

## ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN - Stand 22.10.2025

### 1. Allgemeines

- 1.1 Diese Geschäftsbedingungen gelten zwischen dem Auftraggeber (AG) und dem Personaldienstleister (PDL).
- 1.2 Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.3 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.
- 1.4 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung bzw. des Einsatzes von Fremdpersonal in die Fleischwirtschaft gem. § 6a GSA -Fleisch zu.
- 1.5 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen. Auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG wird hingewiesen.

### 2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

- 2.1 Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den PDL zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser Dokumentation in Textform erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.
- 2.2 Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG den PDL darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den PDL zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Textform zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.
- 2.3 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG den PDL darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG den PDL in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb, in dem ein Zeitarbeitnehmer auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

### 3. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeitnehmer beträgt mindestens 7 Stunden; im Übrigen gelten die Bestimmungen des Überlassungsvertrages.

### 4. Abrechnung und Zulagen

- 4.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.
- 4.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden - einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des PDL zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. (Der AG wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen.)
- 4.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden - ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.
- 4.4 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
 

a) Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen.	
b) ab der 41. bis zur 45. Stunde	25%
c) ab der 46. Stunde	50%
d) Samstagszuschlag	1. + 2. Std. 25%
e)	ab der 3. Std. 50%
f) Wechselschicht	15%
g) Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr)	25%
h) Sonntagsstunden	100%
i) Feiertagsarbeiten	150%
- 4.5 Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Zeitarbeitnehmer gemäß § 8 AÜG anwendbar, sind die an den Zeitarbeitnehmer tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom AG zu zahlenden Verrechnungssatz anzuwenden.
- 4.6 Die Abrechnungen sind innerhalb von 5 Werktagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.
- 4.7 Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der PDL berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
- 4.8 Einwände gegen die vom PDL erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem PDL unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

### 5. Weisungsbefugnis des AG

Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

### 6. Pflichten des AG

- 6.1 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- 6.2 Dem PD L ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 6.3 Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche Vereinbarung in Textform darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem PD L nicht entgegengehalten werden.

## 7. Pflichten des PDL

- 7.1 Der PDL verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 7.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 7.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.
- 7.4 Die Leistungspflicht des PDL ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PDL dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der PDL für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 7.5 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem PDL liegende und von ihm nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den PDL für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 7.6 Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom PDL zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der PDL berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 7.7 Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

## 8. Personalvermittlung und Überlassung

- 8.1 Neben der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung ist das Vertragsverhältnis zwischen APT und dem Kunden nach dem Willen beider Vertragsparteien auch darauf gerichtet, dem Kunden den vorgeschlagenen oder überlassenen Mitarbeiter zu vermitteln.
- 8.2 Geht der Kunde oder ein mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen während der Dauer des AÜVs oder innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der Überlassungszeit oder innerhalb von 6 Monaten nach Vorstellung des Bewerbers mit der ihm von APT als Mitarbeiter überlassene oder als Bewerber vorgestellte Person ein eigenes Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis ein, so stellt dies eine honorarpflichtige Arbeitsvermittlung dar, es sei denn, der Kunde kann den Nachweis führen, dass weder die Überlassung des Mitarbeiters noch die Vorstellung des Bewerbers ursächlich für die Einstellung/Übernahme in ein eigenes Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis war. Maßgebend für den Zeitpunkt des Fristenden ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages über das neue Anstellungsverhältnis.
- 8.3 Das Vermittlungshonorar ist sofort nach Abschluss des Vertrages zwischen dem Kunden und der betreffenden Person fällig. Es beträgt zuzüglich gesetzlich gültiger MwSt. bei Vermittlung, ohne dass zuvor tatsächlich eine Überlassung stattgefunden hat, 2,0 Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter und bei vorheriger Überlassung in Abhängigkeit von der Überlassungsdauer (ÜD)

bei Abschluss vor Ablauf von 3 Monaten (ÜD) Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter	2,0
bei Abschluss nach 3 Monaten (ÜD) Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter	1,5
bei Abschluss nach 6 Monaten (ÜD) Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter	1,0
bei Abschluss nach 9 Monaten (ÜD) Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter	0,5
bei Abschluss nach 12 Monaten (ÜD) Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter	0,0

- 8.4 Bruttomonatsgehalt/Ausbildungsgehalt ist definiert als 1/12 der Gesamtheit der Brutto-Jahresbezüge (bei unterstellter durchgängiger Beschäftigung der betreffenden Person von mindestens 12 Monaten) der betreffenden Person aus seinem Anstellungsverhältnis/Ausbildungsverhältnis mit dem Kunden (einschließlich anteiligem Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, anteiliger Prämien, Provision- oder sonstiger Sonderzahlungen und geldwerter Vorteile, wie z.B. Dienstwagen, wobei für variable Vergütungsbestandteile ein Zielerreichungs- und Auszahlungsgrad von 100% unterstellt wird).

- 8.5 Eine zwischenzeitliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen APT und der betreffenden Person – gleich, durch wen und aus welchen Gründen veranlasst - schließt die Honorarpflicht nicht aus.
- 8.6 Eine zwischenzeitliche Beschäftigung der betreffenden Person bei dem Kunden oder einem mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen – beispielsweise über ein anderes Personaldienstleistungsunternehmen – berührt den Anspruch auf das Vermittlungshonorar nicht. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang honorarpflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- 8.7 Der Kunde ist APT gegenüber bezüglich der Vertragsbegründung mit dem Mitarbeiter und des Zeitpunkts auskunftspflichtig. Der Kunde hat APT eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages bzw. Ausbildungsvertrages vorzulegen.
- 8.8 Kann APT im Streitfall Indizien vorlegen oder glaubhaft machen, die ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter vermuten lassen, trägt der Kunde die Beweislast dafür, dass kein Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis besteht.
- 8.9 Beauftragt der Kunde den Mitarbeiter als selbständigen Berater oder im Rahmen einer anderen selbständigen Funktion, gelten die oben genannten Bestimmungen entsprechend.

## 9. Datenschutz

- 9.1 Der AG und der PDL werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Zeitarbeitnehmer nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und soweit dies im Rahmen dieses Vertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüber hinaus gehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten nehmen der AG und der PDL nur beim Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.
- 9.2 Der AG und der PDL beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU -Datenschutzgrundverordnung. Der AG wird darauf hingewiesen, dass die Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.

## 10. Haftung CAD-System

Sofern im Rahmen des Auftrages CAD-Systeme des Auftragnehmers eingesetzt oder solche zur Nutzung an den Auftraggeber vermietet werden, haftet der Auftraggeber sowohl für alle unmittelbaren und mittelbaren Schäden, die durch unsachgemäße Handhabung der CAD-Systeme entstehen, als auch für den Untergang, den Verlust, die Zerstörung sowie jegliche Beschädigung der im Rahmen des Auftrages eingesetzten CAD-Systeme.

## 11. Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung der auf den Grundlagen dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen abgeschlossenen Verträge unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit dieser Bedingungen im Übrigen nicht. AG und AN verpflichten sich vielmehr, in einem derartigen Fall eine wirksame oder durchführbare Bestimmung: die Stelle der unwirksamer oder undurchführbaren Bestimmung zu setzen, die dem Geist und dem Zweck der zu ersetzende Bestimmung soweit wie möglich entspricht. Dies gilt auch, wenn die Beeinträchtigung von einem Mitarbeiter des Auftragnehmers verursacht wird.