

RAHMEN-ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSVERTRAG

Zwischen

(Auftraggeber)

und

**apero GmbH
Marktplatz 1
88400 Biberach**

(Personaldienstleister)

wird folgender Vertrag geschlossen:

Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag

§ 1 Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

- (1) Der Personaldienstleister erklärt, dass ihm ab dem 15.04.2012 durch die Regionaldirektion Stuttgart eine unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erteilt worden ist, die zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden ist.
- (2) Der Personaldienstleister wird den Auftraggeber unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 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.
- (3) Der Personaldienstleister verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Auftraggebers vorzuzeigen.

§ 2 Inkrafttreten / Gegenstand / Mindestlöhne nach AEntG/ Bauhauptgewerbeverbot / Kettenverleih

- (1) Der Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag tritt abin Kraft.
- (2) Der Personaldienstleister verpflichtet sich, des oben genannten Betriebes des Auftraggebers auf Anforderung Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu überlassen. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).
- (3) Der Einsatz in einem anderen als dem in Absatz 1 genannten Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Personaldienstleisters. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeiter im Ausland eingesetzt werden soll.
- (4) Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Auftraggeber dem Personaldienstleister eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Stundensatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.
- (5) Sofern der Personaldienstleister dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass in dem in § 2 Absatz 1 genannten Betrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister über eine Änderung unverzüglich zu informieren.
- (6) Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeiter weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
- (7) Der Auftraggeber verpflichtet sich, Arbeitnehmer in dem in § 5 Absatz 2 genannten Umfang abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen. Der Auftraggeber hat den Personaldienstleister unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Arbeitnehmer nicht in dem in § 5 Absatz 2 genannten Umfang einsetzen kann.

§ 3 Einbeziehung des iGZ-DGB-Tarifwerks / Rückentleih / vorangegangene Einsätze

- (1) Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.
- (2) Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- (3) Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.
- (4) Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer gemäß § 5 berücksichtigt.

§ 4 Branchenzugehörigkeit / Vergleichsentgelt / Gemeinschaftseinrichtung

- (1) Laut Auskunft des Auftraggebers gehört der in § 2 Absatz 1 genannte Betrieb der (Branche)an. Der Auftraggeber erklärt, nachdem die Branchenzugehörigkeit mithilfe eines vom Personaldienstleister vorgelegten Fragebogens bestimmt wurde, dass der in § 2 Absatz 1 ge-

RAHMEN-ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSVERTRAG

nannte Betrieb kein Handwerksbetrieb ist und daher der Branchenzuschlagstarifvertrag TV BZ Branchenzuschlagstarifvertrag einschlägig ist.

Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung des in § 2 Absatz 1 genannten Betriebs, da solche Änderungen dazu führen können, dass ein anderer oder kein Branchenzuschlagstarifvertrag mehr einschlägig ist.

Vorangegangene Einsatzzeiten innerhalb der letzten 3 Monate (ab Einsatzbeginn) werden angerechnet. Einsatzzeiten die mehr als 3 Monate zurückliegen, werden nicht angerechnet.

(2) Bitte Zutreffendes ankreuzen:

Vor der Equal Pay-Phase:

