

## Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassungen

### § 1 Allgemeines

- (1) Die ARRK Engineering GmbH, im Folgenden ARRK oder Verleiher genannt, ist ein international tätiger Engineering Dienstleister in den Hauptbereichen Entwicklung, Konstruktion, Simulation und Testing. ARRK arbeitet u.a. in dem Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Die AGB des Verleihers sind Vertragsbestandteil und gelten ausschließlich. Entgegenstehende oder von diesen Bedingungen abweichende Bedingungen des Entleihers werden nicht anerkannt, es sei denn, ARRK hat ihrer Geltung ausdrücklich schriftlich zugestimmt. Mündliche Vereinbarungen bedürfen zur Geltung der schriftlichen Bestätigung.
- (2) Gerichtsstand für alle Streitigkeiten ist ausschließlich München. Der Verleiher kann den Rechtsstreit aber auch an jedem anderen zulässigen Gericht anhängig machen.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieser Bedingungen unwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit des Vertrages im Übrigen nicht berührt. Die Vertragspartner sind verpflichtet, die unwirksame Bestimmung durch eine ihr im wirtschaftlichen Erfolg möglichst gleichkommende Regelung zu ersetzen.

### § 2 Arbeitsverhältnis

- (1) ARRK verfügt über die nach § 1 Abs. 1 AÜG erforderliche Erlaubnis des zuständigen Landesarbeitsamtes zur Arbeitnehmerüberlassung.
- (2) ARRK als Verleiher ist Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer. Die überlassenen Arbeitskräfte sind nicht berechtigt, vom Entleiher Lohnvorschüsse oder andere Zahlungen, gleich welcher Art, mit befreiender Wirkung für ARRK entgegen zu nehmen. Das Weisungsrecht gegenüber den Leiharbeitnehmern steht während dem Arbeitseinsatz dem Entleiher zu.
- (1) ARRK ist nicht zur Überlassung von Arbeitskräften verpflichtet, wenn der Betrieb des Entleihers bestreikt wird. Der Entleiher wird darauf aufmerksam gemacht, dass der Verleiher gesetzlich dazu verpflichtet ist, im Falle eines Streiks im Betrieb des Entleihers die Leiharbeitnehmer auf ihr Recht zur Verweigerung der Arbeitsleistung hinzuweisen.
- (2) Der Entleiher übernimmt während des Arbeitseinsatzes gegenüber dem Leiharbeitnehmer die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. Dabei hat der Entleiher den Leiharbeitnehmer vor Beginn der Tätigkeit und bei Veränderung im Arbeitsbereich am Arbeitsplatz einzuweisen und auf besondere Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen der Leiharbeitnehmer bei seiner Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Die erfolgte Einweisung ist vom Entleiher hinreichend zu dokumentieren.
- (3) Der Entleiher verpflichtet sich, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Verleiher unverzüglich anzuzeigen und die Einzelheiten schriftlich mitzuteilen. Die Kosten für die Behandlung durch den Betriebsarzt trägt der Entleiher.
- (4) Dem Verleiher wird innerhalb der Arbeitszeiten ein jederzeitiges Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer eingeräumt.

### § 3 Wahl der Arbeitskräfte und Austausch

- (5) ARRK verpflichtet sich, nur qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen. Die Leiharbeitnehmer werden vom Verleiher in eigener Verantwortlichkeit ausgewählt. Der Verleiher steht dafür ein, dass sie die fachlich formalen Voraussetzungen für die in Aussicht genommene Tätigkeit erfüllen.
- (6) Sollte ARRK in begründeten Fällen den Austausch von Mitarbeitern für erforderlich halten, so teilt sie dies dem Entleiher rechtzeitig mit und sorgt dafür, dass ein reibungsloser Übergang gewährleistet wird.
- (7) Sollte der Entleiher mit den Leistungen des Leiharbeitnehmers nicht zufrieden sein, so kann er diesen binnen vier (4) Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen. Die Zurückweisung zu einem späteren Zeitpunkt ist nur dann möglich, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu einer personen- oder verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung berechtigen würde. Eine Zurückweisung mit sofortiger Wirkung ist nur dann möglich, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB berechtigen würde.
- (8) Die Zurückweisung muss schriftlich unter Angabe der Gründe innerhalb von fünf (5) Arbeitstagen nach Kenntnis des Entleihers vom Zurückweisungsgrund gegenüber dem Verleiher erfolgen.
- (9) ARRK ist im Falle einer Zurückweisung berechtigt, unverzüglich einen anderen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer zu überlassen. Kann kein geeigneter Ersatz gefunden werden, endet der Einzelvertrag mit sofortiger Wirkung. Ansprüche des Entleihers wegen der Beendigung entstehen nicht.
- (10) Ein Austausch des Leiharbeitnehmers durch den Verleiher kann auch aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen erfolgen. ARRK teilt dies dem Entleiher rechtzeitig mit und sorgt dafür, dass ein reibungsloser Übergang gewährleistet wird.

### § 4 Abrechnung und Arbeitszeitchronik

- (1) Grundlage für die Abrechnung sind die vom Entleiher monatlich gegengezeichneten und überprüften Arbeitszeitchroniken der Leiharbeitnehmer der ARRK. Abgerechnet wird nach den vertraglich vereinbarten Stundensätzen. Der Entleiher hat sicherzustellen, dass die vom Leiharbeitnehmer eingereichten Stundenzettel geprüft und gegengezeichnet werden. Einwände gegenüber ARRK sind innerhalb von 14 Tagen nach Einreichen der Arbeitszeitchronik schriftlich vorzubringen, andernfalls gelten die Stundenzettel als vom Entleiher genehmigt. Der Entleiher wird bei Einreichung der Stundenzettel jeweils auf den Beginn und die Folgen des Ablaufs dieser Frist hingewiesen.
- (2) ARRK behält sich eine Erhöhung der Stundensätze vor, wenn Mitarbeiter einvernehmlich gegen höher qualifizierte Mitarbeiter ausgetauscht werden oder wenn andere Umstände eine Kostensteigerung verursachen.
- (3) Die jeweiligen Stundensätze gelten nur am Einsatzort. Reisekosten sind vom Entleiher zu erstatten, wenn Dienstreisen vom Entleiher jeweils verlangt oder genehmigt sind. Zu den Reisekosten gehören insbesondere Fahrtkosten, Unterbringungskosten und Verpflegungspauschalen. Reisezeiten werden mit dem vereinbarten Stundensatz vergütet.

