Allgemeine Geschäftsbedingungen der cleo – Eine Marke der akut… Kompetente Lösungen GmbH
Zur Arbeitnehmerüberlassung – Stand 01.07.2025

1. Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten, wenn die Leistungen der **cleo – Eine Marke der akut… Kompetente Lösungen GmbH** (Verleiher) in der Arbeitnehmerüberlassung bestehen. Sie gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der **cleo – Eine Marke der akut… Kompetente Lösungen GmbH** (Verleiher) - nachfolgend **PD** genannt, und dem **AUFTRAGGEBER** (Entleiher) – nachfolgend **AG** genannt - unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Bezugnahme der vom Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. – bzw. dem Vorgänger: Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) – und der DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge wird gem. § 8 Abs. 4 AÜG vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment/Equal Pay) abgewichen. Damit entfällt die grundsätzliche Dokumentationsverpflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten in den ersten 9 bzw. 15 Monaten des Einsatzes, siehe § 8 Abs. 4 S. 1, 2, § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG.

1.3 Dem AG ist bekannt, dass – sofern keine Branchenzuschlagstarifverträge einschlägig sind – spätestens nach dem 9. Einsatzmonat zwingend eine Gleichstellung des überlassenen Arbeitnehmers hinsichtlich des Entgelts mit einem vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleihers zu erfolgen hat (§ 8 Abs. 1, 4 AÜG). Vor diesem Hintergrund besteht nach § 12 Abs. 1 S. 3 AÜG die Pflicht, im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag das Entgelt eines mit dem überlassenen Mitarbeiters vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleihers anzugeben (dazu: Ziffer 6.16).

2. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden).

2.2 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.

2.3 Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt dabei in jedem Fall vorübergehend gem. § 1 Abs. 1 S. 4 i.V.m. Abs. 1b AÜG. Der **AG** und **PD** stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Mitarbeiters nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.

3. Abrechnungsmodus

3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche dem AG wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorgelegt werden oder aufgrund eines digitalen Zeiterfassungssystems.

3.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden- einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten-, die ihm die Mitarbeiter des **PD** zur Verfügung standen, durch Unterschrift zu bestätigen. Können Stundennachweise am Einsatzort nicht dem AG zur Unterschrift vorgelegt werden, erfolgt die Unterzeichnung durch die Mitarbeiter des PD.

3.3 Einwände bezüglich von überlassenen Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber dem PD unter Angaben von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf der Frist gelten die bescheinigten Stunden als vom AG genehmigt. Der PD ist verpflichtet, den AG bei Übersendung auf die Frist und die Genehmigungswirkung bei Nichteinhaltung hinzuweisen. Gesetzliche Ansprüche des AG bleiben von der Genehmigungswirkung unberührt.

3.4 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise. Für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist ausschließlich das betriebliche Arbeitszeitmodell, in dem der überlassene Mitarbeiter beschäftigt ist, maßgebend unter Berücksichtigung der festgelegten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit.

3.5 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet. Die Vergütung erhöht sich um Umsatzsteuer in der sich aus dem Gesetz ergebenden Höhe, sofern Umsatzsteuer kraft Gesetzes anfällt.

3.6 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

Zuschläge für Überstunden werden bei Vollzeitbeschäftigten grundsätzlich für Stunden auf Grundlage der nachfolgenden Staffelung berechnet, die – ausgehend von einer Regelarbeitszeit von 35 Wochenstunden – über 40 Stunden in der Woche hinausgehen.

ab der 41. bis zur 45. Stunde	25 %
ab der 46. Stunde	50 %

Bei Teilzeitbeschäftigten ist ein Zuschlag für Überstunden in Höhe von 25 % pro Stunde zu zahlen, wenn die jeweilige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters um 14,29 % und mehr überschritten wird. Ab einer Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit des Mitarbeiters von 28,57 % und mehr, beträgt der Zuschlag für eine Überstunde 50 %.

