

1 Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

1.1 Die Dr. Ronald Zweiniger GmbH, im folgenden Personaldienstleister genannt, erklärt, im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu sein, zuletzt erteilt von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Kiel, am 02.04.2025 in Kiel. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Entleihunternehmens, im folgenden Auftraggeber genannt, vorzulegen.

1.2 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 Gegenstand / Mindestlöhne nach AEntG / Bauhauptgewerbeverbot / Kettenverleih

2.2 Zur Einhaltung der Textform des § 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG werden für die konkreten Überlassungsvorgänge Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge abgeschlossen, die der Textform des § 126 BGB genügen.

2.3 Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber für den Fall einer späteren Überlassung zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).

2.4 Der Einsatz in einem anderen als dem vereinbarten Kundenbetrieb des Auftraggebers, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Personaldienstleisters. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeiter im Ausland eingesetzt werden soll.

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 Auftraggeber, dass in dem Kundenbetrieb des Auftraggebers nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

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

2.8 Der Auftraggeber verpflichtet sich, die in den Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen genannten Arbeitnehmer abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen.

3 Einbeziehung von Tarifverträgen / Rückentleih / vorangegangene Einsätze

3.1 Der Personaldienstleister ist Mitglied des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V. (GVP). Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das DGB/GVP-Tarifwerk (einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge) in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen werden.

3.2 Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor dem im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Einsatzbeginn aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.

3.3 Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten und einem Tag, vor dem im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Einsatzbeginn über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden gegebenenfalls bei der Vereinbarung der Einsatzdauer in den Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen berücksichtigt.

4 Branchenzugehörigkeit / Branchenzuschläge / Equal Pay / Gemeinschaftseinrichtung

4.1 Der Auftraggeber bestimmt für den Kundenbetrieb die Branchenzugehörigkeit mithilfe des vom Personaldienstleister bereitgestellten Fragebogens. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung des Einsatzbetriebs, da solche Änderungen dazu führen können, dass ein anderer oder kein Branchenzuschlagstarifvertrag mehr einschlägig ist oder ein Branchenzuschlagstarifvertrag erstmalig einschlägig wird. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass keine Wahlmöglichkeit besteht, ob ein Branchenzuschlagstarifvertrag auf eine Überlassung Anwendung findet, oder ab dem 10. Einsatzmonat des gesetzlichen Equal Pay zu berücksichtigen ist (Ausschlussverhältnis).

4.2 Soweit auf die Überlassung kein einschlägiger Branchenzuschlagstarifvertrag Anwendung findet und ein ununterbrochener Einsatz eines im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Mitarbeiters von mehr als neun Monaten geplant oder absehbar ist, ist der Auftraggeber verpflichtet, dem Personaldienstleister das Arbeitsentgelt eines

vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Equal Pay.

4.3 Soweit auf die Überlassung ein einschlägiger Branchenzuschlagstarifvertrag Anwendung findet oder der Auftraggeber sich hierzu hilfsweise – rein vorsorglich, z.B. weil ein Gericht oder eine Behörde zu einer anderen Einschätzung der angegebenen Branchenzugehörigkeit kommen könnte – erklären will, erklärt der Auftraggeber, inwieweit er von der Regelung des § 2 Absatz 5 Sätze 1 und 2 Branchenzuschlagstarifvertrag Gebrauch machen will (Deckelung des Branchenzuschlags).

Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgelts. Letztere werden ebenfalls Gegenstand des Vertrages. Dies gilt auch für künftige, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits feststehende Änderungen des Vergleichsentgelts. Das Vergleichsentgelt wird im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag festgehalten.

Für den Fall, dass der Auftraggeber nach fünfzehn vollendeten Monaten der Überlassung eine Deckelung des Branchenzuschlags im Sinne des § 2 Absatz 5 Satz 3 TV BZ wünscht, wird zur Ermittlung der Bestandteile des Arbeitsentgelts eines vergleichbaren Stammmitarbeiters im Kundenbetrieb der vom Personaldienstleister bereitgestellte Fragebogen verwendet. Dieser Fragebogen wird Inhalt dieses Vertrages. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Arbeitsentgelts. Die Änderungen werden ebenfalls Vertragsinhalt.

4.4 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 / Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag / Qualifikationsnachweis / Preisanpassung

5.1 Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, ob im Kundenbetrieb eine abweichende Überlassungshöchstdauer gilt.

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

Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige in dem in § 2 Absatz 2 festgelegten Betrieb zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der 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.

5.2 Die Angabe von notwendiger Qualifikation und vorgesehener Tätigkeit, die betriebliche Arbeitszeit, die namentlicher Konkretisierung, der Einsatzbeginn und das Einsatzenende des zu überlassenden Arbeitnehmers, die Überlassungsvergütung inklusive Angabe eines etwaigen Vergleichsentgelts werden im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt.

5.3 Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die im Rahmen von Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Personaldienstleister gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeiter, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

5.4 Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im DGB/GVP-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

6 Fälligkeit und Verzug

(1) Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung gemäß Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb der in der Rahmenvereinbarung festgelegten 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

7.1 Die Abrechnung erfolgt auf Basis der Vereinbarung im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag. 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 (Arbeitszeitch-
weis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.

7.2 Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsnachweise zu ermöglichen.

7.3 Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein.
Überstunden sind gesondert auszuweisen.

