

### § 1 Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

- 1.1 Die **ProfCore NRW GmbH („Verleiher“)** stellt auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes („**AÜG**“) in seiner jeweils geltenden Fassung, den nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen („**AGB**“) und den Bestimmungen des jeweils zu schließenden Rahmenvertrages für die Überlassung von Leiharbeitnehmern („**Rahmenvertrag**“) sowie der jeweils zu schließenden Einzelüberlassungsverträge („**Einzelüberlassungsvertrag**“) ihre Mitarbeiter (diese Bezeichnung gilt für beide Geschlechter) an ihre Kunden („**Entleiher**“) als Leiharbeitnehmer vorübergehend zur Verfügung. Der Verleiher und der Entleiher werden nachfolgend gemeinsam auch als „**Parteien**“ bezeichnet.
- 1.2 Die unbefristete Erlaubnis für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Absatz 1 AÜG wurde dem Verleiher am 17.05.2017 durch die Agentur für Arbeit Düsseldorf erteilt.
- 1.3 Der Einbeziehung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Im Übrigen gelten die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen unabhängig davon, ob das jeweilige Vertragsangebot bezüglich des Abschlusses eines Rahmenvertrages sowie von Einzelüberlassungsverträgen vom Verleiher oder vom Entleiher ausgeht.
- 1.4 Offensichtliche Irrtümer bei der Vertragsabwicklung wie z.B. Rechen-, Druck- und/oder Schreibfehler verpflichten den Verleiher nicht.

### § 2 Anwendbare Tarifverträge/vertragliche Beziehungen

- 2.1 Auf die Arbeitsverhältnisse zwischen dem Verleiher und seinen Mitarbeitern finden die zwischen dem Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB (DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit, dazu zählen derzeit IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG Bau, EVG, GdP) geltenden und nachwirkenden „Tarifverträge Zeitarbeit BAP/DGB-Tarifgemeinschaft“ vom 22. Juli 2003, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag vom 30. November 2016 („Entgelttarifvertrag Zeitarbeit“ (ETV)) sowie Änderungstarifverträge vom 17. September 2013 (im Einzelnen: „Entgelttarifvertrag Zeitarbeit“ (ERTV), „Manteltarifvertrag Zeitarbeit“ (MTV)) und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge ebenfalls in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Als ergänzend im obigen Sinne gelten auch Tarifverträge über Branchenzuschläge, die mit einzelnen der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit angehörenden DGB-Gewerkschaften geschlossen sind.
- 2.2 Es gilt dabei für die Dauer des Einsatzes derjenige der unter Ziff. 2.1 genannten Tarifverträge mit der jeweiligen zur DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit gehörenden DGB-Gewerkschaft, deren satzungsgemäßem Organisationsbereich der Entleihbetrieb unterliegt. Diese einsatzbezogene Regelung gilt auch im Falle des Auseinanderentwickelns des Tarifwerks, etwa infolge von Kündigung, Hinzutreten oder Wegfall einer Tarifvertragspartei oder des Abschlusses einzelner Änderungs- und Ergänzungstarifverträge.
- 2.3 Die Mitarbeiter des Verleihers stehen in keiner vertraglichen Beziehung zum Entleiher. Alle wesentlichen Merkmale der zu verrichtenden Tätigkeit sowie etwaige neue Dispositionen sind ausschließlich mit dem Verleiher zu vereinbaren, wobei auf die besonderen Verhältnisse des Entleihbetriebs und die Wünsche des Entleihers Rücksicht genommen wird, soweit dies möglich ist.

### § 3 Vertragsabschluss

Die Mitarbeiter des Verleihers sind nicht befugt, Vereinbarungen jedweder Art – weder schriftlich noch mündlich – mit dem Entleiher zu schließen.

