

Fraport Ground Services GmbH

Rahmenvertrag zur Arbeitnehmer- überlassung

Administrative
Mitarbeiter
für den
Flughafen Frankfurt
(FRA)

Zwischen

der Firma **Fraport Ground Services GmbH,
vertreten durch die Geschäftsführung Dr. Markus Kleiner (Vorsitz) und
Jan Eisbrenner**

Straße **Cargo City Nord, Geb. 458**

PLZ/Ort **60549 Frankfurt am Main - Flughafen**

- Entleiher –

der Firma

Straße

- Verleiher -

wird folgender Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung geschlossen:

1. Vertragsbestandteile, Allgemeine Regelungen, Form und Geltungsbereich dieses Rahmenvertrags

- (1) Die Regelungen dieses Rahmenvertrags und der dazugehörigen Anlagen gelten für die Regelung der Arbeitnehmerüberlassung zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ausschließlich. Insoweit gelten auch die Regelungen dieser Rahmenvereinbarung gegenüber den Regelungen in den Ausschreibungsunterlagen bei etwaigen Widersprüchen vorrangig.

Als Vertragsbestandteile gelten:

- | | |
|--|----------|
| a) das Preisblatt | Anlage 1 |
| b) die mit dem Angebot eingereichten Konzepte des Verleihers | |
| c) Konzept „Personalgewinnung“ | Anlage 2 |
| d) Konzept „Mitarbeiterbindung und Übernahme“ | Anlage 3 |
| e) Erlaubnis des Verleihers zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung | Anlage 4 |
| f) Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag / -verträge
(für die jeweiligen Profile 1 bis 5) mit individueller Benennung
der einzelnen Leiharbeitnehmer | Anlage 5 |
| g) Arbeitsschutzvereinbarung | Anlage 6 |
| h) Gefährdungsbeurteilungen Administrativer Mitarbeiter | Anlage 7 |
| i) Formular Einwilligung zur Speicherung der Telefonnummer LAN | Anlage 8 |
| j) Lieferantenkodex der Fraport Ground Services GmbH | Anlage 9 |
| k) Allgemeine Vertragsbedingungen für die Ausführung von Leistungen
VOL/B in der jeweils gültigen Fassung | |

Die Anwendung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder sonstigen Vertragsbedingungen des Verleihers ist ausgeschlossen, auch wenn der Verleiher diesen nicht ausdrücklich widersprochen hat.

- (2) Dieser Rahmenvertrag regelt die Bedingungen der Zusammenarbeit für eine Arbeitnehmerüberlassung zwischen Verleiher und Entleiher im Gemeinschaftsbetrieb des Entleihers für die nachfolgend im Vertrag festgelegten Tätigkeiten.
- (3) Es werden seitens des Entleihers auch gleichartige Rahmenverträge mit 2 anderen Verleihern (somit insgesamt 3 Verleiher) geschlossen, welche, wie der Verleiher, im Rahmen dieser Verträge

Leiharbeitnehmer für die vertraglichen Tätigkeiten zum Abruf durch den Entleiher anbieten. Die Höchstabnahmemenge gerechnet auf die gesamte Dauer des Rahmenvertrags einschließlich etwaiger Verlängerungszeiträume beträgt 200.000 Stunden insgesamt für alle 5 Tätigkeitsprofile. Ist dieser Wert in Addition der durch die Leiharbeitnehmer aller Verleiher geleisteten Stunden erreicht, endet dieser Rahmenvertrag automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die geschätzte Abnahmemenge für die gesamte Dauer des Rahmenvertrags einschließlich etwaiger Verlängerungszeiträume beträgt in Summe für alle Leiharbeitnehmer aller Dienstleister.

- (4) Dieser Rahmenvertrag regelt daher insbesondere, unter welchen Voraussetzungen und für welche Zeiträume ein Abruf von Leiharbeitnehmern durch den Entleiher beim Verleiher erfolgt und auf Basis dieses Rahmenvertrags Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge (**Anlage 5**) bezüglich abzurufender Leiharbeitnehmer geschlossen werden. Dieser Rahmenvertrag gibt dem Verleiher keinen Anspruch dahingehend, dass es zu einem Abruf seiner Leiharbeitnehmer kommen muss.
- (5) Die Vereinbarungen dieses Rahmenvertrags und der dazugehörigen Anlagen gelten für die Regelung der Arbeitnehmerüberlassung zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ausschließlich. Insoweit sind auch die Regelungen dieses Rahmenvertrags gegenüber den Regelungen in den Ausschreibungsunterlagen bei etwaigen Widersprüchen vorrangig.
- (6) Dieser Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung bedarf der Textform gemäß § 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG i. V. m. § 126b BGB. Das Textformerfordernis gilt auch für die in den Anlagen zu diesem Vertrag geschlossenen Vereinbarungen und insbesondere für die Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge (**Anlage 5**). Dies gilt auch für Änderungen oder Ergänzung dieser vertraglichen Vereinbarungen oder für die Kündigung dieses Rahmenvertrags. Die Parteien verpflichten sich zur Beachtung des Textformerfordernisses.
- (7) Auch für Erklärungen, welche lediglich die Durchführung des Rahmenvertrags betreffen und keine Änderungen oder Ergänzungen des Rahmenvertrags beinhalten, ist die Textform gemäß § 126b BGB einzuhalten, soweit dies in den nachfolgenden Regelungen bestimmt wird.
- (8) Abweichende, entgegenstehende oder ergänzende Regelungen durch Allgemeine Geschäftsbedingungen des Verleihers sind unzulässig und ausgeschlossen.