Samstagszuschlag	25 %
Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr)	25 %
Sonntagsstunden	100 %
Feiertagsarbeiten	150 %

3.7 Der AG gewährleistet, dass der überlassene Mitarbeiter die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erreicht. Sollte der überlassene Mitarbeiter die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit aus einem Grunde, den der AG zu vertreten hat, nicht erreichen, hat PD das Recht, gegenüber dem AG auf Grundlage der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit abzurechnen.

3.8 Die Abrechnungen sind sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

4. Preisänderungsklausel/Informationspflicht

4.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes

Das Entgelt beruht auf dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechtigen den PD, den Beginn von Verhandlungen über eine neue Preisanpassung zu verlangen; Ziffer 4.3 bleibt hiervon unberührt.

4.2 Der AG verpflichtet sich, dem PD unverzüglich die Informationen zu liefern, die der PD zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Pflichten gegenüber dem Mitarbeiter benötigt, insbesondere ihn unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgelts zu informieren. Insoweit findet Ziffer 6.16 Anwendung.

4.3 Ist aufgrund der gesetzlich zwingenden Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ("Equal Pay") oder aufgrund einer etwaigen Geltendmachung der sog. Deckelung II durch den AG bei Anwendung eines Tarifvertrages über Branchenzuschläge eine Anpassung der Vergütung des überlassenen Mitarbeiters notwendig, ändert sich der dem AG vom PD in Rechnung gestellte Stundenverrechnungssatz im gleichen Umfang multipliziert mit dem Faktor 2,2 (d.h. steigt der Stundenlohn des Mitarbeiters um 2,50 EUR brutto, erhöht sich der zwischen den Parteien vereinbarte Stundenverrechnungssatz um 5,50 € zzgl. USt, soweit diese anfällt.). Der PD wird den AG in diesem Fall unverzüglich über den Umfang der Erhöhung seiner Kosten durch die gesetzlich zwingende Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes informieren und auf Verlangen den Umfang der Kostenerhöhung durch Vorlage geeigneter Unterlagen nachweisen.

5. Weisungsbefugnis des AG

5.1 Der **AG** ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

6. Pflichten des AG

6.1 Der **AG** ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der **AG** hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

6.2 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit und in dem unter Punkt 1. des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages genannten Einsatzbetrieb eingesetzt werden.

6.3 Die am Einsatzort notwendigen behördlichen und/oder andere Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

6.4 Eine Überlassung der überlassenen Mitarbeiter durch den AG an Dritte ist ausgeschlossen (Verbot der sog. Kettenüberlassung).

6.5 Arbeiten, bei denen die überlassenen Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem PD vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

6.6 Wenn und soweit durch Arbeitsschutzbestimmungen Arbeitgeber verpflichtet sind Zeitarbeitnehmer auf eine Infektion hin zu testen, testen zu lassen oder einen Test anzubieten, übernimmt der AG diese Verpflichtungen und alle Maßnahmen, die dazu erforderlich sind, einschließlich der Kosten in vollem Umfang für die Dauer der Überlassung.

6.7 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich der überlassenen Mitarbeiter zu gestatten.

6.8 Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die überlassenen Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen; der AG wird insbesondere den überlassenen Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.