### § 4 Abrechnungsmodus und Zahlungsbedingungen

- 4.1 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, die der überlassene Mitarbeiter („**Leiharbeitnehmer**“) einem Bevollmächtigten des Entleihers wöchentlich bzw. bei Einsatzende (wenn die Einsatzzeit die Dauer von einer Woche nicht überschreitet) zur Unterzeichnung vorlegt. Der Entleiher ist verpflichtet, einmal wöchentlich den Tätigkeitsnachweis zu prüfen und abzuzeichnen. Andernfalls gilt der vom Leiharbeitnehmer vorgelegte Tätigkeitsnachweis als vom Entleiher genehmigt.
- 4.2 Auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und den Leiharbeitnehmer finden die zwischen dem BAP und der DGB-Tarifgemeinschaft geschlossenen „Tarifverträge Zeitarbeit“ Anwendung (siehe § 2 Ziff. 2.1). Soweit nach Abschluss des Rahmenvertrages bzw. der Einzelüberlassungsverträge
  - a) eine Erhöhung der nach Maßgabe der anwendbaren Tarifverträge an den Leiharbeitnehmer zu zahlenden tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- und Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen eintritt, oder
  - b) erstmals Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge an den Leiharbeitnehmer zu zahlen sind als vom Verleiher bei Abschluss des Rahmenvertrags bzw. der Einzelüberlassungsverträge kalkuliert waren und deren Zahlbarkeit nach den insoweit von dem Entleiher mitgeteilten Informationen für den Verleiher nicht erkennbar war oder darauf zurückzuführen ist, dass sich die vom Entleiher mitgeteilten tatsächlichen Umstände im Einsatzbetrieb des Entleihers nachträglich geändert haben, oder
  - c) das gesetzliche Prinzip des „Equal Treatment“ gemäß § 8 Abs. 1 AÜG Anwendung findet und dem Leiharbeitnehmer hierdurch höhere Entgelt- oder Aufwandsersatzansprüche zustehen und/oder zustanden als mit dem Verleiher vereinbart wurden,ist der Verleiher mit einer schriftlichen Ankündigungsfrist von drei (3) Wochen berechtigt, rückwirkend für den Zeitraum ab Wirksamwerden der vorgenannten Entgelterhöhungen bzw. Zahlbarkeit der (höheren) Branchenzuschläge den ursprünglichen Stundenverrechnungssatz und/oder ggf. die ursprünglich vereinbarten Aufwandsersatzleistungen zu erhöhen.

- 4.3 Erhöht der Verleiher entsprechend Ziff. 4.2 den vereinbarten Stundenverrechnungssatz und/oder Aufwandsersatzansprüche einseitig, so besteht für den Entleiher ein Kündigungsrecht unter Zugrundelegung einer Frist von zwei (2) Wochen zum Ende einer Kalenderwoche.
- 4.4 Alle im Rahmenvertrag sowie in den Einzelüberlassungsverträgen mit dem Entleiher aufgeführten Verrechnungssätze bzgl. des Überlassungshonorars verstehen sich zzgl. Mehrwertsteuer. Maßgebend ist der am Tag des Rechnungsdatums aktuell geltende Umsatzsteuersatz.
- 4.5 Soweit nichts anderes vereinbart ist, sind alle Rechnungen des Verleihers innerhalb von sieben (7) Tagen ab Rechnungszugang zur Zahlung fällig. Zahlungen sind ausschließlich auf die in der Rechnung genannten Bankkonten zu leisten.
- 4.6 Im Falle des Verzugs ist der Verleiher berechtigt, dem Entleiher Verzugszinsen in Höhe von mindestens 5 % über dem Basiszinssatz der europäischen Zentralbank zu berechnen. Nach Ablauf eines Zeitraums von 30 Tagen ab Fälligkeit, betragen die Verzugszinsen 8% über dem Basiszinssatz der europäischen Zentralbank. Die Geltendmachung eines weitergehenden Verzugsschadens bleibt unberührt.
- 4.7 Der Entleiher darf mit Ansprüchen gegen den Verleiher aufrechnen, sofern seine Gegenansprüche fällig und anerkannt oder rechtskräftig festgestellt worden sind.
- 4.8 Die Mitarbeiter des Verleihers sind nicht zum Inkasso berechtigt.

