

# Allgemeine Überlassungsbedingungen (AÜB) ab 01.04.2017

## zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag



### 1. Vertragsgegenstand

1.1. Der Verleiher stellt dem Entleiher auf Grundlage von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Überlassungsbedingungen (AÜB) zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Entleihers werden nur anerkannt, soweit sie mit den AÜB übereinstimmen oder vom Verleiher ausdrücklich schriftlich bestätigt sind.

1.2. Die vom Verleiher zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Entleiher beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter mit Ausnahme der Zeitzuweisung gem. Ziffer 9.1 nicht zur Entgegennahme von für den Verleiher bestimmten Schriftstücken befugt.

1.3. Während des Einsatzes beim Entleiher unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Entleiher und den Mitarbeitern nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstigen Absprachen können nur mit dem Verleiher getroffen werden.

### 2. Zurückweisung

2.1. Ist der Entleiher mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.

2.2. Der Entleiher kann darüber hinaus den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§626 BGB) berechtigen würde.

2.3 Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher unter Angabe der Gründe erfolgen.

### 3. Austausch des Mitarbeiter / Streik

3.1. In Fällen der Zurückweisung nach Ziffer 2.1 und 2.2 sowie bei unvorhergesehenem Ausfall des Mitarbeiters, z.B. infolge von Krankheit, ist der Verleiher berechtigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen personellen Ersatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Verleiher von seiner Leistungspflicht befreit.

3.2. Sollte der Betrieb des Entleihers unmittelbar von einem Streik betroffen sein, darf er keinen Leiharbeiter tätig werden lassen. Ist nur eine Betriebsabteilung von einem Streik erfasst, muss der Entleiher sicherstellen, dass Leiharbeiter keine Tätigkeiten bei ihm übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die sich nun im Arbeitskampf befinden.

3.4. Der Verleiher ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

### 4. Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

4.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Entleiher gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten-Hilfe“ gewährleistet sind.

4.2. Der Entleiher ist verpflichtet, den Mitarbeiter gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

ausreichend und angemessen zu unterweisen. Im Übrigen ist er verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

4.3. Der Entleiher ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall oder einen Beinaheunfall dem Verleiher sofort anzuzeigen und ihm alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. Alle etwaigen Arbeitsunfälle und bekannt gewordene Beinaheunfälle werden gemeinsam durch Verleiher und Entleiher untersucht.

4.4. Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Entleiher für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

### 5. Vergütung, Einsatzbezogener Zuschlag, Branchenzuschläge, sonstige Zuschläge; Equal Pay

5.1. Maßgeblich für die Abrechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Die Stundenverrechnungssätze berücksichtigen sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten einschließlich etwa zu zahlender Branchenzuschläge für die überlassenen Mitarbeiter. Die dort genannten Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Der Stundenverrechnungssatz basiert regelmäßig auf einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Diese kann aber z.B. in Abhängigkeit von der Arbeitszeitdauer oder dem Entleiherbedarf – niedriger oder höher angesetzt werden.

5.2. Der Stundenverrechnungssatz erhöht sich um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5 % bzw. 3%, wenn der Mitarbeiter 9 bzw. 12 Kalendermonate ununterbrochen beim Entleiher eingesetzt wird. Die Fälligkeitszeitpunkte der Erhöhung verschieben sich um die Unterbrechungszeiträume, wenn diese bis zu 3 Monate betragen. Länger als 3 Monate andauernde Unterbrechungszeiträume haben eine Neuberechnung der Fristen zur Folge. Der einsatzbezogene Zuschlag entfällt, soweit der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Branchenzuschlag hat (vgl. Ziffer 5.3.), der den einsatzbezogenen Zuschlag der Höhe nach übersteigt.

5.3. Soweit der Mitarbeiter einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, weil er in einen zuschlagspflichtigen Entleihbetrieb überlassen wird, erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze nach Maßgabe des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages erstmals nach 4 bzw. 6 Wochen des ununterbrochenen Einsatzes des Mitarbeiters im Kundenbetrieb. Weitere Erhöhungen greifen dann stufenweise nach ununterbrochenem Einsatz entsprechend des anzuwendenden Branchentarifvertrages.

