

1. Geltungsbereich

- 1.1 Diese Allgemeinen Überlassungsbedingungen (nachfolgend „AÜB“) gelten für die Überlassung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern (nachfolgend: „Leiharbeitnehmer“) durch die TEAMERO GmbH (nachfolgend: „Verleiher“). Die AÜB gelten gleichfalls für die Vermittlung von überlassenen Leiharbeitnehmern durch den Verleiher.
- 1.2 Diese AÜB gelten nur für Rechtsgeschäfte mit Personen, die in Ausübung ihrer gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handeln (Unternehmer im Sinne von § 14 BGB). Hierzu zählen auch juristische Personen des öffentlichen Rechts sowie öffentlich-rechtliche Sondervermögen (nachfolgend: „Entleiher“).
- 1.3 Diese AÜB gelten ausschließlich. Allgemeine Geschäftsbedingungen des Entleihers gelten nicht. Dies gilt auch dann, wenn der Verleiher ihnen nicht ausdrücklich widerspricht und sie diese Bedingungen lediglich ergänzen. Mit der Abgabe eines Angebotes/ Auftrags gegenüber dem Verleiher und in Kenntnis dieser Bedingungen erklärt sich der Entleiher mit der Geltung dieser Bedingungen einverstanden.

2. Vertragsschluss, Schriftform

- 2.1 Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kommt durch das Angebot des Verleihers unter Einbeziehung dieser AÜB und der schriftlichen Annahmeerklärung des Entleihers auf der gleichen Urkunde zustande (nachfolgend: „Vertrag“).
- 2.2 Von dem Verleiher im Hinblick auf den Vertragsschluss abgegebene Erklärungen sind nur schriftlich wirksam. Mündliche Nebenabreden und Zusicherungen werden erst durch schriftliche Bestätigung seitens des Verleihers verbindlich. Es gilt das Schriftformerfordernis des § 12 Abs. 1 AÜG.
- 2.3 Den Verleiher trifft keine Leistungspflicht, solange die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Entleiher nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 AÜG).
- 2.4 Die Leistungsmerkmale des Vertragsgegenstands d.h. die besonderen Merkmale der Tätigkeit und die erforderliche berufliche Qualifikation werden in dem Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher abschließend beschrieben.
- 2.5 Der Verleiher erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit dem Betrieb des Entleihers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Entleiher stellt dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz angewendet wird. Der Entleiher ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- 2.6 Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer 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 Arbeitnehmerüberlassungsverträge anzupassen.

3. Vertragsgegenstand

- 3.1 Als Personaldienstleister stellt der Verleiher dem Entleiher auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (AÜV) und diesen Allgemeinen Überlassungsbedingungen (AÜB) seine Leiharbeitnehmer für vereinbarte Arbeitseinsätze zur Verfügung.
- 3.2 Der Verleiher ist im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Überlassung von Leiharbeitnehmern gemäß § 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) und wird dem Entleiher auf erstes Anfordern die Erlaubnisurkunde im Original zur Einsicht vorlegen bzw. ihm eine Kopie davon überlassen. Auf einen Wegfall der in § 3 Abs. 1 AÜG beschriebenen Erlaubnis wird der Verleiher den Entleiher unverzüglich hinweisen.
- 3.3 Der Verleiher versichert, dass die von ihm überlassenen ausländischen Leiharbeitnehmer, falls erforderlich, einen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 SGB III besitzen.

- 3.4 Für die Dauer des Einsatzes bei dem Entleiher obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Leiharbeitnehmer 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.
- 3.5 Die Leiharbeitnehmer sind vom Verleiher auf ihre berufliche Eignung geprüft und einer bestimmten Berufsgruppe zugeordnet worden. Sie werden dem Entleiher lediglich zur Ausführung der im Auftrag angegebenen Tätigkeit zur Verfügung gestellt und dürfen daher nur diejenigen Geräte, Maschinen, Werkzeuge usw. verwenden oder bedienen, die zur Ausübung dieser Tätigkeit erforderlich sind. Umsetzungen der eingesetzten Leiharbeitnehmer und Veränderungen des Arbeitsplatzes sind dem Verleiher vorab zu melden.
- 3.6 Beabsichtigt der Entleiher den Leiharbeitnehmer mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen, bedarf es hierzu einer gesonderten Vereinbarung zwischen dem Entleiher und dem Verleiher.