## § 5 Arbeitszeiten und Zuschläge

- 5.1 Für die Vergütung der Überlassung gelten die in den Einzelüberlassungsverträgen niedergelegten Verrechnungssätze auf Basis der im Betrieb des Entleihers geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Überstunden, Schicht-, Nacht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind mit folgenden Zuschlägen zu vergüten:
  - a) bei Überstunden (d.h. die vollen Arbeitsstunden, durch die die vereinbarte individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers nach den §§ 2, 3 MTV in einem Monat um mehr als 15 % überschritten wird (§ 7.1 MTV) die ersten beiden Arbeitsstunden mit einem Zuschlag i.H.v. 25 % und jede weitere Arbeitsstunde mit einem Zuschlag i.H.v. 50 %;
  - b) Nacharbeit (23:00 Uhr bis 6:00 Uhr) mit einem Zuschlag i.H.v. 25 %;
  - c) Samstagsarbeit gilt als Mehrarbeit und wird – wie Überstunden – die ersten beiden Arbeitsstunden mit einem Zuschlag i.H.v. 25 % und jede weitere Arbeitsstunde mit einem Zuschlag i.H.v. 50 % abgerechnet;
  - d) Sonntagsarbeit mit einem Zuschlag i.H.v. 50 %;
  - e) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen sowie an Heiligabend und Silvester nach 14 Uhr (mit Ausnahme der unter (f) namentlich genannten Feiertage) mit einem Zuschlag i.H.v. 100 %, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart worden ist;
  - f) Arbeit an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen sowie am 1. Mai mit einem Zuschlag i.H.v. 150 %.

Die Basis für die Berechnung der Zuschläge ist in den Einzelüberlassungsverträgen ausdrücklich beziffert. Beim Zusammentreffen von Überstunden-, Mehrarbeits-, Samstags-, Sonntags-, und Feiertagszuschlägen wird nur der jeweils höhere Zuschlag berechnet. Sofern dies orts- oder branchenüblich ist, können gesonderte Zuschläge (z.B. Schmutz- oder Gefahrenzulage, etc.) berechnet werden. Diese zusätzlichen Vergütungen werden separat in Rechnung gestellt.

- 5.2 Grundlage für die Berechnung der Fahrtzeit und des insoweit zusätzlich von dem Entleiher – entsprechend der im Rahmenvertrag getroffenen Vereinbarung – zu erstattenden Fahrtgeldes ist der Sitz des Verleihers, Düsseldorf. Der Wohnsitz des Leiharbeitnehmers ist irrelevant. Setzt der Entleiher den Leiharbeitnehmer an einem anderen als dem ursprünglich mit dem Verleiher vereinbarten Arbeitsort ein und verlängern sich dadurch die einfachen Wegzeiten um jeweils mehr als eine Stunde, gilt der eine Stunde übersteigende Teil als zu vergütende Arbeitszeit. Der Entleiher trägt zudem die durch den anderen/geänderten Arbeitsort für den Leiharbeitnehmer zusätzlich anfallenden Fahrtkosten und, bei ggf. erforderlicher Übernachtung, die Unterbringungskosten.

## § 6 Rechte und Pflichten des Entleihers

- 6.1 Der Entleiher ist berechtigt, dem Leiharbeitnehmer wegen der Arbeitsausführung alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den im jeweiligen Einzelüberlassungsvertrag definierten Tätigkeitsbereich fallen, und die Arbeitsausführung zu überwachen. Der Verleiher tritt dem Entleiher insoweit seine Ansprüche auf Arbeitsleistung gegen den Leiharbeitnehmer ab.
- 6.2 Der Entleiher ist berechtigt, Überstunden anzuordnen. Dabei ist er verpflichtet, den Verleiher über die erfolgte Anordnung von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit binnen drei (3) Tagen nach der Anordnung zu informieren.
- 6.3 Die Überlassung der Leiharbeitnehmer durch den Entleiher an Dritte ist ausgeschlossen.
- 6.4 Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Leiharbeitnehmer in den letzten sechs (6) 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 oder bei einem solchen im Wege des Fremdpersonaleinsatzes eingesetzt war. Trifft das zu, so teilt der Entleiher dies dem Verleiher unverzüglich mit. Die Parteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment; Höchstüberlassungsdauer) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. der jeweilige Einzelüberlassungsvertrag anzupassen ist. Sollte der Entleiher seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nicht nachkommen, so stellt er den Verleiher von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Leiharbeitnehmers auf Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung, insbesondere im Hinblick auf die Überschreitung der

