

# Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung und die Personalvermittlung der ProServ Produktionsservice und Personaldienste GmbH („AGB“) (Stand 08/2023)

## A. Vorbemerkung

Diese AGB regeln die vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung von Mitarbeitern durch die ProServ Produktionsservice und Personaldienste GmbH (im Folgenden „ProServ“) an ihre Kunden sowie die Vermittlung von Personal zur Festanstellung durch die Kunden. Sie gelten ausschließlich, soweit nicht schriftlich etwas anderes vereinbart ist.

## B. Arbeitnehmerüberlassung

### § 1 Leistungen der ProServ

(1) ProServ überlässt dem Kunden den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag („AÜV“) konkretisierten Mitarbeiter zur Arbeitsleistung. Der Abschluss dieses AÜV begründet keine arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Mitarbeiter und dem Kunden.

(2) Grundsätzlich ist der AÜV schriftlich abzuschließen. Gemäß § 126a BGB kann die schriftliche Form durch die elektronische Form mit qualifizierter elektronischer Signatur ersetzt werden.

(3) Der Mitarbeiter hat die berufliche Eignung und ist zur Ausführung des spezifischen Kundenauftrages in der Lage. Er darf daher auch nur die seinem Berufsbild entsprechenden Tätigkeiten ausführen. Bei einer Änderung des Auftrages (z.B. Umsetzung des Mitarbeiters, Änderung der zu verrichtenden Tätigkeit etc.) ist der Kunde verpflichtet, ProServ unverzüglich zu informieren, damit eventuell erforderliche Schutzmaßnahmen (z.B. zusätzliche persönliche Schutzausrüstung, arbeitsmedizinische Vorsorge etc.) geklärt und umgesetzt werden können. ProServ ist jederzeit der Zutritt zum Tätigkeitsbereich des überlassenen Mitarbeiters zu ermöglichen. ProServ ist im Rahmen des Direktionsrechts berechtigt, die Ausführung des Auftrags auch einem anderen, gleich qualifizierten Mitarbeiter zu übertragen.

### § 2 Arbeitssicherheit

(1) Der Kunde trägt dafür Sorge und hat sich fortlaufend davon zu überzeugen, dass alle am Beschäftigungsort des Mitarbeiters geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden und die Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) durchgeführt und dokumentiert ist. Auf Nachfrage stellt der Kunde ProServ diese zur Verfügung. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe müssen gewährleistet sein.

(2) Der Kunde hat den Mitarbeiter über die bei den zu verrichtenden Tätigkeiten auftretenden arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie über die Maßnahmen zu deren Abwendung vor Beginn der Beschäftigung zu unterweisen. Die für die auszuführende Tätigkeit jeweils erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge wird im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegt.

(3) Bei einem Arbeitsunfall ist ProServ unverzüglich zu informieren. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall wird gemeinsam untersucht und von ProServ unverzüglich der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft mittels schriftlicher Unfallanzeige gemeldet. Eine Kopie der Unfallanzeige ist vom Kunden an die für ihn zuständige Berufsgenossenschaft zu übersenden.

### § 3 Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

In der ersten Woche kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit der Frist von einem Werktag, bis zum Ablauf des 5. Monats der Überlassung mit einer Frist von 5 Werktagen zum Ende der Kalenderwoche und ab dem 6. Monat der Überlassung mit einer Frist von 14 Werktagen zum Ende der Kalenderwoche gekündigt werden. Samstage sowie Sonn- und Feiertage zählen nicht als Werktage.

### § 4 Übernahme von überlassenen Mitarbeitern

(1) Begründet der Kunde oder ein mit ihm i.S.v. § 15 AktG verbundenes Unternehmen während der oder im Anschluss an die Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem überlassenen Mitarbeiter, hat ProServ Anspruch auf ein Vermittlungshonorar. Gleiches gilt, wenn der Kunde mit dem Mitarbeiter oder wenn ein Dritter einen Werk-, Dienst- oder einen AÜ-Vertrag abschließt. Eine kostenfreie Übernahme ist 18 Monate nach Überlassungsbeginn möglich.

