

## Allgemeine Geschäftsbedingungen der EXFILE GmbH für die Überlassung von Mitarbeitern und die Übernahme von überlassenen Mitarbeitern

### 1. Allgemeines

1.1. Die EXFILE GmbH (folgend „Verleiher“) besitzt seit dem 31.12.2008 die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gem. § 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG), erteilt durch die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Hessen. Der Verleiher verpflichtet sich, den Kunden (folgend „Entleiher“) über alle etwaigen Änderungen i.S. von § 12 Abs. 2 AÜG schriftlich zu unterrichten.

1.2. Der Verleiher stellt dem Entleiher Mitarbeiter gem. den Bestimmungen des AÜG als „Leiharbeiternehmer“ zur Verfügung.

1.3. Der Verleiher erklärt, dass er einzelvertraglich mit seinen Leiharbeitnehmern die Anwendung a.) der zwischen dem Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge vom 22.07.2003 (in der jeweils geltenden Fassung) sowie b.) der zwischen dem Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und den einzelnen Mitgliedern der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträge vereinbart hat.

1.4. Es gelten ausschließlich die nachfolgend aufgeführten Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Verleihers, es sei denn Entleiher und Verleiher (zusammen „die Parteien“) haben ausdrücklich schriftlich abweichende Regelungen vereinbart. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Verleihers sind Bestandteil sämtlicher Angebote und Verträge des Verleihers auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung. Abweichenden Geschäftsbedingungen von Entleihern wird hiermit widersprochen. Sofern der Entleiher abweichende Geschäftsbedingungen verwendet, weist er den Verleiher schriftlich auf diesen Umstand unter Bezeichnung der konkreten Abweichungen so rechtzeitig hin, dass Entleiher und Verleiher einvernehmlich eine Ersatzregelung treffen können.

### 2. Rechtsstellung des Leiharbeiternehmers

2.1. Durch den Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird kein Vertragsverhältnis zwischen dem Leiharbeiternehmer und dem Entleiher begründet. Änderungen hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit, Überlassungsdauer oder Arbeitstätigkeit können nur zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vereinbart werden und haben für ihre Wirksamkeit schriftlich zu erfolgen. Während der Leistungserbringung im Unternehmen des Entleihers unterliegt der Leiharbeiternehmer dessen Arbeitsanweisungen, dessen Anleitung und Aufsicht im Rahmen des festgelegten Tätigkeitsbereichs.

2.2. Der Verleiher verpflichtet den Leiharbeiternehmer zur Geheimhaltung. Das gilt insbesondere für alle während der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen, der Natur der Sache nach vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten.

### 3. Verpflichtungen des Entleihers, Arbeitsschutz

3.1. Der Leiharbeiternehmer wird im Betrieb des Entleihers organisatorisch eingegliedert. Der Entleiher ist allein dafür verantwortlich, dass die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (insbesondere Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) auch in Bezug auf den Leiharbeiternehmer eingehalten werden. Während des Arbeitseinsatzes (Überlassung) übernimmt der Entleiher gegenüber dem Leiharbeiternehmer die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeiternehmers die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Leiharbeiternehmers eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Entleiher vor Beginn der Tätigkeit auf eigene Kosten eine solche Untersuchung durchzuführen.

3.2. Der Entleiher ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher während der Arbeitszeiten des Leiharbeiternehmers und nach Absprache mit dem Entleiher auch bereits vor Arbeitsantritt des Leiharbeiternehmers ein Zutrittsrecht zu dem Arbeitsplatz des Leiharbeiternehmers eingeräumt.

3.3. Es obliegt dem Entleiher, die Leiharbeiternehmer vor Beginn der Beschäftigung und bei evtl. Veränderungen in seinem Arbeitsbereich mit sämtlichen allgemeinen und besonderen Unfallverhütungsvorschriften und Gefahren des jeweiligen Arbeitsplatzes vertraut zu machen, deren Einhaltung zu überwachen und gegebenenfalls erforderliche Sicherheitsausrüstung kostenlos zur Verfügung zu stellen.

3.4. Bei einem Arbeitsunfall des Leiharbeiternehmers ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher unverzüglich zu benachrichtigen, damit die Unfallmeldung nach § 193 SGB VII vorgenommen werden kann. Außerdem meldet der Entleiher Berufsunfälle unverzüglich seiner eigenen Berufsgenossenschaft.