- Höchstüberlassungsdauer, ergebenden Schäden frei. Der Verleiher verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen sowie auf eine eventuelle Verjährung zu berufen.
- 6.5 Im Zusammenhang mit etwaig zutreffenden und zu berücksichtigenden Branchenzuschlags-Tarifverträgen stellt der Entleiher den Verleiher gemäß §§ 280, 281 BGB von allen Schadensersatzansprüchen des Leiharbeitnehmers, die auf Falschangaben des Entleihers oder unterlassenen Mitteilungen insbesondere über Änderungen der zugrunde liegenden Tariflöhne (Vergleichslöhne) oder Umsetzungen in andere Arbeitsbereiche resultieren, frei.
  - 6.6 Falls der Leiharbeitnehmer aufgrund von mangelhaften bzw. nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen oder -ausrüstungen oder fehlender Schutzkleidung die Aufnahme oder die Fortsetzung seiner Tätigkeit beim Entleiher berechtigterweise ablehnt, schuldet der Entleiher dennoch die vereinbarte Vergütung für die Arbeitszeit, zu der der Leiharbeitnehmer dem Entleiher grundsätzlich zur Verfügung gestanden hätte.
  - 6.7 Falls der Leiharbeitnehmer seine Tätigkeit beim Entleiher nicht aufnimmt oder der Tätigkeit fernbleibt, wird der Entleiher den Verleiher hierüber unverzüglich unterrichten.
  - 6.8 Soll der Leiharbeitnehmer zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Entleiher diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen.
  - 6.9 Die Parteien vereinbaren, dass der Verleiher im Falle von Urlaub oder Krankheit der im jeweiligen Einzelüberlassungsvertrag benannten Leiharbeitnehmer keine Ersatzleiharbeitnehmer zu stellen hat.

## **§ 7 Zusätzliche Mitteilungs-/Auskunftspflichten des Entleihers**

- 7.1 Werden dem Leiharbeitnehmer von dem Verleiher die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Mitarbeiter geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gewährt, hat der Entleiher nach Abschluss des Rahmenvertrages bzw. der Einzelüberlassungsverträge eintretende Änderungen dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts für vergleichbare Mitarbeiter unverzüglich dem Verleiher schriftlich mitzuteilen. Dies soll möglichst spätestens zwei Wochen vor Wirksamwerden der geänderten Arbeitsbedingungen oder des geänderten Arbeitsentgelts für die vergleichbaren Mitarbeiter des Entleihers erfolgen.
- 7.2 Ferner wird der Entleiher dem Verleiher auf Verlangen Auskunft zu Leistung und Führung des Leiharbeitnehmers erteilen.

## **§ 8 Auswahl und Abberufung von Leiharbeitnehmern**

- 8.1 Der Entleiher hat keinen Anspruch auf Überlassung eines bestimmten Leiharbeitnehmers, es sei denn, dass dies schriftlich im Rahmenvertrag vorgesehen ist.
- 8.2 Der zu überlassende Leiharbeitnehmer ist sorgfältig durch den Verleiher auszuwählen. Dennoch ist der Entleiher gehalten, sich seinerseits von der Eignung des ihm überlassenen Leiharbeitnehmers für die vorgesehene Tätigkeit zu überzeugen. Der Entleiher kann einen Leiharbeitnehmer binnen vier (4) Stunden nach Beginn der Überlassung durch schriftliche Erklärung zurückweisen, wenn dieser nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. Der Verleiher ist grundsätzlich zur sofortigen Gestellung einer geeigneten Ersatzkraft – unter Berücksichtigung der Regelung in § 2 Ziff. 3 Rahmenvertrag – verpflichtet. Die vier (4) geleisteten Arbeitsstunden werden dem Entleiher nicht berechnet.
- 8.3 Zu einem späteren Zeitpunkt kann der Entleiher von dem Verleiher die Abberufung eines überlassenen Leiharbeitnehmers für den nächsten Arbeitstag und geeigneten Ersatz durch schriftliche Erklärung verlangen, wenn er dessen Weiterbeschäftigung aus leistungs-, personen- oder verhaltensbedingten Gründen ablehnt. Die Gründe müssen nachvollziehbar, sachbezogen und willkürfrei dargelegt und im Streitfall durch Dokumente oder Aussagen anderer Leiharbeitnehmer und/oder Mitarbeiter des Entleihers belegbar sein. Die Gründe müssen die Anforderungen des § 1 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz erfüllen.
- 8.4 Der Entleiher kann einen Leiharbeitnehmer mit sofortiger Wirkung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Verleiher zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch) berechtigen würde. In diesem Fall ist der Verleiher grundsätzlich zur sofortigen Gestellung einer geeigneten Ersatzkraft – unter Berücksichtigung der Regelung in § 2 Abs. 3 des Rahmenvertrags – verpflichtet.
- 8.5 In den Fällen des entschuldigten oder unentschuldigten Fehlens eines Leiharbeitnehmers hat der Verleiher ebenfalls grundsätzlich – unter Berücksichtigung der Regelung in § 2 Ziff. 3 des Rahmenvertrags – auf Anforderung des Entleihers sofort geeigneten Ersatz zu stellen.
- 8.6 Ist der Verleiher entsprechend der vorstehenden Regelungen verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen, so gilt dies nur, wenn ihm eine Ersatzkraft mit der entsprechenden Qualifikation überhaupt zur Verfügung steht.

