

Abacus Experten GmbH Schulungsmandant
Siemensstraße 4-6 • 67227 Frankenthal

Eisenbieger Müller GmbH

Quetsch und Biegetechnik
Herr Schmitz
Metallstr. 13
50858 Köln
(Auftraggeber)

Abacus Experten GmbH Schulungsmandant

Siemensstraße 4-6
67227 Frankenthal
(Auftragnehmer, Personaldienstleister)

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit Branchenzuschlägen

Vorab die Angaben zum Einsatz von:

Name:
Herr Max Mustermann

Qualifikation:
Gabelstaplerfahrer (m/w/d)

Stundenverrechnungssatz zu Beginn zzgl. MwSt.:
€ 24,40

Beginn / Ende des Einsatzes:
01.12.2022 um 09:00 Uhr / 28.02.2023

Alle Angaben zur Konkretisierung des Arbeitnehmers
m/w/d finden Sie im §5 Abs.2 dieses Vertrages.

Kunden Nr.: AXGKAU 1234

Zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer, Personaldienstleister wird folgender Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen:

§ 1 Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

- ←
- (1) Der Personaldienstleister erklärt, im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu sein, zuletzt erteilt von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Nürnberg, am 14.07.2016 in Nürnberg. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Auftraggebers vorzulegen.
 - (2) Der Personaldienstleister wird den Auftraggeber unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gemäß § 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.

§ 2 Inkrafttreten / Gegenstand / Mindestlöhne nach AEntG/ Bauhauptgewerbeverbot / Kettenverleih

-
- (1) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag tritt am **01.12.2022** in Kraft.
 - (2) Der Personaldienstleister verpflichtet sich, dem Betrieb des Auftraggebers in **Eisenbieger Müller GmbH; xyz Str. 5, 50181 Hausen** auf Anforderung Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu überlassen. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).
 - (3) Der Einsatz in einem anderen als dem in Absatz 2 genannten Betrieb des Unternehmens, 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 Zeitarbeiter im Ausland eingesetzt werden soll.
 - (4) 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 sie vereinbarte Überlassungsvergütung anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

- (5) 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 genannten Betrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister über eine Änderung unverzüglich zu informieren.
- (6) Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
- (7) Der Auftraggeber verpflichtet sich, Arbeitnehmer in dem in § 5 Absatz 2 genannten Umfang abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen. Der Auftraggeber hat den Personaldienstleister unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Arbeitnehmer nicht in dem in § 5 Absatz 2 genannten Umfang einsetzen kann.

§ 3 Einbeziehung des iGZ-DGB-Tarifwerks / Rückentleih / vorangegangene Einsätze

- (1) Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.
- (2) Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- (3) Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.
- (4) Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer gemäß § 5 berücksichtigt.

§ 4 Branchenzugehörigkeit / Vergleichsentgelt / Gemeinschaftseinrichtung

Laut Auskunft des Auftraggebers gehört der in § 2 Absatz 2 genannte Betrieb der **METALLBRANCHE** an. Der Auftraggeber erklärt, dass der in § 2 Absatz 2 genannte Betrieb kein Handwerksbetrieb ist und daher der Branchenzuschlagstarifvertrag TV BZ **ME** einschlägig ist.

Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung des in § 2 Absatz 2 genannten Betriebs, da solche Änderungen dazu führen können, dass ein anderer oder kein Branchenzuschlagstarifvertrag mehr einschlägig ist.

- (1) Bitte Zutreffendes ankreuzen:

- ☐ Der Auftraggeber erklärt, dass er von der Regelung des § 2 Absatz 4 Branchenzuschlagstarifvertrag Gebrauch macht, wonach der Branchenzuschlag auf die Vergütung eines mit dem Zeitarbeitnehmer vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers beschränkt ist (Deckelung der Arbeitsvergütung). Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über Änderungen des Ver-

gleichsentgelts. Letztere werden ebenfalls Gegenstand des Vertrages. Dies gilt auch für künftige, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits feststehende Änderungen des Vergleichsentgelts.

- ☒ Der Auftraggeber beruft sich derzeit nicht auf die Deckelungsregelung des § 2 Absatz 4 Branchenzuschlagstarifvertrag. Somit entfällt die Ermittlung des Vergleichsentgelts. Für den Fall, dass sich der Auftraggeber zu einem späteren Zeitpunkt auf die Deckelungsregelung des § 2 Absatz 4 Branchenzuschlagstarifvertrag berufen sollte, sind sich die Vertragsparteien einig, dass eine solche Erklärung nur schriftlich gegenüber dem Personaldienstleister erfolgen kann. Die Erklärung wirkt nur für die Zukunft.

