

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Geltungsbereich; Angebote; Schriftform

1.1 Für die vertragliche Beziehung zwischen dem Entleiher (nachfolgend Kunde genannt) und dem Verleiher (nachfolgend ZAG genannt) über die Überlassung von Leiharbeitnehmern (nachfolgend Zeitarbeitnehmer genannt) und für auf den Abschluss eines solchen Vertragsverhältnisses gerichtete Angebote von ZAG gelten auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) die nachstehenden Bedingungen (AGB) sowie die Bedingungen des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages. Der Einbeziehung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Kunden wird ausdrücklich widersprochen. Diese AGB gelten auch für alle Folgegeschäfte, selbst wenn bei deren Abschluss nicht nochmals darauf hingewiesen worden ist.

1.2 Angebote von ZAG sind stets freibleibend und unverbindlich. Sämtliche Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsverträge bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG, § 126 Abs. 2 BGB der Schriftform, insbesondere der schriftlichen Unterzeichnung durch ZAG und den Kunden. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages, unabhängig davon, ob diese Haupt- oder Nebenpflichten der Parteien betreffen. Werden solche mit dem Zeitarbeitnehmer getroffen, sind diese ohne eine dieser Schriftform genügende Zustimmung von ZAG nicht wirksam.

2. Vertragsdauer; Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

2.1 Soweit in dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag nichts anderes bestimmt ist, ist dieser auf unbestimmte Zeit geschlossen. Soweit ein Zeitarbeitnehmer über den in dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag genannten Beendigungszeitpunkt hinaus ohne Unterbrechung für den Kunden tätig wird, gilt der Einsatz als zu den in dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag und diesen AGB genannten Bedingungen einverständlich bis zur gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer verlängert.

2.2 Beide Parteien sind berechtigt, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einer Frist von einer Woche zum Ablauf einer Kalenderwoche ordentlich zu kündigen. Beendet der Kunde den Einsatz des Zeitarbeitnehmers vor Ablauf der in Satz 1 genannten Kündigungsfrist, so ist er verpflichtet, den Stundenverrechnungssatz einschließlich etwaiger Zuschläge, Auslösen und sonstiger vereinbarter Aufwandserstattungen für jede bis zum

Ablauf der in Satz 1 genannten Kündigungsfrist nicht abgenommene Arbeitsstunde an ZAG zu zahlen (Ausfallvergütung).

2.3 Das Recht beider Parteien, den Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt unberührt. Ein solcher wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung durch ZAG liegt insbesondere vor, wenn der Kunde

- a. seine Zahlungen einstellt oder für den Kunden die Eröffnung eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Insolvenzverfahrens beantragt wird,
- b. mit der Erfüllung seiner Verbindlichkeiten aus dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag oder einem anderen Vertragsverhältnis ZAG gegenüber in Verzug geraten ist und er trotz angemessener Fristsetzung von vier Wochen nicht leistet,
- c. seine Pflichten zur Gewährleistung einer ausreichenden Arbeitssicherheit des Zeitarbeitnehmers nicht erfüllt.

2.4 Eine Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages, gleich aus welchem Grunde, bedarf der Schriftform und kann wirksam nur ZAG gegenüber ausgesprochen werden. Eine dem Zeitarbeitnehmer gegenüber ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

3. Vergütung; Zurückbehaltungsrecht; Aufrechnung; Abtretung

3.1 ZAG ist berechtigt, für jede von dem überlassenen Zeitarbeitnehmer geleistete Arbeitsstunde eine Vergütung in Höhe des in dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich etwaiger Zuschläge, Auslösen, Fahrtkosten usw. zu berechnen. Inwieweit solche Auslösen, Fahrtkosten usw. von dem Kunden zu zahlen sind, ergibt sich aus den im Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag getroffenen Vereinbarungen. Die Höhe der Vergütung, die der Kunde für die Überlassung des Zeitarbeitnehmers an ZAG zu zahlen hat, richtet sich ausschließlich nach den im Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag getroffenen Vereinbarungen und ist unabhängig von der Vereinbarung zwischen ZAG und dem Zeitarbeitnehmer. Grundlage für die Berechnung der Fahrzeit, der Auslösung und des Fahrgeldes ist die Entfernung zwischen dem jeweiligen Niederlassungssitz von ZAG und dem vereinbarten Einsatzort, nicht die Wohnung des Zeitarbeitnehmers. Die Anschrift des jeweiligen Niederlassungssitzes der jeweiligen ZAG und insbesondere der in Ziffer 1 vereinbarte Einsatzort sind dem Arbeitnehmerüberlas-

Allgemeine Geschäftsbedingungen

sungs- und Personalvermittlungsvertrag zu entnehmen.

