

## Allgemeine Geschäftsbedingungen zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag der BBZ Arbeit GmbH

### § 1. Behördliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

Der Verleiher verfügt über die unbefristete Überlassungserlaubnis gem. § 1 Abs. 1 AÜG ab 11.01.2003 von der BA Regionaldirektion Bayern, 90328 Nürnberg, ab 01.07.2012: Agentur für Arbeit Nürnberg, Richard-Wagner-Platz 5, 90443 Nürnberg.  
Über einen Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wird der Entleiher informiert.

### § 2. Gültigkeit der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Für sämtliche vom Verleiher im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Entleihers, die vom Verleiher nicht ausdrücklich anerkannt werden, gelten für den Verleiher als unverbindlich, auch wenn diesen nicht ausdrücklich widersprochen wird.

### § 3. Gegenstand / Mindestlöhne nach AEntG/ Bauhauptgewerbeverbot / Kettenverleih

- (1) Der Verleiher verpflichtet sich, dem Betrieb des Entleihers am vereinbarten Einsatzort auf Anforderung Mitarbeiter gem. AÜG zu überlassen. Der Verleiher überlässt nur Mitarbeiter, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher stehen (kein Kettenverleih).
- (2) Der Einsatz in einem anderen als dem in Abs. 1 benannten Betrieb des Entleihers, der Austausch von Mitarbeitern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Verleihers. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Mitarbeiter im Ausland eingesetzt werden soll.
- (3) Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Entleiher dem Verleiher eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Mitarbeiter umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Kostenverrechnungssatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt oder wenn ein Branchenzuschlag zum Tragen kommt.
- (4) Sofern der Verleiher dem Entleiher Mitarbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Entleiher, dass im Entleihbetrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher über jegliche Änderung unverzüglich zu informieren.
- (5) Der Entleiher sichert zu, dass er Mitarbeiter weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
- (6) Der Entleiher verpflichtet sich, Mitarbeiter entsprechend des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages § 3 abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen. Der Entleiher hat den Verleiher unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Mitarbeiter nicht im genannten Umfang einsetzen kann.

### § 4 Einbeziehung des iGZ-DGB-Tarifwerkes / Rückentleih / vorherige Einsätze

- (1) Der Verleiher erklärt, dass die Arbeitsverträge mit seinen Mitarbeitern den Vorgaben des iGZ-DGB-Tarifwerkes einschl. der Branchenzuschlagstarifverträge entsprechen.
- (2) Der Verleiher ist Mitglied des Interessenverbandes Dt. Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- (3) Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen des AÜV eingesetzter Mitarbeiter in den letzten 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.
- (4) Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen des AÜV eingesetzter Mitarbeiter in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Entleiher tätig war. Andernfalls informiert der Entleiher den Verleiher über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer nach § 6 berücksichtigt.

### § 5 Branchenzugehörigkeit / Gemeinschaftseinrichtung

- (1) Der Entleiher erklärt, nachdem die Branchenzugehörigkeit mithilfe eines vom Verleiher vorgelegten Fragebogens bestimmt wurde, ob der Betrieb des Entleihers gegenwärtig einem Branchenzuschlagstarifvertrag BZ unterliegt.
- (2) Der Entleiher teilt dem Verleiher mit, ob er den Mitarbeitern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Entleiher den Vermittler unverzüglich.

### § 6 Überlassungshöchstdauer / Überlassungsbedingungen / Konkretisierung / Preisanpassung

- (1) Der Entleiher hat dem Verleiher mitgeteilt, ob in dem benannten Entleihbetrieb eine abweichende Überlassungshöchstdauer gilt. Ein entsprechend geltender Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung hat der Entleiher dem Verleiher vorzulegen.
- (2) Überlassungsbedingungen (Anzahl und Namen der Mitarbeiter, Qualifikation, Tätigkeit, betriebliche Arbeitszeit, Überlassungsvergütung etc.) sind im AÜV enthalten.
- (3) Der zu überlassende Mitarbeiter ist rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich unter Angabe der Sozialversicherungsnummer zu benennen (Konkretisierung). Dies gilt auch für den Austausch von Mitarbeitern.
- (4) Ansprechpartner des Verleihers und des Entleihers sind im AÜV benannt.
- (5) Die Überlassungsvergütung richtet sich nach der tatsächlichen Arbeitszeit des eingesetzten Mitarbeiters, mindestens aber nach der genannten betrieblichen Arbeitszeit des Entleihers.
- (6) Es werden folgende Zuschläge vereinbart: Mehrarbeit: 25%, Nacharbeit: 25% (22.00 bis 6.00 Uhr), Sonntag: 50% (0.00 Uhr bis 24.00 Uhr), Feiertag: 100% (0.00 Uhr bis 24.00 Uhr)
- (7) Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regelarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Entleihers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Mitarbeiter aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerkes abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen gelten, legen die Vertragsparteien diese ebenfalls zugrunde. Im Falle vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Entleihers, wenn jedenfalls ein voller Zyklus durchlaufen wird. Basis für die Zuschlagsberechnung ist die jeweils vereinbarte Überlassungsvergütung.
- (7) Der Verleiher ist berechtigt, die Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

### § 7 Fälligkeit und Verzug

- (1) Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Entleiher gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung bezahlt ist (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
- (2) Befindet sich der Entleiher (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Entleiher auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Verleiher steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

### § 8 Abrechnung

- (1) Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Arbeitsstunden sind durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, welche wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Entleihers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Eventuell vorgegebene Instrumente (elektronische Zeiterfassung) durch den Entleiher sind wöchentlich an den Verleiher zu übermitteln.