- Der Auftraggeber erklärt, dass er von der Regelung des § 2 Absatz 4 Branchenzuschlagstarifvertrag keinen Gebrauch macht, und der oben genannte Betrieb keiner Branche zugehört. Somit ist das gesetzliche Equal Pay ab dem 10. Monat der Überlassung wirksam. Eine individuelle Berechnung des gleichwertigen Arbeitsentgelts hierfür ist notwendig (§ 13 tritt hier in Kraft).
- Der Auftraggeber erklärt, dass er von der Regelung des § 2 Absatz 4 Branchenzuschlagstarifvertrag die ersten 15 Monate Gebrauch macht, wonach der Branchenzuschlag auf die Vergütung eines mit dem Zeitarbeitnehmer vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers beschränkt ist (Deckelung der Arbeitsvergütung). Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgelts. Letztere werden ebenfalls Gegenstände der Verträge. Dies gilt auch für künftige, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits feststehende Änderungen des Vergleichsentgelts.
- Der Auftraggeber beruft sich derzeit nicht auf die Deckelungsregelung innerhalb der ersten 15 Monate des § 2 Absatz 4 Branchenzuschlagstarifvertrag. Somit entfällt die Ermittlung des Vergleichsentgelts. Für den Fall, dass sich der Auftraggeber zu einem späteren Zeitpunkt auf die Deckelungsregelung des § 2 Absatz 4 Branchenzuschlagstarifvertrag berufen sollte, sind sich die Vertragsparteien einig, dass eine solche Erklärung nur schriftlich gegenüber dem Personaldienstleister erfolgen kann. Die Erklärung wirkt nur für die Zukunft.

Ab der Equal Pay-Phase:

- Der Auftraggeber beruft sich derzeit auf die Deckelungsregelung nach 15 Monaten (= 6. Stufe BZ gedeckelt. Eine individuelle Berechnung des gleichwertigen Arbeitsentgelts hierfür ist notwendig. § 13 tritt hier in Kraft.)
- Der Auftraggeber beruft sich derzeit nicht auf die Deckelungsregelung nach 15 Monaten (= 6. Stufe BZ ungedeckelt. Gem. § 2 Absatz (4) iGZ-TV-BZ wird mit der letzten Stufe der Branchenzuschläge nach dem fünfzehnten vollendeten Monat ein gleichwertiges Arbeitsentgelt gem. § 8 Absatz 4 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der ab dem 01. April 2017 gültigen Fassung erreicht.)

(3) Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

§ 5 Überlassungshöchstdauer / Überlassungsbedingungen / Konkretisierung / Preisanpassung

Neue Tarifregelung geltend ab dem 01.04.2017

(1) Bitte Zutreffendes ankreuzen:

- Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister mitgeteilt, dass in dem in § 2 Absatz 1 genannten Betrieb keine abweichende Überlassungshöchstdauer gilt.
- Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister mitgeteilt, dass in dem in § 2 Absatz 1 genannten Betrieb eine Überlassungshöchstdauer von (Zeitraum) xx Mon gilt. Ein Kundenbetrieb, in dem arbeitszeitlich überwiegend Tätigkeiten der in § 1 TV BZ genannten Wirtschaftszweige ausgeübt werden, unterliegt dem Branchenzuschlag (Ausnahme: Handwerksbetrieb). Bei Branchenzuschlag gilt nicht nach 9 Monaten gesetzliches Equal Pay, sondern nach 15 Monaten tarifliches Equal Pay. Die gesetzliche Überlassungshöchstdauer beträgt 18 Monate, da der nicht-tarifgebundene Kunde ohne Betriebsrat keine Möglichkeit hat, eine höhere Überlassungsdauer (z.B. durch den TV Leiz der M&E-Industrie) zu ermöglichen.
- Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister mitgeteilt, dass in dem in § 2 Absatz 1 genannten Betrieb eine Überlassungshöchstdauer von (Zeitraum) _____ gilt. Der im Betrieb geltende Tarifvertrag und/oder die Betriebsvereinbarung hat der Auftraggeber dem Personaldienstleister in Kopie übermittelt.

Der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten Zeitarbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Auftraggeber und Personaldienstleister stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Zeitarbeitnehmers nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.

