

**Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)**  
**der GP Medical Staff GmbH für das Überlassen von Arbeitnehmern im Bereich Gesundheitswesen**

## **1 Allgemeines**

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle Arbeitnehmerüberlassungsverträge (AÜV) und alle gegenwärtigen und zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen GP Medical Staff GmbH (Verleiher) und dem Auftraggeber (Entleiher) für das Überlassen von Arbeitnehmern (Leiharbeitnehmer) im Bereich Gesundheitswesen unter Ausschluss entgegenstehender Geschäftsbedingungen des Auftraggebers. Die in diesen AGB verwendete Bezeichnung „Leiharbeitnehmer“ dient der besseren Lesbarkeit dieser AGB. Sie stellt keine Bevorzugung eines bestimmten Geschlechts dar und gilt für alle in Frage kommenden Geschlechter.

1.2 Der Verleiher bleibt Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer gemäß den Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten. Eine Überlassung der Leiharbeitnehmer an Dritte ist nicht gestattet. Auf § 1 Abs. 1 S. 3 AÜG wird hingewiesen.

1.3 Die Leiharbeitnehmer dürfen nur die im Rahmen des zugrundeliegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Der Entleiher ist verpflichtet, die Leiharbeitnehmer in die Tätigkeit einzuweisen; ihm obliegen vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften. Er hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

1.4 Der Entleiher darf den Leiharbeitnehmer nicht mit Geldangelegenheiten, Wertpapieren, Schmuck und sonstigen Wertgegenständen betrauen. Die Leiharbeitnehmer des Verleihers sind nicht zum Inkasso der Rechnungen berechtigt; bei Schäden durch Zuwiderhandlungen haftet der Entleiher.

1.5 Die Leistungspflicht des Verleihers ist auf den namentlich konkretisierten Leiharbeitnehmer beschränkt. Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort oder ist er an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der Verleiher dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit oder Unfall), ist der Verleiher bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, ist er von seiner Leistungspflicht befreit. In diesem Fall sind beide Parteien auch berechtigt, den Vertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Ein Anspruch auf Schadensersatz ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

1.6 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs des Verleihers liegende und von diesem nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Ausspernung) entbinden den Verleiher für die Dauer des Ereignisses von seinen Pflichten zur Überlassung der vertraglich geschuldeten Arbeitskräfte. Dauert das Ereignis länger als 6 Wochen oder wird die vom Verleiher zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, sind beide Parteien berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Ein Anspruch auf Schadensersatz ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

1.7 Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Sowohl dem Verleiher als auch dem Entleiher ist es gesetzlich und tarifvertraglich verboten, die Leiharbeitnehmer in einem bestreikten Betrieb einzusetzen; das gilt auch für Leiharbeitnehmer, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren.

1.8 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung hat der Entleiher geeignete, vorbeugende Maßnahmen zu treffen, die den Leiharbeitnehmer 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 sexuellen Identität schützen.

## **2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer**

2.1 Der Verleiher wendet den Tarifvertrag BAP auf die Leiharbeitnehmer an. Dadurch wird gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1 AÜG in den ersten 9 Monaten der Überlassung vom Gleichstellungsgrundsatz (equal pay und equal treatment) des Leiharbeitnehmers mit den Mitarbeitern des Entleihers abgewichen.

2.2 Zur Vermeidung der gesetzlichen Ausnahmen von dem Grundsatz in Zif. 2.1 prüft der Entleiher vor Vertragsschluss für jeden namentlich benannten Leiharbeitnehmer unverzüglich, ob dieser

a) in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen angestellt war (sog. Drehtürklausel § 8 Abs. 3 AÜG) oder

b) in den letzten 4 Monaten vor Beginn der Überlassung in einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden war und teilt das Ergebnis dem Entleiher unverzüglich mit.

Falls eine dieser Voraussetzungen vorliegt, stellt der Entleiher dem Verleiher alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammeschäftiger Arbeitnehmer in Textform zur Verfügung und erklärt sich mit der in Zif. 5.2 beschriebenen angemessenen Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes einverstanden. Alternativ ist der Entleiher berechtigt, einen Leiharbeitnehmer abzulehnen, der eine der Voraussetzungen a) oder b) erfüllt.