6.9 Bei Einsatz der überlassenen Mitarbeiter beispielsweise in Contischicht-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeitfenstern oder branchenspezifisch umrissenen Sektoren ist der AG verpflichtet, dem PD die im Betrieb des AG für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme, mitzuteilen.
6.10 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu unterrichten.
6.11 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den überlassenen Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
6.12 Der AG verpflichtet sich, den PD unverzüglich darüber zu unterrichten, wenn und soweit ein von dem PD an den AG überlassener Mitarbeiter gegenüber dem AG eine Festhaltenserklärung nach § 9 AÜG abgegeben hat. Dabei wird der AG mindestens die Textform beachten und dem PD eine Ablichtung der entsprechenden Festhaltenserklärung überlassen sowie den Zeitpunkt des Zugangs selbiger bei dem AG mitteilen.
6.13 Der AG prüft und bestätigt gegenüber dem PD, dass der eingesetzte Mitarbeiter in den zurückliegenden 6 Monaten vor dessen Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen beschäftigt war. Sollte nach Vertragsschluss festgestellt werden, dass zwischen dem AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem überlassenen Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hat, ist der AG verpflichtet, den PD unverzüglich – mindestens in Textform – darüber zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die § 8 Abs. 3, 1 und § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.
6.14 Der AG verpflichtet sich, rechtzeitig vor dem Beginn des Einsatzes des von dem PD zu überlassenen Mitarbeiter zu überprüfen, ob dieser in den letzten drei Monaten vor dem Beginn des Einsatzes – ggf. auch von einem anderen Personaldienstleister – als Zeitarbeitnehmer bei dem AG eingesetzt worden ist, und den PD unverzüglich – mindestens in Textform - zu unterrichten, wenn dieser feststellt, dass entsprechende Voreinsatzzeiten abgeleistet worden sind. Entsprechende Voreinsatzzeiten haben Auswirkungen auf die Bestimmung der Höchstüberlassungsdauer (§ 1 Abs. 1 S. 4, Abs. 1b AÜG) und die zwingende Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Equal Pay nach § 8 Abs. 4 AÜG).
6.15 Sollte die Person des überlassenen Mitarbeiters zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bzw. des Beginns der Überlassung noch unbekannt sein, ist der jeweilige zu überlassende Mitarbeiter von dem AG und dem PD rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich, insbesondere unter Angabe von Vor- und Zuname und unter Bezugnahme auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, zu benennen (Konkretisierung gem. § 1 Abs. 1 S. 6 AÜG). Dies gilt auch für den Austausch von Mitarbeitern. Der AG verpflichtet sich, an der erforderlichen Konkretisierung mitzuwirken und vor dem Beginn der Überlassung die für die Konkretisierung erforderlichen Handlungen vorzunehmen und die dafür notwendigen Erklärungen abzugeben bzw. die von dem PD abgegebenen Erklärungen entgegenzunehmen. Dem AG ist bekannt, dass der PD die bei diesem eingesetzten Mitarbeiter im Einzelfall zur Abgabe und zum Empfang der erforderlichen Erklärungen bevollmächtigt, um eine ordnungsgemäße Konkretisierung des überlassenen Mitarbeiters vor dessen Einsatz (§ 1 Abs. 1 S. 6 AÜG) sicherzustellen. Der AG wird dem PD seinerseits Ansprechpartner nennen, die berechtigt sind, für den AG die in Zusammenhang mit der Konkretisierung erforderlichen Erklärungen abzugeben oder zu empfangen bzw. die dafür notwenigen Handlungen vorzunehmen. Die Parteien vereinbaren, dass die entsprechende Konkretisierung ausschließlich nach Maßgabe des in der Anlage beigefügten Musters erfolgen soll. Der überlassene Mitarbeiter wird sich durch die Vorlage einer Bevollmächtigung des PD bzw. einer entsprechenden Ablichtung davon hinreichend legitimieren.
6.16 Der AG verpflichtet sich, dem PD rechtzeitig, spätestens jedoch zu Beginn des 9. Überlassungsmonats sämtliche Angaben zu machen und Informationen zu verschaffen, die erforderlich sind, um die maßgebliche Überlassungshöchstdauer (§ 1 Abs. 1 S. 4, Abs. 1b AÜG) und deren Unterbrechung sowie die für einen zwingenden Equal Pay-Anspruch maßgebliche Einsatzdauer (§ 8 Abs. 4 AÜG) bestimmen zu können. Der AG wird dem PD die dafür erforderlichen Unterlagen vorlegen und entsprechende Ablichtungen übergeben sowie die Richtigkeit der Angaben schriftlich betätigen. Dies gilt im Übrigen auch für die notwendigen Informationen und erforderlichen Unterlagen, um das für den überlassenen Mitarbeiter maßgeblichen Vergleichsentgelt zu bestimmen, wenn und soweit § 8 Abs. 4 AÜG einschlägig ist (zwingendes Equal Pay); der AG verpflichtet sich insoweit, dem PD die zur Bestimmung des maßgeblichen Vergleichsentgelts repräsentative Abrechnungen von entsprechend vergleichbaren Arbeitnehmern in anonymisierter Form vorzulegen; der PD ist berechtigt, sich davon Ablichtungen zu fertigen.
6.17 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung bzw. des Einsatzes von Fremdpersonal in die Fleischwirtschaft gem. § 6a GSA-Fleisch zu.