3.2 Zuschläge für Mehrarbeit werden für Stunden fällig, die die in dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit übersteigen. Grundsätzlich gilt, dass unabhängig von der in dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit Mehrarbeitszuschläge für Stunden berechnet werden, die über eine werktägliche Arbeitszeit im Umfang von acht Arbeitsstunden hinausgehen. Für solche Mehrarbeitsstunden werden folgende Zuschläge berechnet:

bis zur 45. Wochenstunde Mehrarbeitszuschlag 25 %
ab der 46. Wochenstunde Mehrarbeitszuschlag 50 %

Folgende sonstige Zuschläge werden von ZAG berechnet:

Samstagszuschlag 50 %

Sonntagszuschlag 100 %

Zuschlag für Arbeit nach 14.00 Uhr an Heiligabend und Silvester 100 %

Feiertagszuschlag 150 %

Spätarbeitszuschlag 15 %

Nachtarbeitszuschlag 25 %

Wechselschichtzuschlag 15 %

Erschwerniszulagen/Schmutzzulagen gemäß den im jeweiligen Kundenbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Bedingungen.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeit. Spätarbeit ist die in der Zeit von 14:00 Uhr bis 22:00 Uhr geleistete Arbeit, sofern die regelmäßige Arbeitszeit nach 17:00 Uhr endet. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr geleistete Arbeit. Schichtarbeit ist dann gegeben, wenn regelmäßig in Wechselschicht gearbeitet wird.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen. Die Zuschläge werden jeweils auf den im Zeitpunkt der geleisteten Arbeitsstunde geltenden Stundenverrechnungssatz berechnet.

3.3 Auf das Arbeitsverhältnis zwischen ZAG und dem Zeitarbeitnehmer finden die zwischen dem Arbeitgeberverband BAP e.V. und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Soweit nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrags für den an den Kunden überlassenen Zeitarbeitnehmer ein höheres Entgelt oder höhere Aufwandsersatzleistungen zu zahlen sind, als mit diesem Zeitarbeitnehmer bei Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrags vereinbart war, weil

a. eine Erhöhung der nach Maßgabe der in Ziff. 3.3 genannten Tarifverträge dem Zeitarbeitnehmer zustehenden tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld, sonstiger Sondervergütungen, Zuschläge oder Zulagen) oder tariflicher Aufwandsersatzleistungen eintritt, oder

b. eine Erhöhung der tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld, sonstiger Sondervergütungen, Zuschläge oder Zulagen) oder der tariflichen Aufwandsersatzleistungen aufgrund eines Wechsels der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifverträge durch ZAG eintritt, oder

c. ein gesetzlicher Mindestlohn oder eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze oder ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis des Zeitarbeitnehmers Anwendung findet und (1.) dieser gesetzliche Mindestlohn, diese Lohnuntergrenze bzw. dieser Tarifvertrag erst nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages in Kraft getreten ist oder die Anwendbarkeit dieses gesetzlichen Mindestlohns, dieser Lohnuntergrenze bzw. dieses Tarifvertrages (2.) nach den insoweit von dem Kunden an ZAG mitgeteilten Informationen für ZAG nicht erkennbar war oder (3.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem Kunden mitgeteilten tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Kunden geändert haben oder (4.) der Kunde den Zeitarbeitnehmer mit anderen Tätigkeiten beschäftigt, als im Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag vereinbart, oder

d. erstmals Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge an den Zeitarbeitnehmer zu zahlen sind, als von ZAG bei Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages kalkuliert, und (1.) der zugrunde liegende Branchenzuschlagstarifvertrag erst nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages in Kraft

