

## **I. Rechtsbeziehungen zwischen Verleiher / Entleiher**

### **1. Allgemeines**

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend „AGB“) der ADVANTA Management GmbH (nachfolgend „Verleiher“) sind Bestandteil des mit dem Kunden (nachfolgend „Entleiher“) abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (nachfolgend „AÜV“). Der Geltung von abweichenden AGB des Entleihers wird ausdrücklich widersprochen. Diese AGB des Verleihers gelten auch für die weitere Geschäftsbeziehung, insbesondere Folgegeschäfte, selbst wenn bei deren Abschluss nicht nochmals darauf hingewiesen wird.

### **2. Vertragliche Beziehungen**

Es bestehen allein vertragliche Beziehungen zwischen Verleiher und dem Entleiher nach Maßgabe des AÜV sowie dieser AGB. Art und Umfang der auszubehenden Arbeit des Zeitarbeitnehmers sind daher ausschließlich mit dem Verleiher schriftlich zu vereinbaren.

### **3. Erlaubnis**

Der Verleiher verfügt über die unbefristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, die ihm durch die Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit erteilt wurde.

### **4. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag**

Für jeden Auftrag muss gem. § 12 AÜG zwischen Verleiher und Entleiher ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden. Für den Verleiher bestehen keine Leistungspflichten, sofern der unterzeichnete AÜV durch den Entleiher nicht zurückgereicht wird.

### **5. Tarifverträge**

In dem zwischen Verleiher und Zeitarbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag sind die zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB abgeschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung einzelvertraglich vereinbart.

### **6. Einsatz, Einsatzbetriebsstätte, Tätigkeit gemäß AÜV**

Der Entleiher setzt den Arbeitnehmer nur in dem Betrieb/ der Betriebsstätte ein, die ausdrücklich im AÜV bezeichnet ist. Der Einsatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Mitarbeitern innerhalb des Betriebes und die Verwendung der überlassenen Mitarbeiter außerhalb der vereinbarten Tätigkeit ist nicht zulässig. Insbesondere dürfen die Mitarbeiter nur die im Rahmen des zugrunde liegenden AÜV spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge vom Entleiher zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeit erforderlich und zugelassen sind. Der Entleiher wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des Verleihers sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.

### **7. Austausch eines Mitarbeiters**

Der Verleiher ist berechtigt, während der Ausführung des Auftrages den überlassenen Mitarbeiter abzurufen und durch einen anderen zu ersetzen.

### **8. Genehmigungen**

Die gegebenenfalls notwendigen behördlichen oder anderen Genehmigungen und Zustimmungen hat der Entleiher vor Arbeitsaufnahme auf eigene Kosten beizubringen.

### **9. Überlassung an Dritte**

Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist untersagt.

### **10. Einhaltung der Einschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung in das Bauhauptgewerbe**

Der Entleiher sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.

### **11. Überlassungsdauer**

Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (8 Stunden). Sofern im AÜV kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Auch der zeitlich befristet vereinbarte AÜV kann vor dem Befristungsende beidseits unter Einhaltung der in Ziffer IX. der AGB geregelten Kündigungsfrist ordentlich gekündigt werden.

### **12. Inkasso**

Der vom Verleiher überlassene Mitarbeiter hat keine Inkassoberechtigung. Er darf auch nicht ohne eine vom Verleiher erteilte schriftliche Genehmigung mit Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Vorschüsse oder Zahlungen des Entleihers darf der vom Verleiher überlassene Mitarbeiter nicht in Empfang nehmen.

### **13. Hinweispflicht des Entleihers**

Der Entleiher ist gem. § 12 Abs. 1 S. 3 AÜG verpflichtet, in dem zu schließenden AÜV anzugeben, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeiter vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist.

### **14. Ausfall von Zeitarbeitnehmern/Höhere Gewalt/ Arbeitskampf**

Treten außergewöhnliche Umstände ein, die bei Vertragsschluss nicht vorhersehbar waren, wie z.B. Krankheiten, innere Unruhen, Katastrophen, Epidemien, hoheitliche Anordnungen oder ähnliches, durch die eine ordnungsgemäße Vertragsdurchführung seitens des Verleihers erschwert oder gefährdet wird, behält sich der Verleiher vor, Absagen oder Änderungen vorzunehmen. Bei einem legalen Arbeitskampf werden keine Arbeitnehmer überlassen. In diesen Fällen liegt die Gefahrtragung beim Entleiher. Schadensersatzansprüche des Entleihers sind in diesen Fällen ausgeschlossen.

