Allgemeine Geschäftsbedingungen

Stand Januar 2025

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keinerlei Wertung.

1. Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

ARD Förg & BBZ Personaldienstleistungs GmbH (im Folgenden ARD Förg genannt) ist seit 04.08.1998 im Besitz der unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ausgestellt von der Agentur für Arbeit Nürnberg in Nürnberg am 21.09.2021.

2. Erklärung des Personaldienstleisters

2.1 ARD Förg erklärt, dass er einzelvertraglich mit seinen Mitarbeitern die Anwendung **a)** der zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge vom 22.07.2003 (in der jeweils geltenden Fassung) sowie **b)** der zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und den einzelnen Mitgliedern der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträge vereinbart hat.

3. Erklärung des Entleiher

3.1 Dem Entleiher ist bekannt, dass ARD Förg zur Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet ist, soweit hierfür die Voraussetzungen der in vorstehend Ziffer 2.1 b) bezeichneten Branchenzuschlagstarifverträge vorliegen. Hierzu versichert der Entleiher, dass seine in der **Anlage 2** zu diesem Vertrag gemachten Angaben insbesondere **a)** zur Branchenzuordnung des Betriebes, **b)** zu dem laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihbetriebs, **c)** zum Einsatz des Mitarbeiters im Entleihbetrieb in den letzten drei Monaten vor der Überlassung, zutreffen.
Der Entleiher versichert ferner, dass der überlassene Mitarbeiter in den letzten drei Monaten vor Beginn des Einsatzes nicht durch einen anderen Personaldienstleister an ihn überlassen war. Ebenso versichert der Entleiher, dass der zu überlassende Mitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung nicht aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden oder einem mit dem Kunden gemäß § 18 AktG verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.

4. Equal Pay

4.1 Dem überlassenen Mitarbeiter stehen aufgrund § 8 AÜG n.F. nach neunmonatiger ununterbrochener Überlassung an den Kunden Ansprüche auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (Equal Pay) zu. Der Entleiher verpflichtet sich, ARD Förg rechtzeitig alle für die Erfüllung des Equal Pay-Anspruchs erforderlichen Entgeltbestandteile eines vergleichbaren Arbeitnehmers schriftlich mitzuteilen.
4.2 Der Entleiher ist ferner verpflichtet, ARD Förg etwaige Änderungen der Entgeltbestandteile gemäß Ziffer 5.1 unverzüglich mitzuteilen.
4.3 Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Personaldienstleister ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen (§ 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG n.F.).

5. Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit

5.1 Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Entleiher gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Entleiher vor Beginn der Tätigkeit auf eigene Kosten eine solche Untersuchung durchzuführen.
5.2 Der Entleiher ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten der ARD Förg. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird ARD Förg innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.
5.3 Der Entleiher ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall der ARD Förg sofort anzuzeigen und ihm alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Entleiher der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.
5.4 Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Entleiher für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

6. Verschwiegenheit

ARD Förg sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.

7. Zurückweisung

7.1 Ist der Entleiher mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.
7.2 Der Entleiher kann darüber hinaus den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde. Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber ARD Förg unter Angabe der Gründe erfolgen.

8. Austausch des Mitarbeiters/Arbeitskampf

8.1 In den Fällen der Zurückweisung nach Ziffer 7.1 ist ARD Förg auf Verlangen des Entleihers verpflichtet, einen anderen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zu überlassen. Eine solche Verpflichtung trifft ARD Förg aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Mitarbeiter nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.
8.2 Der Entleiher informiert ARD Förg unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskampfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen. Sollte der Entleiher von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, sind im Einsatz befindliche Mitarbeiter abzuziehen, es sei denn, der Einsatz soll im Rahmen eines für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes erfolgen und der Mitarbeiter stimmt dem Einsatz zu.
8.3 Bei unvorhergesehenem Ausfall des Mitarbeiters, z.B. infolge von Krankheit, ist ARD Förg berechtigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen Ersatz zu stellen.
8.4 ARD Förg ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