- 3.7 Der Verleiher ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen in Absprache mit dem Entleiher, den überlassenen Leiharbeitnehmer gegen einen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer auszutauschen.
- 3.8 Der Entleiher ist verpflichtet, die Leiharbeitnehmer nur innerhalb der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen zu beschäftigen. Soweit eine längere Beschäftigungszeit oder ein Einsatz an Sonn- und Feiertagen nur mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes zulässig ist, hat der Entleiher eine solche Genehmigung zu erwirken.

4. Zurückweisung

- 4.1 Der Entleiher ist berechtigt, einen Leiharbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Verleiher zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer 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 Leiharbeitnehmer an den Entleiher zu überlassen.
- 4.2 Stellt der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Leiharbeitnehmer des Verleihers nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet.

5. Leistungshindernisse, höhere Gewalt

- 5.1 Der Verleiher wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Leiharbeitnehmern 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 Arbeitskampfmaßnahmen, 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.
- 5.2 Ungeachtet der vorstehenden Regelung sind die von dem Verleiher überlassenen Leiharbeitnehmer nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Betrieb des Entleihers bestreikt wird. Sollte der Betrieb des Entleihers von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, ist der Verleiher berechtigt, seine Leiharbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitskampfes abziehen.
- 5.3 Sollte der Verleiher ganz oder teilweise aus schwerwiegenden Gründen, die unvorhersehbar sind und außerhalb seiner Kontrolle liegen („höhere Gewalt“), wie z.B. Naturkatastrophen, Kriege, terroristische Aktivitäten, Arbeitskämpfe oder Pandemien, daran gehindert werden, seine Verpflichtungen nach dem Vertrag zu erfüllen, so wird der Verleiher von seiner Leistungspflicht befreit und trägt keine Verantwortung für die teilweise oder vollständige Nichterbringung der vertraglichen Verpflichtungen.

In diesem Fall zahlt der Entleiher dem Verleiher:

- die dem Verleiher entstandenen aufgrund des Abbrechens der Vertragsdurchführung fehlgeschlagenen Aufwendungen;

- einen Teilbetrag der vereinbarten Vergütung, der dem Umfang der tatsächlichen Überlassung der Leiharbeitnehmer durch den Verleiher entspricht
- 5.4 Nimmt der Leiharbeitnehmer 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 Entleiher von dem Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Entleiher, stehen diesem keine Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Leiharbeitnehmer gegen den Verleiher zu.

6. Laufzeit und Kündigung des Vertrages

- 6.1 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 drei Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen. Die durch den Verleiher überlassenen Leiharbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- 6.2 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. Zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags berechtigt den Verleiher auch die Nichteinhaltung der Arbeitssicherheitsbestimmungen durch den Entleiher oder die Nichteinhaltung der Bestimmungen des AGG.

7. Arbeitssicherheit/-schutz

- 7.1 Nach § 11 Abs. 6 AÜG, § 618 BGB unterliegt die Tätigkeit der Leiharbeitnehmer beim Entleiher den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes. Die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Der Entleiher hat sicherzustellen, dass alle am Beschäftigungsort der Leiharbeitnehmer geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden und Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe gewährleistet sind. Die Kosten einer eventuell erforderlichen Schutzkleidung sowie für sonstige Berufs- oder Arbeitskleidung trägt der Entleiher. Er stellt den Verleiher von sämtlichen Ansprüchen des Leiharbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflichten resultieren.
- 7.2 Der Entleiher informiert die Leiharbeitnehmer über die bei den zu verrichtenden Tätigkeiten auftretenden arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie über die Maßnahmen zu deren Abwendung vor Beginn der Beschäftigung. Soweit die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, informiert der Entleiher den Verleiher darüber spätestens bei Auftragserteilung. Der Verleiher veranlasst dann eine entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung.
- 7.3 Im Falle eines Arbeitsunfalles benachrichtigt der Entleiher den Verleiher unverzüglich. Meldepflichtige Unfälle werden gemeinsam untersucht. Gemäß § 1553, Abs. 4 RVO ist der Entleiher ebenfalls zur Unfallmeldung an seinen Versicherungsträger verpflichtet.
- 7.4 Sicherheitstechnische Kontrollen am Tätigkeitsort werden vom Verleiher regelmäßig durchgeführt. Der Entleiher gestattet dem Verleiher oder den von ihm beauftragten Vertretern den Zugang zu den Arbeitsplätzen. Sollte der Leiharbeitnehmer bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Entleiher für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

