

## **EBL CONSULTING GROUP**

### **Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)**



**EBL Business Services GmbH  
Von-Werth-Str. 15  
D - 50670 Köln**

Die Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der EBL Business Services GmbH – im Folgenden EBS genannt - liegen allen entsprechenden Leistungen zu Grunde und sind ausdrücklich Bestandteil sämtlicher diesbezüglicher Rechtsgeschäfte, Vereinbarungen und Dienstleistungen. Der Geltung von abweichenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen wird ausdrücklich widersprochen.

Die Verwendung der männlichen Form dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit, sie umfasst sowohl die männliche als auch die weibliche Form.

Köln, 01. Mai 2012

Heinz-Peter Kraus  
Geschäftsführung



## § 1 Geschäftszweck und Geltungsbereich

(1)

Die EBS berät Unternehmen – im folgenden Auftraggeber genannt – und vermittelt Fach- und Führungspersonal im Rahmen der privaten Personalvermittlung, des Interimsmanagements und der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

(2)

Die EBS untergliedert sich in folgende Unternehmensbereiche:

- Personalleasing (Temp)
- Private Personalvermittlung (Permanent)

(3)

Sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wird, werden alle Vereinbarungen als Dienstverträge abgeschlossen.

(4)

Erfolgt eine Dienstleistung der EBS ohne Berechnung, können keine Leistungen eingefordert werden.

(5)

Sowohl die EBS als auch der Auftraggeber stellen sicher, dass diese AGB neben dem Auftraggeber auch für alle assoziierten sowie alle im Rahmen der Leistungserbringung durch die EBS involvierten Unternehmen Anwendung finden.

(6)

Zur Beschleunigung der Auftragsbearbeitung können der Auftraggeber und die EBS auch auf elektronischem Wege ohne gesondertes Verschlüsselungsverfahren Informationen und Dokumente austauschen. Im Rahmen des gesetzlich zulässigen Maßes und außer für Vorsatz übernimmt die EBS keine Haftung für eventuelle Schäden, die dem Auftraggeber oder Dritten aus einer solchen Versendung entstehen. In elektronischer Form übersandte Dokumente dürfen weder vom Auftraggeber noch von Dritten ohne schriftliche Einwilligung geändert werden.

## § 2 Gegenstand Personalleasing (Temp)

Das Personalleasing (Temp) umfasst die Überlassung von Arbeitnehmern auf der Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Die EBS – „Verleiher“ - verpflichtet sich in diesem Fall, dem Auftraggeber – „Entleiher“ - die überlassenen Mitarbeiter – „Leiharbeiter“ - zu den vereinbarten Aufgaben zur Arbeitsleistung zu überlassen. Der Verleiher gewährleistet, dass die Leiharbeiter in den Arbeitsablauf des Entleiherbetriebes integriert werden können. Dies gilt insbesondere für die notwendige Ableistung von Überstunden und Bereitschaften an Sonn- und Feiertagen sowie Nacht- und Wechselschichten.



### **§ 3 Vergütung und Abrechnungsmodus**

(1)

Die Vergütung erfolgt nach den geleisteten Arbeitsstunden der Leiharbeitnehmer.

(2)

Die Abrechnung erfolgt monatlich. Der Verleiher wird dem Entleiher für diese Zwecke eine Aufstellung der durch die überlassenen Leiharbeitnehmer geleisteten Stunden in geeigneter Form zur Verfügung stellen.

(3)

Der Entleiher ist verpflichtet, dem jeweiligen Leiharbeitnehmer wöchentlich die jeweils geleisteten Stunden zeitnah, d.h. binnen einer Woche, schriftlich zu bestätigen und Beanstandungen der Arbeitsleistungen der überlassenen Leiharbeitnehmer schriftlich auf einem vom Verleiher gestellten Formular festzuhalten.

(4)

Zeigt der Entleiher Mängel nicht unverzüglich nach Entdeckung schriftlich an, sind sämtliche Ansprüche gegenüber dem Verleiher ausgeschlossen.