- (2) 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.

§ 5 Überlassungshöchstdauer / Überlassungsbedingungen / Konkretisierung / Preisanpassung

- (1) Bitte Zutreffendes ankreuzen:

- ☒ Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister mitgeteilt, dass in dem in § 2 Absatz 2 genannten Betrieb keine abweichende Überlassungshöchstdauer gilt.
- ☐ Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister mitgeteilt, dass in dem in § 2 Absatz 2 genannten Betrieb eine Überlassungshöchstdauer von **36** Monate gilt. Der im Betrieb geltende Tarifvertrag und/oder die Betriebsvereinbarung hat der Auftraggeber dem Personaldienstleister in Kopie übermittelt.
- ☐ Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister mitgeteilt, dass in dem in § 2 Absatz 2 genannten Betrieb eine Überlassungshöchstdauer von **36** Monate gilt. Der im Betrieb geltende Tarifvertrag und/oder die Betriebsvereinbarung wird der Auftraggeber dem Personaldienstleister unverzüglich in Kopie übermitteln.

Der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten Zeitarbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Auftraggeber und Personaldienstleister stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Zeitarbeitnehmers nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen und/oder etwaige in dem in § 2 Absatz 2 benannten Betrieb zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

- (2) Der Personaldienstleister verpflichtet sich, folgende Arbeitnehmer zu überlassen:

Erforderliche Qualifikation:

Gabelstaplerfahrer (m/w/d)

Vorgesehene Tätigkeit:

Transport von Stahlteilen mittels Gabelstapler, Be- und Entladung von LKW und Bahnwagons, Kommissionierung nach Auftrag

Laufendes regelmäßig gezahltes Stundenentgelt

eines Vergleichsmitarbeiters (100 %):

ab Einsatzbeginn: 18,00 €

Stundenentgelt (abzüglich 10%)

16,20 €

Ø Betriebliche Arbeitszeit:

173,34 Stunden/ monatlich

Anzahl der überlassenen Arbeitnehmer: **1**

Name des überlassenen Mitarbeiters: **Max Mustermann**
Sozialvers.-Nr. bzw. Geb.-Datum des
Überlassenen Mitarbeiters: **12.12.1990**

Beginn und Höhe des Stundenverrechnungssatzes in Euro (zuzüglich Mehrwertsteuer):

01.12.2022 24,40

Einsatzbeginn/Einsatzende (max. 18 Monate ununterbrochen
oder in §5 (1) genannter Zeitraum): **01.12.2022 - 28.02.2023**

Wegen der Details der Überlassungsbedingungen wird auf die AGB des Auftragnehmers verwiesen.

- (3) Sollte die Person des Zeitarbeitnehmers zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages noch unbekannt sein, so ist der Zeitarbeitnehmer von Auftraggeber und Personaldienstleister rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich unter Angabe der Sozialvers.-Nr. bzw. Geb.-Datum zu benennen (Konkretisierung). Dies gilt auch für den Austausch von Zeitarbeitnehmern nach § 8 Absatz 4 und 5. Diese Mitteilung erfolgt grundsätzlich in Textform

Als Ansprechpartner für diesbezügliche Mitteilungen werden folgende Personen benannt:

Ansprechpartner des Auftraggebers:

Herr Schmitz * Tel.: 0221/123456789
Email: m.schmitz@gmax.com

Ansprechpartner des Personaldienstleisters:

Dieter Willeke * Tel.: 022199984401
Email: dieter.willeke@abacus-experten.de

Sofern hinsichtlich des Ansprechpartners eine personelle Änderung während der Laufzeit dieser Rahmenvereinbarung eintritt, informiert die betroffene Partei die jeweils andere hierüber unverzüglich.

- (4) Die Überlassungsvergütung richtet sich nach der tatsächlichen Arbeitszeit der eingesetzten Arbeitnehmer, mindestens aber nach der in Absatz 2 genannten betrieblichen Arbeitszeit.
- (5) Es werden folgende Zuschläge vereinbart:
- Mehrarbeitszuschlag: **25,00** % ab der 41. Wochenstunde
 - Nachtarbeitszuschlag: **25,00** % (von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr)
 - Sonntagszuschlag: **50,00** % (von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr)
 - Feiertagszuschlag: **100,00** % (von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr)
 - Samstagzuschlag: **0,00** % (1. + 2. Stunde)
 - Samstagzuschlag: **0,00** % (ab 3. Stunde)
 - Schmutzzuschlag: **0,00** %
- (6) Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Personaldienstleister gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
- (7) Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung 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 oder durch eine Änderung oder das Entfallen – mit der Folge von gesetzlichen Equal Pay ab dem 10. Einsatzmonat – des im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Branchenzuschlagstarifvertrags eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt (vgl. hierzu § 2 Absatz 4).