2. Rechtliche Voraussetzungen, Erlaubnis, Mindestlöhne nach AEntG, Kettenverleih, Equal Pay, Gemeinschaftseinrichtung, Durchführung der Firmenregistrierung durch den Verleiher

- (1) Der Verleiher besitzt eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung von Arbeitnehmern gemäß § 1 Absatz 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) i. d. F. vom 3.2.1995 (BGBl. I 158), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.07.2016 (BGBl. I 1666), ausgestellt von der Bundesagentur für Arbeit.
- (2) Sofern die gewerbsmäßige Erlaubnis des Verleihers zur Arbeitnehmerüberlassung wegfällt, aufgehoben wird, widerrufen wird oder deren Befristung endet, enden sowohl der Rahmenvertrag als auch die als Anlagen zu diesem Rahmenvertrag geschlossenen Vereinbarungen sowie die als **Anlage 5** geschlossenen Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge (auflösende Bedingung). Im Fall der Ablehnung der Verlängerung der Erlaubnis durch die Behörde gem. § 2 Absatz 4 Satz 3 AÜG oder der Rücknahme der Erlaubnis gem. § 4 AÜG oder des Widerrufs der Erlaubnis gem. § 5 AÜG gelten die noch während des Bestehens der Erlaubnis abgeschlossenen Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge (**Anlage 5**) für die gesetzliche Abwicklungsfrist (§ 2 Absatz 4 S. 4 2. Halbsatz AÜG) von bis zu maximal 12 Monate fort.
- (3) Der Verleiher verpflichtet sich, den Entleiher für den Fall des Wegfalls, der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs der Erlaubnis (Änderungen gemäß § 2 AÜG) unverzüglich hierüber in Textform zu unterrichten. Eine Kopie der Erlaubnis ist diesem Vertrag als **Anlage 4** beigelegt.
- (4) Der Verleiher sichert dem Entleiher zu, dass nur Leiharbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher stehen (kein Kettenverleih).

- (5) Der Entleiher sichert zu, dass er die Leiharbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
- (6) Sofern in dem Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer ein Tarifvertrag gemäß § 8 Absatz 2 AÜG Anwendung findet, stellt der Entleiher sicher, dass die Lohnuntergrenzen gemäß § 3 a AÜG und des Mindestlohngesetzes sowie die Mindestvorgaben nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) nicht unterschritten werden. Der Verleiher ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die einschlägigen Lohnuntergrenzen nicht unterschritten werden. Sollte im Betrieb des Verleihers kein einschlägiger Tarifvertrag gemäß § 8 Absatz 2 AÜG anwendbar sein, ist der Verleiher gemäß § 8 Absatz 1 AÜG von Beginn der Überlassung an verpflichtet, die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes zu gewähren (Equal Pay).
- (7) Zur Ermittlung der Bestandteile des Equal Pay werden durch den Entleiher sämtliche Informationen zu den einzelnen Abrufen auf Anforderung gesondert übermittelt.
- (8) Wenn der Verleiher mangels der Anwendbarkeit eines Tarifvertrags i. S. d. § 8 Absatz 2 AÜG verpflichtet ist, Equal Pay zu leisten, ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Entleihers (Equal Pay) mitzuteilen. Soweit bei Anwendbarkeit eines Tarifvertrags i. S. d. § 8 Absatz 2 AÜG ein ununterbrochener Einsatz eines im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Leiharbeitnehmers von mehr als neun Monaten geplant oder absehbar ist, ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers (Equal Pay) spätestens 2 Wochen vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen.
- (9) Der Entleiher teilt dem Verleiher mit, wenn und soweit er den überlassenen Leiharbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Entleiher den Verleiher unverzüglich.
- (10) Der Verleiher führt nach Erteilung des Zuschlags eine elektronische Firmenregistrierung auf der Homepage der **Fraport AG** www.fraport.com unter www.fraport.com/de/geschaeftsfelder/service/flughafenausweise/voraussetzungen.html
- (11) durch. Der Entleiher wird die hierfür erforderliche Unterschrift auf dem Antrag leisten und den Verleiher unterstützen. Die erfolgreiche Firmenregistrierung ist zwingende Voraussetzung für die Beantragung von Flughafenausweisen für die zu überlassenden Leiharbeitnehmer. Der Verleiher ist während der Dauer des Rahmenvertrags fortlaufend verpflichtet, durch das Einpflegen von relevanten Änderungen seine Firmenregistrierung zu aktualisieren.

3. Geltungsdauer des Rahmenvertrags (Laufzeit), Verlängerungsoption, Kündigung

- (1) Dieser Rahmenvertrag beginnt zum **01.01.2027** und endet automatisch zum **31.12.2028**, ohne dass es einer Kündigung bedarf (Laufzeit des Vertrags).
- (2) Dem Entleiher bleibt das Optionsrecht vorbehalten, das Vertragsverhältnis bis zu zweimal, jeweils um ein Jahr, zu verlängern. Der Entleiher muss spätestens 3 Monate vor dem in Absatz (1) geregelten Beendigungsdatum des Rahmenvertrags gegenüber dem Verleiher erklären, dass er von seinem Optionsrecht Gebrauch macht. Die Ausübung des Optionsrechts bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform (§ 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG i. V. m. § 126 b BGB).
- (3) Die ordentliche Kündigung des Rahmenvertrags ist für beide Seiten ausgeschlossen. Dieser Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung kann von beiden Vertragsparteien außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund i. S. d. § 314 BGB vorliegt, oder dieser Vertrag ausdrücklich bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen einen außerordentlichen Kündigungsgrund regelt. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform (§ 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG i. V. m. § 126 b BGB).
- (4) Die Beendigung oder Kündigung dieses Rahmenvertrags beendet zugleich auch die Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge (**Anlage 5**). Dies gilt auch, wenn in den Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen (**Anlage 5**) eine über die Beendigung dieses Rahmenvertrags

hinausgehende Überlassungsdauer vereinbart ist. Die Vereinbarung einer Überlassungsdauer in Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen (Anlage 5), welche über die Grundlaufzeit oder den ersten optionalen Verlängerungszeitraum dieses Rahmenvertrags hinausgeht, begründet keinen Anspruch des Verleihers auf die Verlängerung dieses Rahmenvertrags entsprechend der Option und auch kein schutzwürdiges Vertrauen darauf, dass der Entleiher von dem Optionsrecht zur Verlängerung diese Rahmenvertrags Gebrauch machen wird.