Allgemeine Geschäftsbedingungen

getreten ist oder die Anwendbarkeit dieses Branchenzuschlagstarifvertrags (2.) nach den insoweit von dem Kunden an ZAG mitgeteilten Informationen für ZAG nicht erkennbar war oder (3.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem Kunden an ZAG mitgeteilten tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Kunden geändert haben, oder

- e. das gesetzliche Prinzip des „equal pay“ (Arbeitsentgelt) gemäß § 8 AÜG Anwendung findet und dem Zeitarbeitnehmer höhere Entgelt- und/oder Sachbezugsansprüche zustehen, als von ZAG bei Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages kalkuliert, und (1.) die Auskunft des Kunden an ZAG zum Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Kundenbetrieb von dem dem Zeitarbeitnehmer gemäß § 8 AÜG zu gewährenden Arbeitsentgelt (equal pay) abweicht oder (2.) eine Veränderung des Arbeitsentgeltes eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Kundenbetrieb gemäß § 8 AÜG nicht mitgeteilt wurde,
- f. das gesetzliche Prinzip des „equal treatment“ (wesentliche Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts) gemäß § 8 AÜG Anwendung findet und dem Zeitarbeitnehmer hierdurch höhere Entgelt- und/oder Aufwandsersatzansprüche zustehen, als mit ZAG bei Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages vereinbart,

ist ZAG berechtigt, rückwirkend für den Zeitraum ab Entstehung des jeweiligen höheren Entgeltanspruchs bzw. des höheren Anspruchs auf Aufwandsersatzleistungen den mit dem Kunden vereinbarten Stundenverrechnungssatz oder ggf. vereinbarte Aufwandsersatzleistungen entsprechend der ursprünglichen Kalkulation des mit dem Kunden jeweils vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu erhöhen. Hierbei ist in Ansatz zu bringen, dass sich der Stundenverrechnungssatz zu 90 % ausschließlich auf Grundlage des Entgelts des Zeitarbeitnehmers berechnet, während 5 % des Stundenverrechnungssatzes ausschließlich durch die an den Zeitarbeitnehmer zahlbaren Aufwandsersatzleistungen begründet sind. Dem Kunden bleibt das Recht vorbehalten, den Nachweis zu führen, dass die vorstehend genannten Umstände jeweils zu keiner bzw. nur zu einer geringeren Erhöhung der zulasten von ZAG entstehenden Lohn- und/oder Lohnnebenkosten führen. Ggf. ist ZAG lediglich berechtigt, die entsprechend erhöhten Lohn- und Lohnnebenkosten in seine ursprüngliche Kalkulation einzustellen und einen so berechneten höheren Verrechnungssatz zu verlangen.

3.4 Sofern ZAG in einem Fall gemäß Ziff. 3.3 Abs. c (2.) bis (4.) oder Abs. d (2.) bis (3.) für Zeiträume Geldstrafen oder Bußgelder zahlen muss, die vor dem Zeitpunkt liegen, an dem der Kunde ZAG die maßgeblichen betrieblichen Umstände oder einen etwaigen Tätigkeitswechsel des Mitarbeiters mitgeteilt hat, ist der Kunde verpflichtet, ZAG von diesen Zahlungspflichten freizustellen.

3.5 Die Abrechnung der von dem Zeitarbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden gegenüber dem Kunden erfolgt auf Grundlage der von dem Zeitarbeitnehmer geführten Zeitzachweise. Die Zeitarbeitnehmer von ZAG werden dem Kunden wöchentlich den jeweiligen Zeitzachweis vorlegen. Dieser ist von einem bevollmächtigten Vertreter des Kunden zu prüfen und abzuzeichnen. Der Kunde erklärt sich einverstanden als Alternative zum Führen von Zeitzachweisen dem Einsatz einer elektronischen Zeiterfassung zuzustimmen. Grundsätzlich gilt, unabhängig von der gewählten Art zur Erfassung und Abrechnung der durch die überlassenen Zeitarbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden, dass die Richtigkeit der abgerechneten Arbeitsstunden vom Kunden automatisch bestätigt wird, wenn er nicht innerhalb einer Frist von 2 Wochen ab Rechnungsdatum eine Korrektur anmeldet. ZAG wird den Kunden mit jeder Rechnung ausdrücklich auf die Korrekturmöglichkeit und die Folgen seines Handelns hinweisen.