(2) Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen und/oder etwaige in dem in § 2 Absatz 1 benannten Betrieb zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

Über den Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag zum Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag, wird der eingesetzte Mitarbeiter konkretisiert:

Sonstige Vereinbarung: mit Namen, Geburtsdatum oder Sozial Vers. Nr.
Verrechnungssatz wird mit auf das laufend gezahlte Branchen-Tarifentgelt, Höchstüberlassungsdauer, berücksichtigt.
Wie hoch der Mitarbeiter anfängt, wird individuell mit der Personalleitung der Firma besprochen und aufgeführt. Sowie der Vergleichslohn und die Deckelung des vergleichbaren Mitarbeiters. Mit der Unterschrift auf dem Ein-

RAHMEN-ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSVERTRAG

zelarbeitnehmerüberlassungsvertrag vor Arbeitsbeginn, wird ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag als wirksam betrachtet und akzeptiert.

- (3) Sollte die Person des Zeitarbeitnehmers im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages noch unbekannt sein, so ist der Zeitarbeitnehmer von Auftraggeber und Personaldienstleister rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich unter Angabe der Sozialversicherungsnummer zu benennen (Konkretisierung). Dies gilt auch für den Austausch von Zeitarbeitnehmern nach § 8 Absatz 4 und 5. Als Ansprechpartner für diesbezügliche Mitteilungen werden folgende Personen benannt:

Ansprechpartner des Auftraggebers

Ansprechpartner des Personaldienstleisters: Horst – Peter Zoll apero GmbH Geschäftsführer

Sofern hinsichtlich des Ansprechpartners eine personelle Änderung während der Laufzeit dieses Vertrags eintritt, informiert die betroffene Partei die jeweils andere hierüber unverzüglich.

- (4) Die Überlassungsvergütung richtet sich nach der tatsächlichen Arbeitszeit der eingesetzten Arbeitnehmer, mindestens aber nach der in Absatz 2 genannten betrieblichen Arbeitszeit.
 (5) Es werden folgende Zuschläge vereinbart:

			Stunden	-		Stunden	%	%
			Uhr	-		Uhr	%	%
			Uhr	-		Uhr	%	%
			Uhr	-		Uhr	%	%
			Uhr	-		Uhr	%	%

Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regelarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Auftraggebers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Zeitarbeitnehmer aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen gelten, legen die Vertragsparteien diese ebenfalls zugrunde. Im Falle vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Auftraggebers, wenn jedenfalls ein voller Zyklus durchlaufen wird. Basis für die Zuschlagsberechnung ist die jeweils vereinbarte Überlassungsvergütung.

- (6) Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Personaldienstleister gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
 (7) Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk oder durch eine Änderung oder das Entfallen -mit der Folge von Equal Pay- des in § 4 Absatz 1 bezeichneten Branchenzuschlagstarifvertrags eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt (vgl. hierzu § 2 Absatz 3).

§ 6 Fälligkeit und Verzug

- (1) Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
 (2) Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

§ 7 Abrechnung

- (1) Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die in § 4 Abs. 1 aufgeführten Stunden abzurechnen sind (siehe § 4 Abs. 2). Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Stundenzettel zu belegen, die je überlassenem Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung unterschrieben werden müssen.

[Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.]

- (2) Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausfüllung der Stundenzettel zu ermöglichen.
 (3) Aus den Stundenzetteln müssen die Pausenzeiten ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
 (4) Der Zeitarbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

§ 8 Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

- (1) Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile. Die Bedarfsmeldung seitens des Auftraggebers erfolgt schriftlich.
 (2) Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.

RAHMEN-ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSVERTRAG

- (3) Der Personaldienstleister 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 Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen.
- (4) Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber [5 Tage] vorher zu informieren. § 5 Absatz 3 findet Anwendung.
- (5) Der Auftraggeber 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 Auftraggeber auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB). Ist der Auftraggeber 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 den Personaldienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen. § 5 Absatz 3 findet Anwendung.
- (6) Wird der Betrieb des Auftraggebers 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 Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister 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 Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

§ 9 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz

- (1) Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.
- (2) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.
- (3) Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- (4) Der Personaldienstleister hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen.
- (5) Der Auftraggeber 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 dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Kunden gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist.
- (6) Im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit stellt der Auftraggeber dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