2.3 Macht der Entleiher im Zusammenhang mit Zif. 2.2 unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Leiharbeitnehmer des Verleihers wirtschaftlich benachteiligt werden, wird der Verleiher dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Leiharbeitnehmern korrigieren. Für diesen Fall erklärt sich der Entleiher mit einer angemessenen Anpassung des Verrechnungsstundensatzes gem. Zif. 5.2 einverstanden. Der Verleiher ist im Übrigen frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Leiharbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Darüber hinaus stellt der Entleiher den Verleiher in diesem Zusammenhang von Ansprüchen Dritter, wie Säumniszuschlägen von Sozialversicherungsträgern und Finanzamt, frei.

2.4 Zif. 2.3 gilt entsprechend, wenn der Entleiher den Leiharbeitnehmer abweichend vom AÜV mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, oder wenn sich die vom Entleiher im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG aufgrund der dem Leiharbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen.

2.5 Im Übrigen überwachen beide Seiten die Einhaltung der jeweils für den Leiharbeitnehmer geltenden Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechtigte Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Leiharbeitnehmers 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. Haftung des Verleihers**

3.1 Der Verleiher haftet nur für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die im AÜV benannte Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Leiharbeitnehmers. Sollte im Ausnahmefall die Leistung eines Leiharbeitnehmers nicht den mindestens durchschnittlichen Leistungsanforderungen nach der beruflichen Qualifikation genügen, so kann der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden ohne Berechnung dieser Stunden einen Ersatz verlangen. Der Verleiher haftet nicht für leichte Fahrlässigkeit bei der Auswahl der Leiharbeitnehmer.

3.2 Die Haftung des Verleihers für das Handeln seiner überlassenen Leiharbeitnehmer wird ausgeschlossen. Der Verleiher haftet insbesondere nicht für von Leiharbeitnehmern verursachte Schlechtleistung oder Schäden, auch nicht am Eigentum oder Vermögen des Entleihers oder seiner Kunden, es sei denn, es trafe ihn ein grobfahrlässiges Auswahlverschulden. Ein überlassener Leiharbeitnehmer ist kein Erfüllungsgelhilfe, Verrichtungsgelhilfe oder Bevollmächtigter des Verleihers. Von etwaigen Ansprüchen Dritter in diesem Zusammenhang hat der Entleiher den Verleiher freizustellen und für ausreichenden Versicherungsschutz wie für eigene Arbeitnehmer zu sorgen.

3.3 Beanstandungen jeglicher Art hat der Entleiher im Übrigen unverzüglich nach Feststellung, spätestens aber binnen sieben Tagen nach Entstehung gegenüber dem Verleiher schriftlich oder in Textform (Telefax, E-Mail) geltend zu machen. Beanstandungen, die später eingehen, sind ausgeschlossen.

3.4 Im Falle rechtzeitiger und berechtigter Beanstandung ist die Haftung des Verleihers auf Nachbesserung und als solche unter Ausschluss aller sonstigen Ansprüche, namentlich solcher auf Schadensersatz, beschränkt.

## **4. Abrechnung**

GP Medical Staff GmbH, Lübecker Straße 51 19053 Schwerin, AG München HRB 250073

Geschäftsführerin: Gülden Penner

AGB GP Medical Staff GmbH Version 2021\_12 - Seite 1 von 2

4.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund der Tätigkeitsnachweise, welche die Geschäftsleitung des Entleiher oder ein von ihr Bevollmächtigter auf Vorlage des Leiharbeitnehmers mindestens wöchentlich bzw. bei Einsatzende zu unterzeichnen haben. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleiher zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Leiharbeitnehmer stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

4.2 Der Verleiher hat das Recht, seine Forderungen gegen den Abnehmer an einen Dritten abzutreten.

4.3 Rechnungen des Verleiher sind sofort nach Rechnungsstellung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Ist der Abnehmer in Zahlungsverzug mit einer Forderung, so können alle übrigen Forderungen gegen den Abnehmer fällig gestellt werden.

4.4 Befindet sich der Abnehmer im Zahlungsverzug, hat der Abnehmer alle Gebühren, Kosten und Auslagen zu tragen die im Zusammenhang mit jeder gegen ihn rechtlich erfolgreichen Rechtsverfolgung außerhalb Deutschlands anfallen.

## 5. Preisanpassung

### 5.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes

Das Arbeitsentgelt der Leiharbeitnehmer entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und / oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, aus denen folgt, dass der Verleiher den Leiharbeitnehmern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die dazu führen, dass auf die Überlassung eines Leiharbeitnehmers der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 2.1 bis 2.4) berechtigen den Verleiher, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen.