7 Pflichten des PD
7.1 Der PD verpflichtet sich auf Verlangen des AG zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten überlassenen Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
7.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden von dem PD entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
7.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten fachlich nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.
7.4 Die Leistungspflicht des PD ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PD dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
7.5 Sollte der AG von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist der PD im Hinblick auf § 11 Abs. 5 S. 1 AÜG nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet; vielmehr ist eine Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, der AG legt dar, dass die Voraussetzungen der Ausnahmebestimmung in § 11 Abs. 5 S. 2 AÜG erfüllt sind. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen der höheren Gewalt.
7.6 Der PD verpflichtet die überlassenen Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.
7.7 Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und von dem PD geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den AG als Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

8 Personalvermittlung/ auch nach vorheriger Überlassung
8.1 Übernimmt der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den überlassenen Mitarbeiter aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in ein Beschäftigungsverhältnis, so gilt dies als Vermittlung. Dabei zählt jegliche Art der Beschäftigung (Honorarbasis, Anstellungsvertrag Minijob, befristet oder unbefristet o.ä.; dies gilt auch, wenn und soweit ein Arbeitsverhältnis zwischen dem AG und dem überlassenen Arbeitnehmer des PD aufgrund einer gesetzlichen Anordnung und damit ohne oder sogar gegen den Willen des AG entsteht. Für diese Vermittlung ist ein vom AG an den PD zu zahlendes Vermittlungshonorar gemäß nachstehender Tabelle geschuldet:
- Bei Übernahme nach Beginn des zweiten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des dritten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 27,5% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- Bei Übernahme nach Beginn des dritten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des vierten Monats seit der Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 25% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- Bei Übernahme nach Beginn des vierten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des fünften Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 22,5% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- Bei Übernahme nach Beginn des fünften Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des sechsten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 20% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- Bei Übernahme nach Beginn des sechsten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des siebten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 17,5% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- Bei Übernahme nach Beginn des siebten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des achten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 15% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- Bei Übernahme nach Beginn des achten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des neunten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 12,5% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- Bei Übernahme nach Beginn des neunten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des zehnten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 10% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- Bei Übernahme nach Beginn des zehnten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des elften Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 7,5% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;

- Bei Übernahme nach Beginn des elften Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des zwölften Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 5% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters.
Erfolgt die Übernahme später als 12 Monate seit Beginn der Überlassung, fällt kein Vermittlungshonorar an.
Das Vermittlungshonorar erhöht sich um Umsatzsteuer in der sich aus dem Gesetz ergebenden Höhe, wenn Umsatzsteuer kraft Gesetzes anfällt.
8.2 Jahresbruttoeinkommen im Sinne von Ziffer 8.1 ist das Jahresbruttoeinkommen des Mitarbeiters, das dieser bei dem AG nach Anstellung durch diesen im ersten Jahr seit Beginn dieser Anstellung verdient. In das Jahresbruttoeinkommen einzubeziehen sind alle Sonderzahlungen (z.B. Tantiemen, Provisionen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc.). Maßgebend ist die Vergütung, die der AG bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im ersten Beschäftigungsjahr zu zahlen beabsichtigt.
8.3 Stellt der PD dem AG absprachegemäß einen Kandidaten/Bewerber zum Zwecke des Abschlusses eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vor und übernimmt der AG diesen innerhalb von sechs Monaten seit Vorstellung des Bewerbers durch PD ohne vorherige Überlassung, steht PD gleichfalls ein Vermittlungshonorar zu, es sei denn, die Vorstellung des Mitarbeiters durch den PD war nicht ursächlich für seine Einstellung durch den AG. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar 30% des Jahresbruttoeinkommens (8.2). Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis mit dem Mitarbeiter binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Mitarbeiters an den AG begründet wird, es sei denn, die vorherige Überlassung war nicht ursächlich für die Einstellung des Mitarbeiters. In diesem Fall richtet sich das Vermittlungshonorar nach der in Ziff. 8.1 enthaltenen Staffel. Das Vermittlungshonorar erhöht sich um Umsatzsteuer in der sich aus dem Gesetz ergebenden Höhe, sofern Umsatzsteuer kraft Gesetzes anfällt.
Die vorstehende Bestimmung gilt auch, wenn der Mitarbeiter von einem dem AG nahestehenden Unternehmen, z.B. eine Holdinggesellschaft, eine Tochter-, Schwester- oder sonstige Konzerngesellschaft, eine Beteiligungsgesellschaft oder andere nahestehende Unternehmen, z.B. Unternehmen mit identischen Mehrheitsgesellschaften, eingestellt wird (insbes. bei verbundenen Unternehmen).