8. Vergütung, einsatzbezogener Zuschlag, Branchenzuschläge, sonstige Zuschläge, Equal Pay

- 8.1 Maßgeblich für die Abrechnung sind die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarten Stundensätze.
- 8.2 Die Preise gelten ohne Zuschläge für Überstunden, Nacharbeit, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit. Die Höhe der genannten Zuschläge richtet sich nach der Regelung des Entleih-Betriebes, mindestens aber nach dem vom Verleiher angewandten Tarifvertrag.

8.3 Der Stundensatz erhöht sich um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5 % bzw. 3 %, wenn der Leiharbeitnehmer 9 bzw. 12 Kalendermonate ununterbrochen beim Kunden eingesetzt wird. Die Fälligkeitszeitpunkte der Erhöhung verschieben sich um die Unterbrechungszeiträume, wenn diese bis zu drei Monate betragen. Länger als drei Monate andauernde Unterbrechungszeiträume haben eine Neuberechnung der Fristen zur Folge. Der einsatzbezogene Zuschlag entfällt, soweit der Leiharbeitnehmer Anspruch auf einen Branchenzuschlag bzw. einen Equal Pay Zuschlag hat (vgl. Ziffer 8.5.), der den einsatzbezogenen Zuschlag der Höhe nach übersteigt.

8.4 Der Verleiher ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich die Tariflöhne der Zeit- arbeitsbranche erhöhen oder der Leiharbeitnehmer aufgrund der tariflichen Vorschrift aus § 3 Entgeltgruppe 4 Absatz 2 Entgelttarifvertrag höher zu gruppieren ist.

8.5 Ist der Verleiher aufgrund der Angaben des Entleihers zur Zahlung von Branchenzuschlägen verpflichtet, erhöht sich der Preis gemäß der entsprechenden Branchenzuschlagsstaffelung. Unterbrechungen, die während der Einsatzzeit durch Krankheit, Urlaub oder Feiertage eintreten und eine Dauer von drei Monaten unterschreiten, bleiben bei der Fristenberechnung unberücksichtigt und führen dementsprechend zu einer Erhöhung des Verrechnungssatzes. Führen andere Unterbrechungen von weniger als drei Monaten, z.B. Wechsel in einen anderen Betrieb des Entleihers, zur Hemmung des Fristenlaufes, wird die jeweils gültige Preisstaffelung automatisch zu Gunsten des Entleihers angepasst. Der Verdienst des Leiharbeitnehmers kann, sofern der Entleiher nachweist, dass die Vergütung des Leiharbeitnehmers inklusive Branchenzuschlag das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Betrieb des Entleihers übersteigt, auf 90% desselben (sog. Vergleichsentgelt) gedeckelt werden. Zur Ermittlung des konkreten Vergleichsentgelts treffen den Entleiher die unter Ziffer 10.1. genannten Informationspflichten. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. Bei einer Veränderung des Vergleichsentgeltes ist der Verleiher berechtigt, eine angemessene Anpassung des Verrechnungssatzes zu verlangen. Gleiches gilt, wenn eine Änderung des Stellenprofils des Leiharbeitnehmers eine Anpassung des Vergleichsentgelts notwendig macht.

8.6 Stehen dem überlassenen Leiharbeitnehmer aufgrund § 8 Abs. 4 AÜG nach neunmonatiger ununterbrochener Überlassung an den Entleiher Ansprüche auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (Equal Pay) zu, ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher rechtzeitig vor Fristablauf alle für die Ermittlung des Equal Pay-Anspruchs erforderlichen Entgeltbestandteile eines vergleichbaren Arbeitnehmers mitzuteilen. Soweit sich hiernach Mehrforderungen des Leiharbeitnehmers ergeben sollten, werden die Parteien Verhandlungen mit dem Ziel einer angemessenen Anpassung des Stundensatzes aufnehmen. Im Übrigen gilt nachstehend Ziffer 10.1 entsprechend.