§ 6 Fälligkeit und Verzug

- (1) Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von **14 Kalendertagen** ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
- (2) Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

§ 7 Abrechnung

- (1) Die Abrechnung erfolgt monatlich auf Basis der Vereinbarung im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenen Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind.
Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitschein/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
- (2) Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsnachweise zu gewährleisten.
- (3) Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein.
- (4) Der Zeitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeiter haben keine Erfüllungswirkung.

§ 8 Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

- (1) Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der textlichen 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 ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind.
- (4) Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber im Wege eines Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber 2 Tage vorher zu informieren. § 5 Absatz 4 findet Anwendung.

- (5) 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. § 5 Absatz 3 findet Anwendung.
- (6) 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 Arbeitskampfmaßnahme 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.

§ 9 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz

- (1) Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachsorgen im Sinne der Arb.-Med.-V. erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachsorge im Sinne der Arb.-Med.-V. wird 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.
 Persönliche Schutzausrüstung durch Auftragnehmer: Handschuhe, Gehörschutz, einfache Schutzbrille
 Persönliche Schutzausrüstung durch Auftraggeber: Sicherheitsschuhe S3 hoch, Arbeitskleidung
 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen des Auftragnehmer: G25
 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen des Auftraggeber: -/-
- (2) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten der überlassenen Mitarbeiter jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter gewährt.
- (3) Der Auftraggeber verpflichtet sich, 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.
- (4) Der Personaldienstleister hat seine Arbeitnehmer über allgemein 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.
- (5) Der Auftraggeber sichert zu, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umgesetzt werden. 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.

§ 10 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 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.

§ 11 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision

- (1) Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- (2) Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- (3) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

- (4) Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- (5) In den in den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1,5 Bruttomonatsgehälter und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 1 Bruttomonatsgehalt.
- (6) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.
- (7) Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- (8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

§ 12 Dauer des Vertrages / Kündigung

- (1) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag wird bis zum Einsatzende des Mitarbeiters geschlossen §5 (2).
- (2) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann ordentlich mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum Wochenende gekündigt werden.
- (3) Kündigungen bedürfen in jedem Falle der Textform.

§ 13 Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit diesem Vertrag und darauf beruhenden den Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen entstehen, ist der Hauptsitz der Abacus Experten GmbH in 67227 Frankenthal (Pfalz).

§ 14 Allgemeine Geschäftsbedingungen

- (1) Soweit in diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag keine abweichenden Vereinbarungen getroffen wurden, finden die als Anlage beigefügten Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftragnehmers Anwendung.
- (2) Die allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers werden ausgeschlossen, soweit sie mit den Regelungen dieses Vertrages und/oder den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Personaldienstleisters nicht übereinstimmen bzw. vom Personaldienstleister nicht ausdrücklich schriftlich bestätigt werden.

§ 15 Schriftform / Vertretung / Salvatorische Klausel

- (1) Gemäß § 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG bedarf dieser Vertrag der Schriftform (§ 126 BGB). Der Vertrag ist von beiden Vertragsparteien vor der Überlassung eigenhändig im Original zu unterzeichnen. Auch Änderungen und / oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden.
- (2) Die unterzeichnenden Angestellten des Personaldienstleisters sind zum Abschluss von Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen und Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung, zur einvernehmlichen Vertragsänderung und zur Kündigung dieser Verträge befugt. Eine Auskunft über die Befugnis kann beim Personaldienstleister eingeholt werden.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

Datum, Köln, Eisenbieger Müller GmbH

03.08.2022

Datum, Frankenthal, Abacus Experten GmbH Schulungsmandant
Dieter Willeke

Wir verweisen hiermit auf unsere allgemeinen Geschäftsbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung unter www.abacus-experten.de.

Link zu den allgemeinen Geschäftsbedingungen:

<https://abacus-experten.de/wp-content/uploads/Allgemeine-Geschaeftsbedingungen-Abacus-Experten-GmbH.pdf>



Link zu den allgemeinen Geschäftsbedingungen der Personalvermittlung:

<https://abacus-experten.de/wp-content/uploads/Allgemeine-Geschaeftsbedingungen-PV-06-2020.pdf>

