

## Allgemeine Geschäftsbedingungen – Geschäftsfeld Personaldienstleistung

### 1. Vertragsgegenstand, Durchführung

- 1.1 Der Personaldienstleister stellt dem Kunden, auf Grundlage von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen, vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort, zu den nachgenannten Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB), zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nur anerkannt, soweit sie mit den AGB übereinstimmen oder vom Personaldienstleister ausdrücklich schriftlich bestätigt sind.
- 1.2 Die vom Personaldienstleister zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Insbesondere ist es dem Kunden untersagt, die Mitarbeiter mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Beabsichtigt der Kunde, den Mitarbeiter mit derartigen Tätigkeiten zu beauftragen, bedarf es hierzu einer gesonderten Vereinbarung zwischen dem Personaldienstleister und dem Kunden. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter mit Ausnahme der Zeitrachweise gem. Ziffer 9.1. nicht zur Entgegennahme von Schriftstücken befugt, die für den Personaldienstleister bestimmt sind.
- 1.3 Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen können nur mit dem Personaldienstleister getroffen werden.

### 2. Zurückweisung

- 2.1 Ist der Kunde mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft, binnen 7 Stunden nach Beginn der Überlassung, zurückweisen.
- 2.2 Der Kunde kann den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.
- 2.3 Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister, unter Angabe der Gründe, erfolgen.

### 3. Austausch des Mitarbeiters/Streik

- 3.1 In Fällen der Zurückweisung nach Ziffer 2.1 und 2.2, sowie bei unvorhergesehenem Ausfall des Mitarbeiters z.B. in Folge von Krankheit, ist der Personaldienstleister berechtigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen personellen Ersatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Personaldienstleister von seiner Leistungspflicht befreit.
- 3.2 Sollte der Betrieb des Kunden von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, ist der Personaldienstleister vorbehaltlich eines für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes verpflichtet, seine Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitskampfes abzuziehen.
- 3.3 Der Personaldienstleister ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

### 4. Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

- 4.1 Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften, sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtung und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Arbeitgeber (Fürst) vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen.
- 4.2 Der Kunde ist verpflichtet den Mitarbeiter gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Im Übrigen ist er verpflichtet die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Personaldienstleisters. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister innerhalb der Arbeitszeit jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.
- 4.3 Der Kunde ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Personaldienstleister sofort anzuzeigen und ihm alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.
- 4.4 Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzbekleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

### 5. Vergütung, Einsatzbezogener Zuschlag, Branchenzuschläge, sonstige Zuschläge

- 5.1 Maßgeblich für die Abrechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Die Verrechnungssätze berücksichtigen sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten schließlich etwa zu zahlender Branchenzuschläge für die überlassenen Mitarbeiter. Die dort genannten Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Der Stundenverrechnungssatz basiert regelmäßig auf einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Diese kann aber – z.B. in der Abhängigkeit von der Arbeitszeitdauer oder dem Kundenbedarf – niedriger oder höher angesetzt werden.