(2) Das Vermittlungshonorar beträgt bei kaufmännischen, gewerblichen und technischen Positionen 30 % und bei Positionen im Bereich der IT 35 % des Jahresbruttozielgehalts. Es reduziert sich ab dem 4. Monat der Überlassung um je 2 %-Punkte.

(3) Berechnungsbasis ist das zukünftige Jahresbruttozielgehalt des Kunden gemäß § 14 SGB IV. Das Jahresbruttozielgehalt berechnet sich unter Einschluss aller Zuschläge und zusätzlichen Leistungen wie Jahressonderzahlungen, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, Tantiemen, Firmenwagen, etc. Bei der variablen Vergütung wird eine Zielerreichung von 100% zugrunde gelegt. Der Firmenwagen wird pauschal mit € 8.000 angesetzt.

(4) Der Anspruch auf das Vermittlungshonorar entsteht mit Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem Kunden oder einem mit ihm i.S.v. § 15 AktG verbundenen Unternehmen und dem Mitarbeiter. Der Kunde ist verpflichtet, ProServ den Vertragsabschluss unverzüglich anzuzeigen und die Vergütungsbestandteile mitzuteilen.

(5) Sofern die Übernahme des Mitarbeiters der ProServ durch den Kunden oder ein mit ihm i.S.v. § 15 AktG verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Ende der Überlassung erfolgt, steht dem Kunden der Nachweis offen, dass kein ursächlicher Zusammenhang zwischen der Überlassung des Mitarbeiters an den Kunden und der nachfolgenden Übernahme des Mitarbeiters durch den Kunden besteht. Gelingt dieser Nachweis, ist ein Vermittlungshonorar nicht geschuldet.

(6) Sollte der Kunde oder ein mit ihm i.S.v. § 15 AktG verbundenes Unternehmen einen durch ProServ für eine Arbeitnehmerüberlassung vorgeschlagenen Mitarbeiter ohne vorherige Überlassung direkt einstellen, ist ein Vermittlungshonorar in Höhe von 30% des Jahresbruttozielgehalts fällig.

(7) Wird der Mitarbeiter innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung über einen anderen Verleiher entliehen, steht ProServ einmalig Anspruch auf ein Honorar in Höhe des 200-fachen des zuletzt vom Kunden an ProServ gezahlten Stundenverrechnungssatzes zu.

### § 5 Mitteilungspflichten des Kunden

(1) Der Kunde hat ProServ vor Überlassungsbeginn jedenfalls in Textform sämtliche Informationen zu erteilen, welche für eine den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben entsprechende Beschäftigung und Entlohnung der zu überlassenden Mitarbeiter, etwa für die Ermittlung der zulässigen Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1b AÜG und die Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes aus § 8 AÜG, erforderlich sind. Insbesondere ist ProServ vor Überlassungsbeginn vollständig und wahrheitsgetreu über sämtliche im Kundenbetrieb anwendbaren Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und deren Inhalte, dessen Branchenzugehörigkeit sowie sämtliche Vorbeschäftigungen des Mitarbeiters beim Kunden oder bei einem mit dem Kunden i.S.v. § 15 AktG verbundenen Unternehmen Auskunft zu erteilen. Hinsichtlich etwaiger Vorbeschäftigungen hat der Kunde insbesondere mitzuteilen, ob der zu überlassende Mitarbeiter in den sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden oder einem mit ihm im Sinne des § 15 AktG verbundenen Unternehmen ausgeschieden und/oder ob er in den drei Monaten vor Überlassungsbeginn bereits im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an den Kunden überlassen worden ist. Findet bei dem Kunden ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, die auf einem Tarifvertrag beruht, Anwendung, der/die eine abweichende Höchstüberlassungsdauer mit einer abweichenden Vorbeschäftigungsprüfung vorsieht, ist der Kunde verpflichtet, entsprechend diesen Fristen Auskunft zu erteilen. Abweichende Regelungen sind vom Kunden mittels Vorlage der Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen nachzuweisen.

