

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

STUBNERpersonalservice GmbH (Stand 03/2022)



Die nachstehenden Bedingungen gelten für jeden Auftrag. Gemäß § 12 AÜG ist für jeden Auftrag zwischen Auftraggeber (Entleiher) und **STUBNERpersonalservice GmbH** (Verleiher) ein schriftlicher Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu schließen. Vertragsänderungen sowie Nebenabsprachen bedürfen der Schriftform. **STUBNERpersonalservice GmbH** überlässt ausschließlich seine Zeitarbeitnehmer auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) an seine Auftraggeber (Entleiher). Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sind ausschließlich mit **STUBNERpersonalservice GmbH** zu vereinbaren.

§ 1 Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

STUBNERpersonalservice GmbH – im folgenden **Verleiher** genannt - erklärt, im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu sein, erteilt von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Nürnberg, am 08.05.2008. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden. Der **Verleiher** verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Auftraggebers vorzulegen. Der **Verleiher** 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 Inkrafttreten / Gegenstand / Mindestlöhne nach AEntG/ Bauhauptgewerbeverbot / Kettenverleih

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag tritt mit Beginn der Überlassung in Kraft. Der **Verleiher** sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Zeitarbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum **Verleiher** stehen (kein Kettenverleih). Der Einsatz in einem anderen als dem im AÜ-Vertrag genannten Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Zeitarbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als im AÜ-Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des **Verleihers**.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, den **Verleiher** rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll. Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Auftraggeber dem **Verleiher** eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Zeitarbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Stundensatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt. Sofern der **Verleiher** dem Auftraggeber Zeitarbeitnehmer im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass in seinem Betrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem **Verleiher** über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih). Der Auftraggeber hat den **Verleiher** unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Zeitarbeitnehmer nicht in dem AÜ-Vertrag genannten Umfang einsetzen kann.

§ 3 Einbeziehung des iGZ-DGB-Tarifwerks / Rückentleih / vorangegangene Einsätze

Der **Verleiher** erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird. Der **Verleiher** ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Der Auftraggeber verpflichtet sich vor jeder Überlassung zu prüfen und sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.

Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Zeitarbeitnehmer in den letzten 3 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den **Verleiher** über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen sind. Sollte der Entleiher seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nicht nachkommen, so stellt er den **Verleiher** von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers auf Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei.

§ 4 Abrechnung

Der Einsatzort wird im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag / Rahmenvertrag bzw. dem Einzelüberlassungsvertrag festgelegt. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigt den **Verleiher** zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes. Die Bereitstellung von Werkzeug und sonstigen Arbeitsmitteln ist grundsätzlich nicht im Verrechnungssatz enthalten, sondern bedarf der Abstimmung. Ein Werkzeugzuschlag ist je nach Umfang gesondert zu vereinbaren.

Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Zeitarbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenen Zeitarbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Die überlassenen Zeitarbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweise/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind. Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsnachweise zu ermöglichen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen. Der Zeitarbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

§ 5 Fälligkeit und Verzug

Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig und ist ohne Abzug zu begleichen. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des **Verleihers** einght. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung. 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 **Verleiher** steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

§ 6 Zuschläge:

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 Falle 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.

Basis für die Berechnung der nachstehenden Zuschläge ist die im Unternehmen des Entleihers geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden mit folgenden Zuschlägen berechnet:

a)	Mehrarbeitszuschlag: ab der 41. Wochenstunde	25 %
b)	Arbeitsstunden an Samstagen	50 %
c)	Sonntagszuschlag (von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr)	50 %
d)	Nachtarbeitszuschlag: in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr	25 %
e)	Feiertagszuschlag: (von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr)	100 %
f)	für Stunden an folgenden Feiertagen 01. Januar/Ostersonntag/ 01. Mai/Pfingstsonntag/erster Weihnachtsfeiertag	150 %

§ 7 Haftung / Gewährleistung / Aufrechnung / Abtretung / Weitergabe von Daten an Dritte

Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der **Verleiher** nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt den **Verleiher** von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

Im Übrigen ist die Haftung des **Verleihers** 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 **Verleiher** nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der **Verleiher** darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

Reklamationen sind am Tage Ihrer Feststellung, spätestens binnen einer Woche nach der Entstehung des die Reklamation begründenden Umstandes schriftlich vorzubringen und ausschließlich an den **Verleiher** zu richten. Verspätete Reklamationen sind ausgeschlossen. Bei rechtzeitiger Reklamation steht der **Verleiher** im Rahmen der Haftung nur für Nachbesserung ein; weitergehende Ansprüche, insbesondere Schadensersatzansprüche, sind ausgeschlossen.

Der Auftraggeber stellt den **Verleiher** von allen Forderungen frei, die der **Verleiher** aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus dem AÜ-Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.

Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des **Verleihers** aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des **Verleihers** an einen Dritten abzutreten.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, seitens des **Verleihers** übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis der **Verleiher** an Dritte weiterzuleiten.