- 5.2 Der Stundenverrechnungssatz erhöht sich um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5 % bzw. 3 %, wenn der Mitarbeiter 9 bzw. 12 Monate ununterbrochen beim Kunden eingesetzt wird. Die Fälligkeitszeitpunkte der Erhöhung verschieben sich um die Unterbrechungszeiträume, wenn diese bis zu 3 Monate betragen. Länger als drei Monate andauernde Unterbrechungszeiträume haben eine Neuberechnung der Fristen zur Folge. Der einsatzbezogene Zuschlag entfällt, soweit der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Branchenzuschlag hat (vgl. Ziffer 5.3), der den einsatzbezogenen Zuschlag der Höhe nach übersteigt.
- 5.3 Soweit der Mitarbeiter einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, weil er in einen zuschlagspflichtigen Kundenbetrieb überlassen wird, erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze nach Maßgabe des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages erstmals nach 4 bzw. 6 Wochen des ununterbrochenen Einsatzes.
- 5.4 Unterbrechungen des Einsatzes (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb), die länger als 3 Monate dauern, haben zur Folge, dass ein bereits entstandener Anspruch auf den Branchenzuschlag erlischt und die Fristen zum Erwerb des Branchenzuschlagsanspruchs und damit eines entsprechend höheren Verrechnungssatzes von Neuem laufen. Unterbrechungszeiten, die während des laufenden Einsatzes infolge von Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen, Urlaub oder in die Einsatzzeit fallende Feiertage eintreten und eine Gesamtdauer von 3 Monaten unterschreiten, sind unbeachtlich und führen zu einer Erhöhung des Verrechnungssatzes. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb), während des Einsatzes, zur Hemmung des Fristenlaufs.
- 5.5 Auf die von den Branchenzuschlägen abhängige Staffellung der Verrechnungssätze nach Ziffer 5.3. ist die unter Ziffer 5.4. genannte Unterbrechungsregelung der Branchenzuschlagstarifverträge anwendbar. Dies kann zur Verschiebung des regelmäßigen Fälligkeitszeitpunkts der Verrechnungssatzerhöhung gemäß Ziffer 5.3. führen. Demgemäß erhöht sich der Verrechnungssatz erst dann, wenn der Mitarbeiter tatsächlich einen entsprechend höheren tariflichen Vergütungsanspruch gemäß dem einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrag erwirbt. Erst dann wird dem Kunden der erhöhte Stundenverrechnungssatz in Rechnung gestellt.
- 5.6 Der Verdienst des Mitarbeiters kann, sofern der Kunde nachweist, dass die Vergütung des Mitarbeiters inklusive Branchenzuschlag das laufende regelmäßige gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs übersteigt, auf 90 % desselben (sog. Vergleichsentgelt) gedeckelt werden. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. Der Personaldienstleister ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze zu verlangen, sofern sich durch die Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts das Vergleichsentgelt verändert. Gleiches gilt, wenn eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters eine Anpassung des Vergleichsentgelts notwendig macht. Eine etwaige Preistabelle ist entsprechend anzupassen.
- 5.7 Kundenbetriebliche Besserstellungsvereinbarungen i. S. d. § 4 der Branchenzuschlagstarifverträge, die zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen wurden, können sich erhöhend auf den Verrechnungssatz auswirken. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Fahrtkosten und Auslösungen sind ebenfalls nur nach gesonderter Vereinbarung vergütungspflichtig.
- 5.8 Zur Ermittlung der konkreten Branchenzuschlagshöhe treffen den Kunden die unter Ziffer 7.1. genannten Informationspflichten.
- 5.9 Wünscht der Kunde Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer gesonderten vorherigen Absprache mit dem Personaldienstleister.

## **6. Vermittlungsprovision**

- 6.1 Bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Überlassung, steht dem Personaldienstleister eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision ist nach dem Bruttomonatsgehalt, das der Mitarbeiter nach der Übernahme erzielt, wie folgt gestaffelt:
- Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision 2,0 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechendem Teil des Bruttojahreseinkommens).
  - Bei einer Übernahme vom vierten bis sechsten Monat beträgt die Provision 1,5 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechendem Teil des Bruttojahreseinkommens).
  - Bei einer Übernahme vom siebten bis neunten Monat beträgt die Provision 1,0 Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechendem Teil des Bruttojahreseinkommens).
  - Bei einer Übernahme vom zehnten bis zwölften Monat beträgt die Provision 0,5 Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechendem Teil des Bruttojahreseinkommens).
  - Bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr.
- 6.2 Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Personaldienstleister dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Die oben genannten Regelungen gelten auch für den Fall, dass der Mitarbeiter über ein drittes Unternehmen dem Kunden überlassen wird. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungspflicht zu befreien.