### **15. Prüf- und Informationspflichten des Entleihers bei erfolgter vorübergehender Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers im Betrieb des Entleihers (Drehtürklausel)**

Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Wird dies festgestellt, ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich den Verleiher schriftlich unter Angabe der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer (vgl. §§ 9 Nr. 2 und 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG) zu informieren. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll. Der AÜV ist dann anzupassen. Die vorstehende Regelung gilt entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für den Verleiher verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil die Verpflichtung zum EQUAL TREATMENT ergibt.

## **II. Branchenzuschläge**

### **1. Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge**

a) Beginnend mit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ). Derzeit sind folgende Branchen entsprechende Zuschlagstarife bekannt: Metall- und Elektro-, Chemische-, Kunststoff- und Kautschukindustrie sowie Schienenverkehrsbereich.

b) Wenn der Einsatzbetrieb des Entleihers, in den der Zeitarbeitnehmer überlassen wird, bei Abschluss des AÜV nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so ist es trotzdem möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein TV BZ anwendbar ist. Für diesen Fall sind beide Parteien dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt für Preisanpassungen Ziffer VIII. dieser AGB entsprechend.

### **2. Mitteilung der Branchenzugehörigkeit, des Vergleichsentgeltes sowie Anpassung des Vergleichsentgelt und Auswirkungen auf den Stundenverrechnungssatz**

Der Entleiher ist verpflichtet, vor jeder Arbeitnehmerüberlassung dem Verleiher die jeweilige Branchenzugehörigkeit der Einsatzbetriebsstätte sowie das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers in der Einsatzbetriebsstätte mitzuteilen. Branchenzugehörigkeit und Vergleichsentgelt werden im AÜV gemäß den Mitteilungen des Entleihers festgeschrieben. Daneben informiert der Entleiher den Verleiher unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgeltes. Letztere werden ebenfalls Gegenstand des Vertrages. Dies gilt auch für künftige, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits feststehende Änderungen des Vergleichsentgeltes.

### **3. Information über betriebliche Vereinbarungen für Zeitarbeitnehmer im Entleiherbetrieb**

Für den Fall, dass beim Entleiher in dessen Einsatzbetriebsstätte eine betriebliche Vereinbarung existiert, welche Leistungen für die Zeitarbeitnehmer vorsieht, ist der Entleiher verpflichtet, diese Vereinbarungen vor Vertragsschluss gegenüber dem Verleiher schriftlich bekannt zu geben. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich darüber zu informieren, sobald eine solche betriebliche Vereinbarung gekündigt oder verändert wird oder neu entsteht. Derartige Veränderungen berechtigten und verpflichten Verleiher und Entleiher zu angemessenen Anpassung des AÜV.

### **4. Information über vorherigen Einsatz des Zeitarbeitnehmers**

War der zu überlassende Zeitarbeitnehmer in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des Entleihers aufgrund der Arbeitnehmerüberlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, wird der Entleiher dies dem Verleiher unverzüglich vor Einsatzbeginn mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preisanpassungen Ziffer VIII. dieser AGB entsprechend.

## **III. Folgen der Pflichtverletzungen des Entleihers**

Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:

- eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit auf Grund fehlerhafter Mitteilungen oder fehlerhafter Vereinbarung im AÜV
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgeltes oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgeltes
- eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen
- Verstöße gegen Ziffer I.6. der AGB
- eine Verletzung der Prüf- und Informationspflichten nach Ziffer I.15. und II.4. der AGB

#### **IV. Personalvermittlung/ Abwerbung**

##### **1. Vermittlungsprovision vor Überlassungsbeginn**

Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom Verleiher vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, und dem Entleiher ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der Verleiher gegenüber dem Entleiher einen Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision in Höhe von 2 Bruttomonatsgehältern. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt dem Verleiher eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor.

