbeitnehmer zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Auftraggeber diese Genehmigung vorher einzuholen.
 - (8) Der Auftraggeber hat den Zeitarbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie über Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren.
 - (9) Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister vom Auftraggeber ein Zutrittsrecht jederzeit innerhalb der Arbeitszeiten zu den Arbeitsplätzen der von ihm überlassenen Zeitarbeitnehmer eingeräumt.
 - (10) Der Auftraggeber ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Personaldienstleister sofort anzuzeigen und die Einzelheiten schriftlich mitzuteilen.
- 3. Zurückweisung/Austausch/Kündigung/Höchstdauer**
 - (1) Ist der Auftraggeber mit den Leistungen des überlassenen Arbeitnehmers nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.
 - (2) Der Auftraggeber kann den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (nach § 626 BGB) berechtigen würde. In allen anderen Fällen gilt die vereinbarte Kündigungsfrist.
 - (3) Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung unter Angabe der Gründe gegenüber dem Personaldienstleister erfolgen.
 - (4) In den Fällen der Zurückweisung kann der Personaldienstleister einen anderen, fachlich gleichwertigen, Zeitarbeitnehmer überlassen. Eine Verpflichtung trifft den Personaldienstleister aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Zeitarbeitnehmer nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte, und die Stellung eines Ersatzes im Rahmen seiner Möglichkeiten liegt.
 - (5) Der Personaldienstleister ist jederzeit berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen, den überlassenen Zeitarbeitnehmer auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Ersatz zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister ist dabei bemüht, die besonderen Interessen und Verhältnisse im Betrieb des Auftraggebers zu berücksichtigen.
 - (6) Soweit der Personaldienstleister einen zum Austausch geeigneten Arbeitnehmer nicht verfügbar hat, entfällt diese Verpflichtung.
 - (7) Macht der Personaldienstleister nicht von seinem Recht des Austausches des überlassenen Arbeitnehmers Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.
 - (8) Der Personaldienstleister ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Auftraggeber im Falle des Zahlungsverzugs oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse eine Aufforderung nach Ziff. 4 Abs. 1 - 3, nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche des Personaldienstleisters auf Schadensersatz etc.
 - (9) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine Kündigung des Auftraggebers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird; eine nur dem Zeitarbeitnehmer mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.
 - (10) Im Falle eines Rücktritts oder einer Kündigung sind die

bisherigen Leistungen entsprechend den Konditionen für den Gesamteinsatz zu vergüten.

(11) Soweit hinsichtlich des überlassenen Zeitarbeitnehmers eine Überschreitung der in § 1 Abs. 1b AÜG normierten Höchstüberlassungsdauer droht, ist der Personaldienstleister berechtigt, ohne Angabe weiterer Gründe den Zeitarbeitnehmer frühestens drei Tage vor Erreichen der Höchstüberlassungsdauer vom Entleiher abzugeben. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung des Überlassungsvertrages bleibt hiervon unberührt.

4. Zahlung

- (1) Die Tätigkeitsnachweise des Zeitarbeitnehmers sind nach Vorlage von einer zeichnungsberechtigten Person des Auftraggebers zu unterzeichnen, nach Möglichkeit zum Ende jeder Kalenderwoche und sofort bei Beendigung des Einsatzes.
- (2) Rechnungen des Personaldienstleisters hat der Auftraggeber zum angegebenen Zahlungsziel ohne jeden Abzug zu begleichen. Eine Abtretung, eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht sind ausgeschlossen, es sei denn es handelt sich um eine unbestrittene oder rechtskräftig festgestellte Forderung. Setzt der Auftraggeber die überlassenen Arbeitnehmer außerhalb der vereinbarten Regelarbeitszeit (entspricht der üblichen Arbeitszeit des Auftraggebers) ein, erhöhen sich die Tarife um: 25% für die ersten 6 Mehrarbeitsstunden sowie für Nacht- und Schichtarbeit (20.00 - 6.00 Uhr) 50% für die folgenden Mehrarbeitsstunden 100% für die Sonntags- und Feiertagsstunden 150% für Stunden an folgenden Feiertagen: 01. Mai / Ostersonntag / 1. Weihnachtstag / Neujahrstag.
- (3) Treten nach Vertragsabschluss Umstände ein, die den Personaldienstleister zu schwerwiegenden Zweifeln an der Zahlungsfähigkeit oder Kreditwürdigkeit des Auftraggebers (z.B. auch wegen Zahlungsrückstandes oder Verzuges, Scheck- oder Wechselprotestes) Anlass geben, oder werden dem Personaldienstleister diese erst danach bekannt, so ist der Personaldienstleister berechtigt, alle offenstehenden - auch gestundeten - Rechnungsbeträge sofort fällig zu stellen und vom Auftraggeber Barzahlung oder Sicherheitenleistungen zu verlangen. Leistet der Auftraggeber diesem Verlangen nicht Folge, so kann der Personaldienstleister vom Vertrag zurücktreten und vom Auftraggeber die sofortige Vergütung der erbrachten Leistung sowie den Ersatz sämtlicher Folgekosten verlangen (z.B. Kosten eines Inkassobüros usw.).