(2) Ergibt sich eine Pflicht zur Gleichstellung des Mitarbeiters gemäß § 8 Abs. 4 S.1 AÜG, ist der Kunde verpflichtet, unverzüglich alle Informationen hinsichtlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer Arbeitnehmer des Kunden schriftlich zur Verfügung zu stellen. Im Fall des § 8 Abs. 3 AÜG erstreckt sich die Verpflichtung des Kunden auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts.

(3) Wenn und soweit der Kunde in Bezug auf die vorstehenden Informationen keine, unvollständige oder unzutreffende Angaben macht sowie Änderungen nicht unverzüglich mitteilt, ist ProServ in den Fällen, in denen daraus eine unzutreffende Annahme über den dem Mitarbeiter zu zahlenden Lohn vorliegt, berechtigt, den Stundenverrechnungssatz unter Zugrundelegung des tatsächlichen Sachverhalts neu zu ermitteln und rückwirkend anzupassen. Die Anpassung erfolgt grundsätzlich in dem prozentualen Verhältnis, in welchem der tatsächlich an den Mitarbeiter zu zahlende Stundenlohn zu dem ursprünglich zugrunde gelegten Stundenlohn steht. Davon unberührt bleibt das Recht von ProServ zur außerordentlichen fristlosen Kündigung der geschlossenen Verträge sowie der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen.

(4) Entsprechendes gilt, wenn sich nach Beginn der Überlassung Änderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen, einschlägiger Branchentarifverträge, von Regelungen über Lohnuntergrenzen oder sonstiger lohnrelevanter Regelungen und Vereinbarungen ergeben und/oder sonstige lohnrelevante Änderungen eintreten, etwa dass der Mitarbeiter nach dem Gesetz oder auf Wunsch des Kunden im Sinne des § 8 AÜG mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Kunden gleichzustellen ist. Der Kunde hat auf entsprechende Änderungen unverzüglich hinzuweisen.

### § 6 Vergütung

(1) Der Kunde vergütet ProServ die Überlassung des Mitarbeiters gemäß dem im AÜV vereinbarten Honorar.

(2) ProServ ist darüber hinaus berechtigt, für die Erstellung bzw. Änderung eines AÜV einen Betrag i.H.v. 49,95€ in Rechnung zu stellen.

(3) Ergeben sich nach Beginn der Überlassung Änderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen, einschlägiger Branchentarifverträge, von Regelungen über Lohnuntergrenzen oder sonstiger lohnrelevanter Regelungen und Vereinbarungen, die zu einer Veränderung der Lohn- und/oder Lohnnebenkosten führen, ist ProServ berechtigt, die Vergütung neu zu ermitteln und entsprechend anzupassen. ProServ ist berechtigt, dem Kunden Sonderleistungen in Form von aus Tarifverhandlungen resultierende Einmalzahlungen und Pflichtprämien, die

# Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung und die Personalvermittlung der ProServ Produktionsservice und Personaldienste GmbH („AGB“) (Stand 08/2023)

ProServ aufgrund der Branchenzugehörigkeit des Kunden an seine Mitarbeiter zu zahlen hat, in Rechnung zu stellen. Diese werden nach vorheriger Information des Kunden an diesen weiterberechnet, im Falle einer Nettozahlung für den Mitarbeiter mit einem reduzierten Verwaltungsfaktor von 1,3.

(4) Die Rechnungsstellung erfolgt monatlich digital anhand der vom Kunden spätestens bis zum dritten Werktag des Folgemonats in maschinenlesbarer Form übermittelten Leistungsnachweise.

(5) Für die Erstellung einer Papierrechnung stellt ProServ monatlich einen Betrag i.H.v. 2,50 EUR sowie für die Bearbeitung von in anderer als in Absatz 4 festgelegter Form übermittelten Leistungsnachweise einen Betrag i.H.v. 5,29 EUR in Rechnung.