Pflichten Kundenbetrieb und Entleiher - Arbeitssicherheitsvereinbarung

Der Auftraggeber verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten gegenüber dem Leiharbeitnehmer einzuhalten. Gemäß § 11 (6) AÜG unterliegt die der Tätigkeit der Zeitarbeitsunternehmen, den für den Betrieb des Entleihers geltenden, öffentlichen und rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes. Die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Einsatzbetrieb unbeschadet der Pflichten des Arbeitgebers. Der Auftraggeber trägt die Verantwortung für die Umsetzung von geltenden Rechtsvorschriften zum Schutz aller Mitarbeiter und Angestellten in seinem Einsatzbetrieb.

Der Leiharbeitnehmer wird im Einsatzbetrieb organisatorisch eingegliedert, der Einsatzbetrieb trägt Sorge für die Einhaltung des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ in seinem Unternehmen. Der Leiharbeitnehmer kann an betrieblichen Maßnahmen mit Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz teilnehmen. Persönliche Schutzausrüstungen werden vom Arbeitgeber und dem Einsatzbetrieb geregelt nach dieser Vereinbarung gestellt, soweit dies für die jeweilige Tätigkeitsausübung erforderlich wird.

RAHMEN-ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSVERTRAG

Folgende Maßnahmen der Prävention wurden vereinbart:

1. Diese persönlichen Schutzausrüstungen werden für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich und sind zu stellen vom:

Arbeitgeber / apero GmbH

z.B. Sicherheitsschuhe Arbeitskleidung etc.

Kunde / Einsatzbetrieb

2. Folgende arbeitsmed. Vorsorgemaßnahmen werden erforderlich, die Organisation gemäß ArbMedVV & DGUV 1 §7 erfolgt durch:

Arbeitgeber / apero GmbH

z.B. Angebotsvorsorge G37 Bildschirmarbeiten _____

Kunde / Einsatzbetrieb

3. Der Einsatzbetrieb unterweist den/die Mitarbeiter/-in des Zeitarbeitsunternehmens bezogen auf den Arbeitsplatz und geltende Verhaltensweisen im Einsatzbetrieb. Ein- und Unterweisungen bezüglich Sicherheits- und Gesundheitsschutz beinhalten zusätzlich die korrekten Benutzung von erforderlichen, persönlichen Schutzausrüstungen (PSA). Die Auslegung und Anwendung von Präventiv-Maßnahmen im Einsatzbetrieb berücksichtigt den geforderten, gesetzlichen Standard zum Schutz vor tödlichen Gefahren und/oder bleibende Gesundheitsschäden, welche durch die Ausübung der Tätigkeit entstehen können. Ein- und Unterweisungen erfolgen vor Einsatzbeginn und werden vom Einsatzbetrieb schriftlich dokumentiert. Weiterführende Ein- und Unterweisungen im Rahmen von laufenden Einsätzen bzw. bei Tätigkeitsweiterungen und/oder Arbeitsplatz-Umsetzungen werden vom Einsatzbetrieb schriftlich dokumentiert.,
4. Der Einsatzbetrieb stellt die erforderlichen Einrichtungen für Ersten-Hilfe Maßnahmen und die benötigte Anzahl von Ersthelfern gemäß der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung Vorschrift 1 §26 (DGUV).
5. Der Einsatzbetrieb stellt die erforderlichen Einrichtungen für erforderliche mobile und/oder lokale Brandschutzmittel und die zugehörige Brandschutzorganisation.
6. Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich, den Verdacht einer Berufskrankheit unverzüglich dem Zeitarbeitsunternehmen zu melden.
7. Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich, dem Zeitarbeitsunternehmen einen Arbeitsunfall umgehend zu melden und die gesetzlich geforderte Unfallortbegehung durch die Sicherheitsfachkraft
8. Der Einsatzbetrieb berücksichtigt die eingesetzten Zeitarbeitnehmer gemäß DGUV Vorschrift 2 bei der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung.
9. Der Einsatzbetrieb gewährt den Personalentscheidungsträgern des Zeitarbeitsunternehmens das Besichtigungsrecht für Arbeitsplätze und zugehörige Bereiche seiner eingesetzten Mitarbeiter.
10. Der Einsatzbetrieb stellt eine Arbeitsplatz-Gefährdungsbeurteilung gemäß ArbSchG §6 für das Zeitarbeitsunternehmen z.B. in Kopie oder als digitale Version zur Verfügung.
11. Der Einsatzbetrieb ermöglicht Besichtigungen der Arbeitsplätze durch die Sicherheitsfachkraft des Zeitarbeitsunternehmens, sofern in Nr. 10 beschrieben, die Stellung einer Arbeitsplatz- oder Bereichs-Gefährdungsbeurteilung aus nicht genannten Gründen nicht stattfinden kann.
12. Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich bei geänderten Tätigkeiten und vor Personalumsetzungen, eine neue Vertragsvereinbarung gemäß Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu vereinbaren. Eine Umsetzung auf einen anderen als den vereinbarten Arbeitsplatz kann nur mit Vorfeld mit Zustimmung des Zeitarbeitsunternehmens erfolgen.