- (5) Die Weitergeltung der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge (Anlage 5) maximal für die Dauer der gesetzlichen Abwicklungsfrist (§ 2 Absatz 4 S. 4 2. Halbsatz AÜG) ausschließlich in den in Ziffer 2 Absatz 2 genannten Fällen bleibt von dem vorangehenden Absatz (4) unberührt.

4. Kündigung aus wichtigem Grund durch den Entleiher

- (1) Der Entleiher kann den Vertrag aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung kündigen, wenn ihm die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn:
- a) der Verleiher seinen Arbeitgeberpflichten im Hinblick auf arbeits-, sozial und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen nicht nachkommt, insbesondere die entsprechenden Zahlungen nicht sach- und fristgerecht leistet,
 - b) der Verleiher in den Arbeitsverhältnissen mit den Leiharbeitnehmern für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen nach AEntG und des MiLoG nicht gewährt,
 - c) der Verleiher seine vertraglichen Verpflichtungen trotz vorheriger Abmahnung erneut verletzt hat oder die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass es einer vorherigen Abmahnung nicht bedarf,
 - d) der Verleiher selbst oder eine von ihm zur Erfüllung des Vertrages herangezogene Person Verschwiegenheits- und Datenschutzpflichten verletzt hat,
 - e) der Verleiher im Rahmen der Vergabe falsche Erklärungen abgegeben hat oder seinen ordnungsgemäßen Erklärungen vorsätzlich zuwiderhandelt,
 - f) der Verleiher aus Anlass der Vergabe nachweislich eine Abrede getroffen hat, die eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung darstellt,
 - g) über das Vermögen des Verleihers das Insolvenzverfahren oder ein vergleichbares gesetzliches Verfahren eröffnet oder die Eröffnung zulässigerweise beantragt oder dieser Antrag mangels Masse abgelehnt worden ist,
 - h) der Verleiher gegenüber dem Entleiher, dessen Mitarbeitern oder beauftragten Dritten strafbare Handlungen begeht oder zu diesen Beihilfe leistet, die unter § 298 StGB (Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen), § 299 StGB (Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr), § 333 StGB (Vorteilsgewährung), § 334 StGB (Bestechung), § 17 UWG (Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen) oder § 18 UWG (Verwertung von Vorlagen) fallen,
 - i) der Verleiher beim Erstabruf/Initialabrufvorgang keine ausreichende Anzahl an Leiharbeitnehmern gem. Ziffer 6 Absatz (1) benennt oder zur Verfügung stellt,
 - j) sich im Rahmen von Kontrollen durch Fraport ernsthafte Zweifel ergeben sollten, dass die Leiharbeitnehmer des Verleihers die LuSi- oder SMS-Schulungen persönlich und selbständig durchgeführt haben.
- (2) Sonstige Rechte des Entleihers, insbesondere die Geltendmachung von Schadensersatz, bleiben hiervon unberührt.

5. Voraussichtlicher Gesamtbedarf an Leiharbeitnehmern und Tätigkeitsbezeichnung, Arbeitszeit Voraussetzungen der Leiharbeitnehmer, bedarfsorientierter Abruf

- (1) Im Rahmen dieses Rahmenvertrages besteht voraussichtlich bei dem Entleiher der Bedarf an einem Gesamtkontingent an folgenden Leiharbeitnehmern, welcher durch Abruf von 3 Verleihern gedeckt werden soll:

Bezeichnung:	Administrative Mitarbeiter (m/w/d)	Geschätzte Abnahmemenge in Stunden für gesamte Laufzeit des Rahmenvertrags (inkl. Verlängerungszeiträume) von 48 Monaten
Profil 1:	Sekretariat / Sachbearbeitung / Büroassistent	60.000 Stunden
Profil 2:	Qualifizierte Sachbearbeitung	20.000 Stunden
Profil 3	Spezialisierte Sachbearbeitung / Personaldisponent	20.000 Stunden
Profil 4:	Gehobene Sachbearbeitung / Controlling	20.000 Stunden
Profil 5	Akademische Fachkräfte / Projektleitung	4.000 Stunden

- (2) Das angegebene Mengengerüst basiert auf Schätzungen in Bezug auf die zukünftige Entwicklung des Personalbedarfs im Bereich der Bodenverkehrsdienste. Die Daten stellen lediglich einen Orientierungsrahmen für die Angebotskalkulation und keine verbindliche Abnahmemenge und auch keine konkrete Abnahme- / Abrufverpflichtung dar. Die Abnahme / der Abruf von Leiharbeitnehmern richtet sich jeweils nach dem aktuellen Bedarf des Entleihers.
- (3) Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit der Leiharbeitnehmer richtet sich nach den Vorgaben des Einzelabrufs. Bei einem Einsatz des Leiharbeitnehmers in einer Vollzeittätigkeit beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden in der Regel an den Wochentagen Montag bis Freitag. Abweichungen im Einzelabruf sind möglich.
- (4) Die beim Entleiher eingesetzten Leiharbeitnehmer werden anhand eines Dienstplans eingeteilt.
- (5) Die Tätigkeit / Profile und die erforderlichen Voraussetzungen sind im **Anhang am Ende dieses Rahmenvertrags** geregelt.
- (6) Sowohl die anfängliche Deckung als auch die fortlaufend erforderliche Anpassung der Anzahl der überlassenen Leiharbeitnehmer an den Bedarf des Entleihers erfolgt seitens des Entleihers durch wiederholten Abruf von Leiharbeitnehmern bei den Verleihern (Rahmenvertragsabrufe) sowie durch Abberufung von bereits eingesetzten Leiharbeitnehmern zur Reduzierung des Gesamtkontingents der eingesetzten Leiharbeitnehmer (Abberufung von Leiharbeitnehmern). Hierfür gelten die nachfolgenden vertraglichen Regelungen.

