

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

### der Staffinity Consulting GmbH zur Arbeitnehmerüberlassung.

#### 1 Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten, wenn die Leistungen der Staffinity Consulting GmbH (Verleiher) in der Arbeitnehmerüberlassung bestehen. Sie gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der Staffinity Consulting 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. (GVP) und der DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge wird gem. § 8 Abs. 4 AÜG vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment/Equal Pay) abgewichen. Die Dokumentationspflichten des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Entgelts der vergleichbaren Stammbeschäftigten, entfallen in den ersten 9 bzw. 15 Monaten des Einsatzes.

1.3 Nach Ablauf von 9 Monaten im Einsatz des überlassenen Arbeitnehmers ist eine Gleichstellung des Entgelts mit dem der vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleihers zwingend erforderlich, sofern keine einschlägigen Branchenzuschlagstarifverträge bestehen. (§ 8 Abs. 1, 4 AÜG).

#### 2 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

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

2.2 Wird im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kein konkretes Enddatum vereinbart, gilt der Vertrag als unbefristet.

2.3 Der AG und der PD stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Mitarbeiters nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bzw. der jeweils maßgeblichen Überlassungshöchstdauer hinaus erfolgt.

#### 3 Abrechnungsmodus

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

3.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden, einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten, durch Unterschrift zu bestätigen. Ist dies am Einsatzort nicht möglich, erfolgt die Bestätigung durch die Mitarbeiter des PD.

3.3 Einwände gegen die bescheinigten Stunden sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich mit nachprüfbaren Gründen beim PD geltend zu machen. Nach Ablauf der Frist gelten die Stunden als genehmigt. Der PD weist den AG auf diese Frist und die Genehmigungswirkung bei Nichteinhaltung hin. Gesetzliche Ansprüche des AG bleiben hiervon unberührt.

3.4 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise

3.5 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Die Vergütung erhöht sich um gesetzlich fällige Umsatzsteuer.

3.6 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen: Zuschläge für Überstunden werden für sämtliche Stunden berechnet, die über die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen. Der Überstundenzuschlag beträgt 25 %.

|                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| Samstagszuschlag                | 25 %     |
| Wechselschicht                  | entfällt |
| Nacharbeit (23.00 bis 6.00 Uhr) | 25 %     |
| Sonntagsstunden                 | 100 %    |
| Feiertagsarbeiten               | 150 %    |

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweils höhere bezahlt.

3.7 Der AG gewährleistet, dass der überlassene Mitarbeiter die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erreicht. Sollte dies aus Gründen, die der AG zu vertreten hat, nicht der Fall sein, kann der PD auf Grundlage der vereinbarten Arbeitszeit abrechnen.

3.8 Die Abrechnungen sind innerhalb von 10 Tagen ohne Abzug zur Zahlung fällig.

#### 4 Preisänderungsklausel

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

#### 5 Weisungsbefugnis des AG

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

#### 6 Pflichten des AG

6.1 Der AG ist verantwortlich für die Einweisung, Anleitung und Beaufsichtigung der überlassenen Mitarbeiter sowie für die Einhaltung und Beibringung aller gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften und Genehmigungen sowie Zustimmungen.

6.2 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit und im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Einsatzbetrieb eingesetzt werden.

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

6.4 Arbeiten, bei denen die überlassenen Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, sind vorab mit dem PD abzustimmen; eine arbeitsmedizinische Untersuchung ist erforderlich.

- 6.5 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich der überlassenen Mitarbeiter zu gestatten.
- 6.6 Der AG darf die Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen sie mit Geld oder Wertgegenständen umgehen, es sei denn, es handelt sich um notwendige Kassenprüfungen. Der PD haftet nicht für Fehlbeträge.
- 6.7 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu unterrichten.
- 6.8 Der AG muss geeignete Maßnahmen treffen, um überlassene Mitarbeiter vor Diskriminierung, insbesondere nach dem AGG, zu schützen.
- 6.9 Der AG prüft und bestätigt gegenüber dem PD, dass der eingesetzte Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten nicht in seinem Unternehmen und/oder einem rechtlich verbundenen Unternehmen (§18 AktG) beschäftigt war. Sollte nach Vertragsschluss festgestellt werden, dass zwischen dem AG bzw. einem mit ihm rechtlich verbundenen Unternehmen (§ 18 AktG) und einem überlassenen Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der letzten 6 Monate bestanden hat, ist der AG verpflichtet, den PD darüber zu informieren.
- 6.10 Der AG hat vor dem Einsatz zu überprüfen, ob der Mitarbeiter in den letzten 3 Monaten als Zeitarbeitnehmer beim AG eingesetzt war, und den PD bei Bejahung darüber unverzüglich – mindestens in Textform – zu informieren.
- 6.11 Ist der Mitarbeiter bei Vertragsabschluss noch unbekannt, muss der AG diesen vor dem Einsatz benennen.
- 6.12 Der AG verpflichtet sich, dem PD rechtzeitig – spätestens zu Beginn des 9. Überlassungsmonats – Informationen zur Überlassungshöchstdauer und zu Vergleichsentgelten zur Verfügung zu stellen.