## **7. Informationspflicht des Kunden**

- 7.1 Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister, die für die Zuordnung des Kundenbetriebs zu einer zuschlagspflichtigen Branche, sowie die zur Ermittlung des dort fälligen Branchenzuschlags erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere verpflichtet sich der Kunde, den Personaldienstleister über Vereinbarungen im Kundenbetrieb i. S. v. Ziffer 5.7 zu informieren, die Leistungen für die Mitarbeiter vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind auf dem in der Anlage zu den AÜB befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Kunden ist bewusst, dass eine wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für den Personaldienstleister haben kann. Sollte dies unterbleiben, kann der Personaldienstleister trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Mitarbeitern an den Kunden aussetzen. Das Recht des Personaldienstleisters bei Verstößen gegen die Informationspflichten seine Leistungen zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch des Personaldienstleisters gemäß Ziffer 8.4.
- 7.2 Der Kunde informiert den Personaldienstleister unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskämpfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen, damit der Personaldienstleister seiner Hinweispflicht gemäß § 11 Absatz 5 AÜG gegenüber dem Mitarbeiter nachkommen kann.

## **8. Haftung/Freistellung/Ersatz**

- 8.1 Der Personaldienstleister haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.
- 8.2 Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 8.3 Für alle sonstigen Schäden haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die Haftung für die sorgfältige Auswahl des Mitarbeiters als auch für alle anderen Haftungsfälle (Verzug, Unmöglichkeit, positive Vertragsverletzung, Verschulden bei Vertragsschluss etc.)
- 8.4 Sollte der Kunde gegen seine Informationspflichten aus Ziffer 7 verstoßen, weil er diesen entweder nicht nachkommt, die von ihm gemachten Angaben nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sind oder teilt der Kunde dem Personaldienstleister Änderungen gemäß Ziffer 5.6 unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist der Personaldienstleister aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Kunde zum Ersatz sämtlicher dem Personaldienstleister hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Sollte der Verstoß gegen die Informationspflicht dazu führen, dass dem Mitarbeiter Ansprüche gegenüber dem Personaldienstleister frei, darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der vom Personaldienstleister zu zahlenden Bruttobeträgen zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Kunde verpflichtet, den Personaldienstleister von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
- 8.5 Hiervon unberührt bleiben sonstige Ansprüche des Personaldienstleisters auf Schadensersatz.

## **9. Rechnungslegung/Zahlungsbedingungen**

- 9.1 Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind, die vom Kunden zu unterzeichnenden Zeitrückstellungen des Mitarbeiters oder die vom Kunden zur Verfügung gestellten Zeitjournale. Die Zeitrückstellungen werden dem Kunden wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrags vorgelegt. Die vom Personaldienstleister erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Kunde auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet einen Verzugspreis in Höhe von 8 % über dem jeweiligen Diskontsatz der Europäischen Zentralbank. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.
- 9.2 Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist der Personaldienstleister berechtigt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Personaldienstleister ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte zurückzuhalten.

## **10. Aufrechnung/Zurückbehaltung**

- 10.1 Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber dem Personaldienstleister aufzurechnen oder Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- 10.2 Der Kunde darf Forderungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ohne Zustimmung des Personaldienstleisters an Dritte abtreten oder verpfänden.

## **11. Kündigung**

- 11.1 Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden.
- 11.2 Macht der Personaldienstleister in den Fällen der Ziffern 3.1. – 3.3. nicht von seinem Recht auf Austausch Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

- 11.3 Der Personaldienstleister ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 9.2. nicht nachkommt.
- 11.4 Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird. Die überlassenen Mitarbeiter sind zur Entgegennahme der Kündigung nicht befugt.

## **12. Verschwiegenheit**

Der Personaldienstleister, sowie der überlassene Mitarbeiter, sind zur Geheimhaltung über alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet.

## **13. Schlussbestimmungen**

- 13.1 Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- 13.2 Soweit der Kunde Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten der Sitz des Personaldienstleisters.
- 13.3 Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmungen eine Vereinbarung zu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.

Moritz Fürst GmbH & Co. KG - Geschäftsfeld Personaldienstleistung; Sitz der Gesellschaft: Nürnberg, Amtsgericht Nürnberg, HRA 566; persönliche haftende Ges.: M. Kaiser GmbH, Amtsgericht Nbg. HRB 398; Geschäftsführer: Christine Bruchmann, Matthias Maier, Marcel Thöml, Markus Zwingel

Stand: 01.07.2022