3.5. Sollte der Leiharbeiternehmer bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Entleiher für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

3.6. Der Entleiher ist insbesondere verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Leiharbeiternehmer vor unzulässiger Benachteiligung oder vor Belästigungen nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) zu treffen. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Schadenersatzansprüchen frei, die ein Leiharbeiternehmer wegen der Verletzung dieser Verpflichtungen gegen den Verleiher geltend macht. Dies gilt auch für hiermit in ursächlichem Zusammenhang stehenden Rechtsverfolgungskosten und sonstigen Nebenkosten.

3.7. Bei einem Einsatz des Leiharbeiternehmers im Ausland obliegt es dem Entleiher, ggf. erforderliche Genehmigungen, insbesondere Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse, einzuholen.

3.8. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher die für die ordnungsgemäße Auswahl der Leiharbeiternehmer erforderlichen Informationen und Auskünfte zu erteilen.

3.9. Der Entleiher verpflichtet sich, Leiharbeiternehmer nicht in unzulässiger Weise (§ 1 UWG, § 826 BGB) abzuwerben. Bei Zuwiderhandlung ist der Verleiher berechtigt, Schadenersatz und Unterlassung zu fordern.

### 4. Leistungserbringung des Leiharbeiternehmers

Der Entleiher verpflichtet sich ausdrücklich, den Leiharbeiternehmer nur im Rahmen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeit einzusetzen und entsprechende Arbeitsmittel verwenden oder bedienen zu lassen. Bei Änderungen der Bedingungen der vereinbarten Tätigkeit hat der Entleiher den Verleiher vor jeder Änderung unverzüglich unter ausdrücklichem Hinweis auf die entsprechende Änderung zu unterrichten. Darüber hinaus verpflichtet sich der Entleiher, dem Leiharbeiternehmer keine Geldbeträge, insbesondere keine Löhne oder Reisekostenvorschüsse auszuzahlen. Evtl. dennoch geleistete Zahlungen können nicht mit Forderungen des Verleihers aufgerechnet werden. Der Entleiher verpflichtet sich weiterhin, Leiharbeiternehmer nicht für die Beförderung von Geld oder Wertgegenständen

oder zum Geldinkasso einzusetzen. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Ansprüchen frei, welche sich aus der Verletzung vorstehender Verpflichtungen ergeben.

### 5. Übernahme/Vermittlung

5.1. Der Verleiher ist außerdem auf dem Gebiet der gewerbsmäßigen Arbeitsvermittlung tätig. Der Entleiher kann mit dem Leiharbeiternehmer einen eigenständigen Arbeitsvertrag für die Zeit nach der Überlassung abschließen und den Leiharbeiternehmer somit übernehmen.

5.2. Übernimmt der Entleiher einen Leiharbeiternehmer innerhalb von 18 Monaten nach Beginn der Überlassung, so wird vermutet, dass der Arbeitsvertrag (nachfolgend „Beschäftigungsvertrag“) zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiternehmer aufgrund der Vermittlung des Verleihers provisionspflichtig zustande gekommen ist und der Verleiher berechtigt ist, ein Vermittlungshonorar vom Entleiher zu verlangen. Andere Dienstverträge, Werkverträge oder ähnliche Beschäftigungsverhältnisse stehen insoweit dem Arbeitsvertrag gleich und werden folgend ebenfalls „Beschäftigungsvertrag“ genannt.

5.3. Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn der Entleiher sich entschließt, einen vom Verleiher vorgestellten Leiharbeiternehmer bzw. Kandidaten einzustellen, ohne dass ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen den Parteien zustande gekommen ist, es sei denn der Beschäftigungsvertrag wird mehr als 24 Monate nach Zusendung der Personalunterlagen (z.B. Lebenslauf) des Kandidaten geschlossen. Vorgestellt ist ein Kandidat bzw. Leiharbeiternehmer, sobald der Verleiher dem Entleiher personenbezogene Daten in dem Umfang übermittelt oder sonst offengelegt hat, dass dem Entleiher die Identifikation des Kandidaten bzw. Leiharbeiternehmers möglich ist. Im Zweifel ist dies mit der Übersendung des Lebenslaufes durch den Verleiher der Fall.

5.4. Der Anspruch auf das Vermittlungshonorar gegen den Entleiher entsteht auch dann, wenn der Kandidat bzw. Leiharbeiternehmer einen Beschäftigungsvertrag mit einem verbundenen Unternehmen des Entleihers i.S.d. § 15 AktG oder einem Dritten, der im Rahmen des Auswahlprozesses durch den Verleiher oder den Entleiher von dem Kandidaten bzw. Leiharbeiternehmer Kenntnis erlangt hat, abschließt. Dies gilt auch, wenn der Kandidat bzw. Leiharbeiternehmer nach Zusendung der Personalunterlagen über einen Dritten an den Entleiher oder verbundene Unternehmen i.S.d. § 15 AktG vermittelt oder überlassen wird.