## 7 Pflichten des PD

- 7.1 Der PD verpflichtet sich auf Verlangen des AG zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des überlassenen Mitarbeiters (z.B. Ausbildungszeugnis).
- 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 Stellt der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme fest, dass der Mitarbeiter fachlich ungeeignet ist, kann er ohne Berechnung dieser Arbeitszeit einen geeigneten Ersatz verlangen.
- 7.4 Die Leistungspflicht des PD beschränkt sich auf den namentlich genannten Mitarbeiter. Bei Arbeitsverhinderung des Mitarbeiters, die der PD nicht zu vertreten hat, ist der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht befreit.
- 7.5 Im Falle eines Arbeitskampfes ist der PD nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet, es sei denn, der AG kann die Voraussetzungen für eine Ausnahme gemäß § 11 Abs. 5 S. 2 AÜG darlegen. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen der höheren Gewalt.

- 7.6 Der PD verpflichtet die überlassenen Mitarbeiter zur Einhaltung der Arbeitsordnung des AG und zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

- 7.7 Der AG kann den Mitarbeiter bei Vorliegen eines Grundes für eine außerordentliche Kündigung (§ 626 Abs. 1 BGB) von seinem Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen.

## 8 Personalvermittlung

- 8.1 Wenn der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen einen überlassenen Mitarbeiter aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in ein Beschäftigungsverhältnis übernimmt, gilt dies als Vermittlung. Dies betrifft jede Art der Beschäftigung (z.B. Anstellungsvertrag, Minijob, befristet oder unbefristet), auch wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher Anordnung entsteht. Das Vermittlungshonorar, das der AG an den PD zahlt, richtet sich nach der Dauer der Überlassung:

- **Innerhalb der ersten 3 Monate:** 25% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
- **Nach 3 Monaten, aber vor Beginn des 7. Monats:** 20% des Jahresbruttoeinkommens
- **Nach Beginn des 7. Monats, aber vor Beginn des 10. Monats:** 15% des Jahresbruttoeinkommens
- **Nach Beginn des 10. Monats, aber vor Beginn des 13. Monats:** 10% des Jahresbruttoeinkommens
- **Nach 12 Monaten:** Kein Vermittlungshonorar

Die Höhe des Vermittlungshonorars wird ausschließlich auf Grundlage des zuletzt abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages für den übernommenen Mitarbeiter bestimmt. Das Honorar erhöht sich um die gesetzliche Umsatzsteuer, sofern diese anfällt.

- 8.2 Das Jahresbruttoeinkommen im Sinne von Ziffer 8.1 umfasst das Bruttoeinkommen, das der Mitarbeiter im ersten Jahr nach seiner Anstellung beim AG verdient. Dies schließt alle Sonderzahlungen ein, wie beispielsweise Tantiemen, Provisionen, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld. Relevant ist die Vergütung, die der AG zu Beginn des Arbeitsverhältnisses im ersten Jahr zu zahlen beabsichtigt.

- 8.3 Wenn der PD dem AG absprachegemäß einen Kandidaten zum Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vorstellt und der AG diesen Kandidaten innerhalb von 12 Monaten nach der Vorstellung ohne vorherige Überlassung übernimmt, steht dem PD ein Vermittlungshonorar von 30% des Jahresbruttoeinkommens zu (siehe Ziffer 8.2), es sei denn, der AG kann nachweisen, dass die Vorstellung durch den PD nicht ursächlich für die Einstellung war. Ein Vermittlungshonorar ist ebenfalls fällig, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Mitarbeiters entsteht, es sei denn, die vorherige Überlassung war nicht ursächlich für die Einstellung; dem AG wird nachgelassen diese Kausalität zu widerlegen. In diesem Fall gilt die Staffelung aus Ziffer 8.1. Das Honorar erhöht sich um die gesetzliche Umsatzsteuer, sofern diese anfällt. Diese Regelung gilt auch, wenn der Mitarbeiter von einem nahestehenden Unternehmen des AG (z.B. Tochtergesellschaft, Holding) eingestellt wird.