3.6 Die Vergütung wird von ZAG jeweils wöchentlich in Rechnung gestellt. Die Rechnungsstellung erfolgt – soweit nicht ausdrücklich anderes vereinbart ist – auf elektronischem Weg per Mail. Der Rechnungsbetrag wird mit Zugang der Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zu begleichen. Leistet der Kunde auf die jeweilige Rechnung hin keine Zahlung, gerät er sieben Tage nach Zugang dieser Rechnung in Zahlungsverzug, ohne dass es einer Mahnung bedarf.

3.7 Eine Zahlung gilt erst dann als erfolgt, wenn ZAG über den Betrag verfügen kann. Der Kunde verpflichtet sich, keine unmittelbaren Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer zu leisten; im Falle einer unmittelbaren Zahlung an den Zeitarbeitnehmer wird der Kunde hierdurch nicht von seiner ZAG gegenüber bestehenden Zahlungsverpflichtung befreit.

3.8 Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen die Vergütungsforderungen von ZAG und die Aufrechnung mit Gegenforderungen sind nur zulässig, wenn die dem Zurückbehaltungsrecht zugrunde liegenden Gegenansprüche bzw. die aufgerechneten Gegenforderungen unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind. Eine Abtretung der ZAG gegenüber bestehenden Ansprüche ist nur zulässig, wenn ZAG dem vorher schriftlich zugestimmt hat.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

4. Vermittlungshonorar

4.1 Sofern der Kunde oder ein mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenes Unternehmen mit einem von ZAG zuvor an den Kunden überlassenen Zeitarbeitnehmer während der Überlassung oder innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung dieser Überlassung einen Arbeitsvertrag schließt, gilt der Zeitarbeitnehmer als von ZAG vermittelt, soweit nicht der Kunde nachweisen kann, dass ZAG für die Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer nicht ursächlich geworden ist. Entsprechendes gilt, wenn der Kunde oder ein mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenes Unternehmen den Zeitarbeitnehmer vor einer erstmaligen Überlassung einstellt und ZAG zuvor ein Angebot zur Überlassung dieses Zeitarbeitnehmers gegenüber dem Kunden abgegeben hat.

4.2 Für eine Vermittlung gemäß Ziffer 4.1 steht ZAG ein Vermittlungshonorar zu. Dieses Vermittlungshonorar richtet sich nach Art, Leistungsumfang und Schwierigkeitsgrad und wird in dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag grundsätzlich individuell vereinbart.

4.3 Erfolgt die Übernahme vor der erstmaligen Überlassung oder fehlt es an einer individuellen Vereinbarung, berechnet sich das ZAG zustehende Vermittlungshonorar auf Grundlage des im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung vereinbarten Stundenverrechnungssatzes und beträgt das 240-fache hiervon. Das Vermittlungshonorar verringert sich für jeden vollen Monat der unmittelbar vorhergehenden ununterbrochenen Überlassung an den Kunden um 1/12.

4.4 Das sich gemäß Ziffer 4.3 ergebene Vermittlungshonorar beträgt jedoch maximal das 2,5-fache des zukünftigen Bruttomonatseinkommen des vermittelten Mitarbeiters. Maßgeblich ist hierbei das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen unter Berücksichtigung etwaiger Zusatzleistungen (z. B. Gratifikationen, Weihnachtsgelder, Provisionen, Urlaubsgelder, Erfolgsbeteiligungen, geldwerte Vorteile durch Firmenwagennutzung etc.). Die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist unbeachtlich.

4.5 Dem Kunden bleibt nachgelassen, nachzuweisen, dass das 2,5-fache des zukünftigen Bruttomonatseinkommens gemäß Ziffer 4.4 geringer ist, als das gemäß Ziffer 4.3 ermittelte Vermittlungshonorar. Dafür kann der Kunde die mit dem Arbeitnehmer geschlossene Vereinbarung nach Abschluss des Arbeitsvertrages an die ZAG übersenden. Aus den übersandten Auszügen dieser Vereinbarung müssen die Gehaltsbestandteile sowie alle gemäß Ziffer 4.4 genannten Leistungen hervorgehen, ebenso die gültigen Unterschriften der Vertragsparteien.