### **§ 4 Weisungsbefugnis des Entleihers**

Der Entleiher ist berechtigt, dem Leiharbeitnehmer alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den mit dem Verleiher vereinbarten Tätigkeitsbereich fallen. Der Entleiher darf dem überlassenen Leiharbeitnehmer nur die Arbeit an solchen Maschinen oder mit solchen Materialien zuweisen, die für diese Tätigkeiten erforderlich sind. Soll der überlassene Leiharbeitnehmer zu anderen Tätigkeiten eingesetzt werden, so ist hierzu vorab die Zustimmung des Verleihers in Textform einzuholen. Wird die Zustimmung nicht binnen einer Frist von drei Werktagen verweigert, so gilt sie als erteilt.

### **§ 5 Pflichten des Verleihers**

(1)

Der Verleiher wird dem Entleiher eine Kopie der Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion NRW, Düsseldorf vom 16.11.2007 zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. 1 AÜG vorlegen und den Wegfall der Erlaubnis sowie das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist im Falle der Nichtverlängerung, Rücknahme oder des Widerrufs im Sinne des § 12 Abs. 2 AÜG dem Entleiher unverzüglich schriftlich mitteilen.

(2)

Der Verleiher stellt sicher, dass auf die Arbeitsverhältnisse der überlassenen Leiharbeitnehmer der einschlägige Zeitarbeitsarbeitsvertrag des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal Dienstleistungen Anwendung findet. Daher besteht seitens des überlassenen Leiharbeitnehmers kein Auskunftsrecht nach § 13 AÜG gegenüber dem Entleiher bzgl. der wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleiherbetrieb.

- (3)  
Der Verleiher verpflichtet sich auf entsprechende Anforderung zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bzgl. der Leiharbeitnehmer (z.B. Profile, Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein, Sprachkenntnisse).
- (4)  
Der Verleiher verpflichtet sich, bei der Überlassung eines Leiharbeitnehmers, der der Arbeitsgenehmigung bedarf, auf Anforderung die jeweils gültige Arbeitsgenehmigung vorzulegen.
- (5)  
Im Falle des entschuldigten oder unentschuldigten Fehlens eines Leiharbeitnehmers hat der Verleiher auf Anforderung des Entleihers unverzüglich geeigneten Ersatz zu stellen.
- (6)  
Der Verleiher verpflichtet sich, mit Rücksicht auf die nach § 28e Abs. 2 SGB IV bestehende Haftung des Entleihers für die Sozialversicherungsbeiträge der Leiharbeitnehmer auf Verlangen des Entleihers eine aktuelle Bescheinigung der Sozialversicherungsträger vorzulegen, die die ordnungsgemäße Entrichtung der Beiträge durch den Verleiher ausweist. Der Verleiher verpflichtet sich, auf Anforderung des Entleihers während der Dauer der Überlassung aktualisierte Bescheinigungen vorzulegen.
- (7)  
Der Verleiher versichert, dass die vom ihm überlassenen Leiharbeitnehmer die erforderliche Schulung nach § 12 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erhalten haben.

## **§ 6 Haftung**

- (1)  
Der Verleiher haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der Leiharbeitnehmer, sondern ist ausschließlich verantwortlich für die sorgfältige Auswahl der zur Verfügung gestellten Leiharbeitnehmer. Er ist nicht verpflichtet, Arbeitspapiere nachzuprüfen (insbesondere Zeugnisse). Der Verleiher haftet nicht für Schäden, die der Leiharbeitnehmer während oder bei Gelegenheit seiner Tätigkeit beim Entleiher verursacht, es sei denn, diese wurden dadurch verursacht, dass der Verleiher seine Auswahlpflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt hat.
- (2)  
Der Entleiher kann die Abberufung eines Leiharbeitnehmers für den nächsten Arbeitstag und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Anlass vorliegt, der den Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung aus Gründen, die in der Persönlichkeit oder im Verhalten des Arbeitnehmer liegen, berechtigen würde.
- (3)  
Der Entleiher kann einen Leiharbeitnehmer von der Arbeitsstätte verweisen und unverzüglich geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