6. Rahmenvertragsabruf

- (1) Der Entleiher teilt in dem jeweiligen Abrufvorgang den konkreten Bedarf an abzurufenden Leiharbeitnehmern eines der in Ziff 5 Profile und die vorgesehene durchschnittliche monatliche Arbeitszeit dem Verleiher sowie auch den anderen Verleihern in Textform mit. Ein Abruf beinhaltet somit die Benennung:
- des Profils,
 - Genaue Tätigkeitsbeschreibung
 - Art des für die Tätigkeit zu erwerbenden Flughafenausweises

- Ggf. zusätzliche Anforderungen (z. B. Sprachniveau Deutsch, gültige Fahrerlaubnis)
- Ggf. zusätzliche Anforderung von weitergehenden spezifischen Voraussetzungen (gesundheitliche Eignung, gelber Flughafenausweis)
- die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit
- Lage der Arbeitszeit (Wochentage, Uhrzeiten)
- die Anzahl der benötigten Leiharbeitnehmer
- Voraussichtlicher Beginn und die Dauer der Überlassung

Sofern der Entleiher weitere Leiharbeitnehmer mit anderen Profilen oder einer anderen durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit benötigt, stellt dies jeweils gesonderte Abrufe dar.

Der Entleiher fordert zugleich mit der Mitteilung des Bedarfs den Verleiher und die anderen Verleiher auf, schnellstmöglich verbindlich Leiharbeitnehmer zu benennen, welche sämtliche Voraussetzungen erfüllen, um den benannten Bedarf zu decken (Mitteilung und Abfrage des Bedarfs). Der Verleiher ist nur berechtigt, Leiharbeitnehmer durch Übersendung eines aussagekräftigen Personalprofils inkl. Lebenslaufs in Textform zu benennen, welche er auch nach dem derzeitigen Kenntnisstand mit Sicherheit dem Entleiher zur Verfügung stellen kann. Die Übermittlung erfolgt per E-Mail an FGS-LAN@fraport.de. Er ist berechtigt, in dem jeweiligen Abruf eine geringere oder auch eine höhere Anzahl von Leiharbeitnehmern als den von Entleiher in dem Abruf mitgeteilte Anzahl zu benennen.

Für den weiteren Abrufvorgang gelten die nachfolgenden Absätze.

(2) Dem Verleiher ist nicht gestattet,

- Leiharbeitnehmer zu benennen, welche wegen Fehlverhaltens oder schlechten Leistungen oder häufigen Fehlzeiten vorzeitig durch den Entleiher abberufen oder gekündigt wurden.
- Leiharbeitnehmer zu benennen, welche bereits bei vorangehenden Abrufvorgängen durch den Entleiher gem. Absatz (3) zurückgewiesen und nicht berücksichtigt wurden und auch nicht sichergestellt ist, dass der Hinderungsgrund in Bezug auf den betreffenden Leiharbeitnehmer nicht mehr besteht bzw. zwischenzeitlich behoben ist. Für Leiharbeitnehmer, welche bereits bei vorangehenden Abrufvorgängen durch den Entleiher gem. Absatz (4) nicht ausgewählt wurden, gilt dies nur, wenn sich in dem persönlichen Gespräch herausgestellt hat, dass dieser doch nicht die gem. Abs. (3) zu prüfenden Voraussetzungen für die abgerufene Tätigkeit erfüllt oder in den Gesprächseigenschaften oder Fehlverhalten offenbart hat, aufgrund dessen ein berechtigtes Interesse des Entleihers besteht, dass dieser nicht beim Entleiher eingesetzt wird und der Entleiher den Verleiher über diese Gründe informiert hat.

(3) Der Entleiher sichtet im Rahmen des jeweiligen Abrufs die vom Verleiher sowie auch die von den anderen Verleihern gemäß Absatz (1) übermittelte(n) Dokumente und legt fest, welche der benannten Leiharbeitnehmer für die Ausführung der vertraglichen Leistungen entsprechend dem jeweiligen Abruf als voraussetzungskonform eingestuft werden. Soweit die Unterlagen und die Angaben des Verleihers zu den benannten Leiharbeitnehmern nicht vollständig oder fehlerhaft sein sollten, fordert der Entleiher den Verleiher entweder telefonisch oder in Textform auf, dies durch Nachreichung, Korrektur oder Ergänzung der Unterlagen für die betreffenden Leiharbeitnehmer zu beheben. Erfolgt diese Korrektur nicht zeitnah oder steht unveränderlich fest, dass die benannten Leiharbeitnehmer nicht die Voraussetzungen des Abrufs erfüllen oder gem. des obigen Absatz (2) hätten nicht benannt werden dürfen, weist der Entleiher die betreffenden Leiharbeitnehmer gegenüber dem Verleiher in Textform zurück und die betreffenden Leiharbeitnehmer werden beim Abrufvorgang nicht mehr berücksichtigt. Die als voraussetzungskonform eingestuften Leiharbeitnehmer werden in dem Auswahlverfahren entsprechend den nachfolgenden Regelungen weiter berücksichtigt.

(4) Es werden seitens des Entleihers mit den für den jeweiligen Abruf als voraussetzungskonform eingestuften Leiharbeitnehmern persönliche Gespräche geführt und ausgewählt, wobei die Entscheidung anhand einschlägiger beruflicher Erfahrungen und des persönlichen Auftretens des Leiharbeitnehmers getroffen wird. Die Einladung der betreffenden Leiharbeitnehmer erfolgt durch Mitteilung in Textform an den jeweiligen Verleiher. Sofern der betreffende Leiharbeitnehmer aufgrund des Gesprächs ausgewählt wird, wird er für erfolgt der Abruf dieses für den Abschluss eines Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags in Textform. Sofern der betreffende Leiharbeitnehmer aufgrund des Gesprächs nicht ausgewählt wird weist der Entleiher

die betreffenden Leiharbeitnehmer gegenüber dem Verleiher in Textform zurück und die betreffenden Leiharbeitnehmer werden beim Abrufvorgang nicht mehr berücksichtigt

- (5) Im Übrigen gilt für die hinreichende Umsetzung der Benennung und Zurverfügungstellung von Leiharbeitnehmern das Konzept „Personalgewinnung“ des Verleihers (**Anlage 2**).