Die Umsetzung der Maßnahmen 1-12 erfolgt gemäß Zuordnung durch die benannten, verantwortlichen Parteien.

§ 10 Haftung / Aufrechnung

- (1) Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
- (2) Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters 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 des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- (3) Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus folgenden Gründen erwachsen:
Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht

RAHMEN-ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSVERTRAG

Nichtbeachtung der Pflicht,
 fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Auftraggeber
 fehlerhafte Zuordnung des Einsatzbetriebs
 fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen,
 Nennung eines unzutreffenden Vergleichsentgelts gemäß § 4 Absatz 2
 Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts gemäß § 4 Absatz 1,
 Nichtbeachtung von § 6 Absätze 2 und 3,
 Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach § 7 Absatz 3,
 Verstoß gegen die Streikvereinbarung in § 8 Absatz 6
 Nichtbeachtung der Pflichten aus § 9 Absätze 3 und 4,
 Nichtbeachtung der Höchstarbeitszeit gemäß § 9 Absatz 5,
 Weitergabe von Daten entgegen § 10 Absatz 5,
 Einsatz von Zeitarbeitnehmern außerhalb der vereinbarten Tätigkeit und / oder des Betriebs.

- (4) Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- (5) Der Auftraggeber verpflichtet sich, seitens des Personaldienstleisters übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis des Personaldienstleisters an Dritte weiterzuleiten
- (6) Für Sanktionen die durch Falschangaben durch den Entleiher ab der Equal Pay-Phase entstehen (gem. § 13), wird der Entleiher in Haftung gezogen und übernimmt diese in vollem Umfang.

§ 11 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision

- (1) Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Zeitarbeiter des Auftragnehmers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Zeitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- (2) Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Auftragnehmer ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- (3) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- (4) Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Auftragnehmer Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- (5) In den oben genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Auftragnehmer zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- (6) Begründet der Auftraggeber binnen 12 Monaten nach Beginn der Überlassung ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeiter, gilt das Arbeitsverhältnis zwischen Einsatzbetrieb und dem Leiharbeiter als von apero vermittelt. apero hat in diesem Fall gegenüber dem Entleiher Anspruch auf eine Vermittlungsprovision. Die Höhe der Vermittlungsprovision innerhalb der ersten 3 Monate beträgt 20% des zu erwartenden Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters (zzgl. ges. MwSt.). Vom 4. Monat bis einschließlich 6. Monat beträgt die Vermittlungsprovision 15% des zu erwartenden Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters (zzgl. ges. MwSt.). Vom 7. Monat bis einschließlich 9. Monat beträgt die Vermittlungsprovision 10% des zu erwartenden Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters (zzgl. ges. MwSt.). Vom 10. Monat bis einschließlich 12 Monat beträgt die Vermittlungsprovision 5% des zu erwartenden Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters (zzgl. ges. MwSt.). Die Übernahme nach Vollendung der 12-Monate-Frist ist kostenfrei.
- (7) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Auftragnehmer eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. 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) 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 des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- (9) Die Vermittlungs- und Übernahmeprovisionen bei Technikern, Meistern und Kaufmännischen Mitarbeitern, sowie Mitarbeitern, die zuvor nicht an den Auftraggeber überlassen wurden bleiben vom §11 Absatz 6 und 7 unberührt, hier wird eine Vermittlung und Übernahmeregulierung von 20% des Jahresbruttogehaltes berechnet.