## § 7 Haftung

(1) ProServ steht nur für die ordnungsgemäße Auswahl der überlassenen Mitarbeiter ein.

(2) Bei leicht fahrlässig verursachten Schäden haftet ProServ auf den bei Vertragsabschluss vorhersehbaren typischen Schaden begrenzt, höchstens jedoch auf einen Betrag von 3.000.000,00 EUR für Sachschäden pauschal je Schadensereignis.

(3) ProServ haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der Mitarbeiter und nicht für Schäden, die diese am Arbeitsgerät oder an der ihnen übertragenen Arbeit verursachen sowie solche, die durch die Mitarbeiter lediglich bei Ausführung ihrer Tätigkeit verursacht werden. Die Haftung der ProServ ist auch ausgeschlossen, wenn dem Mitarbeiter die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wird.

(4) Soweit dieser § 7 Beschränkungen der gesetzlichen Haftung enthält, gelten diese Beschränkungen nicht bei Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit.

## C. Personalvermittlung

### § 1 Leistungen der ProServ

(1) ProServ sucht für den Kunden geeignetes Personal und vermittelt ihm dieses zur Festanstellung. ProServ sucht und kontaktiert die aufgrund des vom Kunden mitgeteilten Anforderungsprofils für geeignet befundenen Kandidaten.

(2) ProServ präsentiert dem Kunden Vorschläge zu vorausgewählten Kandidaten und vereinbart Termine zwischen dem Kunden und den Kandidaten. Sofern vom Kunden nicht anders gewünscht, nimmt ProServ an diesen Terminen auch teil.

(3) Die von ProServ zu einem Kandidaten mitgeteilten Angaben beruhen auf Auskünften und Informationen des Kandidaten bzw. Dritter. Eine Gewährleistung für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann ProServ deshalb nicht übernehmen.

### § 2 Honorar

(1) Das Vermittlungshonorar beträgt bei kaufmännischen, gewerblichen und technischen Positionen 30 % und bei Positionen im Bereich der IT 35 % des Jahresbruttozielgehaltes. Hinsichtlich des Jahresbruttozielgehaltes gilt die Regelung in B. § 4 Abs.3. entsprechend.

(2) Bei Teilzeitanstellung entspricht die Berechnungsgrundlage des Vermittlungshonorars dem Jahresbruttozielgehalt auf Basis eines Beschäftigungsgrads von 100 %. Liegt der Beschäftigungsgrad bei 70 % oder darunter, erfolgt die Berechnung auf Basis eines Beschäftigungsgrads von 70 %.

(3) Der Anspruch auf das Vermittlungshonorar entsteht mit Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem Kunden oder einem mit ihm nach § 15 AktG verbundenen Unternehmen und dem vorgeschlagenen Kandidaten. Der Kunde ist verpflichtet, ProServ den Vertragsabschluss unverzüglich anzuzeigen und die Vergütungsbestandteile mitzuteilen.

(4) ProServ hat auch dann einen Anspruch auf das Vermittlungshonorar, wenn der Kandidat vom Kunden zunächst abgelehnt wurde, aber innerhalb von 24 Monaten nach Präsentation durch ProServ vom Kunden oder einem mit ihm nach § 15 AktG verbundenen Unternehmen eingestellt wird. Ein Kandidat gilt als durch ProServ empfohlen, sobald Informationen übermittelt wurden, welche die Identifikation des Kandidaten durch den Kunden ermöglichen, unabhängig davon, ob der Kunde den Kandidaten bereits kannte. Diese Regelung gilt nicht für den Fall, dass sich ein Kandidat innerhalb der letzten 6 Monate vor dem Vorstellungsdatum unabhängig von dieser Empfehlung beim Kunden auf eine seiner aktuellen Vakanzen beworben hat oder von einem anderen Unternehmen vorgestellt worden ist. Jedoch ist der Kunde verpflichtet, ProServ zum frühestmöglichen Zeitpunkt, spätestens jedoch vor Beginn des Interviewprozesses, davon zu unterrichten. Die vorstehenden Regelungen gelten auch dann, wenn der Kunde oder ein mit ihm nach § 15 AktG verbundenes Unternehmen mit dem Kandidaten einen Werk- oder Dienstvertrag abschließt. In diesem Fall ermittelt sich das Honorar aus der vertragsgemäß für das erste Jahr der Leistung anfallenden Vergütung.

