

## AGB - Allgemeine Geschäftsbedingungen

### § 1 Inkrafttreten / Gegenstand / Mindestlöhne nach AEntG/ Bauhauptgewerbeverbot / Kettenverleih

- (1) Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber für den Fall einer späteren Überlassung zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).
- (2) Der Einsatz in einem anderen als dem in § 2 Absatz 2 festgelegten Betrieb des Auftraggebers, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Personaldienstleisters. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll.
- (3) Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Auftraggeber dem Personaldienstleister eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Stundensatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.
- (4) Sofern der Personaldienstleister dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass in dem in § 2 Absatz 2 festgelegten Betrieb des Auftraggebers nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister über eine Änderung unverzüglich zu informieren.
- (5) Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
- (6) Der Auftraggeber verpflichtet sich, Arbeitnehmer in dem in den Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen genannten Umfang abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen. Der Auftraggeber hat den Personaldienstleister unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er Arbeitnehmer nicht in dem in den Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen genannten Umfang einsetzen kann.

### § 2 Einbeziehung des iGZ-DGB-Tarifwerks / Drehtürklausel / vorangegangene Einsätze

- (1) Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor dem im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Einsatzbeginn aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Bei Verwendung der zweiten Vorgehensweise in § 2 Absatz 3 (Vollmachterteilung) sichert der Auftraggeber dies in der Bestätigung zu.

- (2) Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten und einem Tag vor dem im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Einsatzbeginn über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Bei Verwendung der zweiten Vorgehensweise in § 2 Absatz 3 (Vollmachterteilung) sichert der Auftraggeber dies in der Bestätigung zu. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden gegebenenfalls bei der Vereinbarung der Einsatzdauer in den Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen berücksichtigt.

### **§ 3 Branchenzugehörigkeit / Branchenzuschläge / Equal Pay / Gemeinschaftseinrichtung**

- (1) Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich

### **§ 4 Überlassungshöchstdauer / Verweis auf Regelungen im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag / Qualifikationsnachweis / Preisanpassung**

- (1) Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die im Rahmen von Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Personaldienstleister gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeiter, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
- (2) Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt (vgl. hierzu § 1 Absatz 3).

### **§ 5 Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik**

- (1) Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der formfreien Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.
- (2) Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
- (3) Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländischer Regelungen berechtigt sind.

- (4) Der Auftraggeber hat einen Anspruch auf Austausch des Zeitarbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Auftraggeber auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB). Ist der Auftraggeber der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im Sinne dieses Absatzes vor und will er deswegen den Einsatz des betreffenden Arbeitnehmers beenden, so hat er den Personaldienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen. § 8 Absatz 1 Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung findet Anwendung.
- (5) Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

## § 6 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz

- (1) Ob und falls ja welche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und / oder persönliche Schutzausrüstung für den Einsatz erforderlich sind, regelt der Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag.

Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.

Die persönliche Schutzausrüstung wird vom Auftraggeber vor Tätigkeitsbeginn des Zeitarbeitnehmers auf seine Kosten gestellt. Sofern während der Überlassung zusätzliche persönliche Schutzausrüstung erforderlich wird, so wird diese vom Auftraggeber rechtzeitig auf seine Kosten gestellt.

- (2) Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet,
- 1) gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers zu treffen,
  - 2) den Zeitarbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen,
  - 3) die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umzusetzen. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag

hinaus, bedarf der Absprache mit dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Kunden gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist,

- 4) im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht,
  - 5) dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- (3) Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation spätestens bei Beginn der Überlassung des Zeitarbeitnehmers zur Verfügung.
- (4) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer eingeräumt.
- (5) Der Personaldienstleister hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen.

## **§ 7 Haftung / Aufrechnung / Abtretung / Weitergabe von Daten an Dritte**

- (1) Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
- (2) Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere Fälle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- (3) Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag oder einem Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.

- (4) Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des Personaldienstleisters an einen Dritten abzutreten.
- (5) Der Auftraggeber verpflichtet sich, seitens des Personaldienstleisters übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis des Personaldienstleisters an Dritte weiterzuleiten. Hinsichtlich einer Vereinbarung zum Datenschutz wird auf Anhang 4 der Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung verwiesen.