## § 7 Pflichten des Entleihers

(1)

Der Entleiher verpflichtet sich, die sich aus den gesetzlichen Vorschriften ergebenden Fürsorgepflichten einzuhalten. Der Entleiher hat dem Verleiher in Textform zu erklären, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist. Der Entleiher als Arbeitgeber im Sinne des § 6 Abs. 2 Satz 2 AGG versichert, dass er dafür Sorge trägt, dass er die ihm überlassenen Leiharbeitnehmer während deren Tätigkeit in seinem Betrieb vor Benachteiligungen nach §§ 1 und 2 AGG schützen wird. Er wird die Leiharbeitnehmer auf die Beschwerdestelle nach § 13 AGG in seinem Betrieb hinweisen. Sollten Leiharbeitnehmer während ihres Einsatzes im Entleiherbetrieb benachteiligt werden und, soweit rechtlich zulässig, Schadensersatzansprüche nach dem AGG gegen den Verleiher geltend machen und durchsetzen, haftet der Entleiher dem Verleiher gegenüber für den durchgesetzten und nachgewiesenen Schaden.

(2)

Sollte ein Leiharbeitnehmer seinen Verpflichtungen nicht nachkommen, informiert der Entleiher den Verleiher unverzüglich schriftlich. Bei erforderlichen arbeitsrechtlichen Schritten des Verleihers gegen den Leiharbeitnehmer, insbesondere aus Anlass von Pflichtverstößen des Leiharbeitnehmers, stellt der Entleiher dem Verleiher alle erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung.

(3)

Der Entleiher ist verpflichtet, im Bereich der eigenen Betriebssphäre unentgeltlich alle Voraussetzungen zu schaffen, die zur Durchführung der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeiten durch den Leiharbeitnehmer erforderlich sind. Eventuelle Materiallieferungen und Werkzeugstellung durch den Verleiher sind in den vereinbarten Preisen nicht enthalten und sind bei Bedarf gesondert zu vereinbaren.

(4)

Bei einem Arbeitsunfall eines Leiharbeitnehmers ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher unverzüglich zu benachrichtigen, damit die Unfallmeldung nach § 193 SGB VII vorgenommen werden kann. Der Entleiher garantiert dem Verleiher nach Terminabsprache freien Zutritt zu den Arbeitsplätzen/Bereichen, in denen Leiharbeitnehmer lt. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag eingesetzt werden. Bei internen Arbeitsplatzumbesetzungen verpflichtet sich der Entleiher, den Verleiher sofort zu informieren, um dem Verleiher die Möglichkeit einer neuen Arbeitsplatzbegehung zu geben.

(5)

Der Entleiher stellt dem Verleiher die nach §§ 5 und 6 ArbSchG erforderliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen zur Verfügung.

(6)

Der Verleiher ist Arbeitgeber des überlassenen Leiharbeitnehmers. Die Vergütung erfolgt daher ausschließlich durch den Verleiher. Der Entleiher ist daher nicht berechtigt, Vorschüsse, Abschläge oder sonstige Gehaltszahlungen an den überlassenen Leiharbeitnehmer auszuzahlen.

## § 8 Preise

Die vereinbarten Preise gelten für die Arbeitsleistung des Leiharbeitnehmers innerhalb einer 40-Stunden-Woche von Montag bis Freitag. Für Überstunden, die ab Wochenstunde 40 berechnet werden, sowie Arbeit an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen, Nacht- und Schichtarbeit sowie Bereitschaftszeiten werden die nachfolgend aufgeführten Zuschläge berechnet:

- Überstunden von Montag – Freitag 25 %
- Arbeitsstunden an Samstagen 25 %
- Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen 50 %
- Arbeitsstunden von 23.00 Uhr bis 06.00 Uhr (Nachtarbeit) 25 %
- Schichtzulagen und Rufbereitschaftszeiten 50 %
- Sonstige Bereitschaftszeiten 100 %