RAHMEN-ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSVERTRAG

§ 12 Inkrafttreten / Dauer / Kündigung

Der Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag tritt abin Kraft.

Der Vertrag wird unbefristet abgeschlossen. (Wenn eine Befristung vereinbart wird, ist es unter §2 in der Tabelle sichtbar)

Das Recht zur fristlosen, außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Gründe für eine fristlose, außerordentliche Kündigung können insbesondere sein:

eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Auftraggeber,
die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung einer Mitteilung über Änderungen des Vergleichsentgelts,
eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen gem. § 3 Abs. 3,
ein Verstoß gegen § 3 Absatz 4,
eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach § 7 Absatz 3.

Außerdem steht beiden Vertragsparteien ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Kündigungen bedürfen in jedem Falle der Textform.

Außerdem steht beiden Vertragsparteien ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Kündigungen bedürfen in jedem Falle der Textform. Der Kunde und apero können den Vertrag jederzeit mit einer Frist von fünf Arbeitstagen kündigen. In diesem Fall sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu vergüten. Eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

§ 13 Deckelung ab der Equal Pay-Phase

- (1) Die Angaben beziehen sich auf den vom Entleiher ausgefüllten Fragebogen. Der Entleiher füllt diesen nach bestem Wissen und Gewissen aus.
- (2) Der Arbeitnehmer wird vom Entleiher in die Gruppen-Versicherungen des Entleihers aufgenommen. Der Entleiher übernimmt die Beiträge und hat dafür Sorge zu leisten.
- (3) Der Arbeitnehmer erhält vom Entleiher folgende Sachbezüge: (Bsp. Kfz, Diensthandy...) _____
- (4) Der Entleiher ist berechtigt eine Lohnabrechnung eines vergleichbaren Stammmitarbeiters für die Kontrolle des gleichwertigen Arbeitsentgeltes zu verlangen.

§ 14 Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit diesem Vertrag entstehen, ist der Hauptsitz des Personaldienstleisters: Ulm

§ 14 Allgemeine Geschäftsbedingungen

- (1) Es gelten unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen Stand 01.04.2020 unter Downloads www.apero.de ersichtlich.
- (2) Die allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers werden ausgeschlossen, soweit sie mit den Regelungen dieses Vertrages und/oder den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Personaldienstleisters nicht übereinstimmen bzw. vom Personaldienstleister nicht ausdrücklich schriftlich bestätigt werden.

§ 15 Sonstiges

- (1) Gemäß § 12 AÜG bedarf dieser Vertrag der Schriftform (§ 126 BGB). Der Vertrag ist von beiden Vertragsparteien vor der Überlassung eigenhändig im Original zu unterzeichnen. Auch Änderungen und / oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden.
- (2) Die mit dem Zusatz „Personaldisponent“ zeichnenden Angestellten des Personaldienstleisters sind zum Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen befugt.

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt (§306 BGB). Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

, der Datum

apero GmbH Geschäftsführer Horst Peter Zoll

Auftraggeber (Stempel / Unterschrift)