
Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

- Arbeitnehmerüberlassung -

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für alle Vertragsbeziehungen betreffend die Arbeitnehmerüberlassung zwischen der jeweiligen, im Folgenden aufgelisteten Gesellschaft der Fa. MediCare Personalmanagement GmbH - als Verleiher* - und dem jeweiligen Kunden als Entleiher. Gesellschaften der Fa. MediCare Personalmanagement GmbH im Sinne dieser AGB sind:

MediCare Personalmanagement GmbH

1. Grundsatz

Vertragliche Beziehungen bestehen ausschließlich zwischen dem Verleiher und dem Entleiher, sodass von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag abweichende Vereinbarungen wirksam nur mit dem Verleiher, nicht aber mit dessen Leiharbeitnehmern (Zeitarbeitnehmern) getroffen werden können. Der Verleiher ist aufgrund des zwischen ihm und den Zeitarbeitnehmern bestehenden Arbeitsverhältnissen Arbeitgeber der Zeitarbeitnehmer und erfüllt seine Arbeitgeberpflichten betreffend die Entlohnung, Gewährung von Urlaub u.a.

2. Drehtürklausel

Der Entleiher ist vor jeder Überlassung verpflichtet zu prüfen, ob der zu überlassende Zeitarbeitnehmer in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, teilt der Entleiher dies dem Verleiher unverzüglich mit. Beide Vertragspartner können angesichts der daraus resultierenden Rechtsfolgen des Equal Treatment entscheiden, ob es bei der Überlassung bleiben soll und ggf. die Arbeitnehmerüberlassungsverträge anpassen.

3. Einsatzzeiten

Die Überlassungen der Zeitarbeitnehmer erfolgen vorübergehend. Entleiher und Verleiher stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Zeitarbeitnehmers des Verleihers nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bzw. über die gesetzliche Überlassungshöchstdauer hinaus erfolgt. Der Entleiher ist vor jeder Überlassung verpflichtet zu prüfen, ob der zu überlassende Zeitarbeitnehmer in den letzten 4 Monaten vor der Arbeitnehmerüberlassung bereits über Drittfirmen bei ihm im Einsatz gewesen ist. Ist der Zeitarbeitnehmer in dieser Zeit bei dem Entleiher im Einsatz gewesen, dann teilt der Entleiher dies dem Verleiher unter Angabe der Einsatzzeiten unverzüglich mit.

4. Arbeitsanweisungen

Bei der Tätigkeit unterliegen die überlassenen Zeitarbeitnehmer den Arbeitsanweisungen des Entleihers. Der Entleiher ist verpflichtet, die Zeitarbeitnehmer in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der Entleiher stellt sicher, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

Arbeiten, bei denen die Zeitarbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind vorher mit dem Verleiher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

5. Einsatz der Zeitarbeitnehmer

Eine Überlassung der Zeitarbeitnehmer an Dritte durch den Verleiher ist ausgeschlossen. Die Zeitarbeitnehmer dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden. Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen sind durch den Entleiher vor Arbeitsaufnahme beizubringen. Änderungen des Einsatzortes, des Arbeitsplatzes oder der Arbeitsaufgabe sind mit dem Verleiher vorher abzustimmen. Sofern eine Änderung ohne Zustimmung des Verleihers erfolgt ist, ist der Verleiher berechtigt, den Mitarbeiter ohne Einhaltung einer Frist abzurufen oder den Stundenverrechnungssatz der Veränderung entsprechend anzupassen.

Der Entleiher verpflichtet sich, Arbeitnehmer in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) genannten bzw. vereinbarten 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 im AÜV vereinbarten Umfang einsetzen kann.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen und/oder etwaige in dem oben 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.

6. Wertgegenstände

Der Entleiher wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen, es sei denn, dies ist ausdrücklich vertraglich vereinbart. Der Entleiher wird insbesondere den Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen. Eine Haftung seitens des Verleihers ist insoweit ausgeschlossen.

