

## **Allgemeine Geschäftsbedingungen**

### **§ 1. Allgemeines**

1.1 Für sämtliche von der adam personal GmbH als Personaldienstleister aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (in Folge AÜV) erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten deren nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (in Folge: AGB). Abweichende AGB des Kunden als Auftraggeber gelten auch dann nicht, wenn der Personaldienstleister nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

1.2 Der Personaldienstleister erklärt, dass er eine unbefristete Erlaubnis nach den §§ 1 und 2 AÜG ab dem 19.12.2016 erteilt bekommen hat, ausgestellt am 18.10.2016 durch die Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Düsseldorf. Die Erlaubnis ist zwischenzeitig weder widerrufen noch zurückgenommen worden. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Auftraggebers vorzulegen.

1.3 Der Personaldienstleister wird den Auftraggeber unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gemäß § 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) informieren. In den Fällen der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.

1.4 Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

### **§ 2. Vertragsabschluss**

2.1 Der Personaldienstleister überlässt seine Zeitarbeitnehmer vorübergehend auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dem Auftraggeber. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser AGB und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Personaldienstleister keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 AÜG). Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag hat vor allen anderen Vereinbarungen Vorrang.

2.2 Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitgeber überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).

2.3 Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmer abgeschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifverträge einschließlich der Branchenzuschlagstarife vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird. Der Personaldienstleister stellt dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz abgewendet wird.

2.4 Der Einsatz in einem anderen als in AÜV genannten Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Personaldienstleisters. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn Zeitarbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden sollen.

2.5 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.

2.6 Sofern der Personaldienstleister dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Arbeitgeber, dass in dem im AÜV 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.

2.7 Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z. B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).

2.8 Der Auftraggeber verpflichtet sich, Arbeitnehmer in dem in AÜV genannten Umfang abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen. Diese richtet sich nach der tatsächlichen Arbeitszeit des eingesetzten Arbeitnehmers, mindestens aber nach der betrieblichen Arbeitszeit. Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Arbeitnehmer nicht in dem im AÜV genannten Umfang einsetzen kann.

2.9 Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.

2.10 Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Anderenfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer gemäß AÜV berücksichtigt.

2.11 Ist ein ununterbrochener Einsatz eines Mitarbeiters von mehr als 9 Monaten geplant oder absehbar, ist der Auftraggeber verpflichtet, dem Personaldienstleister das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen. Zur Ermittlung des Equal Pay wird ein entsprechender Fragebogen verwendet. Der genannte Fragebogen wird Inhalt dieses Vertrages. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über alle – auch bereits feststehende künftige – Änderungen des Equal Pay. Die Änderungen werden ebenfalls Gegenstand des Vertrages.

2.12 Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob es für seinen Betrieb eine von den 18 Monaten Höchstüberlassungsdauer abweichende Regelung gibt und belegt dies anhand des für ihn geltenden Tarifvertrages und/oder geltende Betriebsvereinbarung. Dies gilt insbesondere, wenn eine kürzere Überlassungszeit als 18 Monate geregelt ist. Auftraggeber und Personaldienstleister stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Zeitarbeitnehmers nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages hinaus erfolgt.

### § 3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

3.1 Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber. Der Personaldienstleister ist **Arbeitgeber** des Zeitarbeitnehmers.

3.2 Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen **Weisungsrechts**. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeitnehmer 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. Fürsorge- / Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutzmaßnahmen

Die Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters sind bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft versichert.

4.1 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.

4.2 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 Zeitarbeitnehmer vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren. Für die jeweils vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzbekleidung ist der Auftraggeber verantwortlich. Der Auftraggeber hat für die Erfordernisse der Ersten Hilfe Sorge zu tragen. Sofern Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

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

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

4.5 Der Auftraggeber wird dem Personaldienstleister einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen Zeitarbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Auftraggeber dem Personaldienstleister alle ihm nach §193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen in einem schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit dem Personaldienstleister den Unfallhergang untersuchen.