7. Abschluss von Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen, Beginn und Dauer der Überlassung, Überlassungshöchstdauer, Direktionsrecht des Entleihers

- (1) Die Überlassung der Leiharbeitnehmer beginnt frühestens am **01.01.2027** und endet spätestens am **31.12.2028**. Im Falle der Verlängerung des Vertrags durch Optionsziehung des Entleihers, endet die Überlassung spätestens zum Ende der letzten Vertragsverlängerung.
- (2) Die Parteien sind sich darüber einig, dass ein rechtsverbindlicher Abruf der gemäß Ziffer 6 Absatz (4) benannten Leiharbeitnehmer für konkrete Überlassungsvorgänge nur durch - unter Einhaltung der Textform des § 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG i. V. m. § 126 b BGB - abzuschließende Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge erfolgen kann. Die Vertragsparteien sind sich einig, ausschließlich das als **Anlage 5** beigefügte Muster eines Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags zu verwenden. Eine Überlassung von Leiharbeitnehmern unterbleibt, solange bezüglich der konkret zu überlassenden Leiharbeitnehmer keine Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge formgerecht geschlossen worden sind.
- (3) Der Entleiher erhält vor Abschluss des Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags eine Telefonnummer des jeweiligen zu überlassenden Leiharbeitnehmers zum Zwecke der Kontaktaufnahme in besonderen Fällen (z. B. Dienst nicht angetreten, kurzfristige Dienständerungen). Der Entleiher hat dafür ein Einwilligungsschreiben unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen (**Anlage 8**) erstellt, das dem Verleiher zur Verfügung gestellt wird. Eine Kopie des Einwilligungsschreibens ist vor dem Starttermin des Leiharbeitnehmers per Mail an FGS-LAN@fraport.de zu senden.
- (4) Der Verleiher verpflichtet sich, dem Entleiher die in **Anlage 5** zu diesem Vertrag genannten Leiharbeitnehmer zum Einsatz im Betrieb des Entleihers zu überlassen. Dabei sind folgende Angaben zu tätigen:
1. Name
 2. Vorname
 3. Geburtsdatum
 4. Staatsangehörigkeit
 5. Tätigkeitsbezeichnung
 6. erforderliche Qualifikationen
 7. Überlassungszeitraum
- (5) Die Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge konkretisieren lediglich diesen Rahmenvertrag, auf dessen Basis sie geschlossen werden. Die Beendigung oder Kündigung des Rahmenvertrags beendet zugleich auch den / die Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag / -verträge, deren Grundlage hierdurch entzogen ist.
- (6) Die ordentliche Kündigung des / der Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags / -verträge ist für beide Seiten ausgeschlossen. Davon unberührt bleibt die Regelung zur Abberufung von Leiharbeitnehmern oder aus sonstigen in diesem Vertrag geregelten Gründen. Diese Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge können ansonsten von beiden Vertragsparteien außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund i. S. d. § 314 BGB vorliegt oder dieser Vertrag ausdrücklich bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen einen außerordentlichen Kündigungsgrund oder Teilkündigungsgrund regelt. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform (§ 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG i. V. m. § 126 b BGB).
- (7) Die Überlassung der Leiharbeitnehmer erfolgt trotz der konkreten Benennung im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag als Gattungsschuld, wonach der Verleiher die Überlassung von Leiharbeitnehmern, welche sämtliche Voraussetzungen für die Tätigkeit erfüllen, schuldet. Insoweit besteht auch unter bestimmten Voraussetzungen eine Ersetzungsbefugnis durch den Verleiher. Einzelheiten zur Ersetzung von Leiharbeitnehmern sind in diesem Vertrag gesondert geregelt.
- (8) Der Einsatz eines im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag bestimmten namentlich bezeichneten Leiharbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Entleiher und Verleiher stellen sicher, dass der Einsatz eines

bestimmten Leiharbeitnehmers nicht über das Ende des Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.

- (9) Der Entleiher hat dem Verleiher im Hinblick auf die Überlassungshöchstdauer mitgeteilt, dass bei dem Entleiher keine von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer (18 Monate) abweichende Überlassungshöchstdauer gilt.
- (10) Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher unaufgefordert etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen und/oder etwaige in dem bei ihm zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der 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. In solchen Fällen verpflichten sich die Parteien, sofern dies erforderlich ist, den Rahmenvertrag und die Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge dahingehend anzupassen.
- (11) Der Entleiher erteilt dem Leiharbeitnehmer alle Weisungen, die nach Art und Umfang in den Tätigkeitsbereich fallen, welcher gemäß Ziffer 4 und in dem Anhang zu diesem Vertrag sowie in dem Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag (Anlage 5) vereinbart ist, und überwacht die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers (Weisungs- und Direktionsrecht). Dabei ist der Entleiher nach seinem Ermessen berechtigt, den Leiharbeitnehmer für verschiedene Tätigkeiten, die dem Tätigkeitsprofil entsprechen, einzuteilen und während der Einsatzzeit durch Weisung jederzeit die Einteilung in Bezug innerhalb dieses Tätigkeitsprofils zu ändern sowie durch Weisung den Einsatzort des Leiharbeitnehmers innerhalb des Flughafengeländes Frankfurt /Main selbst zu bestimmen.