7. Zurückweisung von Mitarbeitern

Sollte der Entleiher mit den Leistungen eines überlassenen Zeitarbeitnehmers unzufrieden sein, kann er innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit den Zeitarbeitnehmer zurückweisen. Der Entleiher kann den Zeitarbeitnehmer sofort zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Verleiher zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde. Die Zurückweisung muss jeweils durch Erklärung mindestens in Textform unter detaillierter Angabe der Gründe gegenüber dem Verleiher erfolgen. Der Verleiher ist im Übrigen berechtigt, den überlassenen Zeitarbeitnehmer jederzeit aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen gegen einen fachlich gleichwertigen Zeitarbeitnehmer zu ersetzen. Der Verleiher ist dabei bemüht, die Belange des Entleihers zu berücksichtigen.

8. Ersatz von Zeitarbeitnehmern

Nimmt der Zeitarbeitnehmer die vereinbarte Arbeit nicht oder nicht zeitgerecht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, hat der Entleiher den Verleiher unverzüglich nachweislich darüber zu unterrichten. Der Verleiher ist dann berechtigt und nur bei schriftlichem Verlangen des Entleihers auch verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies trotz Bemühens seitens des Verleihers nicht möglich, wird der Verleiher für die Zeiten von der Überlassungspflicht befreit, in denen der Zeitarbeitnehmer fehlt.

9. Streik

Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Abs. 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer des Verleihers eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Verleiher ist insoweit nicht verpflichtet, Zeitarbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Der Entleiher hat dem Verleiher die Notdienstvereinbarung vor dem Einsatz vorzulegen. Es gilt insoweit § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG. Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

10. Faktura

Während der Dauer des Vertrages geleistete Arbeiten überlassener Zeitarbeitnehmer gelten im Verhältnis zum Entleiher als Leistung vom Verleiher und sind zu vergüten; entgegenstehende Vereinbarungen zwischen dem Entleiher und den Zeitarbeitnehmern sind unwirksam und lassen die Pflicht des Entleihers zur Zahlung der Vergütung unberührt. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz zuzüglich Zuschläge. Die auf die Stundenverrechnungssätze zu zahlenden Zuschläge sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart. Soweit schriftlich nichts anderes vereinbart ist, werden die Zeitarbeitnehmer dem Entleiher wöchentlich mindestens 35 Stunden, täglich durchschnittlich mindestens 7,0 Stunden reiner Arbeitszeit überlassen, die zu vergüten ist.

Überlassene Zeitarbeitnehmer sind verpflichtet, wöchentlich einen Stundennachweis vorzulegen. Die Richtigkeit dieser Nachweise bestätigt der Entleiher durch seine Unterschrift. Der Verleiher ist auch ohne Vorlage der vom Entleiher unterschriebenen Stundennachweise zur Faktura berechtigt. Die Rechnungen sind 7 Tage nach Rechnungsdatum ohne Abzug zur Zahlung fällig.

Die Aufrechnung oder die Geltendmachung von Zurückbehaltungsrechten gegenüber der Forderung vom Verleiher ist ausgeschlossen; das gilt nicht für unbestrittene oder rechtskräftig festgestellte Forderungen. Dem Entleiher ist es untersagt, Rechte aus den Verträgen mit dem Verleiher an Dritte zu übertragen. Sofern nichts anderes vereinbart, ist bei der Berechnung des Fahrgeldes, der Fahrzeit und der Auslöse die Entfernung zwischen der Betriebsstätte des Verleihers und dem Einsatzort maßgebend.

11. Preiserhöhungen

Der Verleiher ist berechtigt, die Stundenverrechnungssätze nach billigem Ermessen entsprechend der Veränderungen in der Kostensituation zu erhöhen. Dies gilt insbesondere, wenn sich die vom Verleiher an den Zeitarbeitnehmer zu zahlende Vergütung nach Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages aufgrund gesetzlicher, öffentlich- rechtlicher oder tariflicher Bestimmungen erhöht. Beabsichtigte Preiserhöhungen wird der Verleiher dem Entleiher anzeigen. Die Erhöhung wird zwei Wochen nach Zugang der Anzeige beim Entleiher wirksam. Der Entleiher ist berechtigt, den Vertrag binnen einer Woche nach Zugang der Anzeige zum Termin der Preiserhöhung zu kündigen.