4.6 Dem Kunden bleibt nachgelassen, nachzuweisen, dass der Aufwand für die Gewinnung eines mit dem übernommenen Zeitarbeitnehmer vergleichbaren Arbeitnehmers geringer ist. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar mindestens den Betrag, der dem Aufwand für die Gewinnung eines vergleichbaren Zeitarbeitnehmers entspricht.

4.7 Bei einer Personalvermittlung ohne vorherige Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar das Dreifache des sich gemäß Ziffer 4.4 ergebenden zukünftigen Bruttomonatseinkommen des vermittelten Mitarbeiters.

4.8 Das Vermittlungshonorar wird spätestens mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem vermittelten Mitarbeiter und dem Kunden fällig.

5. Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

5.1 Der Kunde ist berechtigt und verpflichtet, die Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers in dem jeweils vereinbarten Vertragszeitraum und in dem jeweils vereinbarten zeitlichen Umfang abzunehmen. Soweit in dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag nichts anderes vereinbart ist, gilt eine kalenderwöchentliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers von 40,00 Stunden und eine kalendertägliche Arbeitszeit von 8,00 Stunden als vereinbart. Kommt der Kunde mit der Annahme der Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers ganz oder teilweise in Verzug oder verletzt er sonstige Mitwirkungspflichten, so ist ZAG berechtigt, neben der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden des Zeitarbeitnehmers den ZAG entstandenen Schaden einschließlich etwaiger Mehraufwendungen zu verlangen. ZAG ist nicht verpflichtet, sich dasjenige anrechnen zu lassen, was ZAG durch die anderweitige Verwendung der Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers erwerben oder zu erwerben böswillig unterlassen.

5.2 Der Kunde ist befugt, dem Zeitarbeitnehmer im Rahmen der jeweils vereinbarten Tätigkeit tätigkeitsbezogene Weisungen zu erteilen und deren Einhaltung zu überwachen. Das Recht, arbeitsrechtliche Weisungen zu erteilen oder dem Zeitarbeitnehmer Urlaub oder bezahlte/unbezahlte Freizeit zu gewähren, bleibt ausschließlich ZAG vorbehalten. Eine vertragliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Kunden entsteht nicht.

5.3 Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeit sowie die zeitliche Lage dieser Tätigkeit sind ausschließlich mit ZAG zu vereinbaren. Der Kunde darf den Zeitarbeitnehmer nur mit Tä-

Allgemeine Geschäftsbedingungen

tigkeiten beauftragen, die im Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag genannt sind. An den Zeitarbeitnehmer dürfen nur solche Maschinen, Werkzeuge und sonstige Betriebsmittel ausgegeben werden, die für die Verrichtung dieser Tätigkeiten erforderlich sind und den jeweils gültigen Bestimmungen über Arbeitssicherheit genügen. Der Zeitarbeitnehmer darf nicht mit dem Umgang mit Geld, Wertpapieren oder anderen Wertgegenständen betraut werden, wenn dies in dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag nicht ausdrücklich vereinbart wurde.

5.4 Der in dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag genannte Einsatzort ist Berechnungsgrundlage des Stundenverrechnungssatzes sowie etwaiger Auslösen, eines Fahrgeldes oder sonstiger Aufwandsersatzleistungen. Ändert der Kunde diesen Einsatzort und entstehen hierdurch für ZAG oder den Zeitarbeitnehmer höhere Aufwendungen, so ist ZAG berechtigt, den Stundenverrechnungssatz entsprechend zu erhöhen oder die erhöhten Aufwendungen in Form einer Auslöse, eines Fahrgeldes oder sonstiger Aufwandsersatzleistungen ersetzt zu verlangen.

5.5 ZAG ist berechtigt, einen überlassenen Zeitarbeitnehmer jederzeit abzurufen und ihn ggf. durch einen anderen Zeitarbeitnehmer, der die für den Einsatz bei dem Kunden erforderliche Qualifikation aufweist, zu ersetzen.