8.7 Entleiherbetriebliche Besserstellvereinbarungen i.S.d. § 4 der Branchenzuschlagstarifverträge, die zugunsten der Leiharbeitnehmer abgeschlossen wurden, können sich erhöhen auf den Stundensatz auswirken. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Fahrtkosten und Auslösungen sind ebenfalls nur nach gesonderter Vereinbarung vergütungspflichtig.

9. Rechnungslegung/ Zahlungsbedingung

9.1 Der Entleiher ist verpflichtet, die ihm wöchentlich oder unmittelbar nach Auftragsende vorgelegten Stundennachweise der Leiharbeitnehmer zu prüfen und rechtsverbindlich zu bestätigen. Alternativ kann eine elektronische Stundenaufzeichnung durch den Entleiher erfolgen.

9.2 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.

9.3 Jegliche Beanstandung und Reklamation bezüglich der Rechnung muss dem Verleiher binnen 14 Tagen nach Rechnungsdatum schriftlich mitgeteilt werden. Der Verleiher wird die Reklamation prüfen und anschließend über etwaige Korrekturen entscheiden. Beanstandungen werden nach Ablauf von 21 Tagen nach Rechnungsdatum in keinem Fall mehr berücksichtigt. Nach Ablauf des Zeitraums wird angenommen, dass die Rechnungen durch den Entleiher anerkannt wurden.

9.4 Die Rechnungsstellung erfolgt wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat. Die vom Verleiher erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar.

- 9.5 Ein Leiharbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.
- 9.6 Wird eine Gefährdung der Zahlungsforderung erkennbar, so ist der Verleiher berechtigt, alle noch nicht fälligen Forderungen aus der gesamten Geschäftsbeziehung sofort fällig zu stellen, sofern diese Leistungen bereits erbracht sind. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Auskunft einer Bank die Kreditwürdigkeit des Entleihers nahelegt oder sich der Entleiher mit mindestens zwei Rechnungen im Zahlungsverzug befindet. Der Verleiher ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung gestellten Leiharbeitnehmer zurückzuhalten.
- 9.7 Der Entleiher ist zur Aufrechnung mit Gegenansprüchen oder zur Zurückbehaltung bzw. Minderung der Forderung des Verleihers nur berechtigt, wenn seine Ansprüche schriftlich anerkannt oder rechtskräftig festgestellt wurden.

10. Informationspflicht des Kunden

- 10.1 Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher die für die Zuordnung seines Betriebs zu einer zuschlagspflichtigen Branche sowie die zur Ermittlung des dort fälligen Branchenzuschlags erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere verpflichtet sich der Entleiher, den Verleiher über Vereinbarungen in seinem Betrieb i.S.v. Ziffer 8.7 zu informieren, die Leistungen für die Leiharbeitnehmer vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind auf dem in der Anlage zu den AÜB befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Da wahrheitswidrige Auskünfte des Entleihers nachteilige Rechtsfolgen für den Verleiher haben können, kann der Verleiher trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Leiharbeitnehmern an den Entleiher aussetzen, wenn sich Anhaltspunkte für wahrheitswidrige Auskünfte ergeben. Das Recht des Verleihers, bei Verstößen gegen die Informationspflichten seine Leistung zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch gemäß Ziffer 11.3.
- 10.2 Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskampfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen.