5.5. Die Höhe des Vermittlungshonorars ist gestaffelt in Abhängigkeit von der Überlassungsdauer bis zur Übernahme des Leiharbeiternehmers. Es beträgt im ersten Monat der Überlassung 28% des zukünftigen Jahresbruttogehalts gemäß Beschäftigungsvertrag zwecks Übernahme. Dieser Prozentsatz verringert sich um einen Prozentpunkt je vollen Monat der Überlassung. Nach einer Überlassung von mehr als 18 Monaten entfällt ein Vermittlungshonorar. Vorherige Überlassungen durch den Verleiher an den Entleiher werden angerechnet, wenn zwischen den Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen. Bei der Ermittlung des für die Bemessung des Vermittlungshonorars maßgeblichen Jahresbruttogehalts sind Weihnachtsgeld, Sonderzahlungen, Jahresboni, Firmenwagen und sonstige Gehaltsbestandteile und Sachbezüge ggf. nach Ihrem Wert in EUR zu berücksichtigen. In den Fällen gemäß Nr. 5.3 findet mangels Überlassungsdauer keine Reduktion des Prozentsatzes statt.

5.6. Das Vermittlungshonorar ist zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer zu zahlen.

5.7. Der Anspruch auf das Vermittlungshonorar wird durch einen bei dem Entleiher stattfindenden Betriebsübergang i.S.d. § 613a BGB, infolge dessen der Kandidat bzw. Leiharbeiternehmer für einen anderen Inhaber des Betriebs oder Betriebsteils tätig wird, nicht beeinflusst.

5.8. Der Anspruch auf das Vermittlungshonorar entsteht mit Vertragsabschluss zwischen dem Entleiher bzw. dem verbundenen Unternehmen bzw. dem Dritten und dem Leiharbeiternehmer bzw. Kandidaten. Es ist fällig ab Zugang einer Rechnung über das Vermittlungshonorar.

5.9. Über Umstände, welche zur Entstehung des Anspruchs auf das Vermittlungshonorar führen, wird der Entleiher den Verleiher unverzüglich und in dem Umfang informieren, dass es dem Verleiher ermöglicht wird, die Höhe des Vermittlungshonorars zu berechnen. Insoweit trifft den Entleiher eine Beobachtungspflicht für verbundene Unternehmen i.S.d. § 15 AktG für die Dauer, in welcher ein Anspruch auf Vermittlungshonorar entstehen kann.

### 6. Abrechnung, Rechnungsstellung und Zahlungsverbindlichkeiten

6.1. Der Entleiher verpflichtet sich, wöchentlich und nach Auftragsende die geleisteten Arbeitsstunden auf dem ihm vorgelegten Leistungsnachweis unverzüglich zu prüfen und durch rechtsverbindliche Unterschrift und Firmenstempel zu bestätigen. Bezieht der Entleiher die Richtigkeit des Leistungsnachweises, hat er dem Verleiher unverzüglich konkrete Zweifel mitzuteilen. Der Widerruf der Bestätigung ist ausgeschlossen. Erklärt der Entleiher binnen einer Woche nach Vorlage des Leistungsnachweises weder die Bestätigung noch ein qualifiziertes Korrekturgehen, so gilt der Leistungsnachweis als bestätigt.

6.2. Rechnungen werden wöchentlich auf der Grundlage der bestätigten Leistungsnachweise gem. Nr. 6.1. erstellt. Sie sind nach Zugang der Rechnung beim Entleiher ohne Abzug zur Zahlung fällig. Der Verleiher behält sich vor, bei Verzug des Entleihers Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe zu fordern. Die Geltendmachung des Ersatzes eines höheren Schadens ist hierdurch nicht ausgeschlossen.

6.3. Maßgebend für die Berechnung ist der auf dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundensatz zuzüglich der jeweiligen gesetzlichen Umsatzsteuer. Er enthält alle Lohn- und Lohnnebenkosten für den Leiharbeiternehmer.

6.4. Für Einsätze außerhalb der Gemeindegrenzen des im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegten Einsatzortes trägt der Entleiher die Auslösung innerhalb der gesetzlichen bzw. vertraglichen Bestimmungen sowie anfallende Fahrtkosten. Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertage sowie sonstige Zuschläge trägt der Entleiher, es sei denn, Entleiher und Verleiher haben schriftlich vereinbart, dass der Entleiher von der Zahlung von Zuschlägen befreit ist.