5.6 Der Kunde informiert ZAG unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages ein Zeitarbeitnehmer überlassen werden soll oder überlassen wird, mit dem der Kunde in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Die Informationspflicht gemäß Satz 1 besteht gleichermaßen, wenn der Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung mit einem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand, das mit dem Kunden einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet. Sofern in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Kunden oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildenden Unternehmen bestand, wird der Kunde ZAG unverzüglich die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kunden gemäß § 9 Nr. 2 AÜG mitteilen.

5.7 In gleicher Weise informiert der Kunde ZAG unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages ein Zeitarbeitnehmer überlassen werden soll oder überlassen wird, der in dem Einsatzbetrieb in den letzten vier Monaten vor Beginn der Überlassung durch ZAG bereits über einen anderen Verleiher eingesetzt war.

5.8 Der Zeitarbeitnehmer darf von dem Kunden nicht in einem Betrieb, der dem Baugewerbe im Sinne der Begriffsbestimmungen des § 1b AÜG angehört, für Tätigkeiten eingesetzt werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Sofern ein solcher Einsatz des Zeitarbeitnehmers gleichwohl erfolgt, haftet der Kunde ZAG für die hierdurch entstehenden Schäden und Aufwendungen.

6. Fürsorgepflicht des Kunden; Arbeitssicherheit

6.1 Der Kunde verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten und Schutzmaßnahmen gegenüber dem Zeitarbeitnehmer einzuhalten. Hierunter fällt auch die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, deren Überwachung allein dem Kunden obliegt. Soweit erforderlich, verpflichtet sich der Kunde, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde eine Genehmigung einzuholen, falls der Zeitarbeitnehmer an einem Sonn- oder Feiertag oder in sonstiger Weise über die nach Maßgabe des Arbeitszeitgesetzes zulässigen Arbeitszeiten hinaus beschäftigt werden soll.

6.2 Der Kunde gestattet dem Zeitarbeitnehmer die Nutzung seiner Sozialeinrichtungen und -dienste in demselben Umfang, in dem auch seine Arbeitnehmer diese nutzen können, und benachrichtigt ZAG, sobald der Zeitarbeitnehmer hierbei geldwerte Vorteile gewährt bekommt.

6.3 Der Kunde wird darauf hingewiesen, dass der Zeitarbeitnehmer während seines Einsatzes den für den Kundenbetrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts unterliegt; die hieraus sich ergebenden Arbeitgeberpflichten obliegen während des Einsatzes gemäß § 11 Abs. 6 AÜG dem Kunden. Der Zeitarbeitnehmer wird im Kundenbetrieb organisatorisch eingegliedert. Er ist daher berechtigt, alle betrieblichen Einrichtungen des Kunden zur Arbeitssicherheit in Anspruch zu nehmen. Der Kunde verpflichtet sich, organisatorisch sicher zu stellen, dass der Zeitarbeitnehmer diese betrieblichen Einrichtungen ungehindert nutzen kann. Der Kunde hat den Zeitarbeitnehmer gemäß § 11 Abs. 6 AÜG vor Beginn seiner Tätigkeit und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei seiner Tätigkeit ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten.

6.4 Die für die jeweils von dem Zeitarbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit erforderliche persönliche Schutzausrüstung, die über Schutzhelm, Sicherheitsschuhe und Arbeitshandschuhe

Allgemeine Geschäftsbedingungen

hinausgeht, wird von dem Kunden unentgeltlich gestellt, soweit dies für den jeweiligen Arbeitsplatz erforderlich ist. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe sowie eine etwaige Gesundheitsuntersuchung werden ausschließlich vom Kunden sichergestellt. Weiterhin stellt ausschließlich der Kunde unentgeltlich für die Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers erforderliche Werkzeuge oder sonstige Arbeitsmittel. Soweit dies erfolgt, hat ausschließlich der Kunde für die ordnungsgemäße Rückgabe dieser Gegenstände durch den Zeitarbeitnehmer Sorge zu tragen.

