

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

### 1. Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

- 1.1 *NeckarPersonal* erklärt, im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu sein, zuletzt erteilt von der Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Baden Württemberg am 22.12.2009. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden. *NeckarPersonal* verpflichtet sich, die Erlaubnis auf Verlangen des Entleiher vorzulegen.
- 1.2 *NeckarPersonal* wird den Entleiher unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 Arbeitnehmer-überlassungsgesetz (AÜG) informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.

### 2. Arbeitnehmerüberlassung

- 2.1 Dem Entleiher obliegen vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften.  
Der Entleiher übernimmt die Verpflichtung, den Leiharbeiter nur innerhalb der gesetzlich zulässigen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes zu beschäftigen. Soweit eine längere Beschäftigungszeit nur mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes zulässig ist, hat der Entleiher eine solche Genehmigung zu erwirken.
- 2.2 Der Entleiher stellt den witterungsunabhängigen Arbeitsplatz sicher. Bei Schlechtwetter ist eine fristlose Vertragskündigung nicht möglich.
- 2.3 Die Leiharbeiter haben sich gegenüber *NeckarPersonal* vertraglich zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten der Entleiher verpflichtet.
- 2.4 Eine Kündigung des Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber *NeckarPersonal* ausgesprochen wird; sie ist unwirksam, wenn sie nur dem Leiharbeiter mitgeteilt wird.
- 2.5 Die Höhe der Vergütung die der Entleiher zu zahlen hat, richtet sich ausschließlich nach den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarungen, unabhängig von der Vereinbarung zwischen *NeckarPersonal* und dem Leiharbeiter.  
Grundlage für die Berechnung von Fahrzeit, Auslösung und des Fahrgeldes ist die Entfernung zwischen dem Geschäftssitz von *NeckarPersonal* gemäß Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Einsatzort, nicht die Wohnung des Leiharbeiters.
- 2.6 Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Mehrarbeit sind die über täglich 8 Stunden hinaus geleisteten Arbeitsstunden, soweit es sich nicht um Vorarbeit handelt. Wird innerhalb einer Arbeitswoche an weniger als 5 Tagen gearbeitet oder befindet sich in der Arbeitswoche ein gesetzlicher Feiertag, wird die Überstundenberechnung auf Tagesbasis umgestellt. Es gilt dann ab 8 Stunden 25% und ab 9 Stunden 50%. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils Höchste zu zahlen.
- 2.7 Wenn dem Entleiher die Leistungen eines Leiharbeiters nicht genügen und er *NeckarPersonal* während der ersten 4 Stunden nach Arbeitsantritt des Leiharbeiters davon unterrichtet, wird ihm *NeckarPersonal* im Rahmen der ihr gegebenen Möglichkeiten eine Ersatzkraft stellen.
- 2.8 Die Haftung von *NeckarPersonal* für das Handeln der Leiharbeiter wird ausgeschlossen; desgleichen haftet *NeckarPersonal* nicht für leichte Fahrlässigkeit bei der Auswahl des Leiharbeiters.  
Der Entleiher darf den Leiharbeiter nicht mit Geld- oder Wertpapierangelegenheiten und sonstigen Wertgegenständen betrauen. Geschieht dies dennoch, liegt die Haftung ausschließlich bei dem Entleiher.  
Der Entleiher kann gegen *NeckarPersonal* keine Ansprüche auf Ersatz eines unmittelbaren oder mittelbaren Schadens, gleich aus welchem Rechtsgrund, geltend machen.
- 2.9 Beanstandungen jeglicher Art sind sofort nach Feststellung, spätestens binnen 7 Tagen nach der Entstehung des die Beanstandung begründenden Umstandes, schriftlich vorzubringen. Beanstandungen, die später eingehen, sind ausgeschlossen.  
Im Falle rechtzeitiger und berechtigter Beanstandung ist eine etwaige Haftung von *NeckarPersonal* auf Nachbesserung als solche unter Ausschluss aller sonstigen Ansprüche, namentlich solcher auf Schadensersatz, beschränkt.
- 2.10 Die Leiharbeiter sind zum Inkasso nicht berechtigt.
- 2.11 Befindet sich der Entleiher mit der Bezahlung der Rechnungen von *NeckarPersonal* in Verzug oder bestehen begründete Zweifel an dessen Bonität, so ist *NeckarPersonal* berechtigt, den Auftrag fristlos zu kündigen und die Leiharbeiter sofort abzuziehen.

### 3. Fälligkeit und Verzug

- 3.1 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 auf dem Geschäftskonto von *NeckarPersonal* eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

3.2 Befindet sich der Entleiher (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Arbeitsleistung der Entleiher auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. NeckarPersonal steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

#### 4. Abrechnung

4.1 Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag unter § 1 Abs. 2 aufgeführten Mindest-Arbeitszeit-Stunden abzurechnen sind. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenen Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Entleihers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind.

Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Entleiher vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitcheck / elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.

4.2 Der Entleiher ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausfüllung der Stundenzettel zu ermöglichen.

4.3 Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein.

4.4 Der Zeitarbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Entleiher berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

#### 5. Personalauswahl / Personaleinsatz / Auftragsende / Streik

5.1 Die Personalauswahl erfolgt durch *NeckarPersonal* auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.

5.2 *NeckarPersonal* verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der *NeckarPersonal*, nur solches Personal auszuwählen und dem Entleiher zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.

5.3 *NeckarPersonal* stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, 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 von *NeckarPersonal* entsprechende Nachweise vorzulegen.

