

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der VL- GdBR Arbeitnehmerüberlassung – mit evtl. anschließender Übernahme

## 1. Allgemeines

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

## 2. Vertragsabschluss

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

## 3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

3.1 Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Leiharbeiternehmer und dem Entleiher. VL-GdBR ist Arbeitgeber des Leiharbeiternehmers.

3.2 Für die Dauer des Einsatzes bei dem Entleiher obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Leiharbeiternehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit VL-GdBR vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Leiharbeiternehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei VL-GdBR.

## 4. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Entleihers/ Arbeitsschutzmaßnahmen

4.1 Der Entleiher übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Leiharbeiternehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt VL-GdBR insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Leiharbeiternehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

4.2 Der Entleiher wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeiternehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Entleiher den Leiharbeiternehmer vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Sofern Leiharbeiternehmer der VL-GdBR aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Entleihers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

4.3 Zur Wahrnehmung der dem Verleiher obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Entleiher VL-GdBR ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeiternehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

4.4 Sofern für die Beschäftigung der Leiharbeiternehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Entleiher diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Leiharbeiternehmer einzuholen und VL-GdBR die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

4.5 Der Entleiher wird VL-GdBR einen etwaigen Arbeitsunfall des entsandten Leiharbeiternehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Entleiher VL-GdBR einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit VL-GdBR den Unfallhergang untersuchen.

## 5. Zurückweisung/Austausch von Leiharbeiternehmern

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



5.2 Stellt der Entleiher innerhalb der ersten 4 Stunden fest, dass ein Leiharbeiternehmer von VL-GdBR nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu 4 Arbeitsstunden nicht berechnet.

5.3 Darüber hinaus ist VL-GdBR jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Entleiher überlassene Leiharbeiternehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Leiharbeiternehmer zu entsenden.

## 6. Leistungshindernisse/Rücktritt

6.1 VL-GdBR wird ganz oder zeitweise von ihrer Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Leiharbeiternehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch VL-GdBR schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Entleihers oder der VL-GdBR, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist VL-GdBR in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

6.2 Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Entleiher bekannt, dass die von VL-GdBR überlassenen Leiharbeiternehmer nicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Betrieb des Entleihers bestreikt wird.

6.3 Nimmt der Leiharbeiternehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Entleiher VL-GdBR unverzüglich unterrichten. VL-GdBR wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird VL-GdBR vom Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Entleiher, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Leiharbeiternehmer gegen VL-GdBR nicht zu.

## 7. Abrechnung

7.1 Bei sämtlichen von VL-GdBR angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. VL-GdBR wird dem Entleiher wöchentlich eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

7.2 Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen VL-GdBR zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

7.3 VL-GdBR nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Leiharbeiternehmer überlassenen und vom Entleiher wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Leiharbeiternehmers, die über die bei dem Entleiher geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird VL-GdBR Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass VL-GdBR Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Entleihers zurückgeht, ist VL-GdBR berechtigt, im Streitfalle eine tägliche Arbeitszeit des Leiharbeiternehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Entleiher bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Leiharbeiternehmers nachzuweisen.

7.4 Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von VL-GdBR erteilten Abrechnung bei dem Entleiher sofort – ohne Abzug - fällig und zahlbar.

7.5 Die von VL-GdBR entsandten Leiharbeiternehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von VL-GdBR erteilten Abrechnungen befugt.

7.6 Im Falle des Zahlungsverzuges des Entleiher ist VL-GdBR berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen.

## **8. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht / Abtretung**

8.1 Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen der VL-GdBR aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

8.2 Der Entleiher ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von VL-GdBR berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

## **9. Gewährleistung/Haftung**

9.1 VL-GdBR steht dafür ein, dass die überlassenen Arbeitnehmer allgemein für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet sind; VL-GdBR ist jedoch zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Arbeitnehmer, auf Ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet.

9.2 VL-GdBR, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Leiharbeiter anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Entleiher verursachte Schäden, es sei denn VL-GdBR, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung von VL-GdBR sowie ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungsstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet VL-GdBR darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

9.3 Der Entleiher verpflichtet sich, VL-GdBR von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeiter durch den Entleiher übertragenen Tätigkeiten geltend machen. VL-GdBR wird den Entleiher über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

## **10. Übernahme von Leiharbeitnehmern/Vermittlung/Provision**

10.1 Der Entleiher erkennt ausdrücklich an, dass das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien neben der Vereinbarung über die Überlassung von Leiharbeitnehmern eine Personalvermittlungsabrede für den Fall der Übernahme von Leiharbeitnehmern durch den Entleiher nach einer Überlassungsdauer von weniger als 6 Monaten enthält.

10.2 Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch VL-GdBR ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

10.3 Bei einer Übernahme des Leiharbeitnehmers innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Überlassungsvereinbarung wird ein Vermittlungshonorar fällig. Dies gilt sowohl für eine unmittelbare Übernahme des Leiharbeitnehmers in das Unternehmen des Entleiher als auch im Falle einer mittelbaren Übernahme in ein dem Entleiher verbundenes Unternehmen. Bei einer Übernahme nach sechs Monaten fällt keine Vermittlungsprovision an.

10.4 Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des Anstellungsvertrages zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher, spätestens jedoch mit Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers im Unternehmen des Entleiher fällig und nach Rechnungsstellung durch VL-GdBR zahlbar. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Nach Beginn der Überlassung 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 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

## **11. Vertragslaufzeit/Kündigung**

11.1 Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Leiharbeitnehmers ist der Entleiher

berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einem Arbeitstag zu kündigen, danach beläuft sich die Kündigungsfrist bei 5 Werktagen.

11.2 Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. VL-GdBR ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleiher beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder b) der Entleiher eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

11.3 Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber VL-GdBR ausgesprochen wird. Die durch VL-GdBR überlassenen Leiharbeiter sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

## **12. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel**

12.1 Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Die von VL-GdBR entsandten Leiharbeiter sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Entleiher zu vereinbaren.

12.2 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen VL-GdBR und dem Entleiher ist der Sitz von VL-GdBR, sofern der Entleiher Kaufmann ist. VL-GdBR kann ihre Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Entleiher geltend machen.

12.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen VL-GdBR und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

12.4 Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformereignis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung 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.

## **VL-GdBR**

**Personaldienstleistungen • Arbeitssicherheit • Werkverträge • Outsourcing**