4.6 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.

4.7 Im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit stellt der Auftraggeber dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

4.8 Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister darüber zu informieren, sobald eine betriebliche Vereinbarung besteht, gekündigt oder geändert wird. Dies trifft auch auf Gemeinschaftseinrichtungen und deren Zugang für die Zeitarbeitnehmer zu, die begründet, geändert werden oder entfallen.

### § 5. Personalauswahl/Austausch von Zeitarbeitnehmern

5.1 Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile. Die Bedarfsmeldung seitens des Auftraggebers erfolgt schriftlich.

5.2 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.

5.3 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. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen.

5.4 Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen.

5.5 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.

5.6 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 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. Leistungshindernisse/Rücktritt

6.1 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 Arbeitskämpfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder des Personaldienstleisters, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

6.2 Nimmt der Zeitarbeitnehmer 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 Auftrag 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 Zeitarbeitnehmer gegen den Personaldienstleister nicht zu.

6.3 Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Zeitarbeitnehmer nicht in dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Umfang einsetzen kann.

## § 7. Abrechnung

7.1 Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenem 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 (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.

7.2 Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Aufstellung der Tätigkeitsnachweise zu ermöglichen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen. Für den Fall, dass dem Personaldienstleister Tätigkeitsnachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Personaldienstleister berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit inkl. Zuschläge des Zeitarbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Zeitarbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

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

7.4 Die vereinbarten Stundenverrechnungssätze werden bei Einführung bzw. Erhöhung von gesetzlichen Mindestentgelten sowie bei Tarifierhöhungen, der für die überlassenen Zeitarbeitnehmer geltenden Tariflöhne, um den gleichen Prozentsatz und zwar bereits im gleichen Abrechnungszeitraum automatisch angepasst.

7.5 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, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags, deren Änderungen oder das Entfallen mit Folgen von Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt (vgl. hierzu § 2 Absatz 4).

7.6 Werden Leistungen von Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit benötigt, erfordert diese - unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes - eine ausdrücklich vorherige Absprache mit dem Personaldienstleister. Diese werden wie folgt als Zuschläge abgerechnet:

Überstunden:	25 %
Nachtarbeit (22:00 – 06:00 Uhr):	25 %
Sonntagsarbeit: (von 0.00 Uhr – 24.00 Uhr)	50 %
Feiertagszuschlag:(von 0.00 Uhr – 24.00 Uhr)	100 %

Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regelarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Auftraggebers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Zeitarbeitnehmer aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen gelten, legen die Vertragsparteien diese ebenfalls zugrunde. Im Fall vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Auftraggebers, wenn jedenfalls ein voller Zyklus durchlaufen wird. Basis für die Zuschlagsberechnung ist die jeweils vereinbarte Überlassungsvergütung.

7.7 Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug - fällig und zahlbar. Der Auftraggeber verpflichtet sich, die Überlassungsvergütung zu zahlen.

7.8 Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Personaldienstleister berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen.

Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtlich noch nicht fakturierte 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.

7.9 Bei sämtlichen von dem Personaldienstleister angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Die Rechnung weist die gesetzliche Mehrwertsteuer aus.

7.10 Die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

## **§ 8. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht/Abtretung**

8.1 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.

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

## **§ 9. Gewährleistung/Haftung**

9.1 Der Personaldienstleister steht dafür ein, dass die überlassenen Zeitarbeitnehmer allgemein für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet sind; er ist jedoch zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Zeitarbeitnehmer, auf Ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet. Beanstandungen des Auftraggebers sind sofort am gleichen Tag der Feststellung dem Personaldienstleister mitzuteilen. Dieser wird bei rechtzeitiger Meldung versuchen, nachzubessern. Ansprüche, insbesondere Schadensersatzansprüche oder eine Haftung aus der Beanstandung resultieren jedoch nicht.