8. Längere Abwesenheit von Leiharbeitnehmern, Sicherstellung der Anwesenheit der Leiharbeitnehmer

- (1) Eine geplante längere Abwesenheit des/der Leiharbeitnehmer/s (z.B. Urlaub) ist durch den Verleiher mit dem Entleiher abzustimmen.
- (2) Hierbei soll die Planung so erfolgen, dass möglichst ca. 80 % der derzeit überlassenen Leiharbeitnehmer beim Entleiher anwesend sind. Sofern aufgrund der Anzahl der derzeit überlassenen Leiharbeitnehmer diese Quote nach Köpfen nicht exakt erreichbar sein sollte, soll eine Anzahl von anwesenden Leiharbeitnehmern gelten, welche dem rechnerischen Wert von 80 % der Anzahl der derzeit überlassenen Leiharbeitnehmer möglichst nahekommt, wobei bei der Ermittlung der Anzahl stets abzurunden ist. Sofern ohnehin lediglich ein Leiharbeitnehmer überlassen ist, ist diese Regelung gegenstandslos.
- (3) Über eine nicht geplante längere Abwesenheit hat der Verleiher den Entleiher bei Kenntniserlangung hiervon umgehend zu informieren.
- (4) Die nachfolgenden Regelungen zur Abberufung von Leiharbeitnehmern bleiben hiervon unberührt.

9. Abberufung von Leiharbeitnehmern durch (Teil-)Kündigung der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge

- (1) Der Entleiher ist berechtigt jederzeit einzelne Leiharbeitnehmer des Entleihers abzurufen. Die Abberufung von Leiharbeitnehmern erfolgt im Wege der Kündigung des betreffenden Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags mit einer Frist von 2 Werktagen.
- (2) Der Entleiher ist ferner berechtigt einen Leiharbeitnehmer sofort ohne Einhaltung einer Frist abzurufen und während der Arbeitsschicht von der Arbeitsstelle zu verweisen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der gemäß § 626 Absatz 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

- (3) Der Verleiher ist nur berechtigt, einen Leiharbeitnehmer abzurufen, wenn dieser ihm nicht mehr zu Verfügung steht (z. B. dauerhafte Verhinderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher). Der Verleiher ist verpflichtet, den bevorstehenden Wegfall des Leiharbeitnehmers umgehend und möglichst frühzeitig dem Entleiher zu melden, um dem Entleiher die Möglichkeit zu geben, durch Tätigkeit eines neuen Abrufs nahtlos einen Ersatz zu beschaffen. Das Recht des Verleihers zu einer Abberufung eines Leiharbeitnehmers bzw. zur (Teil-)Kündigung eines Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags bei Vorliegen eines wichtigen Grundes bleibt hiervon unberührt.
- (4) Beide Vertragsparteien müssen die Abberufung eines Leiharbeitnehmers im Wege der (Teil-)Kündigung der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge in Textform (§ 126 b BGB) erklären und elektronisch übermitteln. In dringenden, kurzfristigen Fällen hat vorab eine telefonische Mitteilung zu erfolgen. Die vorab zu erfolgende telefonische Mitteilung in dringenden Fällen dient lediglich der Information der anderen Vertragspartei und ersetzt nicht die vorzunehmende wirksame Abberufung des Leiharbeitnehmers in Textform. Die Parteien passen infolge der erklärten Kündigung die Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge entsprechend an. Als Ansprechpartner und empfangsberechtigte Personen für solche Erklärungen werden folgende Personen benannt:

Ansprechpartner des Entleihers:	Name:	Herr Mario Schmitt
	Telefonnummer:	069 690-31526
	E-Mailadresse:	FGS-LAN@fraport.de
	Name:	Frau Loretta Nophut
	Telefonnummer:	069 690-32492
	E-Mailadresse:	FGS-LAN@fraport.de
	Name:	Herr Johannes Glück
	Telefonnummer:	069 690-31219
	E-Mailadresse:	FGS-LAN@fraport.de

Der Verleiher ist verpflichtet seine Ansprechpartner unverzüglich nach Zuschlagserteilung und vor Vertragsbeginn mit Name Telefonnummer und E-Mail-Adresse mitzuteilen.

Sofern hinsichtlich des Ansprechpartners eine personelle Änderung während der Laufzeit dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eintritt, informiert die betroffene Partei die jeweils andere hierüber unverzüglich.

10. Stundensatz und Abrechnungsmodus

- (1) Die Vergütung des Verleihers erfolgt auf die tatsächlich erbrachte Stundenzahl der Leiharbeitnehmer.
- (2) Es gilt der Stundensatz für die Tätigkeit im Bereich

des jeweiligen Profils, welchem die Tätigkeit zugeordnet ist, gem. des Preisblatts (**Anlage 1**) zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer zum jeweils aktuell gültigen Satz (derzeit 19 %) als vereinbart.

Es handelt sich dabei um ein All-In Angebot, so dass entsprechende tarifvertragliche / einzelvertragliche Zuschläge im oben angegebenen Stundensatz bereits enthalten sind.

Nach Ablauf der ersten 12 Monate sind prozentuale Anpassungen des vertraglich vereinbarten Stundenverrechnungssatzes in Anlehnung an die prozentuale Tarifloohnerhöhung des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ) vorzunehmen, sobald dies vom Verleiher schriftlich beantragt wird. Hierbei wird der o.g. Stundensatz um 90 % des Prozentsatzes der jeweiligen Tarifloohnerhöhung mit Wirksamwerden der Tarifloohnerhöhung, jedoch frühestens ab Zugang des Antrags des Verleihers beim Entleiher, erhöht. Die Anpassung bedarf der Abstimmung mit dem Entleiher und muss in Schriftform vereinbart werden (§ 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG i. V. m. § 126 BGB).