##### **2. Vermittlungsprovision nach Überlassungsbeginn**

**a)** Wird zwischen dem Entleiher und dem ihm überlassenen Zeitarbeitnehmer während der Arbeitnehmerüberlassung oder innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Zeitarbeitsvertrages (abgeschlossen zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer) ein Arbeitsverhältnis begründet, gilt auch dies als Arbeitsvermittlung durch den Verleiher. In diesem Falle ist der Entleiher verpflichtet, eine Vermittlungsprovision in Höhe des 240-fachen vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu zahlen. Diese Vermittlungsprovision reduziert sich für jeden der Vermittlung direkt vorangegangenen Überlassungsmonat, in welchem der Zeitarbeitnehmer an den Entleiher überlassen wurde, um je 1/12. Nach einer Gesamtüberlassungsdauer von 12 Monaten (hierbei werden auch Zeiträume berücksichtigt, für die der überlassene Zeitarbeitnehmer gegenüber dem Verleiher Ansprüche auf Entgelt ohne Arbeitsleistung hat) besteht ein Anspruch auf die Vermittlungsprovision nicht mehr.

**b)** Maßgeblich ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz, wie dieser zwischen Entleiher und Verleiher am letzten Tag der tatsächlichen Überlassung des Zeitarbeitnehmers galt.

**c)** Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher mitzuteilen, ob und wann ein Dienst- oder Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitnehmer abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien glaubhaft macht, die ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass kein Dienst- oder Arbeitsverhältnis eingegangen wurde.

**d)** Die jeweilige Vermittlungsprovision ist fällig mit Abschluss des Dienst- oder Arbeitsvertrages zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Entleiher. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich über den Abschluss des Dienst- oder Arbeitsvertrages schriftlich in Kenntnis zu setzen.

**e)** Im Falle der Vermittlung binnen 6 Monaten nach der Überlassung wird der Entleiher von der Vermittlungsprovision frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Arbeitnehmerüberlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

**f)** Die vorstehend vereinbarten Provisionen sind zzgl. der jeweils gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer geschuldet.

**g)** Wird der Zeitarbeitnehmer aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbstständigen für den Entleiher tätig, geltend die vorstehenden Bestimmungen hinsichtlich der Vermittlungsprovision entsprechend.

**h)** Die vorstehenden Verpflichtungen gelten weiter entsprechend bei Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses zwischen dem überlassenen Zeitarbeitnehmer und einem mit dem Entleiher verbundenen Unternehmen im Sinne des AktG (Aktiengesetz) bzw. bei einer Übernahme ohne vorherige Vermittlung, wobei auch eine nur teilweise identische Organstellung ausreichend ist. Weiterhin wird eine Vermittlung vermutet, wenn ein Dienst- oder Arbeitsvertrag nicht mit dem Entleiher selbst, sondern mit einer dem Entleiher im Sinne von § 138 InsO nahestehenden natürlichen oder juristischen Person abgeschlossen wird.

**i)** Zudem wird eine Vermittlung vermutet bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Zeitarbeitnehmer und einem anderen Personaldienstleister, soweit der Zeitarbeitnehmer binnen 3 Monaten nach Überlassung an den Entleiher durch den anderen Personaldienstleister wieder beim Entleiher eingesetzt wird.

##### **2. Abwerbung von Mitarbeitern**

**a)** Der Entleiher verpflichtet sich, die an ihn überlassenen Zeitarbeitnehmer des Verleihers während das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und seinem Zeitarbeitnehmer besteht, auf welcher Rechtsgrundlage auch immer, nicht zu beschäftigen bzw. nicht von einem anderen Unternehmen zu entleihen.

**b)** Der Entleiher verpflichtet sich, vor Aufnahme jeglicher Tätigkeit eines Zeitarbeitnehmers des Verleihers bei ihm, den Verleiher darüber zu informieren. Sofern der Zeitarbeitnehmer noch in einem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher steht, muss der Entleiher die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers bis zur Beendigung dessen Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher auf dessen Verlangen unterlassen.