9. Vergütung/Zuschläge

9.1 Der Entleiher verpflichtet sich, ARD Förg für jede effektiv geleistete Arbeitsstunde des überlassenen Arbeitnehmers den unter Punkt 1.7 vereinbarten Stundensatz des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zu bezahlen.
Dem Entleiher ist bekannt, dass ARD Förg, gemäß den Angaben des Kunden aus **Anlage 2** zu diesem Vertrag, zur Zahlung von Branchenzuschlägen verpflichtet ist. Dementsprechend erhöht sich der unter Punk 1.7 vereinbarte Stundensatz nach ununterbrochener Einsatzdauer gemäß den aktuell gültigem Branchenzuschlagstarifvertrag.
9.2 Der Entleiher ist verpflichtet, ARD Förg etwaige Änderungen des regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers unverzüglich anzuzeigen.
9.3 Der Stundensatz erhöht sich, sofern nicht Ziffer 4 Anwendung findet, um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5 % bzw. 3 %, wenn der Mitarbeiter 9 bzw. 12 Kalendermonate ununterbrochen beim Kunden eingesetzt wird. Die Fälligkeitszeitpunkte der Erhöhung verschieben sich um die Unterbrechungszeiträume, wenn diese bis zu 3 Monate betragen. Längere Unterbrechungszeiträume haben eine Neuberechnung der Fristen zur Folge. Der einsatzbezogene Zuschlag entfällt, soweit der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Branchenzuschlag oder Equal Pay gemäß Ziffer 4 hat, der den einsatzbezogenen Zuschlag der Höhe nach übersteigt.
9.4 ARD Förg ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern eine Neuermittlung des Vergleichsentgelts infolge einer Lohnanpassung des vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs oder eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters dies erfordern.
ARD Förg ist weiter berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich die Tariflöhne der Zeitarbeitsbranche erhöhen, der Mitarbeiter aufgrund der tariflichen Vorschrift des § 3 Entgeltgruppe 4 Abs. 2 Entgeltrahmentarifvertrag (ERTV BAP) höhergruppieren ist oder dem Mitarbeiter ein Anspruch gemäß § 8 AÜG n.F. (Equal Pay) zusteht.
9.5 Wünscht der Entleiher Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer besonderen vorherigen Absprache mit ARD Förg. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge auf Grundlage des jeweils gültigen Stundensatzes berechnet:
Überstunden ab der 40,01 Stunde/Woche 25% - Feiertagsarbeit (ges. Feiertage) 100 %
Nachtarbeit (22:00 und 6:00 Uhr) 25% - Sonntagsarbeit 50 %
sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14:00 Uhr) 100%.
Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen.
Die vorgenannten Prozentsätze reduzieren sich auf die im Entleihbetrieb für die entsprechenden Zuschläge äquivalenten Werte, sofern im Kundenbetrieb eine Regelung hierüber existiert. In Ermangelung einer solchen greifen die o.g. Prozentsätze. Sollte die kunden-betriebliche Zuschlagsregelung höhere Werte beinhalten, bleibt es bei den hier genannten Prozentsätzen. Es obliegt dem Entleiher, ARD Förg über eine etwaige Zuschlagsregelung seines Betriebes zu informieren.

10. Rechnungslegung/ Zahlungen

10.1 Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Hierbei sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Stundenzettel zu belegen, die wöchentlich auszufüllen sind und von einem Beauftragten des Kunden unterschrieben werden müssen. Bei Nichterreichen der in Ziffer 1.8 des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vereinbarten täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Stundenzahl ist ARD Förg berechtigt, dem Kunden die vereinbarten Stunden in Rechnung zu stellen, soweit der Kunde die Fehlzeiten zu vertreten hat (z.B. bei verspätetem Einsatz-/Projektbeginn, Arbeitsmangel etc.).
10.2 Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Die Vergütung wird nach Ablauf des vereinbarten Zahlungsziels ab Zugang der Rechnung beim Kunden ohne Abzug zur Zahlung fällig.
10.3 Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, ist ARD Förg berechtigt, sämtliche offenen – auch gestundete – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistung zu verlangen. ARD Förg ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte zurückzuhalten.
10.4 Sollte der Kunde gemäß § 28e SGB IV von der zuständigen Einzugsstelle auf Zahlung in Anspruch genommen werden, ist er berechtigt, die der ARD Förg geschuldete Vergütung in Höhe der von der jeweiligen Einzugsstelle geltend gemachten Forderung einzubehalten, bis ARD Förg nachweist, dass er die Beträge ordnungsgemäß abgeführt hat.