## § 9 Kündigung

Eine Arbeitnehmerüberlassung gilt grundsätzlich als auf unbestimmte Dauer vereinbart und kann während der ersten vier Wochen der Überlassungsdauer gerechnet ab dem ersten Überlassungstag des jeweiligen Leiharbeitnehmers jederzeit mit einer Frist von einer Woche, danach mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

## § 10 Übernahme von überlassenen Leiharbeitnehmern - Vermittlungsvergütung

Der Verleiher ist neben seiner Tätigkeit als Verleiher von Leiharbeitnehmern im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG auch als Unternehmens- und Personalberatung sowie als Projektvermittlungsagentur tätig. Der Entleiher kann mit ihm überlassenen Leiharbeitnehmern des Verleihers für die Zeit nach der Überlassung einen eigenständigen Arbeitsvertrag abschließen und auf diese Art Leiharbeitnehmer übernehmen. Die Übernahme kann in unmittelbarem Anschluss an den Überlassungszeitraum erfolgen, wobei seitens des Leiharbeitnehmers die gegenüber dem Verleiher geltenden arbeits- und tarifvertraglichen Kündigungsfristen zu beachten sind.

Für den Fall, dass der Entleiher innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Ablauf der Überlassungszeit mit dem Leiharbeitnehmer des Verleihers ein Beschäftigungsverhältnis begründet, ist eine angemessene Vermittlungsvergütung (§ 9 Nr.3 AÜG) aufgrund der erfolgreichen Personalvermittlung an den Verleiher zu zahlen.

Dies gilt unabhängig davon, ob die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses auf der Initiative des Entleihers oder derjenigen des Leiharbeitnehmers beruht.

Als Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses ist neben dem Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Entleiher auch die Einstellung des Leiharbeitnehmers in ein mit dem Entleiher rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen oder ein anderes Unternehmen, welches den Leiharbeitnehmer wiederum im Wege der Arbeitnehmerüberlassung an den Entleiher überlässt, zu verstehen. Gleiches gilt für den Fall, dass der Leiharbeitnehmer auf Basis eines Dienst- oder Werkvertrages als Selbstständiger direkt für den Entleiher tätig wird oder von einem anderen Unternehmen mit der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen für den Entleiher beauftragt wird.

Die Vermittlungsvergütung beträgt 25 % des Jahresbruttogehaltes im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit. Bei der Ermittlung der Höhe des Jahresbruttogehalts sind sämtliche honorierten erfolgsabhängigen Leistungen und sonstigen geldwerten Vorteile zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Provisionen, Prämien, Tantiemen o. ä. sowie für den geldwerten Vorteil von privat nutzbaren Firmenfahrzeugen. Bei variablen Gehaltsbestandteilen wird grundsätzlich von einer vollen Zielerreichung im ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit ausgegangen. Kann eine Jahresvergütung nicht ermittelt werden, weil der Leiharbeitnehmer für den Entleiher als Dienstleister tätig wird oder von einem anderen Unternehmen mit der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen für den Entleiher beauftragt wird, so ist eine Vermittlungsvergütung in Höhe von 60 Tagessätzen (8 Std. / Tag) / des regelmäßig fakturierten Stundensatzes zu zahlen.

Liegt die Überlassungszeit unter 12 Monaten, so verringert sich die Vermittlungsgebühr pro Einsatzmonat um 1/12. Die Vermittlungsgebühr entfällt bei einer Überlassungsdauer von mehr als 12 Monaten vollständig.

Die Vermittlungsgebühr ist bei Arbeitsbeginn des Leiharbeitnehmers beim Entleiher fällig.

Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher den Teil des mit dem Leiharbeitnehmer abgeschlossenen Vertrages in Kopie zu übersenden, in dem die Gehaltsbestandteile aufgelistet und durch die entsprechenden Unterschriften bestätigt sind.

## **§ 11 Geheimhaltung**

(1)

Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Einhaltung strikter Vertraulichkeit hinsichtlich aller Informationen, die sie jeweils schriftlich, mündlich oder in anderer Form im Rahmen der Zusammenarbeit von der jeweils anderen Partei erhalten. Dies gilt insbesondere, aber ohne Beschränkung hierauf, für Dokumente, Entwürfe, Pläne, Daten, Know-how und jede andere Form von Geschäftsgeheimnissen.

