

# Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung

## 1. Allgemeines

Für sämtliche von **meteor** Personaldienste AG & Co. KGaA (im Folgenden: Personaldienstleister) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Personaldienstleister nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen. Die AGB gelten nur gegenüber Unternehmern im Sinne des § 310 Abs. 4 BGB.

## 2. Vertragsabschluss

2.1. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgefordert wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

2.2. Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.. In den Arbeitsverträgen des Personaldienstleisters mit den in den Betrieben des Auftraggebers eingesetzten Arbeitnehmern werden die Tarifverträge des iGZ, die mit den Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft für die Zeitarbeitsbranche abgeschlossen wurden bzw. diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Bezug genommen. Hierzu gehören auch die mit den einzelnen Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträge über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen. Der Personaldienstleister stellt dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anwendung findet.

## 3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

3.1. Der Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiter und dem Auftraggeber. Der Personaldienstleister ist auch während des Einsatzes bei dem Auftraggeber Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers.

3.2. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Personaldienstleister vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Personaldienstleister.

## 4. Sicherstellung der Qualifikation

4.1. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Bei der Überlassung von ausländischen Arbeitnehmern gehört hierzu die Prüfung, ob die für eine zulässige Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Zu einer Nachprüfung von Arbeitspapieren (Zeugnissen etc.) sowie zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen ist der Personaldienstleister nicht verpflichtet. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Auftraggeber gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeiter, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

4.2. Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeiter beim Auftraggeber behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeiter einzuholen und dem Personaldienstleister die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

## 5. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Auftraggebers/Arbeitsschutzmaßnahmen

5.1. Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt den Personaldienstleister insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

5.2. Der Auftraggeber wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Auftraggeber den Zeitarbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Sofern Zeitarbeiter des Personaldienstleisters aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

5.3. Zur Wahrnehmung der dem Personaldienstleister obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber dem Personaldienstleister ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeiter innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

5.4. Einzelheiten werden im jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt.

## 6. Zurückweisung/Austausch von Zeitarbeitnehmern

6.1. Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeiter durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Personaldienstleister zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeiter berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Personaldienstleister berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeiter an den Auftraggeber zu überlassen.

6.2. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeiter auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeiter zu überlassen.

## 7. Leistungshindernisse/Rücktritt

7.1. Der Personaldienstleister wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Personaldienstleister schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfe, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder des Personaldienstleisters, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. vorkommen. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

7.2. Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Auftraggeber bekannt, dass die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeiter nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Betrieb des Auftraggebers bestreikt wird. In den Fällen eines Arbeitskamps ist der Personaldienstleister verpflichtet, die überlassenen Arbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 5 AÜG auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen.

7.3. Nimmt der überlassene Arbeitnehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich unterrichten. Der Personaldienstleister wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Personaldienstleister von dem Auftraggeber befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeiter gegen den Personaldienstleister nicht zu.

7.4. Das Risiko des Ausfalls eines überlassenen Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit oder höherer Gewalt trägt der Auftraggeber. Bei Krankheit eines Arbeitnehmers besteht daher keine Verpflichtung zur Ersatzstellung.

7.5. Der Auftraggeber trägt ferner das Risiko, dass ein Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer bei ihm wegen der fehlenden Zustimmung seines Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG nicht möglich ist.

## **8. Abrechnung /Rechnungslegung**

8.1. Bei sämtlichen von dem Personaldienstleister angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Personaldienstleister wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Umsatzsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

8.2. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Personaldienstleister zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

8.3. Der Personaldienstleister nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeitnehmer überlassenen und von dem Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Leistungsnachweisen vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, die über die bei dem Auftraggeber geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird der Personaldienstleister Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nacharbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass dem Personaldienstleister Leistungsnachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Personaldienstleister berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

8.4. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die in § 4 Abs. 1 bzw. § 4 Abs. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages aufgeführten Stunden abzurechnen sind. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Stundenzettel zu belegen, die von dem überlassenen Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen sind und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung unterschrieben werden müssen. Eine elektronische Arbeitszeiterfassung ist möglich.

8.5. Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Abzeichnung der Stundenzettel sicherzustellen.

8.6. Aus den Stundenzetteln müssen die Pausenzeiten ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.

8.7. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug – fällig und zahlbar, es sei denn, etwas abweichendes ist im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht der in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Frist ab Zugang der Rechnung auf einem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Ist keine Frist im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart, so tritt Verzug spätestens 14 Tage nach Rechnungsstellung ein.

8.8. 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.

8.9. Weiterhin ist der Personaldienstleister berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch acht Prozentpunkte über dem Basiszins (§ 247 BGB) zu berechnen.

8.10. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnungen befugt.

## **9. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht/Abtretung**

9.1. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

9.2. Der Auftraggeber ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Personaldienstleisters berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

## **10. Übernahme von Zeitarbeitnehmern/Vermittlungsprovision**

Die Übernahme von Zeitarbeitnehmern bzw. die Vermittlungsprovision wird einzelvertraglich vereinbart.

## **§ 11 Gerichtsstand/anwendbares Recht**

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten ist Köln. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

## **12. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel**

12.1. Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Der Vorrang der Individualabrede gemäß § 305b BGB bleibt davon unberührt.

12.2. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

**meteor** Personaldienste AG & Co. KGaA