- (3) Die Vergütung des Verleihers erfolgt erst bei Aufnahme der Tätigkeit nach Einsatzbeginn des Leiharbeitnehmers für die tatsächlich durch den überlassenen Leiharbeitnehmer geleisteten Stunden, es sei denn dieser Vertrag regelt hiervon etwas Abweichendes. Der Verleiher kann demnach keine Vergütung für

Zeiten des unentschuldigten und entschuldigten Fehlens (z.B. Krankheit oder Urlaub) des Leiharbeitnehmers beanspruchen.

- (4) Die überlassenen Leiharbeitnehmer haben hierzu die beim Entleiher vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitsnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) wie nachfolgend beschrieben zu nutzen.
- (5) Die Arbeitszeit der Leiharbeitnehmer wird durch Nutzung des Flughafenausweises an definierten Zeiterminals elektronisch dokumentiert.
- (6) Der Entleiher ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsnachweise durch die elektronische Zeiterfassung zu ermöglichen. Die Tätigkeitsnachweise werden jeweils am 2. Arbeitstag des Folgemonats in elektronischer Form an den Verleiher übermittelt. Der Verleiher ist verpflichtet, hierfür eine E-Mailadresse unverzüglich nach Zuschlagserteilung und vor Vertragsbeginn mitzuteilen. Der Verleiher prüft die übermittelten Daten zu den Tätigkeitsnachweisen und gibt Rückmeldung. Im Bedarfsfall erfolgt dann basierend auf Nachweis(en) die Korrektur.
- (7) Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein.
- (8) Der Entleiher wird für die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung monatlich eine Rechnung mit dem Zahlungsziel 14 Tage netto stellen und diese in elektronischer Form an den Entleiher (FGS-Rechnungseingang@fraport.de) übermitteln. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit die Rechnungen gemäß der neuen E-Rechnungs-Vorgaben nach EN16931 für deutsche B2B-Geschäfte an FGS-Rechnungseingang@fraport.de zu senden.

11. Gestellung von Sachmitteln, Kosten für Sachmittel

Die Gestellung von erforderlichen Sachmitteln übernimmt der Entleiher.

12. Option des Entleihers zur Übernahme von Leiharbeitnehmern

- (1) Der Entleiher hat im Rahmen dieses Vertragsverhältnisses die Option, einzelne Leiharbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Erfolgt die Ziehung der Option während der ununterbrochen andauernden Einsatzzeit des Ersteinsatzes beim Entleiher und besteht zum Zeitpunkt der Optionsziehung noch dieser Rahmenvertrag mit dem Verleiher, erhält der Verleiher nach der Übernahme (Abschluss eines Arbeitsvertrags zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer) eine Provision

von 2.500,00 € netto zzgl. USt, wenn die Übernahme im ersten Monat Einsatzzeit des Ersteinsatzes erfolgt,
von 2.000,00 € netto zzgl. USt, wenn die Übernahme im zweiten Monat Einsatzzeit des Ersteinsatzes erfolgt,
von 1.500,00 € netto zzgl. USt, wenn die Übernahme im dritten Monat Einsatzzeit des Ersteinsatzes erfolgt,
von 1.000,00 € netto zzgl. USt, wenn die Übernahme im vierten Monat Einsatzzeit des Ersteinsatzes erfolgt,
von 500,00 € netto zzgl. USt, wenn die Übernahme im fünften Monat Einsatzzeit des Ersteinsatzes erfolgt.

Erfolgt die Ziehung der Option während der ununterbrochen andauernden Einsatzzeit des Ersteinsatzes beim Entleiher erst ab Beginn des sechsten der Einsatzzeit, erfolgt die Übernahme provisionsfrei.

Ein Ersteinsatz liegt nicht vor, wenn der betreffende Leiharbeitnehmer bereits in der Vergangenheit vor Abschluss dieses Rahmenvertrags von dem Verleiher an den Entleiher überlassen wurde. Nach Beendigung des Ersteinsatzes (Abmeldung / Abberufung des Leiharbeitnehmers beim Entleiher durch Beendigung des Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags bezüglich des Leiharbeitnehmers) oder während einer andauernden Einsatzzeit eines Folgeeinsatzes beim Entleiher ist der Entleiher berechtigt, den Leiharbeitnehmer provisionsfrei in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

- (2) Einzelheiten zu der Optionsziehung sowie mögliche Zeitpunkte der Optionsziehung und Erklärungsfristen richten sich nach dem seitens des Verleihers mit dem Angebot eingereichten Konzept „Möglichkeit der Mitarbeiterbindung und Übernahme“ ([Anlage 3](#)).