**c)** Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Verleiher und des an den Entleiher überlassenen Zeitarbeitnehmers bestehen die Verpflichtungen wie unter Ziffer IV.2. a) und b) entsprechend, wenn der frühere Zeitarbeitnehmer vom Entleiher außerhalb eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher oder einem anderen Unternehmen mit Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis für den Entleiher tätig wird. (z. B. als Selbstständiger oder als Arbeitnehmer eines Dritten im Rahmen einer anderen Form des drittbezogenen Personaleinsatzes). Diese Verpflichtungen bestehen für einen Zeitraum von 3 Monaten nach Beendigung des zuletzt abgeschlossenen AÜV.

#### **V. Verhältnis zwischen Entleiher und Zeitarbeitnehmer**

##### **1. Weisungsrecht**

Der Entleiher ist berechtigt, dem Zeitarbeitnehmer alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen und durch den mit dem Zeitarbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag beziehungsweise durch sonstige rechtliche Vorschriften gedeckt sind.

##### **2. Pflichten des Entleihers**

**a)** Der Entleiher ist verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer in die Tätigkeiten einzuweisen, ihn während der Tätigkeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der Entleiher hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

**b)** Der Entleiher hat darüber hinaus den Zeitarbeitnehmer vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Zeitarbeitnehmer zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.

**c)** Arbeiten, bei denen der Zeitarbeitnehmer unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommt, sind mit dem Verleiher vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen. Dem Verleiher ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich des Zeitarbeitnehmers zu gestatten.

##### **3. Arbeitsnachweis**

**a)** Der Zeitarbeitnehmer ist gegenüber dem Verleiher verpflichtet, die geleisteten Stunden (einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten) durch täglich zu erstellende Arbeitsnachweise zu belegen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Diese Arbeitsnachweise sind dem Entleiher vorzulegen. Der Entleiher ist verpflichtet, diese Arbeitsnachweise zu unterzeichnen. Das Original gehört dem Verleiher, der Entleiher erhält eine Durchschrift. Sollte am Einsatzort des Zeitarbeitnehmers kein für die Unterzeichnung des Arbeitsnachweises berechtigter Mitarbeiter des Entleihers vor Ort sein, gilt die Unterschrift eines am Einsatzort tätigen Mitarbeiters des Entleihers als maßgebend.

**b)** Sofern die Unterzeichnung durch den Entleiher nicht erfolgt, verweigert wird oder aus sonstigen Gründen nicht erlangt werden kann, gilt der vom Zeitarbeitnehmer unterzeichnete Nachweis als maßgebend. Bei Zweifeln ist der Entleiher berechtigt, bezüglich des Umfangs der geleisteten Stunden den Gegenbeweis zu führen.

**c)** Einwände bezüglich des vom Zeitarbeitnehmer unterzeichneten Stundennachweises sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich vom Entleiher gegenüber dem Verleiher unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist gelten die vom Zeitarbeitnehmer allein unterzeichneten Arbeitsnachweise vom Entleiher als genehmigt.

#### **VI. Gewährleistung**

##### **1. Eignung des überlassenen Zeitarbeitnehmers**

Stellt der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme des Zeitarbeitnehmers fest, dass dieser für die Arbeiten nicht geeignet ist und verlangt er den Austausch gegen einen anderen Zeitarbeitnehmer, wird für die geleisteten Arbeitsstunden des ausgetauschten (nicht geeigneten) Zeitarbeitnehmers eine Vergütung nicht berechnet.

##### **2. Beanstandung**

Beanstandungen wegen der Arbeit des Zeitarbeitnehmers sind unverzüglich geltend zu machen. Sie sind spätestens innerhalb von einer Woche seit Entstehen des die Beanstandung begründeten Umstandes schriftlich vom Entleiher dem Verleiher mitzuteilen.

##### **3. Haftung des Verleihers**

**a)** Der Verleiher haftet für berechnete und rechtzeitig geltend gemachte Beanstandung nur auf Nacherfüllung, das heißt nach Wahl des Verleihers entweder auf Nachbesserung – soweit diese möglich ist – oder auf Stellung einer Ersatzkraft.

**b)** Der Verleiher haftet nicht für Schäden, die der Entleiher in Ausübung seiner Weisungs- und Kontrollfunktion verursacht. Die Verpflichtung des Verleihers gegenüber dem Entleiher zum Schadenersatz ist ausgeschlossen, es sei denn, dass dem Verleiher oder dem von ihm Zeitarbeitnehmer Vorsatz / grobe Fahrlässigkeit zur Last fällt.

