



Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

der DK Personal-Leasing GmbH & Co. KG
für die Arbeitnehmerüberlassung
Stand: 01.09.2025

1. Allgemeines

1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle Leistungen der DK Personal-Leasing GmbH & Co. KG (im Folgenden: **Personaldienstleister**) im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungsverträgen.

1.2. Abweichende Geschäftsbedingungen des Auftraggebers gelten nicht, auch wenn der Personaldienstleister ihnen nicht ausdrücklich widerspricht.

2. Vertragsabschluss

2.1. Das Vertragsverhältnis kommt durch Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags (AÜV) durch den Auftraggeber zustande (§ 12 Abs. 1 AÜG).

2.2. Eine Übertragung von Geld- oder Wertsachen an Zeitarbeiter bedarf einer gesonderten Vereinbarung.

2.3. Der Personaldienstleister ist Mitglied im GVP e. V. und wendet das GVP-DGB-Tarifwerk inkl. Branchenzuschlagstarifverträgen an.

2.4. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein eingesetzter Arbeitnehmer innerhalb der letzten 6 Monate in einem Arbeitsverhältnis mit ihm oder einem verbundenen Unternehmen (§ 18 AktG) stand.

2.5. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein eingesetzter Arbeitnehmer innerhalb der letzten 3 Monate und 1 Tag über einen anderen Personaldienstleister bei ihm tätig war.

2.6. Für Einsätze im Bauhauptgewerbe (§ 1b AÜG) bestätigt der Auftraggeber, dass der Betrieb nicht überwiegend unter die Baubetriebe-VO fällt und informiert den Personaldienstleister über Änderungen unverzüglich.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen / Kettenverleih

3.1. Arbeitsrechtliche Beziehungen bestehen ausschließlich zwischen Zeitarbeiter und Personaldienstleister.

3.2. Ein Kettenverleih (offene oder verdeckte Weiterüberlassung) durch den Auftraggeber ist unzulässig.

3.3. Das Weisungsrecht am Einsatzort übt der Auftraggeber nur im vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich aus; das Direktionsrecht verbleibt im Übrigen beim Personaldienstleister.



4. Arbeitsschutz / Mitwirkungspflichten

4.1. Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht nach § 11 Abs. 6 AÜG und §§ 3–5 ArbSchG.

4.2. Er ist verpflichtet,

- erforderliche Genehmigungen vor Einsatzbeginn einzuholen,
 - erforderliche Vorsorgeuntersuchungen zu ermöglichen,
 - Nachuntersuchungen unverzüglich anzuzeigen.
- 4.3. Der Auftraggeber hält die gesetzlichen Vorschriften zu Arbeitsschutz, Arbeitszeit (§§ 3–7 ArbZG), Unfallverhütung (SGB VII) und Unterweisungen (§ 12 ArbSchG) ein.
- 4.4. Arbeitsunfälle sind dem Personaldienstleister sofort zu melden.
- 4.5. Arbeitsplatzbezogene Unterweisungen sind zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen.
- 4.6. Fehlende oder mangelhafte Arbeitsschutzmaßnahmen berechtigen den Zeitarbeitnehmer zur Arbeitsverweigerung; Ausfallzeiten gehen zu Lasten des Auftraggebers.
-

5. Zurückweisung / Austausch

5.1. Der Auftraggeber kann einen Zeitarbeitnehmer bei Vorliegen wichtiger Gründe (§ 626 BGB) schriftlich zurückweisen.

5.2. Bei Zurückweisung innerhalb der ersten 4 Stunden werden diese nicht berechnet.

5.3. Der Personaldienstleister kann aus organisatorischen oder rechtlichen Gründen Arbeitnehmer austauschen.

6. Mitteilungspflichten / Anpassung der Verrechnungssätze

6.1. Änderungen von Einsatzort, Tätigkeit oder Auslandseinsätzen sind vorab mitzuteilen.

6.2. Änderungen, die Mindestlohn- oder Branchenzuschläge (§ 8 AÜG, MiLoG) betreffen, berechtigen zur Anpassung des Verrechnungssatzes.

6.3. Der Auftraggeber informiert über tarifliche oder betriebliche Regelungen zur Höchstüberlassungsdauer (18 Monate, § 1 Abs. 1b AÜG).

6.4. Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen (§ 13 AÜG) ist mitzuteilen.

7. Personalauswahl / Streik

7.1. Die Auswahl erfolgt durch den Personaldienstleister anhand des Anforderungsprofils.

7.2. Nur qualifiziertes und nachweislich zugelassenes Personal wird überlassen.

7.3. Bei Streiks (§ 11 Abs. 5 AÜG) dürfen keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über Streikmaßnahmen.



8. Abrechnung / Vergütung

- 8.1. Alle Preise sind Nettobeträge zzgl. gesetzl. Umsatzsteuer.
 - 8.2. Abrechnung erfolgt auf Basis bestätigter Tätigkeitsnachweise.
 - 8.3. Rechnungen sind sofort fällig, spätestens 10 Kalendertage nach Zugang. Danach tritt Verzug ohne Mahnung ein (§ 286 Abs. 2 BGB).
 - 8.4. Verzugszinsen: 9 Prozentpunkte über Basiszinssatz (§ 288 Abs. 2 BGB).
 - 8.5. Anpassungen der Vergütung erfolgen bei Tarif-, Mindestlohn- oder Equal-Pay-Änderungen (§ 8 Abs. 4 AÜG).
-

9. Aufrechnung / Abtretung

Aufrechnung oder Zurückbehaltungsrechte stehen dem Auftraggeber nur bei unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zu. Eine Abtretung von Forderungen ist ausgeschlossen.