12. Haftung Verleiher

Der Verleiher haftet für die richtige Auswahl der Zeitarbeitnehmer für die vereinbarte Tätigkeit, und zwar mit eigenüblicher Sorgfalt, da überlassene Zeitarbeitnehmer von dem Entleiher angeleitet und beaufsichtigt werden. Entsprechend ist die Haftung vom Verleiher für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Zeitarbeitnehmer und damit für Schäden, die sie in Ausübung und anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen, ausgeschlossen.

Die Haftung vom Verleiher sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzungen der Auswahlverpflichtung. Der Höhe nach ist die Haftung des Verleihers auf das Fünffache des jeweiligen vereinbarten Stundenverrechnungssatzes ohne Zuschläge für 35 Stunden beschränkt.

Für alle sonstigen Schäden aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Haftungstatbestände, wie Verzug, Unmöglichkeit, Pflichtverletzung oder unerlaubte Handlung, haften der Verleiher, seine gesetzlichen Vertreter und seine Erfüllungsgehilfen ebenfalls nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Verleiher darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Verleiher bei eigenem oder Verschulden seiner Zeitarbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen. Erheben Dritte Ansprüche aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Zeitarbeitnehmer, so ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher und den Zeitarbeitnehmer von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist. Behauptet der Entleiher eine Pflichtverletzung durch den Verleiher aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, hat der Entleiher die Pflichtverletzung seitens des Verleihers schriftlich darzulegen und zu beweisen.

13. Haftung Entleiher

Der Entleiher ist verpflichtet, gegenüber dem Verleiher wahrheitsgemäße Angaben zu machen. Des Weiteren ist der Entleiher dem Verleiher gegenüber verpflichtet, Änderungen im Rahmen der Überlassung unverzüglich mindestens in Textform mitzuteilen.

Der Entleiher haftet für unterlassene oder fehlerhafte Angaben und stellt den Verleiher insoweit von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:

- einer fehlerhaften Zuordnung der Branchenzugehörigkeit,
- der Nennung eines falschen Vergleichsentgelts,
- der Unterlassung der Mitteilung über die Änderung des Vergleichsentgelts,
- wegen einer fehlenden oder fehlerhaften Mitteilung über betriebliche Vereinbarungen zu Gunsten von Zeitarbeitnehmern,
- wegen des Einsatzes des überlassenen Zeitarbeitnehmers in einem anderen Betrieb des Entleihers,
- des Austausches des Zeitarbeitnehmers innerhalb des Betriebes und der Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers mit anderen als den vereinbarten Tätigkeiten sowie
- wegen Verstoßes gem. Ziff. 2 und Ziff. 3 AGB.

Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet den Entleiher zum Schadenersatz. Der Kunde verpflichtet sich zur Zahlung eines Honorars in Höhe des 200-fachen des für die Überlassung vom Verleiher angebotenen Stundenverrechnungssatzes, sollte der Kunde innerhalb von 12 Monaten ab Vorstellung des für die Überlassung vorgesehenen Kandidaten diesen von einem anderen Personaldienstleister entleihen, ohne dass zuvor eine Überlassung des Kandidaten durch den Verleiher an den Kunden als Entleiher erfolgt ist oder eine Vermittlungsprovision nach Ziff. 16 entstanden ist.

14. Reklamationen

Reklamationen jeder Art sind unverzüglich, spätestens aber innerhalb von sieben Tagen nach Entstehen des die Reklamation begründenden Umstandes anzuzeigen. Nach Ablauf dieser Frist sind Reklamationen ausgeschlossen. Alle Arten von Ersatzansprüchen des Entleihers verjähren auch nach fristgerechter Anzeige spätestens nach sechs Monaten seit Entstehen.