9.2 Der Zeitarbeitnehmer übt seine Tätigkeit unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers aus. Der Personaldienstleister, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit oder durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit bei dem Auftraggeber verursachte Schäden auch wenn sie vorsätzlich begangen wurden. Dies gilt sowohl für die gesetzliche, als auch für die vertraglichen Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder unter anderem in Fällen der unerlaubten Handlung.

9.3 Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Forderungen auch seitens Dritter frei, die dem Personaldienstleister im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit sowie aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen erwachsen. Dies gilt auch für Ansprüche des Zeitarbeitnehmers auf Equal Treatment. Dies sind beispielsweise: Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflichten, Nichtbeachtung der Pflicht aus § 3.4 (Verbot Bauhauptgewerbe), fehlerhafte Zuordnung der Branche durch den Auftraggeber, fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über Änderung der Branchenzugehörigkeit, fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen, Nichtbeachtung im Zusammenhang mit den Erfordernissen von Tätigkeitsnachweisen, Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht Verstoß gegen die Streikvereinbarung, Nichtbeachtung der Pflichten aus den Unfallverhütungsvorschriften, Nichtbeachtung der Höchstarbeitszeit, Weitergabe von vertraulichen Daten, Einsatz von Zeitarbeitnehmern außerhalb der vereinbarten Tätigkeiten und / oder des Betriebs.

Der Personaldienstleister wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen und verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

9.4 Der Auftraggeber setzt den Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters nur für Tätigkeiten ein, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Der Auftraggeber haftet dem Personaldienstleister gegenüber für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass der Zeitarbeitnehmer außerhalb des vereinbarten Einsatzbereiches eingesetzt wurde.

9.5 Der Personaldienstleister haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der überlassenen Mitarbeiter.

9.6 Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Personaldienstleister eine gesonderte Vereinbarung treffen. Der Personaldienstleister übernimmt jedoch in keinem Fall die Haftung.

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

10.1 Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Zeitarbeitnehmer 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 sechs Monaten nach Beendigung 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.

10.2 Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich 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.

10.3 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.

10.4 Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

10.5 In den Fällen der 10.1 bis 10.3 hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

10.6 Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 3,0 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von sechs Monaten 2,0 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von neun Monaten 1,5 Bruttomonatsgehälter und bei einer Übernahme innerhalb von zwölf Monaten 1,0 Bruttomonatsgehälter.

10.7 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.

10.8 Wird der Zeitarbeitnehmer aufgrund eines freienten Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

10.9 Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Zeitarbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Fall die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

## **§ 11. Vertragslaufzeit/Kündigung**

11.1 Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers ist der Auftraggeber 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.

11.2 Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Der Personaldienstleister ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder b) der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

11.3 Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird. Die durch den Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

## **§ 12 Geheimhaltung und Datenschutz**

12.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Zusammenarbeit als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Vertragspartner im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der jeweils andere Vertragspartner vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartners einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

12.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes. Der Auftraggeber verpflichtet sich, seitens des Personaldienstleisters übermittelte Daten nur in dem notwendigen Umfang zu nutzen. Der Auftragnehmer sichert zu, dass arbeitsvertraglich eine entsprechende Vereinbarung mit zur Überlassung bestimmten Mitarbeitern getroffen wird.

12.3 Über die vertraglichen Bedingungen der Zusammenarbeit, insbesondere den Stundenverrechnungssatz, hat der Auftraggeber dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist.

## **§ 13 Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel**

13.1 Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen der AGB und Vereinbarungen zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung oder den Verzicht des Schriftformerfordernisses selbst. Jedoch behält sich die adam personal GmbH ein nicht zustimmungspflichtiges Änderungsrecht aus sachlichem Grund vor, wie z. B. bei Gesetzesänderungen, Änderungen der Rechtsprechung oder Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

13.2 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.

13.3 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber ist für beide Parteien Dortmund.

13.4 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

Stand April 2023

Quelle: [www. http://adampersonal.de/ap-agb](http://adampersonal.de/ap-agb)