6.5 Der Kunde verpflichtet sich, ZAG einen Arbeits- oder Wegeunfall des Zeitarbeitnehmers unverzüglich schriftlich zu melden und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erstmaliger Kenntnis von dem Unfall einen ausführlichen schriftlichen Unfallbericht zu übersenden, der den Anforderungen des § 193 SGB VII genügt. In gleicher Weise ist der Kunde verpflichtet, den Arbeits- oder Wegeunfall gemäß § 193 SGB VII unverzüglich seiner Berufsgenossenschaft zu melden. Der Kunde wird weiterhin innerhalb derselben Frist der für die ZAG zuständigen Berufsgenossenschaft unaufgefordert eine Kopie des Unfallberichts übersenden und dieser sämtliche zur Aufklärung des Arbeits- oder Wegeunfalls erforderlichen Auskünfte erteilen. Auf Verlangen des Zeitarbeitnehmers ist diesem ebenfalls eine Kopie des Unfallberichts auszuhändigen.

6.6 Der Kunde informiert ZAG vor Beginn der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers über alle wesentlichen Merkmale dieser Tätigkeit, etwa über die für deren Ausübung erforderliche Qualifikation, über die erforderliche Schutzausrüstung und eine erforderliche Gesundheitsuntersuchung. Der Kunde räumt ZAG und den Beauftragten von ZAG zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten das Recht ein, während der Arbeitszeiten des Zeitarbeitnehmers und in Absprache mit dem Kunden den Arbeitsplatz des Zeitarbeitnehmers aufzusuchen.

6.7 Sofern der Zeitarbeitnehmer eine Tätigkeit in dem Betrieb des Kunden wegen nicht ausreichender Sicherheitseinrichtungen oder einer nicht in ausreichender Weise vorgenommenen Unterweisung in Arbeitssicherheit ablehnt, hat der Kunde ZAG die Vergütung für die hierdurch entstehenden Ausfallzeiten zu leisten; höchstens jedoch für die Zeit bis zum Ablauf der für den jeweiligen Einsatz geltenden ordentlichen Kündigungsfrist.

7. Geheimhaltung; Datenschutz; Gleichbehandlungsgesetz

7.1 Die Zeitarbeitnehmer haben sich gegenüber ZAG – soweit arbeitsrechtlich zulässig – arbeitsvertraglich zur Geheimhal-

tung aller Geschäftsangelegenheiten der Kunden verpflichtet.

7.2 ZAG weist darauf hin, dass alle zur Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages notwendigen Daten EDV-mäßig erfasst und im Rahmen der Durchführung dieses Vertrages weitergegeben werden. Der Kunde verpflichtet sich seinerseits, etwaige ihm bekannt werdende Daten des Zeitarbeitnehmers datenschutzkonform zu speichern und zu verarbeiten.

7.3 Der Kunde versichert, dass die von ZAG überlassenen Zeitarbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht nach § 7 AGG benachteiligt werden. Bei Benachteiligung wird ZAG von der Überlassungspflicht frei.

8. Haftung; Gewährleistung; Verzug; Rücktritt vom Vertrag

8.1 Der Zeitarbeitnehmer übt während des Einsatzes seine Tätigkeit ausschließlich unter Leitung und Aufsicht des Kunden aus. Daher haftet ZAG nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Insbesondere haftet ZAG nicht für die Arbeitsergebnisse des Zeitarbeitnehmers.

8.2 ZAG haftet nur für die Bereitstellung und ordnungsgemäße Auswahl eines für die Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers (Auswahlhaftung). ZAG haftet dabei nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Die Haftung der ZAG ist beschränkt auf den vorhersehbaren und vertragstypischen Schaden. Sofern der überlassene Zeitarbeitnehmer mit im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht vereinbarten Tätigkeiten betraut wird, ist die Haftung von ZAG ausgeschlossen. Sofern der überlassene Arbeitnehmer vertragsgemäß mit Geldangelegenheiten, bei denen der Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar mit Geldbeträgen in Berührung kommt (z.B. Kassierertätigkeit, Geldtransporte, etc.) betraut wird, haftet ZAG auch bei einem festgestellten Auswahlverschulden lediglich, sofern der Kunde über ausreichende Sicherheitsvorkehrungen verfügt.

Diese Haftungsbeschränkungen gelten nicht, sofern wesentliche Vertragspflichten oder das Leben, der Körper oder die Gesundheit verletzt werden. Dann haftet ZAG unbeschränkt.