#### **VII. Vergütung/Rechnungslegung**

##### **1. Vergütung**

Grundlage für die Vergütungsberechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Der Preis ist zuzüglich der nachfolgend geregelten Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im AÜV schriftlich vereinbart, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

##### **2. Zuschläge für Überstunden, Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

**a)** Auf die Stundenverrechnungssätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

Überstunden-/Mehrarbeitszuschläge ab 40 Stunden pro Woche	25%
Nachtarbeitszuschlag (ab 22:00 Uhr)	25%
Sonn- und Feiertagsarbeit sowie 24. und 31. Dez. ab 12:00	100%

**b)** Erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundenverrechnungssätze die Basis

für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen.

### **3. Rechnungslegung**

Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Grund der Arbeitsnachweise. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Zuschläge und sonstige Vergütungen (z.B. Fahrtkosten, Auslöse) werden gesondert ausgewiesen (siehe auch Ziffer V.3. der AGB).

### **4. Fälligkeit/Verzugszinsen**

Die Rechnungen sind zahlbar sofort nach Erhalt ohne Abzug. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung. Es gilt generell ein jährlicher Verzugszinssatz in Höhe von 8 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank (EZB).

### **5. Vergütung ohne schriftlichen Überlassungsvertrag**

Erfolgt die Arbeitnehmerüberlassung, ohne dass aufgrund des Verhaltens des Entleihers ein schriftlicher AÜV mit dem Verleiher zu Stande kommt, gelten die zuletzt zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vereinbarten Stundenverrechnungssätze entsprechend. Sofern zuvor eine Überlassung noch nicht erfolgt ist, sind die üblichen Vergütungen geschuldet, einschließlich der unter Ziffer VII.2. der AGB genannten Zuschläge.

### **6. Aufrechnung**

Der Entleiher ist nicht berechtigt, mit eigenen Forderungen gegen den Verleiher aufzurechnen, es sei denn die Gegenforderungen sind unbestritten, Gegenstand eines Gerichtsverfahrens und entscheidungsreif (keine bzw. keine weitere Beweiserhebung erforderlich) oder rechtskräftig festgestellt.

## **VIII. Preisanpassung**

### **1. Änderung des Stundenverrechnungssatzes**

Gesetzliche oder sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und/ oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass der Verleiher den Zeitarbeiter zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss, oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Zeitarbeitnehmers der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer I.15. der AGB), berechtigen den Verleiher, eine angemessene Anpassung der Stundenverrechnungssätze herbeizuführen.

### **2. Ankündigung/ Mitteilungspflicht**

Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer I.15. der AGB) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

### **3. Preisstaffelung im AÜV**

Die bei Anwendbarkeit eines TV BZ im AÜV geregelte Preisstaffelung wird automatisch dann zu Gunsten des Entleihers angepasst, wenn die tarifvertraglichen Bestimmungen des einschlägigen TV BZ dazu führen, dass der Branchenzuschlag erst zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich berechnet greift und entsprechend später zu einem höheren Tarifentgelt für den Zeitarbeiter führt. In diesem Falle wird der höhere Stundenverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der Zeitarbeiter den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.

## **IX. Kündigung und einvernehmliche Aufhebung des AÜV**

### **1. Kündigungsfrist**

Eine vorzeitige Kündigung wird ausgeschlossen. Innerhalb der ersten fünf Arbeitstage des Zeitarbeitnehmers kann der AÜV mit einer Frist von 2 Arbeitstagen zum Ende eines Arbeitstages, bis zu einem Monat mit einer Frist von 10 Arbeitstagen zum Freitag einer Woche gekündigt werden. Danach beträgt die Kündigungsfrist 15 Arbeitstage zum Freitag einer Woche.

### **2. Fristlose Kündigung**

Eine fristlose Kündigung ist daneben für beide Vertragsparteien nur aus wichtigem Grund zulässig. Der Verleiher ist zur fristlosen Kündigung insbesondere dann berechtigt, wenn:

- der Entleiher seine Zahlung einstellt oder über sein Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt wird
- eine Verschlechterung des wirtschaftlichen Verhältnisses des Entleihers eintritt
- der Entleiher seine Pflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit des Zeitarbeitnehmers nicht erfüllt
- für die überlassenen Arbeitnehmer unzumutbare Arbeitsbedingungen vorliegen
- eine Weiterbeschäftigung des Zeitarbeitnehmers aus „wichtigem Grund“ im Sinne des § 626 Abs.1 BGB nicht zumutbar ist.