15. Kündigung

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann auch bei bestimmter Dauer beiderseits mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus einem wichtigen Grund bleibt unberührt. Gründe für eine fristlose Kündigung können insbesondere sein:

- eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Entleiher,
- die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung einer Mitteilung über Änderungen des Vergleichsentgelts,
- eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen,
- der Einsatz des überlassenen Zeitarbeitnehmers in einem anderen Betrieb des Entleihers, der Austausch des Zeitarbeitnehmers innerhalb des Betriebes und die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers mit anderen als den vereinbarten Tätigkeiten,

die unterlassene Prüfung der vorherigen Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers beim Entleiher oder eines konzernmäßig verbundenen Unternehmens.

Die Kündigung muss mindestens in Textform gegenüber dem Verleiher erfolgen. Die überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen berechtigt.

16. Personalvermittlungsprovision

Kommt es während der Dauer eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen dem Entleiher oder eines mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmens und dem Zeitarbeitnehmer vom Verleiher zum Abschluss eines Arbeitsvertrages, gilt dies unwiderleglich als Personalvermittlung.

Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. oder nach Vorstellung eines für die Arbeitnehmerüberlassung vorgesehenen Bewerbers ohne vorherige Arbeitnehmerüberlassung mit dem (auch ehemaligen) Zeitarbeitnehmer bzw. mit dem Bewerber einen Arbeitsvertrag schließt. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsvertrages nicht auf der vorangegangenen Überlassung oder Vorstellung beruht.

Der Verleiher hat in den oben benannten Fällen Anspruch auf die Zahlung einer Vermittlungsprovision gegenüber dem Entleiher. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher unaufgefordert umgehend mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde sowie ihm eine Kopie des Arbeitsvertrages zu übermitteln. Sollte der Verleiher im Streitfall Indizien glaubhaft machen, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass kein Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Befristete Arbeitsverhältnisse sind gleichermaßen provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Die Vermittlungsprovision beträgt nach Beginn der Überlassung bei Abschluss eines Arbeitsvertrages:

- a) bei direkter Übernahme oder innerhalb der ersten 6 Monate - 3 Bruttomonatsgehälter,**
- b) innerhalb des 7. bis 9. Monats - 2 Bruttomonatsgehälter,**
- c) innerhalb des 10. bis 12. Monats - 1 Bruttomonatsgehalt,**
- d) ab dem 12. Monats entstehen keine Provisionsansprüche mehr.**

Für die Berechnung der Monatsfristen a) bis d) gelten die Bestimmungen gemäß Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) der Bundesagentur für Arbeit in ihrer bei Überlassungsbeginn jeweils geltenden Fassung.

Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist die zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsvergütung, mindestens aber die zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsvergütung. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer zu zahlen. Vermittlungsprovisionen im Sinne dieser Ziffer 16 sind innerhalb von 7 Tagen nach Abschluss des Arbeitsvertrages fällig. Die vorgenannten Regelungen gelten auch für den Abschluss von Ausbildungsverhältnissen. Sollte der durch den Verleiher für eine Arbeitnehmerüberlassung vorgeschlagene Kandidat innerhalb von 12 Monaten ab Vorstellung beim Kunden ohne vorangegangene Überlassung von diesem oder einem mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen eingestellt werden, gelten die auf unserer Website hinterlegten AGB, abzurufen unter **www.medicare-personalmanagement.de**

17. Gerichtsstand/Geltendes Recht

Gerichtsstand ist Hamburg. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

18. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Bedingungen unwirksam sein, bleiben die Bestimmungen im Übrigen gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für die Vereinbarungen des Überlassungsvertrages.

MediCare Personalmanagement GmbH / Stand: 01.01.2026

* Es wird zur besseren Lesbarkeit im Text nur die männliche Sprachform verwandt. Der Text gilt unter Berücksichtigung des AGG für alle Geschlechter.