§ 8 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision

Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Zeitarbeitnehmer des **Verleihers** ein Arbeitsverhältnis einght. 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 Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis einght. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

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 **Verleiher** ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis einght.

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.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem **Verleiher** mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der **Verleiher** Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

In den unter Absatz 1 und 2 genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den **Verleiher** 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 Bruttomonatsgehälter und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem **Verleiher** und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt

dem **Verleiher** 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.

Wird der Zeitarbeitnehmer 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.

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

§ 9 Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

Die Personalauswahl erfolgt durch den **Verleiher** auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile. Die Bedarfsmeldung seitens des Auftraggebers erfolgt schriftlich. Der **Verleiher** verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der **Verleiher**, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden. Der **Verleiher** stellt sicher, dass die eingesetzten Zeitarbeitnehmer, 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 von dem **Verleiher** entsprechende Nachweise vorzulegen. Der **Verleiher** ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Zeitarbeitnehmer jederzeit gegen andere Zeitarbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber 24 Stunden vorher zu informieren. 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 Zeitarbeitnehmers beenden, so hat er den **Verleiher** hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

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 Zeitarbeitnehmer. 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 **Verleiher** ist insoweit nicht verpflichtet, Zeitarbeitnehmer 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 **Verleiher** unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

§ 10 Dauer des Vertrages / Kündigung

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag tritt mit der Arbeitsaufnahme des Zeitarbeitnehmers in Kraft und wird längstens auf 18 Monate befristet.

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann ordentlich von beiden Seiten mit einer Frist von Frist von 5 Werktagen zum Wochenende gekündigt werden. Die Kündigungserklärung bedarf der Textform und ist nur wirksam, wenn sie dem **Verleiher** gegenüber ausgesprochen wird.

Eine außerordentliche Kündigung durch den **Verleiher** ist bei Nichteinhaltung der Unfallverhütungsvorschriften durch den Auftraggeber, die erhebliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Auftraggebers sowie Zahlungsverzug des Auftraggebers gegenüber dem **Verleiher** und bei der sittenwidrigen Abwerbung von Zeitarbeitnehmer möglich. Eine wetterbezogene, fristlose Kündigung ist ausgeschlossen. Der **Verleiher** kann überlassene Zeitarbeitnehmer jederzeit abberufen, sofern sie gleichzeitig durch andere in gleicher Weise geeignete Zeitarbeitnehmer von dem **Verleiher** ersetzt werden. Außergewöhnliche Umstände berechtigen den **Verleiher**, einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben bzw. ganz oder teilweise zurückzutreten. Schadensansprüche sind ausgeschlossen.

§ 11 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz / Arbeitszeitgesetz

Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem **Verleiher** schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem von dem **Verleiher** beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des **Verleihers** durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird der **Verleiher** während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeitnehmer eingeräumt.

Der **Verleiher** hat seine Zeitarbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber verpflichtet sich vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Zeitarbeitnehmer eine gem. § 12 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem **Verleiher** in Kopie auszuhändigen. Insbesondere aber den Zeitarbeitnehmer, die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene spezifische Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe und zum Brandschutz werden vom Auftraggeber sichergestellt. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem **Verleiher** einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der **Verleiher** meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

Der Auftraggeber sichert zu, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umgesetzt werden und die Zeitarbeitnehmer nur innerhalb der gesetzlichen zulässigen Grenzen beschäftigt werden. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem **Verleiher**. 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.

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

§ 12 Informationspflicht des Auftraggebers (Entleiher)

Der Auftraggeber ist gemäß § 13a AÜG verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer über freie Arbeitsplätze zu informieren. Ausreichend ist es, wenn die Information durch allgemeine Bekanntgabe im Betrieb oder Unternehmen erfolgt. Ein Verstoß des Auftraggebers gegen die Informationspflicht stellt gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 9 AÜG eine Ordnungswidrigkeit dar. Der Auftraggeber ist gemäß § 13b AÜG verpflichtet dem Zeitarbeitnehmer einen Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten im Betrieb des Auftraggebers der gleichen Weise und unter den gleichen Voraussetzungen zu gewähren wie den Stammmitarbeitern des Auftraggebers. Das Nichtgewähren des Zugangs kann gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 10 AÜG mit einer Geldbuße geahndet werden.

§ 13 Schriftform / Vertretung / Salvatorische Klausel

Gemäß § 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG bedarf dieser Vertrag der Schriftform (§ 126 BGB). Der Vertrag ist von beiden Vertragsparteien vor der Überlassung eigenhändig im Original zu unterzeichnen. Auch Änderungen und / oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden.

Die mit dem Zusatz „Personaldisponent“ zeichnenden Angestellten des Personaldienstleisters sind zum Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen befugt.

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 nahe kommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

Alle notwendigen Daten werden unter Berücksichtigung der DSGVO EDV – mäßig erfasst und im Rahmen dieses Vertrages weitergegeben. Für nähere Informationen beachten Sie unsere Datenschutzerklärung.

§ 14 Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit diesem Vertrag entstehen, ist der Hauptsitz des **Verleihers** in Erlangen.