11. Haftung

- 11.1 Der Verleiher haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Leiharbeitnehmer für die vereinbarte Tätigkeit. Im Hinblick darauf, wadass die entsandten Leiharbeitnehmer unter der Leitung und Aufsicht des Entleihers ihre Tätigkeit ausüben, haftet der Verleiher nicht für die Ausführung dieser Arbeiten und nicht für Schäden, die seine Leiharbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der seinen Leiharbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten erheben.
- 11.2 Die Haftung des Verleihers ist auch ausgeschlossen, wenn die Leiharbeitnehmer ohne Kenntnis des Verleihers mit Geldangelegenheiten wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen betraut werden. Die Haftung des Verleihers für die sorgfältige Auswahl der überlassenen Arbeitnehmer beschränkt sich auf vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung.
- 11.3 Sollten die vom Entleiher gemachten Angaben bzgl. Equal Pay, der Branchenzugehörigkeit, Vergleichslöhnen und Vereinbarungen für Zeitarbeitnehmer nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sein oder teilt der Entleiher dem Verleiher Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist der Verleiher aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Leiharbeitnehmer verpflichtet, ist der Entleiher zum Ersatz sämtlicher dem Verleiher hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Sollte der Verstoß gegen die Informationspflicht dazu führen, dass dem Leiharbeitnehmer Ansprüche gegenüber dem Verleiher entstehen, ist der Verleiher frei, darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Leiharbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt der Verleiher nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der vom Verleiher zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
- 11.4 Hiervon unberührt bleiben sonstige Ansprüche des Verleihers auf Schadensersatz.

12. AGG

Im Rahmen der gesetzlichen Fürsorgepflicht des Entleihers wird der Entleiher geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die

die Leiharbeitnehmer des Verleihers hinsichtlich ihrer 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. Sollte es zu Ungleichbehandlungen im Zusammenhang mit dem Einsatz der Leiharbeitnehmer kommen, hat der Entleiher den Verleiher unverzüglich zu informieren. Sollten der Entleiher oder seine eigenen Leiharbeitnehmer die Leiharbeitnehmer des Verleihers benachteiligen, stellt der Entleiher den Verleiher von allen Ansprüchen der benachteiligten Leiharbeitnehmer, die ihm gegenüber geltend gemacht werden, frei.

13. Übernahme von Zeitpersonal

- 13.1 Bei Übernahme des Leiharbeitnehmers aus der Überlassung durch den Entleiher oder ein mit ihm nach § 15 AktG verbundenes Unternehmen steht dem Verleiher eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision beträgt bei einer Übernahme
- direkt ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter
 - innerhalb der ersten drei Monate 2 Bruttomonatsgehälter
 - innerhalb vom vierten bis sechsten Monat 1,5 Bruttomonatsgehälter
 - innerhalb vom siebten bis neunten Monat 1 Bruttomonatsgehalt
 - innerhalb vom zehnten bis zwölften Monat ein halbes Bruttomonatsgehalt
- Bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr.
- 13.2 Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Leiharbeitnehmers mit dem Entleiher und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, so ist der Verleiher dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Satz 1 und Satz 2 finden auch dann Anwendung, wenn das Anstellungsverhältnis des Leiharbeitnehmers mit einem dem Entleiher nach § 15 AktG verbundenen Unternehmen zustande kommt. Dem Entleiher steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

14. Geheimhaltung/Datenschutz

- 14.1 Der Entleiher verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber von dem Verleiher übermittelte Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen (nachfolgend: „Informationen“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Diese Verpflichtung betrifft nicht Informationen, die nachweislich allgemein bekannt sind oder die zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt wurden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen. Gleiches gilt für Informationen, die dem Entleiher nachweislich vor Erhalt der Informationen oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen diese Vereinbarung zu verstoßen.
- 14.2 Alle Rechte (einschließlich gewerblicher Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekanntgegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Weitergabe der Informationen an den Entleiher ermächtigt nur zur vereinbarten Nutzung.
- 14.3 Jede Partei verpflichtet sich, die Daten für die gemeinsam festgelegten Zwecke im Einklang mit der Datenschutzgrundverordnung, dem Bundesdatenschutzgesetz, länder- und sektorspezifischen Datenschutzbestimmungen zu verarbeiten. Die Parteien werden gemeinsam entsprechende vertragliche Regelungen treffen.
- 14.4 Der Verleiher und seine Leiharbeitnehmer haben sich arbeitsvertraglich zur Geheimhaltung bezüglich aller Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.

15. Schlussbestimmungen

- 15.1 Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.
- 15.2 Erfüllungsort ist für beide Seiten der Sitz des Verleihers.
- 15.3 Soweit der Entleiher Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand der Sitz des Verleihers. Der Verleiher kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Entleihers geltend machen.
- 15.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Verleiher und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des Kollisionsrechts.

Stand 10/2024