### **3. Kündigungserklärung**

Kündigungen bedürfen der Schriftform und können nur gegenüber vertretungsberechtigten Personen des Verleihers, nicht jedoch gegenüber anderen z. B. gegenüber dem Zeitarbeiter, ausgesprochen werden.

### **4. Einvernehmliche Aufhebung des AÜV**

Soweit Entleiher und Verleiher eine einvernehmliche Aufhebung des AÜV vereinbaren, bedarf diese Aufhebung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

## **5. Ruhen des Überlassungszeitraums durch Urlaub oder Krankheit des Zeitarbeitnehmers**

Ein vom Entleiher genehmigter Urlaub oder nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit des Zeitarbeitnehmers während der im AÜV geregelten Überlassungszeit stellt keine Beendigung (insbesondere keine Kündigung oder Aufhebung) des AÜV dar. Während dieser Zeiten ruhen vielmehr lediglich die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem AÜV. Das Ruhen des AÜV endet mit Rückkehr des Zeitarbeitnehmers aus dem genehmigten Urlaub bzw. der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit.

## **XII. Unfallmeldung**

Der Verleiher ist im Falle eines Arbeitsunfalls des Zeitarbeitnehmers durch den Entleiher noch am Unfalltag zu verständigen. Die zuständige Berufsgenossenschaft ist die VBG Hamburg.

## **XIII. Sonstige Vereinbarung**

### **1. Referenz**

Der Entleiher erklärt sich damit einverstanden, dass er in eine Referenzliste des Verleihers aufgenommen wird. Diese Referenzliste dient ausschließlich als Beleg, dass der Entleiher mit dem Verleiher im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung in einer Geschäftsbeziehung steht bzw. gestanden hat. Die Nennung des Entleihers erfolgt nur nach folgenden Maßgaben: Der Verleiher nennt ausschließlich die Firmierung des Entleihers ohne weitere Angaben, wie z. B. Adresse oder Zahl der Zeitarbeiter. Der Entleiher hat jederzeit das Recht, seine Zustimmung zur Aufnahme in die Referenzliste zu widerrufen und seine Löschung für die Zukunft zu verlangen.

### **2. Nebenvereinbarungen/Ergänzungen**

Sonstige Vereinbarungen oder Nebenabreden und/oder Ergänzungen, die sich nicht aus dem schriftlichen AÜV ergeben, bestehen nicht.

### **3. Schriftformklausel**

Änderungen, Ergänzungen sowie die Aufhebung des AÜV bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung des Schriftformerfordernisses; eine mündliche oder stillschweigende Abbedingung des Schriftformerfordernisses ist ausgeschlossen. Handschriftliche Ergänzungen des Entleihers im schriftlichen AÜV und dessen Anlagen und Ergänzungen gelten erst nach ausdrücklicher schriftlicher Bestätigung durch den Verleiher. Bis zu dieser schriftlichen Genehmigung kommt der AÜV auf Grundlage der maschinenschriftlichen Angaben zustande. Jeglicher handschriftlicher oder maschinenschriftlicher Veränderung der vom Verleiher übermittelten Verträge wird bereits jetzt seitens des Verleihers ausdrücklich widersprochen. Soweit sich aus diesen AGB ein Schriftformerfordernis ergibt, ist dieses auf Seiten des Verleihers nur erfüllt, wenn die schriftliche Erklärung von einer vertretungsberechtigten Person abgegeben wird.

### **4. Gerichtsstand**

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Hamburg, Amtsgericht Hamburg-Mitte, Landgericht Hamburg.

### **5. Rechtserhaltende Klausel**

Sollte eine der vorstehenden Regelungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden beziehungsweise ganz oder teilweise unvollständig sein, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, an Stelle der unwirksamen/unvollständigen Regelungen eine dieser wirtschaftlich entsprechenden rechtlich zulässigen Vereinbarung zu treffen.