9 Haftung

Haftung des PD

9.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung des PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.
9.2 Die Haftung des PD auf Schadensersatz ist, soweit es dabei auf Verschulden oder Vertretenmüssen ankommt, nach Maßgabe des Nachstehenden beschränkt. Der PD haftet auf Schadensersatz aus verschuldensabhängiger Haftung bzw. Haftung, die von Vertretenmüssen abhängig ist, gleich aus welchem Rechtsgrund, nur,
a) wenn der PD, seine gesetzlichen Vertreter oder seine Erfüllungsgehilfen vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben,
b) wenn der PD Garantien abgegeben hat, für die Erfüllung dieser Garantien im vereinbarten Umfange,
c) im Falle der Verletzung des Lebens, des Körpers und/oder der Gesundheit,
d) bei der einfach fahrlässigen Verletzung vertragswesentlicher Pflichten. Vertragswesentliche Pflichten im Sinne dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der AG regelmäßig vertrauen darf. Bei der einfach fahrlässigen Verletzung vertragswesentlicher Pflichten ist die Schadensersatzhaftung des PD der Höhe nach begrenzt auf den Ersatz des vorhersehbaren und des vertragstypischen Schadens.
9.3 Eine Beweislastumkehr zum Nachteil des AG ist mit den Buchstaben a) bis d) nicht verbunden.
9.4 Weitergehende gesetzliche oder vertragliche Haftungsbeschränkungen oder weitergehende Haftungsbeschränkungen in diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen bleiben unberührt.
9.5 Für die Haftung des PD aufgrund von verschuldensabhängiger Haftung für die Verletzung der ihm obliegenden Pflichten ist unbeschränkt, wenn dem PD Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit zur Last fällt sowie im Falle der Schadensersatzpflicht wegen der Verletzung von Leib, Leben und/oder Gesundheit. In allen anderen Fällen ist die Haftung der Höhe nach beschränkt auf den vertragstypischen und voraussehbaren Schaden. Die vorstehende Haftungsbegrenzung gilt entsprechend zugunsten der Erfüllungsgehilfen des PD.
9.6 Berühmen Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, dem PD und den überlassenen Mitarbeiter von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist oder der AG kraft Gesetzes im Innenverhältnis allein haftet.

Haftung des AG

9.7 Wird in Folge von falschen, unvollständigen, verspätet übermittelten und/oder fehlenden Informationen (z.B. Informationen zum Vergleichsentgelt) des AG der überlassene Mitarbeiter wirtschaftlich benachteiligt, so wird der PD dies nach Erhalt der richtigen, vollständigen und/oder bislang fehlenden Informationen korrigieren und etwaige Nachforderungsansprüche des überlassenen Mitarbeiters und/oder sonstiger anspruchsberechtigter Dritter, insbesondere Sozialversicherungsträger und Finanzbehörden, ausgleichen. Der PD hat hierbei das Recht, unabhängig von geltenden Ausschlussfristen einen Ausgleich für alle den überlassenen Mitarbeiter und/oder sonstige anspruchsberechtigte Dritte betreffenden Ansprüche zu leisten, soweit die betreffenden Ansprüche noch nicht gesetzlich verjährt sind. Der AG wird dem PD die auf diese Forderungen an den überlassenen Mitarbeiter oder sonstige anspruchsberechtigte Dritte geleisteten Zahlungen in Höhe des Bruttoentgelts (einschließlich darauf zu leistender Sozialversicherungsbeiträge und etwaige Steuern) erstatten.
9.8 Der AG verpflichtet sich zudem, den PD von den Verpflichtungen und Forderungen freizustellen, die aus der unterbliebenen, fehlerhaften, verspäteten und/oder unvollständigen Angaben des AG hinsichtlich der korrekten Bestimmung der Höchstüberlassungsdauer und deren Unterbrechung bzw. der Einsatzdauer nach § 8 Abs. 4 AÜG und deren Unterbrechung sowie der ordnungsgemäßen Bestimmung eines zwingenden Equal Pay (Ziffer 6.16) im Verhältnis zu Dritten, insbesondere zum Mitarbeiter, entstanden sind. Etwaige Schäden, die dem PD aus einer verschuldeten Pflichtverletzung des AG in diesem Zusammenhang erwachsen sind (Ziffer 6.11), sind von dem AG zu ersetzen.