11. Vermittlungsprovision

11.1 Sofern der Entleiher innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach Ablauf der Überlassungszeit mit dem Mitarbeiter der ARD Förg ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist eine Vermittlungsprovision aufgrund des gleichzeitig mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossenen Personalvermittlungsvertrages an ARD Förg zu zahlen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Abschluss des Arbeitsvertrages auf der Initiative des Entleihers oder derjenigen des Mitarbeiters beruht. Als Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis ist auch die Einstellung des Mitarbeiters in ein mit dem Entleiher oder ein mit ihm nach § 18 AktG verbundenem Unternehmen. Die Vermittlungsgebühr beträgt 200 Stunden-Verrechnungssätze zzgl. der gesetzl. MwSt. Liegt die Überlassungszeit unter 12 Monaten, so verringert sich die Vermittlungsgebühr pro Einsatzmonat um 1/12. Die Vermittlungsgebühr entfällt bei einer vereinbarten Überlassungszeit von 12 Monaten. Die Vermittlungsgebühr ist mit Arbeitsbeginn des Arbeitnehmers beim Entleiher bzw. Abschluss eines Arbeitsvertrags zwischen dem Mitarbeiter und dem Entleiher sofort zur Zahlung fällig.

11.2 Die Vermittlungsgebühr bei einer reinen Vermittlung beträgt nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages durch den Mitarbeiter / Bewerber/ Freiberufler zwei Brutto-Monatsgehälter zzgl. der gesetzl. MwSt., die sofort an ARD Förg zur Zahlung fällig ist.

12. Aufrechnung/Zurückbehaltung

Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber ARD Förg aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

13. Haftung/Freistellung/Ersatz

13.1 ARD Förg haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, ARD Förg von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.
13.2 Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet ARD Förg bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.
13.3 Für alle sonstigen Schäden haftet ARD Förg bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Letzteres gilt nicht für die Verletzung von Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Entleiher regelmäßig vertrauen darf („Kardinalpflichten“) - wie zum Beispiel die sorgfältige Auswahl des zu überlassenden Mitarbeiters.
13.4 Sollten die in Anlage 2 zu diesem Vertrag gemachten Angaben des Entleihers nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sein oder teilt der Entleiher ARD Förg Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist ARD Förg aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Entleiher zum Ersatz sämtlicher der ARD Förg hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. ARD Förg ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt die Summe der von ARD Förg zu zahlenden Bruttobeträge zzgl. des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Zusätzlich ist der Entleiher verpflichtet, ARD Förg von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen. Entsprechendes gilt für Mitteilungen des Entleihers zu den Entgeltbestandteilen gemäß Ziffer 4 sowie Erklärungen zu Vorüberlassungszeiten gemäß Ziffer 4.

14. Kündigung

14.1 Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden.
14.2 Macht ARD Förg in den Fällen der Ziffer 8.1. oder der Ziffer 8.2 nicht von seinem Recht auf Austausch bzw. Ersatz des Mitarbeiters Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.
14.3 ARD Förg ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 11.2. nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche der ARD Förg auf Schadensersatz.
14.4 Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber ARD Förg ausgesprochen wird. Eine nur dem Mitarbeiter mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

15. Schlussbestimmungen

15.1 Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
15.2 Soweit der Kunde Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenen Streitigkeiten der Sitz der ARD Förg.
15.3 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Vereinbarungzu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.