(5) Soweit nicht anderweitig vereinbart, trägt der Kunde die nachgewiesenen Reisekosten der Kandidaten.

## D. Zahlungsbedingungen und Abrechnung

(1) Sofern nicht anders vereinbart, sind Rechnungsbeträge innerhalb von 7 Tagen nach Rechnungseingang ohne Abzug zahlbar. Im Übrigen gilt § 286 Abs.3 S.2 BGB.

(2) Mitarbeiter von ProServ sind nicht zur Entgegennahme von Zahlungen befugt.

(3) Die Honorare verstehen sich netto zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

(4) ProServ behält sich im Falle des Zahlungsverzuges vor, die Dienstleistungen bis zur vollständigen Bezahlung einzustellen sowie Ansprüche gemäß § 288 BGB geltend zu machen.

## E. Datenschutz und Vertraulichkeit

(1) Bei der Arbeitnehmerüberlassung übermittelt ProServ dem Kunden Namen, Vornamen und Geburtsdatum der zu überlassenden Mitarbeiter, so dass der Kunde seine Prüfpflichten nach AÜG erfüllen kann. Sollte keine Überlassung zustande kommen, sichert der Kunde zu, diese Daten unverzüglich zu löschen. Ansonsten hat die Datenlöschung vier Monate nach Beendigung der Überlassung zu erfolgen, es sei denn, eine längere Aufbewahrung ist durch andere gesetzliche Grundlagen gerechtfertigt. Sollte ein Tarifvertrag mit abweichender Höchstüberlassungsdauer und abweichender Vorbeschäftigungsprüfung bestehen, darf der Kunde die Daten während dieser Dauer plus 1 Monat nach Beendigung der Überlassung speichern, es sei denn, eine längere Aufbewahrung ist durch andere gesetzliche Grundlagen gerechtfertigt.

(2) In der Arbeitnehmerüberlassung sind der Kunde und ProServ bei der Verarbeitung personenbezogener Daten selbständige verantwortliche Stellen im Sinne der datenschutzrechtlichen Gesetze. Personenbezogene Daten werden ausschließlich zu den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Zwecken verarbeitet. Der Kunde und ProServ informieren sich gegenseitig und unverzüglich über Beschwerden, die Beschädigung oder den Verlust von personenbezogenen Daten, die der Verarbeitung zugrunde liegen. Der Kunde und ProServ sind nicht gemeinsam Verantwortliche im Sinne des Artikels 26 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung.

(3) Die Angaben zu den Kandidaten, die ProServ dem Kunden im Rahmen der Personalvermittlung übermittelt, sind streng vertraulich und dürfen vom Kunden nicht an Dritte weitergegeben werden.

(4) Im Rahmen der Geschäftsbeziehungen werden die zur elektronischen Datenverarbeitung notwendigen Daten durch ProServ gespeichert. Darüber hinaus wird zum Zweck der Kreditprüfung und Bonitätsüberwachung im Rahmen der geltenden Gesetze ein Datenaustausch mit Auskunftgebern, wie EULER HERMES, Bisnode Deutschland, Creditreform und Bürgel Wirtschaftsauskunfteien, vorgenommen. Der Kunde erklärt sich hiermit einverstanden.

## F. Schlussbestimmungen

(1) Es gilt deutsches Recht.

(2) Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der jeweilige Ort der beauftragten Niederlassung der ProServ.