(2)

Darüber hinaus verpflichten sich die Parteien, diese Informationen ausschließlich zu dem Zweck zu benutzen, ihre jeweiligen vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen bzw. ihre erteilten Rechte auszuüben. Die Parteien haben jeweils in geeigneter Weise auch ihre Mitarbeiter bzw. selbständigen Berater auf die Einhaltung vorstehender Vertraulichkeitsvereinbarung zu verpflichten.

(3)

Nicht der Vertraulichkeit unterliegen Informationen, hinsichtlich derer die jeweils offen legende Partei nachweist, dass diese ihr bereits bekannt waren, bevor die Zusammenarbeit mit der anderen Partei begonnen wurde oder dass sie die Information von einer anderen, weitergabeberechtigten dritten Partei erhalten hat oder dass die Information allgemein zugänglich war, ohne dass die jeweilige Partei für die allgemeine Zugänglichkeit verantwortlich ist.

(4)

Alle Zeichnungen, Tools, Pläne, Dokumente, jedes andere Material und jedwede Information, die der Auftraggeber an die EBS bzw. deren Mitarbeiter oder selbständigen IT-Berater in Zusammenhang mit den durchzuführenden Aufträgen übergibt, verbleiben im Eigentum des Auftraggebers.

(5)

Die vorstehenden Regelungen zur Geheimhaltung bleiben auch nach Beendigung der Zusammenarbeit der Vertragsparteien bestehen.

(6)

Für Zuwiderhandlungen wird für jeden Fall der Verletzung dieser Geheimhaltungsvereinbarung eine Vertragsstrafe in Höhe von EUR 10.000 fällig. Darüber hinaus ist jede Partei berechtigt, einen ihr entstandenen höheren Schaden gegenüber dem jeweils anderen Teil geltend zu machen.

## **§ 12 Rechnungsstellung**

(1)

Alle zwischen der EBS und dem Auftraggeber vereinbarten Preise verstehen sich als Netto-Preise und werden zzgl. der jeweils gültigen gesetzlichen Umsatzsteuer in Rechnung gestellt. Der Umsatzsteuersatz sowie der Betrag der Umsatzsteuer werden gesondert ausgewiesen.

(2)

Alle Zahlungen an die EBS sind 14 Tage nach Rechnungsstellung fällig.



## § 13 Schlussbestimmungen

(1)

Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen EBS und Auftraggeber im Bereich Personalleasing (Temp). Anderslautenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen anderer Unternehmen wird in diesem Zusammenhang ausdrücklich widersprochen.

(2)

Eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht des Auftraggebers ist nur möglich, wenn dessen Forderungen gegen die EBS unbestritten, anerkannt oder rechtskräftig festgestellt wird. Jegliche Zurückhaltung von Zahlungen ist ausgeschlossen, wenn der Zurückbehaltungsanspruch auf einem anderen Vertragsverhältnis beruht.

(3)

Änderungen und Ergänzungen von vertraglichen Vereinbarungen sind nur wirksam, wenn sie in Schriftform erfolgen und von den Parteien unterschrieben werden. Dies gilt auch für die Änderung dieses Absatzes.

(4)

Die Rechte und Pflichten aus vertraglichen Vereinbarungen sind ohne Zustimmung der jeweils anderen Partei auf Dritte nur dann (teilweise) übertragbar, sofern dies ausdrücklich schriftlich vereinbart worden ist.

(5)

Gerichtsstand ist Köln. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

(6)

Sollte eine Bestimmung von vertraglichen Vereinbarungen oder diesen AGB unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit nicht. Die Parteien verpflichten sich, in einem derartigen Fall eine wirksame oder durchführbare Bestimmung an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren zu setzen, die dem wirtschaftlichen Zweck der zu ersetzenden Bestimmung soweit wie möglich entspricht; dasselbe gilt für etwaige Lücken.