

1. Vertragsgegenstand / Durchführung

Der Personaldienstleister stellt dem Kunden auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) und den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (AÜV) unsere Leiharbeiternehmer/-innen „nachfolgend Mitarbeiter“ genannt (diese Bezeichnung gilt für beide Geschlechter), zur Verfügung. Ihre gegebenenfalls hiervon abweichenden Geschäftsbedingungen sind ausgeschlossen.

- 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 sonstiges Absprachen sind nur wirksam, soweit sie mit dem Personaldienstleister schriftlich getroffen wurden.

2. Arbeitsschutz / Arbeitssicherheit

- 2.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigten des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (gem. §12 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz), sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind.
- 2.2. Soll der Mitarbeiter zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Kunde diese 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 Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen. 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 der Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall. Der Kunde stellt für die Allgemeine Geschäftsbedingung, Arbeitnehmerüberlassung, Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung dem Leiharbeitnehmer zur Verfügung.

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 24 Stunden nach Beginn der Aufnahme 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 jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

6. Vergütung / Zuschläge

- 6.1. Maßgeblich für die Abrechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarte Tagesverrechnungssatz. Dieser basiert auf einer Wochenarbeitszeit von 48 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 ab der 49. Wochenarbeitsstunde | 25 % |
| b) Mehrarbeit ab der 56. Wochenarbeitsstunde | 50 % |
| c) Nachtarbeit in der Zeit von 23 Uhr bis 6 Uhr | 20 % |
| d) Zuschlag für Sonntagsarbeit und gesetzlichen Feiertagen | 50 % |
| e) Zuschlag für Arbeiten 1. Mai, Ostersonntag, 1. Weihnachtstag, 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.
- 6.4. Die Zurverfügungstellung von Werkzeugen und sonstigen Arbeitsmitteln ist grundsätzlich nicht im Verrechnungssatz enthalten.

7. Rechnungslegung / Zahlungsbedingungen

- 7.1. Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich übersandt. Abrechnungsgrundlage ist der vereinbarte Tagessatz bzw. Stundenverrechnungssatz im AÜV. Die vom Personaldienstleister erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Unsere Mitarbeiter sind nicht zum Inkasso und 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. Weiterführend sind Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe zu zahlen. Diese betragen zurzeit 8 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz. Der Personaldienstleister behält sich, die Geltendmachung weiteren Verzugschadens vor, selbiges gilt auch für Stundungsvereinbarungen. Im Falle einer Stundungsvereinbarung berechnen wir Stundungszinsen in Höhe des gesetzlichen Verzugszinssatzes, soweit in der Stundungsabrede nichts anderes vereinbart wird.

8. Vermittlung

- 8.1. Geht der Kunde mit dem überlassenen Mitarbeiter während des bestehenden Überlassungsverhältnisses oder im unmittelbaren Anschluss daran ein Arbeitsverhältnis ein, ist der Personaldienstleister berechtigt, ein

Vermittlungshonorar von 15 % des Jahreseinkommens des vermittelten Mitarbeiters zzgl. Der gesetzlichen MWST zu berechnen.

- 8.2. Das Honorar reduziert sich um jeweils 1/12 pro Überlassungsmonat und ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen Mitarbeiter und Kunde. Der Kunde verpflichtet sich, uns eine Kopie des Arbeitsvertrages zukommen zu lassen. Die Provision wird auch dann fällig, wenn der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes von 6 Monaten nach Überlassungsende für den Kunden tätig wird.

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 oder 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 Ausrüstung 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 und 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 Vertragsschluss etc.)
- 10.4. Der Personaldienstleister haftet ferner nicht, soweit der Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten, wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen betraut wird.
- 10.5. Verletzt der Personaldienstleister eine Pflicht aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag hat der Kunde darzulegen und zu beweisen, dass die Pflichtverletzung durch den Personaldienstleister zu vertreten ist.
- 10.6. **Haftung**
Für Personen-, Sach- und Vermögensschäden die mit, an oder durch das Fahrzeug bzw. den Fahrzeugverbund (Zugmaschine und Anhänger/Auflieger) des Entleihers oder an und mit der beförderten

Fracht/Ladung entstehen, haftet allein der Entleiher als Halter des Fahrzeuges bzw. als Besitzer der Fracht/Ladung.

Der überlassende Mitarbeiter (Fahrer) und auch der Verleiher werden vom Entleiher von der Haftung im Schadensfall freigestellt. Die Freistellung umfasst ebenso etwaige Ansprüche Dritter gegen den Mitarbeiter (Fahrer) oder den Verleiher. Der Entleiher ist verpflichtet, das Fahrzeug bzw. den Fahrzeugverbund sowie die Fracht/Ladung entsprechend zu versichern.

11. Kündigung

- 11.1. Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit folgenden Fristen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden:
- a) in den ersten zwei Monaten 1 Woche zum jeweiligen Wochenende
 - b) vom dritten bis vierten Monat 2 Wochen zum jeweiligen Wochenende
 - c) ab dem fünften Monat 4 Wochen zum jeweiligen Wochenende
- 11.2. Macht der Personaldienstleister in den Fällen der Ziff. 5.1. nicht von seinem Recht des Austausches 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.
- 11.4. Zur außerordentlichen Kündigung des AÜV berechtigt den Personaldienstleister insbesondere bei: die Nichteinhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutz- und/oder Arbeitssicherheitsbestimmungen durch den Kunden. – die Fälle, in denen die Arbeitsleistung im Kundenbetrieb aufgrund Streik, Aussperrung, höhere Gewalt oder andere Gründe unmöglich machen, den Mitarbeiterereinsatz fortzuführen.
- 11.5. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird. Eine nur dem Mitarbeiter mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

12. Schlussbestimmungen

Die Mitarbeiter sind nicht befugt, für den Personaldienstleister rechtsverbindliche Handlungen vorzunehmen oder Erklärungen entgegenzunehmen oder abzugeben. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für einen Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Sollten eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen bzw. Teile der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Ausschließlicher Gerichtsstand und Erfüllungsort für alle beiderseitigen Ansprüche auf dem AÜV ist Saarbrücken.