7.4 Der Zeitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an
den Zeitarbeiter haben keine Erfüllungswirkung.

7.5 Die Rechnungslegung durch den Personaldienstleister erfolgt im vereinbarten Zeitintervall.

7.6 Für Mehr-, Sonn-, und Feiertags- und Nacharbeit können die vereinbarten Zuschläge auf 80 % der Stundenverrech-
nungssätze in Rechnung gestellt werden, wenn diese Arbeitszeiten durch den Auftraggeber angeordnet wurden.

Bei Zusammentreffen mehrerer Arten von Zuschlägen, wird nur ein Zuschlag (der höhere) in Rechnung gestellt.

7.7 Mit dem Stundenverrechnungssatz sind alle Nebenkosten abgegolten, mit Ausnahme von Reise- und Übernachtungs-
kosten, die entstehen, wenn überlassene Arbeitnehmer auf ausdrücklichen Wunsch des Auftraggebers Reisen unterneh-
men. In diesem Fall werden -nach Vorlage der Originalbelege- die folgenden Kosten erstattet, jeweils nach Abzug der
Mehrwertsteuer:

- a) Fahrtkosten nach Aufwand (Bahn, Flugzeug, Mietwagen, Kilometergeld),
- b) Übernachtungskosten entsprechend den von den Finanzämtern festgelegten Richtlinien und
- c) Verpflegungsmehraufwand die geltenden Pauschbeträge, bei Reisen über 60 km vom Betrieb des Auftraggebers

7.8 Reisezeiten werden mit 100 % des Stundenverrechnungssatzes pro Stunde der Reisezeit vergütet, wenn die Reise auf
ausdrücklichen Wunsch des Auftraggebers erfolgt. Die Vergütung von Reisezeiten ist unabhängig von der tatsächlichen
Reisezeit auf maximal 10 Stunden pro Kalendertag begrenzt.

8 Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

8.1 Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der formfreien Bedarfsmeldung
vereinbarten Anforderungsprofile.

8.2 Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei an-
geforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstlei-
ster, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, dass diese Berufsausbildung erfolgreich ab-
geschlossen hat. Abweichendes muss in Textform vereinbart werden.

8.3 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.

8.4 Der Personaldienstleister ist auf Veranlassung des Auftraggebers berechtigt, bei dem Auftraggeber im Wege eines
Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzte Arbeitnehmer gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern
diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen.

8.5 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 Auftrags-
geber auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündi-
gung 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 Personal-
dienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

8.6 Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitar-
beitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsge-
werkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme ein-
gesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Be-
triebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeiter
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

9.1 Ob und falls ja welche arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen und/oder persönliche Schutzausrüstung für
den Einsatz erforderlich sind, regelt der Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag.

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

Die persönliche Schutzausrüstung wird vom Personaldienstleister vor Tätigkeitsbeginn des Zeitarbeitnehmers in der Regel
auf seine Kosten gestellt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden. Sofern während der Überlassung

zusätzliche persönliche Schutzausrüstung erforderlich wird, so wird diese vom Auftraggeber rechtzeitig auf seine Kosten gestellt.

9.2 Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet,

- a) gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers zu treffen,
- b) den Zeitarbeiter vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen,
- c) die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umzusetzen. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Kunden gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist,
- d) im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht,
- e) 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.

9.3 Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation spätestens bei Beginn der Überlassung des Zeitarbeitnehmers zur Verfügung.

9.4 Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer eingeräumt.

9.5 Der Personaldienstleister hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie zu übermitteln.

10 Haftung / Aufrechnung / Abtretung / Weitergabe von Daten an Dritte

10.1 Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeiter unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die der Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

10.2 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 Zeitarbeiter oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeiter entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

10.3 Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag oder einem Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.

10.4 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.

10.5 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

11.1 Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des jeweiligen Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages 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 Zeitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

11.2 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.

11.3 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Abschlusszeitpunkt des Arbeitsvertrages.

11.4 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 Zeitarbeiter darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

11.5 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 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

11.6 Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter 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.

11.7 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.

11.8 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 Zeitarbeiter vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung.

12 Dauer des Vertrages / Kündigung

12.1 Eine Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung wird unbefristet geschlossen.

12.2 Die Kündigungsfristen für einen Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag oder einer Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung werden in den entsprechenden Vertragsdokumenten vereinbart.

12.3 Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag sowie die Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung können einzeln oder gemeinsam außerordentlich mit einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung im Sinne von Satz 1 liegt vor, wenn eine Preisanpassung nach Maßgabe von § 5 Absatz 4 vom Auftraggeber nicht akzeptiert wird. Als weitere Gründe kommen insbesondere Verstöße gegen Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von § 10 Absatz 3 in Betracht.

12.4 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 des Personaldienstleisters in Chemnitz.

14 Allgemeine Geschäftsbedingungen

14.1 Es finden keine weitergehenden Geschäftsbedingungen auf die Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung und Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge Anwendung.

14.2 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 in Textform bestätigt werden.

15 Textform / Vertretung / Salvatorische Klausel

15.1 Gemäß § 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG bedürfen Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge, sowie diese Rahmenvereinbarung, der Textform (§ 126 BGB). Auch Änderungen und/oder Ergänzungen der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge oder dieser Rahmenvereinbarung bedürfen der Textform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

15.2 Die mit dem Zusatz „i.V.“ zeichnenden Personaldisponenten des Personaldienstleisters sind zum Abschluss von Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen und Rahmenvereinbarung zur Arbeitnehmerüberlassung, zur einvernehmlichen Vertragsänderung und zur Kündigung dieser Verträge befugt.

15.3 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 nahekommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

Stand: 01/2026