6. Preis Anpassung

- Auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer finden die zwischen dem BZA/BAP und dem DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Soweit nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages für den an den Entleiher überlassenen Zeitarbeitnehmer
- (a) Erhöhungen der nach Maßgabe dieser Tarifverträge an den Zeitarbeitnehmer zu zahlenden tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwändersatzleistungen, oder
 - (b) eine Erhöhung der tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwändersatzleistungen aufgrund eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages durch den Verleiher eintritt, oder
 - (c) Branchenzuschläge, deren Zahlbarkeit (1.) nach den insoweit vom Entleiher mitgeteilten Informationen für den Verleiher nicht erkennbar waren oder (2.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem Entleiher mitgeteilten Informationen zugrundeliegenden tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Auftraggebers geändert haben,
 - (d) ein gesetzlicher Mindestlohn oder eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze oder ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers Anwendung findet, und (1.) dieser gesetzliche Mindestlohn, diese Lohnuntergrenze bzw. dieser allgemeinverbindliche Tarifvertrag erst nach Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages in Kraft getreten ist, (2.) dies nach den insoweit vom Entleiher mitgeteilten Informationen für den Personaldienstleister nicht erkennbar waren oder (3.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem Entleiher mitgeteilten Informationen zugrunde liegenden tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Entleihers geändert haben oder (4.) der Entleiher den Leiharbeitnehmer mit anderen Tätigkeiten beschäftigt, als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart, wirksam werden, oder
 - (e) der Anwendungsbereich des in § 8 AÜG normierten Gleichstellungsgrundsatzes (sog. "Equal Pay" und "Equal Treatment") eröffnet ist und dem überlassenen Mitarbeiter hierdurch höhere Entgelt- oder Aufwändersatzansprüche zustehen und/oder zustanden, als mit dem Entleiher vertraglich vereinbart, ohne dass für diesen Fall von den Vertragspartnern eine ausdrückliche Vergütungsregelung getroffen wurde, ist der Verleiher berechtigt, den Stundenverrechnungssatz oder ggf. vereinbarte Aufwändersatzleistungen entsprechend der ursprünglichen Kalkulationen des mit dem Entleiher jeweils vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu erhöhen.
- Dem Auftraggeber bleibt das Recht vorbehalten, den Nachweis zu führen, dass die vorstehend in lit. (a) bis (e) genannten Erhöhungen des tariflichen Entgelts des überlassenen Mitarbeiters bzw. der dieser zu zahlenden Aufwändersatzleistungen für den Verleiher jeweils zu keiner bzw. zu einer nur anteiligen Erhöhung seiner Lohn- und/oder Lohnnebenkosten führen. Ggf. ist der Personaldienstleister lediglich berechtigt, die entsprechend erhöhten Lohn- und Lohnnebenkosten in seine ursprüngliche Kalkulation einzustellen und einen so kalkulierten höheren Verrechnungssatz zu verlangen.

7. Gewährleistung/Haftung

- (1) Der Personaldienstleister haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Zeitarbeitnehmer sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht.
- (2) Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang

mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben.