10 Kündigung

10.1 Auch vor einem vorgesehenen Endtermin kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag von beiden Seiten innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden, sofern nicht eine vorzeitige Kündigung ausgeschlossen werden soll. Die Kündigung kann in Textform erfolgen. Eine Abmeldung gilt als Kündigung. Unterschreitet der AG bei seiner Kündigung die oben geregelte Kündigungsfrist, wird das frühere Enddatum gleichwohl wirksam, wenn PD nicht unverzüglich widerspricht.

10.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

11 Schlussbestimmungen, –Aufrechnung, Gerichtsstand, Geheimhaltung, Datenschutz

11.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere die Inhalte und Konditionen des Vertrages, sowie als vertraulich gekennzeichnete Geschäftsangelegenheiten, vertraulich zu behandeln und gegenüber Dritten geheim zu halten. Als Dritte in diesem Sinne gelten nicht Unternehmen der jeweiligen Konzerngruppe. Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber, personenbezogene Daten der überlassenen Mitarbeiter schriftlich, mündlich oder in anderer Art und Weise zugänglich zu machen
11.2 Der PD und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz und die DSGVO in ihrer jeweiligen Fassung.
11.3 Die Einrede des nichterfüllten Vertrages (§ 320 BGB) steht dem AG bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen uneingeschränkt zu. Im Übrigen gilt für Zurückbehaltungsrechte:
Dem AG steht ein Zurückbehaltungsrecht nur zu, wenn und soweit die von ihm geltend gemachten Ansprüche unstreitig, rechtskräftig festgestellt oder entscheidungsreif sind. Der PD ist berechtigt, Zurückbehaltungsrechte durch Sicherheitsleistung abzuwenden, die auch durch Bankbürgschaft erbracht werden kann. Die Sicherheit gilt spätestens dann als geleistet, wenn der AG mit der Annahme der Sicherheit in Annahmeverzug gerät.

Gegen Forderungen des PD kann der AG nur mit unbestrittenen, rechtskräftig festgestellten oder entscheidungsreifen Forderungen aufrechnen. Beruht die Gegenforderung des AG auf einer Forderung, für die die Einrede des nichterfüllten Vertrages (§ 320 BGB) geltend gemacht werden könnte, würde sie nicht in Geld bestehen oder auf einem Anspruch des AG, für den ein solches Recht hätte geltend gemacht werden können, bevor der Anspruch in Geld übergegangen ist, gilt die vorstehende Aufrechnungsbeschränkung nicht.
11.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist: **Hildesheim**

Wir haben einen Factoringvertrag mit der Valuta Factoringgesellschaft mbH geschlossen. Aufgrund dieses Factoringvertrages sind unsere sämtlichen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen im Voraus an die Valuta Factoringgesellschaft mbH abgetreten (sofern nicht ausnahmsweise eine Vorausabtretung an Eigentumsvorbehaltslieferanten vorliegt). Somit sind alle Zahlungen mit befreiender Wirkung nur auf das Konto der Valuta Factoring GmbH, IBAN DE28 4765 0130 0046 1386 57
BIC: WELADE3LXXX zu leisten.