

# anerga

## Personaldienstleistungen

### Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung

#### 1. Allgemeines

Für sämtliche von Anerg GmbH (im Folgenden: Personaldienstleister) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsrecht erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Auftraggeber nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

#### 2. Vertragsabschluss

2.1. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Personaldienstleister keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

2.2. Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Personaldienstleister eine gesonderte Vereinbarung treffen.

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

2.4. Der Auftraggeber sichert zu, das kein im Rahmen der Einzelarbeitsnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor dem im Einzelarbeitsnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Einsatzbeginn aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig verbundenen Unternehmen ausgeschlossen ist.

2.5. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten und einem Tag über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

2.6. Sofern der Personaldienstleister ein Baubetrieb des Auftraggebers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine Beschäftigung im Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass im Einsatzbetrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

#### 3. Arbeitsrechtliche Beziehungen / Kettenverleih

3.1. Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber. Der Personaldienstleister ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen.

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

3.3. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Personaldienstleister vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Personaldienstleister.

#### 4. Fürsorge- und Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutz

4.1. Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt den Personaldienstleister insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

4.2. Sofern für den Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer

4.2.1. behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber, diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und dem Personaldienstleister die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen;

4.2.2. arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, werden diese vom Personaldienstleister vor Überlassungsbeginn durchgeführt und dem Auftraggeber nachgewiesen;

4.2.3. Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werkarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.

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

4.3.1. 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;

4.3.2. den Zeitarbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen;

4.3.3. die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Betrieb des Auftraggebers 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 Betriebsvereinbarung des Auftragnehmers des Auftraggebers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulassungsgewise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist;

4.3.4. 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;

4.3.5. dem Personaldienstleister einen Arbeitsfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

4.4. Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister unverzüglich nach Überlassung des Zeitarbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.

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

4.6. 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 auszuhändigen.

4.7. Sofern Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

#### 5. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

5.1. Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Personaldienstleister zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Personaldienstleister berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen.

5.2. Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet.

5.3. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

#### 6. Mitteilungspflichten/Anpassung des Verrechnungsatzes

6.1. Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb 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 Zeitarbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Personaldienstleister zur Änderung des Stundenverrechnungsatzes.

6.2. Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister auch vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendungsgesetzes eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind verpflichtet, dass der Personaldienstleister berechtigt ist, den vereinbarten Stundensatz anzupassen, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestenspflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

6.3. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungsdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige im Betrieb des Auftraggebers, an den der Personaldienstleister Arbeitnehmer überlässt, zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungsdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungsdauer als 18 Monate geregelt ist.

6.4. Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den Zeitarbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

#### 7. Personalauswahl/ Personaleinsatz/ Streik

7.1. Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der textlichen Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.

7.2. Der Personaldienstleister ist verpflichtet sich, für die vorgesehene Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.

7.3. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder, der ersten vier Stunden vor dem Einsatz, zur Arbeitsleistung berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen.

7.4. Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber unverzüglich zu informieren.

7.5. Der Auftraggeber hat kein 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 Arbeitnehmers beenden, so hat er den Personaldienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

7.6. Nimmt der überlassene Arbeitnehmer seine Tätigkeit beim Auftraggeber nicht oder nicht zeitgerecht auf, unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister hierüber unverzüglich. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber, stehen dessen Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegen den Personaldienstleister nicht zu.

7.7. 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 Mitgliedgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsstellen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer 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 Nolditenvereinbarung m.). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 5 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

#### 8. Abrechnung/Preisanpassung

8.1. Bei sämtlichen von dem Personaldienstleister angegebenen Verrechnungsätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Personaldienstleister wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungswiese.

8.2. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die die jeweils am Tag geleisteten Arbeitsstunden und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgesehenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.

8.3. 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.

8.4. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort - ohne Abzug - fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Innerhalb vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 2 BGB), § 286 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

8.5. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

8.6. 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.

8.7. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Personaldienstleister berechtigt, gemäß § 288 Abs. 2 BGB einen Verzugszins in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verlangen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Personaldienstleister nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

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

#### 9. Ausschluss Aufrechnung, Zurückbehaltungsrecht und Abtretung

9.1. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgesetzt.

9.2. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des Personaldienstleisters an Dritte abzutreten.

#### 10. Gewährleistung / Haftung

10.1. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach.

10.2. Im Hinblick darauf, dass die überlassenen Arbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers ihre Tätigkeit ausüben, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der den Zeitarbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten erheben könnten.

10.3. Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgeldner auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Die 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 im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Nichterfüllung und der Verletzung der Amtshaftung. Die Haftung des Personaldienstleisters nicht für Schäden, die auf dem Ergebnis der Tätigkeit der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen.

10.4. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftrages beruhen oder sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

#### 11. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

11.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Personaldienstleisters eine Vermittlung einleitet. Eine Vermittlung liegt auch 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 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 Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses 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 Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

11.5. In den Fällen der 11.1. und 11.2. 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 Bewerbers ohne vorherige Überlassung 25% vom Jahresbruttogehalt/lohn. Nach Beginn der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate 22,5% vom Jahresbruttogehalt/lohn, bei einer Überlassungsdauer von vier bis sechs Monaten beträgt die Höhe 20% vom Jahresbruttogehalt/lohn, bei einer Überlassungsdauer von sieben bis neun Monaten beträgt die Provision 17,5% vom Jahresbruttogehalt/lohn, bei einer Überlassung von zehn bis zwölf Monaten beträgt die Provision 15% vom Jahresbruttogehalt/lohn. Nach zwölf Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer beträgt die Provision 12,5% vom Jahresbruttogehalt/lohn.

11.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn. 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. Das Jahresbruttogehalt/lohn berechnet sich aus dem vereinbarten Entgelt unter Einbezug etwaiger Jahresonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld).

11.7. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Jahresbruttogehalts/-lohns 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 Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttobildungsgütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.9. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.10. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.11. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.12. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.13. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.14. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.15. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.16. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.17. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.18. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.19. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.20. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.21. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.22. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11.23. Die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

Anerg GmbH  
Carl-Zeiss-Str. 39  
47445 Moers  
Amtsgericht: Kleve, HRB 10698  
Geschäftsführer: Gordon Pelz

Sparkasse am Niederrhein  
Konto: 1101029088  
BLZ: 354 500 00  
IBAN: DE293545001101029088  
BIC: WELADED1MOR

Telefon: +49 2841 6078070  
Telefax: +49 2841 6078079  
E-Mail: info@anerga.de  
Internet: www.anerga.de

### 13. Geheimhaltung / Datenschutz

13.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt gewordenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Zeitarbeitnehmer streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über internen Geschäftsvorgänge und -abläufe der Vertragsparteien. Hiervon ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.

13.2. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Sie treffen diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen sie besonders sensible Informationen über ihr eigenes Unternehmen schützen. Sie verpflichten sich weiter, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen.

13.3. Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis verpflichtet.

13.4. Die in dieser Ziff. festgelegten Verpflichtungen wirken auch nach Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort. Der Auftraggeber verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten nicht entgegenstehen. Vom Personaldienstleister erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

### 14. Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

14.1. Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

14.2. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle des Personaldienstleisters, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Der Personaldienstleister kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

14.3. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

14.4. Der Personaldienstleister erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.

14.5. Sollte eine Bestimmung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder der auf dieser Grundlage abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

Anerga GmbH  
Geschäftsbereich Zeitarbeit  
Stand Februar 2019