8.3 Der Kunde hat den Zeitarbeitnehmer unverzüglich nach Aufnahme seiner Tätigkeit darauf zu prüfen, ob dieser für die auszuübende Tätigkeit geeignet ist. Erachtet der Kunde die fachliche Qualifikation des überlassenen Zeitarbeitnehmers für

Allgemeine Geschäftsbedingungen

die von diesem auszuübende Tätigkeit nicht für genügend, ist dies ZAG unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von vier Stunden nach Beginn der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers, mitzuteilen. In diesem Fall wird ihm ZAG im Rahmen der ihr gegebenen Möglichkeiten eine Ersatzkraft stellen. Ist ihr dies nicht möglich, kann der Kunde den Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag mit sofortiger Wirkung kündigen. Erfolgt eine rechtzeitige Rüge gemäß Satz 2 nicht, kann der Kunde nachfolgend nicht mehr geltend machen, die fachliche Qualifikation des überlassenen Zeitarbeitnehmers sei für die in dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag genannte Tätigkeit nicht genügend.

8.4 Durch die Auswahl eines zur Erfüllung eines Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages an den Kunden zu überlassenen Zeitarbeitnehmers konkretisiert sich die vertragliche Verpflichtung der ZAG aus dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag auf die Überlassung ausschließlich dieses Zeitarbeitnehmers. Nimmt dieser Zeitarbeiter seine Arbeit nicht auf, oder setzt er sie nicht fort, ist ZAG bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist ihr dies jedoch nicht möglich, wird ZAG von der Überlassungsverpflichtung frei. ZAG wird in diesem Fall den Kunden unverzüglich über die Nichtverfügbarkeit informieren und vom Kunden etwaig geleistete Vorauszahlungen unverzüglich zurückzahlen. In den Fällen des Satz 2 haftet ZAG für etwaige hierdurch verursachte Schäden nur, wenn ZAG die Nichtaufnahme oder Einstellung der Tätigkeit zu vertreten hat. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die ZAG die Überlassung eines geeigneten Zeitarbeitnehmers dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – hierzu gehören insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – hat ZAG auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Sie berechtigen ZAG, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils ganz oder teilweise vom Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag zurückzutreten.

8.5 Lehnt der Kunde den von ZAG an ihn überlassenen Zeitarbeiter ab und steht ZAG eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist ZAG berechtigt, durch unverzügliche Erklärung gegenüber dem Kunden von dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag zurückzutreten. Entsprechendes gilt, wenn der in dem Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag genannte Zeitarbeiter seine Tätigkeit bei ZAG aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt beenden muss.

8.6 Eine Änderung der Beweislast zum Nachteil des Kunden ist mit den vorstehenden Regelungen der Ziff. 8 nicht verbunden.

9. Erfüllungsort; Gerichtsstand; Anwendbares Recht

9.1 Erfüllungsort für sämtliche Leistungen der Parteien ist am Sitz der jeweiligen Niederlassung von ZAG.

9.2 Ist der Kunde Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche gegenseitigen Ansprüche und Verbindlichkeiten aus der mit dem Kunden bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaiger Wechsel und Scheckforderungen sowie für Streitigkeiten um die Entstehung und Wirksamkeit des Vertragsverhältnisses, bei dem für Hannover zuständigen Amts- oder Landgericht; unberührt bleiben gesetzliche Bestimmungen über einen abweichenden ausschließlichen Gerichtsstand. ZAG ist berechtigt, den Kunden auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.

9.3 Auf das zwischen dem Kunden und ZAG bestehende Vertragsverhältnis sowie alle sonstigen zwischen diesen Parteien bestehenden Rechtsbeziehungen findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Soweit zwingendes Recht der Europäischen Union dies erfordert, gelten auch diese Bestimmungen.

9.4 Sollten einzelne Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages unwirksam sein oder werden, oder sollte der Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrag eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages hiervon unberührt. In diesem Falle haben die Parteien anstelle der unwirksamen Bestimmung eine solche zu treffen, die dem Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien auszufüllen, welche dem Zweck des Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsvertrages möglichst weitgehend entspricht.