- 8.4 Der AG ist verpflichtet, dem PD den Abschluss eines Beschäftigungsverhältnisses unverzüglich anzuzeigen. Darüber hinaus ist der AG verpflichtet, auf Verlangen des PD Auskunft über alle für die Vergütung maßgebenden Umstände zu erteilen, insbesondere über die maßgebende jährliche Vergütung (Ziff. 8.2).

## 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 Der PD haftet auf Schadensersatz aus verschuldensabhängiger Haftung bzw. Haftung, die vom Vertretenmüssen abhängig ist, gleich aus welchem Rechtsgrund nur, wenn der PD, sein gesetzlicher Vertreter oder Erfüllungsgehilfe vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben, wenn der PD Garantien abgegeben hat – für die Erfüllung dieser Garantien im vereinbarten Umfang –, im Falle der Verletzung des Lebens, des Körpers und/oder der Gesundheit sowie bei der einfach fahrlässigen Verletzung vertragswesentlicher Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der AG regelmäßig vertrauen darf. Bei der einfachen fahrlässigen Verletzung vertragswesentlicher Pflichten ist die Schadensersatzhaftung des PD der Höhe nach begrenzt auf den Ersatz des vorhersehbaren und des vertragstypischen Schadens.
- 9.3 Sollten Dritte Ansprüche im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters geltend machen, ist der AG verpflichtet, den PD und den überlassenen Mitarbeiter von diesen Ansprüchen freizustellen, soweit die Haftung des PD nach den vorhergehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist oder der AG im Innenverhältnis gesetzlich allein haftet.

### Haftung des AG

- 9.4 Wenn ein überlassener Mitarbeiter aufgrund falscher, unvollständiger, verspätet übermittelter oder fehlender Informationen (z.B. Informationen zum Vergleichsentgelt) wirtschaftlich benachteiligt wird, wird der PD diese Nachteile nach Erhalt der korrekten Informationen korrigieren. Der PD hat das Recht, Nachforderungsansprüche des überlassenen Mitarbeiters sowie Ansprüche anderer berechtigter Dritter (z.B. Sozialversicherungsträger, Finanzbehörden) auszugleichen, solange die Ansprüche noch nicht verjährt sind. Der AG ist verpflichtet, dem PD die Zahlungen, die dieser an den überlassenen Mitarbeiter oder andere anspruchsberechtigte Dritte leistet, in Höhe des Bruttoentgelts (einschließlich Sozialversicherungsbeiträge und Steuern) zu erstatten.
- 9.5 Der AG verpflichtet sich, den PD von Verpflichtungen und Forderungen freizustellen, die aus unterbliebenen, unvollständigen, fehlerhaften und/oder verspäteten Angaben des AG bezüglich der Höchstüberlassungsdauer und deren Unterbrechung sowie der ordnungsgemäßen Bestimmung des Equal Pay (siehe Ziffer 6.12) gegenüber Dritten, insbesondere dem Mitarbeiter, entstehen.

Etwaige Schäden, die dem PD aufgrund einer schuldhaften Pflichtverletzung des AG in diesem Zusammenhang entstehen, sind vom AG zu ersetzen.

## 10 Kündigung

- 10.1 Auch vor einem vorgesehenen Endtermin kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag von beiden Seiten innerhalb der ersten 5 Monate mit einer Frist von 1 Woche zum Freitag und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von 2 Wochen zum Freitag 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, alle während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere die Vertragsinhalte und -konditionen, vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben. Der AG darf personenbezogene Daten der überlassenen Mitarbeiter nicht zugänglich machen.
- 11.2 Der PD und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz und die DSGVO in ihrer jeweiligen Fassung.
- 11.3 Dem AG steht die Einrede des nichterfüllten Vertrages (§ 320 BGB) bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zu. Im Übrigen stehen dem AG Zurückbehaltungsrechte nur zu, wenn die geltend gemachten Ansprüche unstreitig, rechtskräftig festgestellt oder entscheidungsreif sind. Der PD kann Zurückbehaltungsrechte durch Sicherheitsleistungen abwenden. 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: Düsseldorf

### Der PD erklärt ferner:

**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 Factoringgesellschaft mbH, IBAN DE28 4765 0130 0046 1386 57 BIC: WELADE3LXXX zu leisten.**