## § 5 Zahlung

- (1) Die vom Verleiher erstellten Rechnungen sind 30 Tage nach Rechnungsdatum fällig. Bezüglich der Verzinsung der Forderung nach Fälligkeit finden die gesetzlichen Vorschriften (§§ 352, 353 HGB) Anwendung. Weitergehende Ansprüche aus Verzug bleiben unberührt. Der Leiharbeitnehmer ist zur Entgegennahme von Zahlungen nicht berechtigt.
- (2) Gerät der Entleiher in Verzug oder tritt eine wesentliche Verschlechterung in seinen Vermögensverhältnissen ein, so ist ARRK berechtigt, sämtliche offene wie auch gestundete Rechnungen sofort fällig zu stellen.
- (3) Die Aufrechnung ist nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Gegenansprüchen zulässig. Der Entleiher ist zur Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts nur insoweit befugt, als sein Gegenanspruch unbestritten oder rechtskräftig festgestellt ist.

## § 6 Haftung

- (1) ARRK haftet lediglich für die Auswahl der überlassenen Mitarbeiter, nicht jedoch für die Vollständigkeit und Richtigkeit der von den Bewerbern oder Dritten gemachten Angaben, es sei denn, ARRK hat die Unvollständigkeit oder Unwahrheit dieser Angaben vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht erkannt. Im Falle einfacher Fahrlässigkeit ist eine Haftung ausgeschlossen.
- (2) ARRK haftet nicht für die ordnungsgemäße Arbeitsleistung oder sonstiges Handeln oder Verhalten der überlassenen Mitarbeiter. Diese sind keine Erfüllungsgehilfen.
- (3) Die Leiharbeitnehmer dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden und ausschließlich Arbeitsmittel verwenden bzw. bedienen, die im Rahmen dieser Tätigkeit benötigt werden. Ist ein mangelhaftes Arbeitsergebnis auf eine schuldhaft Verletzung der Sorgfaltspflicht bei der Auswahl des Mitarbeiters zurückzuführen, beschränkt sich die Haftung der ARRK auf Nachbesserung. Weitergehende Ansprüche des Auftraggebers sind ausgeschlossen.
- (4) Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher von sämtlichen Ansprüchen freizustellen, die Dritten im Zusammenhang mit der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeit entstanden sind und die gegenüber dem Verleiher erhoben werden. Dies gilt nicht, soweit ARRK nach Abs. 1 haftet.

## § 7 Kündigung

- (1) Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen ist, kann er von jeder Vertragspartei in den ersten sechs (6) Monaten mit einer Frist von einer (1) Woche schriftlich gekündigt werden. Danach gilt eine Kündigungsfrist von zwei (2) Wochen zum Monatsende. Der Leiharbeitnehmer ist zu einer Entgegennahme der Kündigung und sonstiger Erklärungen nicht berechtigt.
- (2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt für den Verleiher insbesondere dann vor, wenn der Entleiher eine zwingende Rechtsnorm missachtet, bei einem Streik oder im Fall einer wesentlichen Vermögensverschlechterung beim Entleiher.

## § 8 Schutzrechte

- (1) Ist das Ergebnis der Tätigkeit eines überlassenen Arbeitnehmers eine patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindung im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes, erhält der Entleiher gem. § 11 Abs. 7 AÜG in Verbindung mit dem Arbeitnehmererfindungsgesetz die daraus resultierenden Rechte Zug um Zug gegen Erfüllung der Pflichten. Für technische Verbesserungsvorschläge, die der Entleiher verwertet, ist die im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes zu zahlende Vergütung an ARRK zu entrichten.

## § 9 Vermittlung

- (1) Der Entleiher verpflichtet sich, Mitarbeiter der ARRK nicht in unzulässiger Weise (§§ 1 UWG, 826 BGB) abzuwerben. Bei Zuwiderhandlungen ist ARRK berechtigt, Schadensersatz zu fordern.
- (2) Kommt zwischen dem Mitarbeiter von ARRK und dem Entleiher oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen während des Projekteinsatzes oder innerhalb von zwölf (12) Monaten nach dem ersten Einsatz des Mitarbeiters beim Entleiher ein Arbeitsverhältnis zustande, schuldet der Entleiher ein Vermittlungshonorar in Höhe von drei Brutto-Monatsgehältern. Das Vermittlungshonorar bezieht sich auf das zwischen dem Mitarbeiter und Entleiher vereinbarte Brutto-Monatsgehalt und reduziert sich entsprechend der Dauer der erfolgten Arbeitnehmerüberlassung für jeden vollen Monat der Arbeitnehmerüberlassung um jeweils 1/12 der fälligen Gesamtsumme. Das Honorar zuzüglich der geltenden Mehrwertsteuer wird mit Abschluss des Vertrages zwischen Entleiher und Mitarbeiter fällig.
- (3) Für die Nichtursächlichkeit des Arbeitnehmerüberlassungseinsatzes für die Einstellung trägt der Entleiher die Beweislast.