5.4. Unterbrechungen des Einsatzes (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Entleiherbetrieb), die länger als 3 Monate dauern, haben zur Folge, dass ein bereits entstandener Anspruch auf den Branchenzuschlag erlischt und die Fristen zum Erwerb des Branchenzuschlagsanspruchs und damit eines entsprechend höheren Stundenverrechnungssatzes von neuem laufen. Unterbrechungszeiten, die während des laufenden Einsatzes infolge von Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen, Urlaub oder in die Einsatzzeit fallende Feiertage eintreten und eine Gesamtdauer von 3 Monaten unterschreiten, sind für den Fristenlauf unbeachtlich. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Entleiherbetrieb) zur Hemmung des Fristenlaufs, es sei denn die Unterbrechung erfolgte rechtsmissbräuchlich. Ist der Fristenlauf gehemmt, führt dies zu einer

# Allgemeine Überlassungsbedingungen (AÜB) ab 01.04.2017

## zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag



entsprechenden Verschiebung der regelmäßigen Fälligkeitszeitpunkte gemäß vorstehend Ziffer 5.3.

5.5. Der Verdienst des Mitarbeiters kann, sofern der Entleiher nachweist, dass die Vergütung des Mitarbeiters inklusive Branchenzuschlag das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleiherbetriebs übersteigt, auf das von ihm erklärte Vergleichsentgelt gedeckelt werden. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. Der Verleiher ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundenverrechnungssätze zu verlangen, sofern sich durch die Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts das Vergleichsentgelt verändert. Gleiches gilt, wenn eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters eine Anpassung des Vergleichsentgelts notwendig macht. Eine etwaige Preisvereinbarung ist dann entsprechend anzupassen.

5.6. Im Entleiherbetrieb geltende Besserstellungsvereinbarungen i.S.d. § 4 der Branchenzuschlagstarifverträge, die zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen wurden, können sich erhöhend auf den Stundenverrechnungssatz auswirken. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung.

5.7. Zur Ermittlung des konkreten Vergleichsentgelts treffen den Entleiher die unter Ziffer 7.1 genannten Informationspflichten.

5.8 Der Verleiher ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundenverrechnungssätze zu verlangen, sofern sich die Tariflöhne der Zeitarbeitsbranche erhöhen oder der Mitarbeiter aufgrund der tariflichen Vorschrift aus § 3 Entgeltgruppe 4 Absatz 2 Entgelttarifvertrag höherzugruppiert ist.

5.9. Wünscht der Entleiher Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer gesonderten vorherigen Absprache mit dem Verleiher. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge auf Grund des jeweils gültigen Stundenverrechnungssatzes berechnet:

- a) Mehrarbeit 25 % (Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit des Mitarbeiters um mehr als 15%)
- b) Nachtarbeit 25% (Arbeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr)
- c) Sonntagsarbeit 50 % (Arbeit an Sonntagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr)
- d) Feiertagsarbeit 100% (Arbeit an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr)

Beim Zusammentreffen von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen, wird nur der jeweils höchste Zuschlag berechnet

Die vorgenannten Prozentsätze reduzieren sich auf die im Entleiherbetrieb für die entsprechenden Zuschläge äquivalenten Werte, sofern im Entleiherbetrieb eine Regelung hierüber existiert. In Ermangelung einer solchen greifen die o.g. Prozentsätze. Sollte die betriebliche Zuschlagsregelung im Entleihbetrieb höhere Werte beinhalten, bleibt es bei den hier genannten Prozentsätzen. Es obliegt dem Entleiher, den Verleiher über eine etwaige Zuschlagsregelung seines Betriebes zu informieren.

5.10. Stehen dem überlassenen Mitarbeiter aufgrund § 8 AÜG nach neunmonatiger ununterbrochener Überlassung an den Entleiher Ansprüche auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (Equal Pay) zu, ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher rechtzeitig vor Fristablauf alle für die Ermittlung des Equal Pay-Anspruchs erforderlichen Entgeltbestandteile eines vergleichbaren Arbeitnehmers mitzuteilen. Soweit sich hiernach Mehrforderungen

des Mitarbeiters ergeben sollten, werden die Parteien Verhandlungen mit dem Ziel einer angemessenen Anpassung des Stundenverrechnungssatzes aufnehmen. Im Übrigen gilt nachstehend Ziffer 7.1 entsprechend.