- (3) Für eigenes Verschulden haftet der Personaldienstleister nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, es sei denn es handelt sich um eine Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit. Die Haftung für leichte/ normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die sorgfältige Auswahl des Zeitarbeitnehmers als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, sonstige Pflichtverletzungen, etc.).
 - (4) Sollten die in der Anlage zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gemachten Angaben des Kunden nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sein oder teilt der Kunde dem Personaldienstleister Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist der Personaldienstleister aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Kunde zum Ersatz sämtlicher dem Personaldienstleister hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Der Personaldienstleister ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt die Summe der vom Personaldienstleister zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Zusätzlich ist der Kund verpflichtet, den Personaldienstleister von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
 - (5) Bei Nichterreichen der vereinbarten täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Stundenzahl ist der Personaldienstleister berechtigt, dem Kunden die vereinbarten Stunden in Rechnung zu stellen, soweit der Kunde die Fehlzeiten zu vertreten hat (z.B. bei verspätetem Einsatz-/Projektbeginn, Arbeitsmangel etc.).
- ### C. Besondere Bedingungen für die Personalvermittlung
- #### 8. Vermittlungstätigkeit und Kosten
- (1) Alle zur Suche nach einem Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen übernimmt der Personaldienstleister. Damit verbunden sind die Korrespondenz, die Vorstellungs- und Präsentationstermine etc. Die Entscheidung über den Umfang und die Durchführung dieser Maßnahmen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Personaldienstleisters. Die Kosten dafür trägt er.
 - (2) Die Kosten für die im Auftrag und mit ausdrücklicher Zustimmung des Auftraggebers geschalteten Stellenanzeigen und die Bewerberauslagen trägt der Auftraggeber.
 - (3) Schließt der Entleiher innerhalb von 12 Monaten nach Ablauf der Überlassung mit einem ihm zuvor vom Personaldienstleister überlassenen Leiharbeitnehmer ein Arbeits- oder freies Mitarbeiterverhältnis, stellt dies im Verhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Entleiher eine Personalvermittlung dar, die den Entleiher zur Zahlung einer Vermittlungsprovision in Höhe des 200-fachen des für den übernommenen Mitarbeiter zuletzt vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich Umsatzsteuer verpflichtet. Bei einer vorgeschalteten Überlassung von zwölf Monaten wird bei einer anschließenden Übernahme keine zusätzliche Vermittlungsgebühr mehr berechnet. Sollte der Entleiher sich vorher (kürzere Überlassung als 12 Monate) für eine Übernahme entscheiden, wird die Vermittlungsgebühr anteilig berechnet und zwar in Höhe von 1/12 pro verbleibenden Monat.
 - (4) Schließt der Entleiher innerhalb von 12 Monaten nach einer Vorstellung mit einem ihm zuvor vom Personaldienstleister vorgestellten Kandidaten ein Arbeits- oder freies Mitarbeiterverhältnis, ohne dass es zu einer Überlassung gekommen ist, stellt dies im Verhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Entleiher eine Personalvermittlung dar, die den Entleiher zur Zahlung einer Vermittlungsprovision in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern des Arbeitsverhältnisses zum Auftraggeber zuzüglich Umsatzsteuer verpflichtet.
 - (5) Die Einstellung hat der Auftraggeber dem Personaldienstleister unverzüglich schriftlich mitzuteilen.
- #### 9. Haftung
- Der Personaldienstleister übernimmt keine Haftung für Schäden, die dem Auftraggeber aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer entstehen. Für Schäden, die dem Auftraggeber aus der Vermittlung entstehen, haftet der Personaldienstleister nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit, es sei denn es handelt sich um eine Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit.

D. Schlussbestimmungen

14. Geltungserhaltung und Schriftform

- (1) Sollten einzelne Bedingungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bedingungen treten solche Regelungen, die in gesetzlich zulässiger Weise dem wirtschaftlichen Zweck der unglütigen Bedingung am nächsten kommen. Entsprechendes gilt, wenn sich bei der Durchführung der Vereinbarung eine ergänzungsbedürftige Lücke ergeben sollte.
- (2) Mündliche Abreden sind nicht getroffen. Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung dieser Bedingung, deren einverständliche Aufhebung oder den Verzicht auf diese.

15. Gerichtsstand und anwendbares Recht Auf diesen Vertrag findet das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Gerichtsstand für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist der Sitz des Personaldienstleisters.

16. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der Auftraggeber geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.