## **§ 9 Austausch von Leiharbeitnehmern**

Der Verleiher ist berechtigt, aus organisatorischen, innerbetrieblichen oder gesetzlichen Gründen Leiharbeitnehmer abzurufen und die Erledigung der Arbeiten anderen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmern – unter Berücksichtigung der Regelung in § 2 Ziff. 3 des Rahmenvertrags – zu übertragen. Dabei ist er bemüht, die besonderen Interessen und Verhältnisse im Betrieb des Entleihers hinreichend zu berücksichtigen.

## **§ 10 Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit**

- 10.1 Die Leiharbeitnehmer sind bei der VBG Verwaltungs- Berufsgenossenschaft unfallversichert.
- 10.2 Gemäß § 11 Abs. 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes; die hieraus sich ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Die Verpflichtung beinhaltet insbesondere die Einweisung des Leiharbeitnehmers in sein Aufgabenfeld sowie die Erteilung von Hinweisen auf Gefahren und Risiken, die mit der zu verrichtenden Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Entsprechendes gilt für jeden Wechsel des Tätigkeitsortes im Betrieb des Entleihers. Der Entleiher ist verpflichtet, die durchgeführte sicherheitstechnische Einweisung in der gebotenen Form zu dokumentieren.

- 10.3 Der Entleiher verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme gem. § 12 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz („ArbSchG“) über die für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten und trägt dafür Sorge, dass dem Leiharbeitnehmer die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung (z.B. Arbeitsschutzschuhe, Sicherheitsbrille, Helm, etc.) zur Verfügung steht und achtet auf deren sachgemäße Verwendung durch den Leiharbeitnehmer.  
Der Entleiher trägt ferner dafür Sorge und überzeugt sich fortlaufend, dass alle am Arbeitsplatz des Leiharbeitnehmers geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden, sowie Gefährdungsbeurteilungen gemäß § 5 ArbSchG durchgeführt und dokumentiert sind.
- 10.4 Der Entleiher erlaubt dem Verleiher nach vorheriger Absprache den Zutritt zum Tätigkeitsbereich des Leiharbeitnehmers, um die Einhaltung der Schutzbestimmungen sicherzustellen bzw. – soweit ihm dies möglich ist – zu überprüfen. Bei internen Arbeitsplatzumsetzungen verpflichtet sich der Entleiher, den Verleiher sofort darüber zu informieren, um dem Verleiher die Möglichkeit einer neuen Arbeitsplatzbegehung zu geben. Der Entleiher wurde auf die Zusammenarbeitspflicht mit dem Verleiher nach § 8 Abs. 1 ArbSchG hingewiesen.
- 10.5 Soweit der Leiharbeitnehmer während seiner Tätigkeit im Betrieb des Entleihers chemischen, physikalischen oder biologischen Einwirkungen ausgesetzt ist oder gefährdende Tätigkeiten im Sinne der Unfallverhütungsvorschrift „BGV A4“ ausübt, hat der Entleiher mit Zustimmung des Verleihers vor Beginn dieser Tätigkeit die vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen und dem Verleiher die Untersuchungsergebnisse mitzuteilen.
- 10.6 Der Entleiher ist verpflichtet, Maßnahmen und Einrichtungen zur Ersten Hilfe gemäß Unfallverhütungsvorschrift „BGV A5“ auch für den Leiharbeitnehmer bereit zu halten.
- 10.7 Der Entleiher wird dem Verleiher einen Arbeitsunfall des Leiharbeitnehmers unverzüglich melden und alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs.1 Sozialgesetzbuch VII zur Verfügung zu stellen. Ein meldepflichtiger Unfall ist gemeinsam zu untersuchen.