5.4 *NeckarPersonal* ist berechtigt, bei dem Entleiher eingesetzte Mitarbeiter jederzeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Entleiher ist hierüber 2 Arbeitstage vorher zu informieren.

5.5 Der Entleiher hat einen Anspruch auf Austausch des Zeitarbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Entleiher 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 Arbeitnehmers beenden, so hat er *NeckarPersonal* hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

5.6 Die Abmeldung des Mitarbeiters kann von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zum Wochenende schriftlich per Post, per Telefax oder per e-mail erfolgen.

5.7 Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. *NeckarPersonal* ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer 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 *NeckarPersonal* unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

## 6. Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz

- 6.1 Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Entleiher nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Entleiher dies NeckarPersonal schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Entleiher zuständigen Werkarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist. Von einem von *NeckarPersonal* beauftragten Betriebsarzt durchgeführt. Eine abweichende Kostenregelung kann vereinbart werden.
- 6.2 Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird *NeckarPersonal* während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.
- 6.3 Der Entleiher verpflichtet sich, NeckarPersonal einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. *NeckarPersonal* meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- 6.4 *NeckarPersonal* hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und –hinweise zu informieren und zu belehren. Der Entleiher hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und *NeckarPersonal* auf Wunsch in Kopie auszuhändigen.
- 6.5 Der Entleiher setzt die Arbeitnehmer von *NeckarPersonal* nur für Tätigkeiten ein, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Der Entleiher haftet gegenüber *NeckarPersonal* für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass die Arbeitnehmer außerhalb des vereinbarten Einsatzbereichs eingesetzt werden.
- 6.6 Der Entleiher sichert zu, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umgesetzt werden. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit NeckarPersonal. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages des Entleihers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist.
- 6.7 Im Falle von Sonn- und Feiertagsarbeit stellt der Entleiher NeckarPersonal einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

## 7. Haftung / Aufrechnung

- 7.1 Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Entleihers seine Tätigkeit ausübt, haftet *NeckarPersonal* nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher stellt *NeckarPersonal* von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
- 7.2 Im Übrigen ist die Haftung von *NeckarPersonal* sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit 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 Fall des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet *NeckarPersonal* nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Entleiher durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet *NeckarPersonal* darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- 7.3 Der Entleiher stellt *NeckarPersonal* von allen Forderungen frei, die NeckarPersonal aus einer Verletzung des Entleihers der sich aus Arbeitnehmerüberlassungsverträgen ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.
- 7.4 Der Entleiher ist nicht berechtigt, Forderungen gegenüber *NeckarPersonal* 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 Personaldienstleisters an einen Dritten abzutreten.
- 7.5 Der Entleiher verpflichtet sich, Seitens *NeckarPersonal* übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis von NeckarPersonal an Dritte weiterzuleiten.

## 8. Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision

- 8.1 Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer von NeckarPersonal ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

- 8.2 Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch NeckarPersonal ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 8.3 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- 8.4 Der Entleiher ist verpflichtet, *NeckarPersonal* mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall *NeckarPersonal* Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- 8.5 In den in den Absätzen 8.1 und 8.2 genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an *NeckarPersonal* zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung und bei einer Übernahme innerhalb der ersten sechs Monate der Überlassung das 200-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung das 150-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes, bei einer Übernahme innerhalb des 13. bis 15. Monats nach Beginn der Überlassung das 100-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes, bei einer Übernahme innerhalb des 16. bis 18. Monats nach Beginn der Überlassung das 50-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes. Die Vermittlungsprovision bezieht sich jeweils auf den in im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannte Überlassungsvergütung pro Arbeitsstunde. Ab dem 19. Monat ist eine kostenlose Übernahme nach Rücksprache möglich.
- 8.6 Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.
- 8.7 Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt der Überlassungsvergütung pro Stunde das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- 8.8 Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle einer Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher.

## **9. Datenschutzregelungen / Verschwiegenheitsvereinbarung**

- 9.1 Der Entleiher verpflichtet sich, alle im Rahmen des zwischen ihm und *NeckarPersonal* abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags erhaltenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Zeitarbeitnehmer streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über interne Vorgänge und Abläufe von *NeckarPersonal*. Hiervon ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.
- 9.2 Der Entleiher stellt die Einhaltung der Verpflichtung sicher und garantiert, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Er trifft diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen er besonders sensible Informationen über sein eigenes Unternehmen schützt. Er verpflichtet sich, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen.
- 9.3 Der Entleiher garantiert zudem die Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze.
- 9.4 Diese Verschwiegenheitsvereinbarung wirkt auch nach Beendigung des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags fort. Der Entleiher verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen. Von *NeckarPersonal* erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

## **10. Allgemeine Vereinbarungen**

- 10.1 *NeckarPersonal* weist darauf hin, dass alle notwendigen Daten EDV-mäßig erfasst und nur an gesetzlich Auskunftsberechtigte weitergegeben werden.
- 10.2 Als Gerichtsstand wird im Verhältnis zu Entleihern, die Vollkaufleute sind, Böblingen vereinbart.
- 10.3 Für Entleiher die nicht Vollkaufleute sind, wird Böblingen – der Sitz der *NeckarPersonal* GbR. – als Gerichtsstand ausschließlich und ausdrücklich für das Mahnverfahren vereinbart.
- 10.4 Mit Inkrafttreten dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen zum 25.05.2018 verlieren alle vorherigen allgemeinen Geschäftsbedingungen von *NeckarPersonal* ihre Gültigkeit