### 6. Vermittlungsprovision

6.1. Bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Überlassung durch den Entleiher oder ein mit ihm nach § 18 AktG verbundenes Unternehmen steht dem Verleiher eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision ist nach dem Bruttomonatsgehalt, das der Mitarbeiter nach der Übernahme erzielt, wie folgt gestaffelt.

- bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision 2 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme vom vierten bis sechsten Monat beträgt die Provision 1,5 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme vom siebten bis neunten Monat beträgt die Provision 1 Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme vom zehnten bis zwölften Monat beträgt die Provision ein halbes Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keinen Provisionsansprüche mehr.

6.2. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Entleiher und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Verleiher dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Satz 1 und Satz 2 finden auch dann Anwendung, wenn das Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit einem dem Entleiher nach § 18 AktG verbundenen Unternehmen zustande kommt. Dem Entleiher steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

### 7. Informationspflichten des Entleihers

7.1. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher die für die Zuordnung des Entleiherbetriebes zu einer zuschlagspflichtigen Branche sowie die zur Ermittlung des dort fälligen Branchenzuschlags erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere verpflichtet sich der Entleiher, den Verleiher über Vereinbarungen im Kundenbetrieb i.S.v. Ziffer 5.7. zu informieren, die Leistungen für die Mitarbeiter vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungs-vertrag niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind auf dem in der Anlage zu den AÜB befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Entleiher ist bewusst, dass eine wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für den Verleiher haben kann. In diesem Fall kann der Verleiher trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Mitarbeitern an den Entleiher aussetzen. Das Recht des Verleihers bei Verstößen gegen die Informationspflichten seine Leistungen zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch des Verleihers gemäß Ziffer 8.4.

7.2. Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskampfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen.

# Allgemeine Überlassungsbedingungen (AÜB) ab 01.04.2017

## zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag



### 8. Haftung / Freistellung / Ersatz

8.1 Der Verleiher haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter 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 überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeit erheben.

8.2. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

8.3. Für alle sonstigen Schäden haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Letzteres gilt nicht für die Verletzung von Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsmäßige Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Entleiher regelmäßig vertrauen darf („Kardinalpflichten“) – wie zum Beispiel die sorgfältige Auswahl des zu überlassenden Mitarbeiters.

8.4. Sollte der Entleiher gegen seine Informationspflichten aus Ziffer 7 verstoßen, weil er diesen entweder nicht nachkommt, die von ihm gemachten Angaben nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sind oder teilt der Entleiher dem Verleiher Änderungen gemäß Ziffer 5.6. unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist der Verleiher aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Entleiher zum Ersatz sämtlicher dem Verleiher hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Sollte der Verstoß gegen die Informationspflicht dazu führen, dass dem Mitarbeiter Ansprüche gegenüber dem Verleiher entstehen, ist der Verleiher frei, darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der vom Verleiher zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

8.5. Hiervon unberührt bleiben sonstige Ansprüche des Verleihers auf Schadensersatz

### 9. Rechnungslegung / Zahlung

9.1. Rechnungen werden dem Entleiher wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Zeitaufzeichnungen des Mitarbeiters. Die Zeitaufzeichnungen werden dem Entleiher wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt. Die vom Verleiher erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

9.2. Gerät der Entleiher in Zahlungsverzug, so ist der Verleiher berechtigt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Entleiher den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Verleiher ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräfte zurückzuhalten.

### 10. Aufrechnung / Zurückbehaltung

10.1. Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber dem Verleiher aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es

sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

10.2. Der Entleiher darf Forderungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ohne Zustimmung des Verleihers an Dritte abtreten oder verpfänden.

### 11. Kündigung

11.1. Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden.

11.2. Macht der Verleiher in den Fällen der Ziffern 3.1 – 3.3. nicht von seinem Recht auf Austausch Gebrauch, kann der Vertrag beidseitig fristlos gekündigt werden.

11.3. Der Verleiher ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Entleiher im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 9.2. nicht nachkommt.

11.4. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Die überlassenen Mitarbeiter sind zur Entgegennahme der Kündigung nicht befugt.

### 12. Verschwiegenheit

Der Verleiher sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.

### 13. Schlussbestimmungen

13.1. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

13.2. Soweit der Entleiher Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten der Sitz des Verleihers.

13.3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AÜB unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Vereinbarung zu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.