10. Haftung

- 10.1. Der Personaldienstleister gewährleistet die Eignung der Arbeitnehmer.
 - 10.2. Haftung für Arbeitsergebnisse oder Tätigkeitsschäden der Zeitarbeitnehmer ist ausgeschlossen.
 - 10.3. Im Übrigen haftet der Personaldienstleister nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit; ausgenommen sind Schäden an Leben, Körper oder Gesundheit.
 - 10.4. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von Ansprüchen Dritter frei, soweit er gegen Mitwirkungs- oder Informationspflichten verstößt.
-

11. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlung

11.1

Begründet der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen (§ 15 AktG) während der Überlassung oder innerhalb von 6 Monaten nach deren Beendigung – höchstens jedoch innerhalb von 12 Monaten ab Beginn der Überlassung – ein Arbeitsverhältnis mit einem überlassenen Arbeitnehmer, gilt dies als Vermittlung.

11.2

Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen unmittelbar nach der durch den Personaldienstleister hergestellten Kontaktvermittlung – ohne vorherige Überlassung – ein Arbeitsverhältnis mit dem Bewerber eingeht.

11.3

Für die Bestimmung des maßgeblichen Zeitpunkts gilt: Entscheidend ist nicht die tatsächliche Arbeitsaufnahme, sondern der Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen Auftraggeber und Arbeitnehmer.



11.4

Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister unverzüglich mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Legt der Personaldienstleister im Streitfall Indizien für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses dar, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein solches nicht eingegangen wurde.

11.5

In den in den Absätzen 11.1 und 11.2 genannten Fällen schuldet der Auftraggeber dem Personaldienstleister eine Vermittlungsprovision. Befristete Arbeitsverhältnisse unterliegen dabei denselben Provisionsregelungen wie unbefristete.

- **Direkte Übernahme ohne vorherige Überlassung:** 2,5 Bruttomonatsgehälter (netto). Die Vermittlung gilt als erfolgreich, sobald eine Arbeitsaufnahme erfolgt ist. Scheidet der Arbeitnehmer während der Probezeit (max. 6 Monate) aus, wird die Provision anteilig in Höhe von 1/6 pro vollen Monat zurückerstattet.
- **Übernahme nach Überlassung:**
 - innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung: **2,0 Bruttomonatsgehälter**
 - innerhalb des 4.–6. Monats: **1,5 Bruttomonatsgehälter**
 - innerhalb des 7.–9. Monats: **1,0 Bruttomonatsgehalt**
 - innerhalb des 10.–12. Monats: **0,5 Bruttomonatsgehälter**
 - nach Ablauf von 12 Monaten: **keine Provision**

11.6

Bemessungsgrundlage ist das zwischen Auftraggeber und Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens jedoch das zuvor mit dem Personaldienstleister vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber hat dem Personaldienstleister eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vorzulegen.

11.7

Bei Unterbrechungen der Überlassung gilt als Berechnungsgrundlage der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses.

11.8

Die Vermittlungsprovision versteht sich zuzüglich der jeweils geltenden gesetzlichen Umsatzsteuer.

12. Vertragslaufzeit / Kündigung

12.1. Unbefristete Verträge können in der ersten Einsatzwoche mit 1 Arbeitstag, danach mit 3 Arbeitstagen zum Wochenschluss gekündigt werden.

12.2. Außerordentliche Kündigung bleibt unberührt (z. B. Insolvenz, Zahlungsverzug, Verstoß gegen AÜG).

12.3. Kündigungen sind nur wirksam, wenn sie in Textform gegenüber dem Personaldienstleister erklärt werden.



13. Geheimhaltung / Datenschutz

- 13.1. Alle während der Zusammenarbeit erlangten Informationen sind vertraulich zu behandeln.
 - 13.2. Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt ausschließlich im Rahmen der DSGVO und des BDSG.
 - 13.3. Verpflichtungen gelten auch nach Vertragsende fort.
-

14. Schlussbestimmungen

- 14.1. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Textform (§ 126b BGB).
- 14.2. Gerichtsstand ist der Sitz der Geschäftsstelle des Personaldienstleisters (Stuttgart), sofern der Auftraggeber Kaufmann ist.
- 14.3. Es gilt deutsches Recht.
- 14.4. Der Personaldienstleister nimmt nicht an Streitbeilegungsverfahren nach dem VSBG teil.
- 14.5. Sollten einzelne Bestimmungen unwirksam sein, bleibt die Wirksamkeit der übrigen unberührt.