6.5. Die regelmäßige Arbeitszeit der Leiharbeiternehmer entspricht der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten wöchentlichen Stundenzahl. Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen, sowie Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden werden mit folgenden Zuschlägen jeweils zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer berechnet:

Überstunden: 25%; Arbeitsstunden von 20 bis 6 Uhr (Nachtarbeit): 25%; die beiden ersten Arbeitsstunden am Samstag: 25%; die dritte und jede weitere Arbeitsstunde am Samstag: 40%; Überstunden zwischen 20 und 6 Uhr: 40%; Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen mit Ausnahme der nachstehend genannten Feiertage: 100%; Arbeitsstunden, die an Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen sowie am 1. Mai und 3. Oktober geleistet werden: 100%. Treffen Überstunden mit Sonn- und Feiertagen zusammen, wird jeweils nur der höhere Zuschlag berechnet. Beim Einsatz in Wechselschicht wird ein Zuschlag von 10 % erhoben.

6.6. Die vorgenannten Prozentsätze sind auf die im Betrieb des Entleihers für die entsprechenden Zuschläge äquivalenten Werte anzupassen, sofern im Betrieb des Entleihers eine abweichende Regelung hierüber existiert. Es obliegt dem Entleiher, den Verleiher über eine etwaige Zuschlagsregelung seines Betriebes zu informieren.

6.7. Der Verleiher behält sich eine Erhöhung der Stundensätze mit Wirkung für die Zukunft vor, soweit sich die an den Leiharbeiternehmer zu zahlende Vergütung aufgrund gesetzlicher

oder tariflicher Bestimmungen nach Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erhöht, nach Vertragsabschluss Leiharbeiter gegen andere mit höherer Qualifikation ausgetauscht werden oder wenn durch Umstände, welche der Verleiher nicht zu vertreten hat, eine sonstige Kostensteigerung eintritt.

6.8. Der Verleiher ist berechtigt, bei Nichterreichen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten wöchentlichen bzw. monatlichen Stundenzahl die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Stunden in Rechnung zu stellen, soweit der Grund für den Nichteinsatz des Leiharbeitnehmers in der Sphäre des Entleihers liegt (insbes. bei Arbeitsmangel).

6.9. Bei etwaigen Meinungsverschiedenheiten bezüglich einer Rechnung nach Grund und Höhe steht dem Entleiher kein Zurückbehaltungsrecht zu, soweit die in Rechnung gestellte Forderung oder Teilforderung unstreitig ist.

6.10. Die Aufrechnung evtl. Forderungen des Entleihers mit Rechnungsbeträgen des Verleihers wird ausgeschlossen, es sei denn, die Forderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

#### **7. Auswahl und Austausch von Leiharbeiternehmer**

7.1. Der Verleiher stellt dem Entleiher sorgfältig ausgewählte, auf die erforderliche berufliche Qualifikation überprüfte Leiharbeiternehmer zur Verfügung. Der Verleiher ist jedoch zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, der Richtigkeit von Zeugnissen und zur Einholung polizeilicher Führungszeugnisse nicht verpflichtet.

7.2. Im Interesse des Entleihers liegt es, sich selbst vor Aufnahme der vorgesehenen Tätigkeit von der beruflichen Eignung des Leiharbeitnehmers für die vorgesehene Tätigkeit zu überzeugen. Sieht der Entleiher einen Leiharbeiternehmer am ersten Tag seiner Überlassung als ungeeignet an, ist er berechtigt gemäß den Regelungen in Nr. 8 den Leiharbeiternehmer zurückzuweisen. Für den Fall der Zurückweisung eines Leiharbeitnehmers durch den Entleiher wird der Verleiher im Rahmen seiner Möglichkeiten eine geeignete Ersatzkraft zur Verfügung stellen.

7.3. Im Übrigen ist der Verleiher jederzeit berechtigt, einen Leiharbeiternehmer aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen abzurufen und durch einen anderen Leiharbeiternehmer zu ersetzen. Der Verleiher wird hierbei die besonderen Interessen und Verhältnisse des Entleihers berücksichtigen. Für die Auswahl der Ersatzkraft gelten Nr. 7.1 und Nr. 7.2 entsprechend.

