

## Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

### 1. Allgemeines

- 1.1. Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der EGB Dienstleistung GmbH nachfolgend AUFTRAGNEHMER (**AN**) genannt, und dem AUFTRAGGEBER (**AG**), unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen. Allgemeine Geschäftsbedingungen des AG's sind, auch wenn der AN diesen Allgemeinen Bedingungen nicht ausdrücklich widerspricht, nur dann wirksam, wenn der Auftragnehmer sich mit ihnen schriftlich einverstanden erklärt hat.
- 1.2. Aufgrund der einzelvertraglichen In Bezugnahme der vom Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe § 8 (AÜG).
- 1.3. Der AG bestätigt gegenüber dem AN, dass die namentlich genannten Mitarbeiter in den zurückliegenden sechs Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch mit einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren.
- 1.4. Sollte festgestellt werden, dass zwischen AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der o.g. 6-Monatsfrist bestanden hatte, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den AN zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die § 9 Abs. 1 Nr. 2 und § 12 Abs. 1 AÜG.
- 1.5. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.
- 1.6. Ziffern 1.4 und 1.5 gelten entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für den AN verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil die Verpflichtung zum EQUAL TREATMENT ergibt
- 1.7. Die Mitarbeiter dürfen nur die im Rahmen des zugrundeliegenden Überlassungsvertrags spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge vom AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeit erforderlich und zugelassen sind. Der AG ist verpflichtet, den AN unverzüglich zu unterrichten, wenn dem Mitarbeiter andere Tätigkeiten als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt übertragen werden. In diesem Fall ist der AN berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen, wenn dem Mitarbeiter wegen der Änderung der Tätigkeit ein höheres Entgelt zusteht.
- 1.8. Der AG wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des AN sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- 1.9. Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.10. Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Betriebsverordnung hingewiesen.
- 1.11. Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

### 2. Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge

- 2.1. Beginnend mit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ).
- 2.2. Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in den der Zeitarbeitnehmer überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrags nicht in den Anwendungsbereich des TV BZ fällt, so ist es trotzdem möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein TV BZ anwendbar ist. Für diesen Fall sind beide Parteien dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.
- 2.3. War der überlassende Zeitarbeitnehmer in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des AG aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, wird der AG dies dem AN unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend. Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend die Anwendungen der TV BZ haftet der Kunde gemäß Ziffer 11.4 dieser AGB.
- 2.4. Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifanpassung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag, siehe auch die Ziffer 5.3

### 3. Vertragsdauer und –beendigung

- 3.1. Soweit nichts Anderes vereinbart, ist der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag auf 18 Monate geschlossen. Sieht ein auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag im Einzelfall anwendbarer Tarifvertrag gemäß § 1 Abs. 1b AÜG eine höhere Höchstüberlassungsdauer vor, gilt der Vertrag auf die im Tarifvertrag bzw. die daraufhin in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung genannte Höchstdauer geschlossen.
- 3.2. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann während der ersten zwei Wochen mit einer Frist von fünf Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche, danach bis zum Ablauf des sechsten Einsatzmonats mit einer Frist von 14 Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche gekündigt werden. Beendet der AG den Einsatz des Mitarbeiters vorher, hat er die vereinbarte Vergütung für jede bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht abgenommene Arbeitsstunde zu zahlen.
- 3.3. Das Recht, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt unberührt. Eine Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bedarf der Schriftform. Eine gegenüber oder von dem Mitarbeiter ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

### 4. Abrechnungsmodus

- 4.1. Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG wöchentlich/monatlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.

- 4.2. Der AG ist verpflichtet, die jeweils wöchentlich/monatlich und bei Beendigung des Einsatzes vorgelegten Tätigkeitsnachweise innerhalb von zwei Werktagen nach Vorlage zu prüfen und bestätigen zu lassen. Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich/monatlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden ohne Pausen.
- 4.3. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen.
- 4.4. Wenn nicht anders vereinbart ist der AN berechtigt, folgende Zuschläge zu berechnen:
- Überstundenzuschlag bei Überschreitung von **25%**  
8 Arbeitsstunden pro Tag bzw. 40 Arbeitsstunden/Woche
  - Nachtarbeit (20:00 – 06:00 Uhr) **25%**
  - Sonn-/Feiertagsarbeit; sowie für Arbeit an Heiligabend
  - und Silvester nach 14.00 Uhr **100%**
  - Schichtzuschläge bedürfen einer gesonderten Vereinbarung
- Sind gleichzeitig die Voraussetzungen mehrerer Zuschläge erfüllt, fällt nur der höchste Zuschlag an.
- 4.5. Die Abrechnungen sind per sofort nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen des §§ 286 bis 288 (BGB) Anwendung.
- 4.6. Befindet sich ein AG in Zahlungsverzug, ist der AN berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
- 4.7. Einwände gegen die vom AN erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem AN unter Angabe von nachprüfbaren Gründen gelten zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

## 5. Preisanpassungen

### 5.1. Änderung des Stundenverrechnungssatzes

Das Arbeitsentgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und/oder getroffenen Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass der AN den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 1.4 bis 1.6) berechtigen den AN, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen. Methodisch werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst, wie die Bruttoentgelte der Mitarbeiter ansteigen.