5.2 Bei der Anpassung werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze in dem prozentualen Verhältnis erhöht, wie die Bruttoentgelte der Leiharbeitnehmer ansteigen.

## 6. Personalvermittlung

6.1 Geht der Entleiher ein direktes Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeitnehmer ein, so ist davon auszugehen, dass der Entleiher die Arbeitnehmerüberlassung als Arbeitsvermittlung nutzt. Dabei ist es unerheblich, ob die Initiative zum Abschluss des Arbeitsvertrages vom Leiharbeitnehmer oder vom Entleiher ausgeht. Der Entleiher schuldet in diesem Fall eine Vermittlungsprovision in der in 6.4 geregelten Höhe.

6.2 Die Vermittlungsprovision gemäß 6.4 fällt auch an, falls der Leiharbeitnehmer nur in Teilzeit oder auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung beim Verleiher im Einsatz ist oder war und der Entleiher ihn auf Grundlage eines direkten Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Bemessungsgrundlage für die Provision ist in diesem Fall das Jahresbruttoeinkommen aus dem direkten Arbeitsverhältnis.

6.3 Die Vermittlungsprovision nach Ziff. 6.4 fällt ebenfalls an, wenn der Entleiher mit dem Leiharbeitnehmer ein Vertragsverhältnis über eine freie Mitarbeit eingeht. Ziff. 6.2 gilt entsprechend. Berechnungsgrundlage bildet dann das Jahreshonorar des Leiharbeitnehmers als freier Mitarbeiter zuzüglich der anfallenden Umsatzsteuer in gesetzlicher Höhe.

6.4 Mit Zustandekommen eines Vertragsverhältnisses nach Ziff. 6.1 bis 6.3 innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher fallen nachfolgende Vermittlungsprovisionen an, abhängig von der Dauer der vorangegangenen Arbeitnehmerüberlassung, es sei denn, der Entleiher weist nach, dass die vorherige Arbeitnehmerüberlassung für das Zustandekommen eines Vertragsverhältnisses nicht ursächlich war:

- Bei bis zu 3-monatiger Überlassungszeit: 20% des Jahresbruttoeinkommens
- Bei bis zu 6-monatiger Überlassungszeit: 15% des Jahresbruttoeinkommens
- Bei bis zu 9-monatiger Überlassungszeit: 10% des Jahresbruttoeinkommens
- Bei bis zu 12-monatiger Überlassungszeit: 5% des Jahresbruttoeinkommens
- Nach 12-monatiger Überlassungszeit können Leiharbeitnehmer kostenfrei übernommen werden.

Auf Anforderung des Verleiher hat der Entleiher den Grund für die fehlende Ursächlichkeit unverzüglich schriftlich mitzuteilen und nachzuweisen.

6.5 Schließt der Kunde mit einem vom Verleiher vorgestellten Bewerber einen Arbeitsvertrag, so erhält der Personalvermittler ein Vermittlungshonorar in Höhe von 30 % des Jahresbruttoeinkommens.

## 7 Geheimhaltung / Datenschutz

7.1 Beide Seiten beachten das Bundesdatenschutzgesetz, die DSGVO, die DGSVO und etwaige sonstige Datenschutzregelungen in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter und Leiharbeitnehmer nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

7.2 Der Entleiher verpflichtet sich darüber hinaus, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom Verleiher übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen (INFORMATIONEN) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem Entleiher nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen. Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Entleiher nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

## 8. Kündigung

8.1 Der AÜV kann von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen zum Ablauf des Freitags einer Woche gekündigt werden. Die Kündigung hat in Textform zu erfolgen.

8.2 Eine Kündigung des Entleiher ist an die Adresse des Firmensitzes des Verleiher zu richten. Leiharbeitnehmer des Verleiher sind zur Entgegennahme von Schreiben nicht berechtigt.

## 9. Schriftform

Alle Vertragsbestandteile - auch Nebenabreden - bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.

## 10 Gerichtsstand

Der ausschließliche Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag besteht beim Amtsgericht Schwerin bzw. Landgericht Schwerin, soweit der Entleiher Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist. Dasselbe, gilt, wenn der Vertragspartner keinen allgemeinen Gerichtsstand in Deutschland hat oder sein gewöhnlicher Aufenthalt zum Zeitpunkt der Klageerhebung nicht bekannt ist.