## **§ 11 Rechte und Pflichten des Verleihers**

- 11.1 Der Verleiher verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, insbesondere sämtliche geltenden arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen an den Leiharbeitnehmer sach- und fristgerecht zu leisten. Der Entleiher kann vom Verleiher die Vorlage von Bescheinigungen über die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und der Lohnsteuer für die überlassenen Mitarbeiter an die zuständigen Einzugsstellen bzw. das Finanzamt verlangen.
- 11.2 Der Verleiher behält sich während des Überlassungszeitraums das jederzeit ausübbare Weisungs- und Direktionsrecht eines Arbeitgebers vor.
- 11.3 Dem Entleiher ist bekannt, dass er Leiharbeitnehmer gemäß § 11 Absatz 5 AÜG nicht tätig werden lassen darf, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Dies gilt nicht, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die sich entweder selbst im Arbeitskampf befinden oder ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben. Leiharbeitnehmer sind nicht verpflichtet, in dem Entleihbetrieb tätig zu werden, solange dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. In den Fällen eines Arbeitskampfes hat der Verleiher den Leiharbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen. Die Verpflichtung des Entleihers zur Zahlung der vereinbarten Vergütung während des Ausfalls eines Leiharbeitnehmers während eines Arbeitskampfes bleibt unberührt.

## **§ 12 Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags**

- 12.1 Die ordentliche Kündigungsfrist für den Rahmenvertrag beträgt für beide Parteien fünf (5) Werktage.
- 12.2 Die Kündigung eines Rahmenvertrags bedarf der Schriftform (einschließlich Telefax oder E-Mail). Schriftliche oder mündliche Kündigungserklärungen gegenüber dem Leiharbeitnehmer sind unwirksam.
- 12.3 Der Leiharbeitnehmer ist spätestens am letzten Beschäftigungstag beim Entleiher von diesem über die Kündigung des Rahmenvertrags zu informieren.
- 12.4 Beide Parteien sind berechtigt, den Rahmenvertrag jederzeit bei Vorliegen eines wichtigen Grundes außerordentlich zu kündigen.
- 12.5 Kommt der Verleiher in den Fällen des § 8 Ziff. 8.2 bis Ziff. 8.5 seiner grundsätzlichen Pflicht zur Ersatzgestellung eines Leiharbeitnehmers nicht nach bzw. kann er dieser Pflicht aufgrund des Fehlens einer Ersatzkraft mit der entsprechenden Qualifikation nicht nachkommen, so steht beiden Parteien ein außerordentliches Kündigungsrecht zu.
- 12.6 Die Parteien sind sich einig, dass ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung eines Rahmenvertrags für den Entleiher insbesondere besteht, wenn die Erlaubnis des Verleihers zur Überlassung von Arbeitnehmern ihre Gültigkeit verliert.
- 12.7 Zur außerordentlichen Kündigung eines Rahmenvertrags berechtigen den Verleiher zudem insbesondere folgende Gründe:
- die Nichteinhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutz- und/oder Arbeitssicherheitsbestimmungen durch den Entleiher,
  - eine erhebliche wirtschaftliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Entleihers z.B. aufgrund eines Antrags auf Eröffnung eines Insolvenz- oder Vergleichsverfahrens oder durch Vollstreckungsmaßnahmen, o.ä.,
  - der Entleiher mit seiner Zahlungspflicht aus dem Rahmenvertrag bzw. Einzelüberlassungsverträge in Verzug geraten ist und eine angemessene Nachfrist hat verstreichen lassen,
  - die Fälle, in denen die Arbeitsleistung im Betrieb des Entleihers aufgrund von Streik, Aussperrung, höherer Gewalt oder anderer Gründe unmöglich geworden ist.

## § 13 Obliegenheiten/Haftung

- 13.1 Der Verleiher übernimmt keine Haftung, soweit der Leiharbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren oder anderen Wertsachen betraut wird, es sei denn, dass ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist.
- 13.2 Der Verleiher haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Leiharbeitnehmer sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben.
- 13.3 Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Verleiher bei eigenem oder bei Verschulden seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 13.4 Für alle sonstigen Schäden haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden oder Verschulden seiner gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für mittlere/leichte Fahrlässigkeit ist auf Schäden begrenzt, die der Verleiher bei Abschluss des Rahmenvertrages sowie der Einzelüberlassungsverträge als mögliche Folge einer Vertragsverletzung vorausgesehen hat oder die er bei Anwendung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt hätte voraussehen können. Dies gilt sowohl für die Haftung für die sorgfältige Auswahl des Leiharbeitnehmers als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, etc.). In den Fällen der Haftung für mittlere/leichte Fahrlässigkeit steht der Verleiher für etwaige Schäden pro Einzelfall bis zu einer Höhe von maximal EUR 5.000.000,00 ein.
- 13.5 Der Verleiher haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit.
- 13.6 Hinsichtlich der Haftung des Entleihers bei einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer im Sinne des § 1 Abs. 1b AÜG wird auf § 2 Ziff. 3 des Rahmenvertrages verwiesen.