**BBZ Arbeit GmbH, Halderstraße 16, 86150 Augsburg**  
Tel: +49 (0) 821 - 21737-22/23, Fax: +49 (0) 821 - 21737-20  
E-Mail: info@bbz-arbeit.de, Web: www.bbz-arbeit.de  
Geschäftsführer:  
Wolfgang Grunert, Maria Klingelstein, Markus Tomasek  
Gerichtsstand: Augsburg, HRB 19 586

Steuernummer: 103/122/20542  
Stadtparkasse Augsburg  
IBAN: DE83 7205 0000 0240 8447 46  
BIC: AUGSDE77xxx  
Augusta-Bank eG, Raiffeisen-Volksbank  
IBAN: DE15 7209 0000 0002 1060 60  
BIC: GENODEF1AUB



- (2) Der Entleiher ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsweise zu ermöglichen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
- (3) Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Entleiher berechtigt. Zahlungen an den Mitarbeiter haben keine Erfüllungswirkung.

## **§ 9 Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik**

- (1) Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Mitarbeiter über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Entleihers weist er die Qualifikation nach. Die Bedarfsmeldung seitens des Entleihers erfolgt schriftlich und gilt als Vertragsgegenstand des AÜV.
  - (2) Der Verleiher verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignete Mitarbeiter auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Verleiher, nur solche Mitarbeiter auszuwählen und dem Entleiher zu überlassen, die diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
  - (3) Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Mitarbeiter, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Entleihers sind vom Verleiher entsprechende Nachweise vorzulegen.
  - (4) Der Verleiher ist berechtigt, bei dem Entleiher eingesetzte Mitarbeiter jederzeit gegen andere Mitarbeiter auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Entleiher ist hierüber spätestens einen Tag vorher zu informieren.
  - (5) Der Entleiher hat einen Anspruch auf Austausch des Mitarbeiters, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Verleiher auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB). Ist der Entleiher der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im Sinne dieses Absatzes vor und will er deswegen den Einsatz des betreffenden Mitarbeiters beenden, so hat er den Verleiher hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.
  - (6) Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Mitarbeiter des Verleihers in dem Betrieb tätig werden lassen. Auch gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Mitarbeiter.
- Der Mitarbeiter wird im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsstellen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Mitarbeiter des Verleihers eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht.
- Der Verleiher ist insoweit nicht verpflichtet, Mitarbeiter zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

## **§ 10 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz**

- (1) Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vom Entleiher mitzuteilen und werden vom Verleiher durchgeführt. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Entleiher dies dem Verleiher schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Entleiher zuständigen Werksarzt oder von einem vom Verleiher beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Verleihers durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.
- (2) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.
- (3) Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Verleiher meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger VBG.
- (4) Der Verleiher hat seine Mitarbeiter über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Entleiher hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Mitarbeiter eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und dem Vermittler unmittelbar in Kopie auszuhändigen.
- (5) Der Entleiher sichert zu, die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Eine Beschäftigung über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Verleiher. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Entleihers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist.
- (6) Im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit übermittelt der Entleiher dem Verleiher einen Nachweis als Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit.

## **§ 11 Haftung / Aufrechnung / Abtretung / Weitergabe von Daten an Dritte**

- (1) Da der Mitarbeiter unter Leitung und Aufsicht des Entleihers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
- (2) Die Haftung des Verleihers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit ist beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere Fälle im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Verleiher nicht für Arbeitsergebnisse seiner Mitarbeiter oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Entleiher durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Mitarbeiter entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- (3) Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die dem Verleiher aus einer Verletzung des Entleihers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.
- (4) Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Verleihers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Entleiher ist nicht berechtigt, Forderungen des Verleihers an einen Dritten abzutreten.

## **§ 12 Dauer des Vertrages / Kündigung**

- (1) Die Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ist jeweils in den Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen vereinbart.
- (2) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann ordentlich nach Maßgabe des § 621 BGB gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung nach § 314 BGB ohne Einhaltung einer Frist ist davon unberührt.
- (3) Kündigungen bedürfen in jedem Falle der Textform.

## **§ 13 Gerichtsstand**

Gerichtsstand im Zusammenhang mit diesem Vertrag ist der Hauptsitz des Verleihers.

## **§ 15 Schriftform / Vertretung / Salvatorische Klausel**

- (1) Für jeden Auftrag muss gemäß § 12 AÜG zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ein schriftlicher Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu Grund liegen (§ 126 BGB). Dieser ist von beiden Vertragsparteien vor der Überlassung zu unterzeichnen.
- (2) Die Bedarfsmeldung gilt als Bestandteil des AÜV, mit der Unterschrift von beiden Parteien, wobei die elektronische Form Gültigkeit hat. Auch Änderungen und / oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Anstelle der Schriftform hat auch die elektronische Form (§ 126a BGB) Gültigkeit.
- (3) Die mit dem Zusatz „Personaldisponent“ zeichnenden Angestellten des Verleihers sind zum Abschluss von AÜVs befugt.
- (4) Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

**BBZ Arbeit GmbH, Halderstraße 16, 86150 Augsburg**  
 Tel: +49 (0) 821 - 21737-22/23, Fax: +49 (0) 821 - 21737-20  
 E-Mail: info@bbz-arbeit.de, Web: www.bbz-arbeit.de  
 Geschäftsführer:  
 Wolfgang Grunert, Maria Klingelstein, Markus Tomasek  
 Gerichtsstand: Augsburg, HRB 19 586

Steuernummer: 103/122/20542  
 Stadtparkasse Augsburg  
 IBAN: DE83 7205 0000 0240 8447 46  
 BIC: AUGSDE77xxx  
 Augusta-Bank eG, Raiffeisen-Volksbank  
 IBAN: DE15 7209 0000 0002 1060 60  
 BIC: GENODEF1AUB