### 5.2. Ankündigung / Mitteilungspflicht

Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer 1.4) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

### 5.3. Preisstaffelung im Überlassungsvertrag

- 5.4. Die bei der Anwendbarkeit eines TV BZ im Überlassungsvertrag geregelte Preisstaffelung (vgl. Ziffer 2.4) wird automatisch dann zu Gunsten des AG angepasst, wenn die tarifvertraglichen Bestimmungen des einschlägigen TV BZ dazu führen, dass der Branchenzuschlag erst zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich berechnet greift und entsprechend später zu einem höheren Tarifentgelt für den Mitarbeiter führt.

In diesem Falle wird der höhere Stundenverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der Mitarbeiter den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.

## 6. Pflichten des AG

- 6.1. Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen. 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. Der AG hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsorts für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.
- 6.3. Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem AN vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den AG auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es wurde etwas Anderes individuell vereinbart.
- 6.4. Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den 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.
- 6.5. Dem AN ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 6.6. Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem AN nicht entgegengehalten werden.
- 6.7. Der dem AG überlassene Mitarbeiter darf kraft Gesetzes nicht im Betrieb des AG tätig werden, soweit und solange dieser durch einen Arbeitskampf (Streik/Aussperrung) betroffen ist, vgl. § 11 Abs. 5 AÜG. Kann der Mitarbeiter während eines Arbeitskampfes vom AG nicht eingesetzt werden, wird dieser von seiner Verpflichtung, die Arbeitsleistung des Mitarbeiters abzunehmen und die hierfür vereinbarte Vergütung zu bezahlen, nicht frei. Entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter an einer in dem Betrieb des AG stattfindenden Betriebsversammlung teilnimmt.
- 6.8. Der AG ist verpflichtet, den AN unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitsnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind.
- ## 7. Pflichten des AN
- 7.1. Der AN verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 7.2. Die dem AN zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

- 7.3. Die Leistungspflicht des ANs ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der AN dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der AN für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 7.4. Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem AN liegende und von diesen nicht zu vertretenden Ereignissen wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den AN für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 7.5. Dauert das Ereignis länger als 6 Wochen oder wird die vom AN zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der AN berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 7.6. Der AN verpflichtet seine 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 geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

## 8. Vermittlung//Übernahme

Bei Übernahme/Vermittlung eines Mitarbeiters oder nachgewiesenen Bewerbers verpflichtet sich der AG dem AN ein Vermittlungshonorar wie folgt zu bezahlen:

Findet eine Übernahme zwischen dem 1. bis 6. vollen Überlassungsmonat statt, so beträgt das Vermittlungshonorar 2 Brutto-Monatsgehälter. Zwischen dem 7. bis 12. vollen Überlassungsmonat wird 1 Brutto-Monatsgehalt als Vermittlungshonorar fällig. Berechnungsgrundlage ist jeweils das Gesamt-Brutto-Jahresgehalt (incl. aller Zuzahlungen wie z.B. Bonus, 13. Gehalt usw.) welches der Mitarbeiter/Bewerber mit dem AG vereinbart hat. Nach einer Überlassungszeit von über 12 Monaten bestehen keine Honoraransprüche mehr. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem AG und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der AN dennoch berechtigt, ein Vermittlungshonorar zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem AG und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dem AG steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

## 9. Geheimhaltung/Datenschutz

- 9.1. Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom AN übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiter zu geben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder
- 9.2. die dem AG nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.
- 9.3. Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten.

Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

- 9.4. Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen, speichern, vervielfältigen, noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.
- 9.5. Beide Parteien beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

## 10. Haftung

- 10.1. Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung von AN für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.
- 10.2. Der AN haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.
- 10.3. Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, den AN von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.
- 10.4. Macht der AG Angaben betreffend die Anwendung und Berechnung von Branchenzuschlägen im Überlassungsvertrag nicht, unvollständig oder fehlerhaft oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeitnehmer des AN wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der AN dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren.

## 11. Kündigungsfristen

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann beiderseits in den ersten zwei Wochen mit einer Frist von fünf Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche, darüber hinaus mit einer Frist von 14 Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche gekündigt werden. Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

## 12. Vertragsklausel//Aufrechnung

- 12.1. Alle Vertragsbestandteile – auch Nebenabreden – bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.
- 12.2. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt.
- 12.3. Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des AN nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.
- 12.4. Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Berlin