## § 14 Vermittlungsprovision

- 14.1 Wird zwischen dem Entleiher und einem Leiharbeitnehmer während eines laufenden Einzelüberlassungsvertrags oder in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit diesem ein Arbeitsverhältnis begründet, so gilt dies als Vermittlung und es steht dem Verleiher ein Vermittlungshonorar zu.
- 14.2 Für diese Vermittlung gilt ein Vermittlungshonorar gemäß nachstehender Staffelung als vereinbart:
- Überlassung des Leiharbeitnehmers an den Entleiher von insgesamt bis zu drei (3) Monaten:  
EUR 3.000,00
  - Überlassung des Leiharbeitnehmer an den Entleiher von insgesamt bis zu sechs (6) Monaten:  
EUR 1.500,00
  - Überlassung des Leiharbeitnehmers an den Entleiher von insgesamt bis zu neun (9) Monaten:  
EUR 1.000,00
- jeweils zzgl. der gesetzlichen USt.
- 14.3 Nach einer Überlassungsdauer von mehr als neun (9) Monaten wird kein Vermittlungshonorar mehr berechnet.
- 14.4 Das jeweilige Vermittlungshonorar ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrags zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher.

## § 15 Geheimhaltung und Datenschutz

- 15.1 Die Parteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit wechselseitig bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere die Inhalte und Konditionen des Rahmenvertrags sowie der Einzelüberlassungsverträge, sowie als vertraulich gekennzeichnete Geschäftsangelegenheiten, vertraulich zu behandeln und gegenüber Dritten geheim zu halten. Die Geheimhaltungspflicht besteht nach dem Ende der Vertragsbeziehung für drei (3) Jahre fort.
- 15.2 Der Verleiher hat den Leiharbeitnehmer auf die Firmeninteressen des Entleihers zu verpflichten, soweit nicht berechnete Interessen des Verleihers entgegenstehen. Dies gilt insbesondere für die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer der Tätigkeit im Betrieb des Entleihers als auch nach deren Beendigung.
- 15.3 Unterlagen, Daten, Zeichnungen und Informationen, die die jeweils andere Partei erhält, darf diese nur im Rahmen des jeweiligen Vertragszwecks nutzen.

## § 16 Einhaltung des AGG

- 16.1 Der Verleiher sichert zu, dass der Leiharbeitnehmer nach § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz („AGG“) hinreichend geschult ist.
- 16.2 Der Entleiher stellt sicher, dass der Leiharbeitnehmer von ihm und seinen Mitarbeitern nach Maßgabe des AGG behandelt wird.
- 16.3 Im Falle eines Verstoßes durch den Entleiher oder seine Mitarbeiter gilt Folgendes:
- Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich über den Verstoß zu unterrichten.
  - Der Verleiher ist berechtigt, den Einzelüberlassungsvertrag hinsichtlich des betroffenen Leiharbeitnehmers fristlos zu kündigen; er ist nicht zur Stellung eines Ersatzes verpflichtet, Schäden auf Grund der vorzeitigen Beendigung hat der Entleiher zu ersetzen.
  - Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Ansprüchen des betroffenen Leiharbeitnehmers nach dem AGG frei.
  - Der Entleiher ersetzt dem Verleiher durch den vorzeitigen Abbruch des Vertrags entstandene Schäden.



## **§ 17 Sonstiges**

- 17.1 Sollte eine Bestimmung und/oder Änderungen bzw. Ergänzungen dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser AGB nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer Lücke.
- 17.2 Etwaige Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch den Verleiher.

## **§ 18 Anwendbares Recht, Gerichtsstand**

- 18.1 Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- 18.2 Soweit der Entleiher Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist oder seinen Sitz außerhalb Deutschlands hat, ist der Firmensitz des Verleihers in Düsseldorf ausschließlicher Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit dem jeweiligen Rahmenvertrag bzw. der Einzelüberlassungsverträge.