7.4. Im Falle des Einsatzes ausländischer Leiharbeiternehmer sichert der Verleiher zu, dass die erforderlichen behördlichen Genehmigungen und Erlaubnisse vorliegen. Solche werden dem Entleiher auf seine schriftliche Anforderung hin vorgelegt.

#### **8. Zurückweisung**

8.1. Ist der Entleiher mit den Leistungen des Leiharbeiternehmer nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen. Die bis dahin erbrachte Arbeitsleistung des Leiharbeitnehmers wird dem Entleiher nicht berechnet.

8.2. Der Entleiher kann darüber hinaus den Leiharbeiternehmer mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde, und der Entleiher diesen Grund dem Verleiher mit der Zurückweisung mitteilt.

8.3. Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher unter Angabe der Gründe erfolgen.

8.4. In den Fällen der Zurückweisung wird der Verleiher im Rahmen seiner Möglichkeiten einen anderen fachlich gleichwertigen Leiharbeiternehmer überlassen. Eine Verpflichtung hierzu trifft den Verleiher nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Mitarbeiter nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.

#### **9. Rücktritt und Leistungsbefreiung**

9.1. Der Verleiher ist zum Rücktritt vom Vertrag berechtigt, wenn infolge bei Vertragsabschluss nicht vorhersehbarer, außergewöhnlicher und vom Verleiher nicht zu vertretender Umstände die vertragsgemäße Durchführung wesentlich erschwert, gefährdet, beeinträchtigt oder unmöglich wird. Solche außergewöhnlichen Umstände stellen insbesondere legale Arbeitskämpfmaßnahmen (Streik, Aussperrung und dergl.), gleich ob im Betrieb des Entleihers oder des Verleihers, hoheitliche Maßnahmen und dergl. dar.

9.2. Der Entleiher hat den Verleiher unverzüglich zu informieren, wenn ein Leiharbeiternehmer – gleich aus welchem Grund – der Arbeit fernbleibt. In diesem Fall ist der Verleiher berechtigt, auf schriftliche Aufforderung des Entleihers dem Entleiher eine zu diesem Zeitpunkt zum Verleiher in einem Arbeitsverhältnis stehende und nicht anderweitig eingesetzte oder eingeplante Ersatzkraft zu stellen. Ist dem Verleiher innerhalb zweier Werktage ab Mitteilung durch den Entleiher die Stellung einer Ersatzkraft nicht möglich, ist der Entleiher von der Zahlungspflicht für die Fehlzeit, der Verleiher von der Überlassungspflicht befreit.

#### **10. Kündigung**

10.1. Ist der Vertrag unbefristet geschlossen, kann er mit einer Frist von 10 Werktagen zum Ende der nächsten Kalenderwoche gekündigt werden. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher erklärt wird. Eine nur dem Leiharbeiternehmer mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

10.2. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor,

- wenn eine erhebliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse einer der Vertragsparteien eintritt (v.a. Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens),
- bei Zahlungsverzug des Entleihers (hiervon unberührt bleiben die weitergehenden Ansprüche des Verleihers auf Verzugszinsen, Schadenersatz und dergl.)
- wenn der Entleiher seinen Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht nachkommt.

#### **11. Haftung**

11.1. Der Verleiher haftet nur für die ordnungsgemäße Auswahl seiner Leiharbeiternehmer für die vertraglich vereinbarte Tätigkeit. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der vorstehenden Auswahlverpflichtung entstehen. Die Haftung für leichte/ normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Letzteres gilt nicht für die Verletzung von Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Entleiher regelmäßig vertrauen darf („Kardinalpflichten“).

11.2. Für weitergehende Ansprüche haftet der Verleiher nicht. Insbesondere ist die Haftung für Schlechtleistungen des Leiharbeitnehmers oder von diesem verursachten Schäden, gleich aus welchem Rechtsgrund, ausgeschlossen, soweit gesetzlich zulässig.

11.3. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Leiharbeiternehmer übertragenen Tätigkeiten erheben.

11.4. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

11.5. Die Leiharbeiternehmer sind weder Bevollmächtigte noch Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfen des Verleihers.

#### **12. Schlussbestimmungen**

12.1. Die Unwirksamkeit eines Teiles dieser Bedingungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine wirksame Bestimmung (Ersatzbestimmung) zu ersetzen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt. Die Parteien verpflichten sich, an der Vereinbarung derartiger Ersatzbestimmungen mitzuwirken.

12.2. Vertragliche Änderungen oder Ergänzungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für dieses Schriftformerfordernis selbst.

12.3. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Frankfurt am Main. Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.