13. Haftung und Pflichten des Verleihers

- (1) Der Verleiher haftet dem Entleiher dafür, dass der Leiharbeitnehmer für die Ausführung der gemäß Ziffer 5 i. V. m. dem Anhang zu diesem Vertrag und dem Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag (**Anlage 5**) vorgesehenen Tätigkeiten mit den bezeichneten Merkmalen geeignet ist.
- (2) Darüber hinaus haftet der Verleiher dem Entleiher nur, wenn er bei der Auswahl der überlassenen Leiharbeitnehmer nicht die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beachtet hat. Der Verleiher garantiert die Überlassung von in fachlicher und persönlicher Hinsicht ordnungsgemäß ausgewählten Leiharbeitnehmern. Bei Verletzung dieser Pflicht haftet er dem Entleiher auf Schadensersatz. Sofern keine vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung vorliegt, ist die Haftung des Verleihers beschränkt auf die Höhe der Deckungssummen seiner Betriebshaftpflichtversicherung. Diese betragen zur Zeit des Vertragsschlusses 5.000.000 € je Schadensfall für Personen- und Sachschäden. (Der Verleiher stellt dem Entleiher eine Kopie des Versicherungsvertrags zur Verfügung).
- (3) Der Verleiher verpflichtet sich zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich der Leiharbeitnehmer (z. B. deutsche Sprachkenntnis). Der Entleiher behält sich die Möglichkeit der Eignungsüberprüfung, insbesondere zum Sprachniveau in Deutsch (Sprechen und Lesen) in Anlehnung an den Europäischen Referenzrahmen, vor. Der Verleiher gewährleistet einzelvertraglich mit dem Leiharbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
- (4) Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Leiharbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Der Verleiher verpflichtet sich, bei der Überlassung eines nichtdeutschen Leiharbeitnehmers, der der Arbeitsgenehmigung bedarf, die jeweils gültige Arbeitsgenehmigung vorzulegen.
- (5) Der Verleiher verpflichtet sich mit Rücksicht auf die nach § 28e Absatz 2 SGB IV bestehende Haftung des Entleihers für die Sozialversicherungsbeiträge der Leiharbeitnehmer eine aktuelle Bescheinigung der Sozialversicherungsträger vorzulegen, die die ordnungsgemäße Entrichtung der Beiträge durch den Verleiher ausweist. Diese Bescheinigung ist mit Ablauf von 3 Monaten nach dem jeweiligen Ausstellungsdatum erneut ausstellen zu lassen und vorzulegen. Weiter ist der Verleiher zu Beginn des Vertragsverhältnisses verpflichtet bzgl. der Abführung der Lohnsteuer eine Unbedenklichkeitsbescheinigung des Finanzamts vorzulegen, welche jeweils mit Ablauf eines Jahres erneut ausstellen zu lassen und vorzulegen ist. Der Verleiher verpflichtet sich darüber hinaus auf Anforderung des Entleihers während der Dauer der Überlassung weiter entsprechende und aktuelle Bescheinigungen vorzulegen.
- (6) Wird der Entleiher gemäß § 28e Absatz 2 SGB IV von der zuständigen Einzugsstelle in Anspruch genommen, ist er berechtigt, die dem Verleiher geschuldete Vergütung in der Höhe der von der jeweiligen Einzugsstelle geltend gemachten Forderung einzubehalten, bis der Verleiher nachweist, dass er die Beiträge ordnungsgemäß abgeführt hat.
- (7) Der Verleiher gewährleistet, dass die Leiharbeitnehmer in den Arbeitsablauf des Entleihbetriebes integriert werden können. Dies gilt insbesondere für die notwendige Leistung von Überstunden, Nacht- und Wechselschichten.
- (8) Der Verleiher gewährleistet, dass die vertragliche Verpflichtung der Leiharbeitnehmer zur Tätigkeit nach Art, Ort und Zeit unter Einschluss notwendiger Überstunden besteht.
- (9) Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung und während der Dauer von Betriebsversammlungen kann der Entleiher verlangen, dass die Arbeiten ruhen. Der Verleiher verpflichtet sich, im Falle des § 11 Absatz 5 AÜG den Leiharbeitnehmer auf sein Arbeitsverweigerungsrecht hinzuweisen.

14. Pflichten des Entleihers

Der Entleiher verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten zu beachten.

15. Pflichten der Vertragsparteien

- (1) Der Verleiher und der Entleiher werden ihren Pflichten aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gewissenhaft nachkommen.
- (2) Insbesondere hat der Entleiher den Leiharbeitnehmer von Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten.

16. Arbeitsschutzvereinbarung, Eignungsvoraussetzungen, Erwerb der Flughafenausweise, Erwerb von weitergehenden spezifischen Voraussetzungen bei Abruf, Kostentragung des Verleihers

- (1) Die Regelungen der Zuständigkeiten zu den arbeitsschutzrechtlichen Pflichten von Entleiher und Verleiher im Sinne von § 11 Absatz 6 AÜG (Arbeitsschutzvereinbarung) sind dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag als **Anlage 6** beigelegt. Die sich hieraus ergebenden Pflichten des Arbeitsschutzes für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers.
- (2) Für die Tätigkeiten im Rahmen dieses Auftrages kann im Einzelfall eine Persönliche Schutzausrüstung (PSA) sowie das Tragen von Dienstbekleidung erforderlich sein. Die PSA / Dienstbekleidung wird vom Entleiher gestellt.
- (3) Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Einstellungs-/Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn auf Veranlassung des Verleihers und auf dessen Kosten durchzuführen. Die entsprechende gesundheitliche Eignung des Leiharbeitnehmers ist dabei anhand der in der **Anlage 7** beigelegten Gefährdungsbeurteilung für administrative Mitarbeiter und anhand den in dem Vertrag anhängenden Bewerberprofilen geforderten gesundheitlichen Voraussetzungen zu beurteilen.
- (4) Die für die Tätigkeit erforderlichen Flughafenausweise muss der Leiharbeitnehmer nach Abruf und vor Einsatzbeginn erwerben. Die Kosten hierfür übernimmt der Verleiher. Informationen zum Erwerb der Flughafenausweise und der hierfür jeweils aktuell anfallenden Kosten finden sich unter [Preise https://www.fraport.com/de/geschaeftsfelder/service/flughafenausweise/preise-fuer-flughafenausweise.html](https://www.fraport.com/de/geschaeftsfelder/service/flughafenausweise/preise-fuer-flughafenausweise.html) für Flughafenausweise
- (5) Für den Fall, dass der Entleiher im Abruf den Erwerb von im Anhang zu diesem Vertrag genannten weitergehenden spezifischen Voraussetzungen durch den Leiharbeitnehmer im Abruf anfordert, muss der Leiharbeitnehmer diese nach Abruf und vor Einsatzbeginn erwerben. Die Kosten hierfür übernimmt der Verleiher. Den Sehtest für den Leiharbeitnehmer kann der Verleiher sowohl in der Flughafenklinik (derzeitige Kosten 69,03 €) oder bei einer anderen Einrichtung unter Verwendung des Formulars Sehtestbescheinigung der Fraport durchführen lassen. Für den Erwerb des gelben Flughafenausweises gilt der vorangehende Absatz (4).

17. Vorbeschäftigungen

- (1) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Entleiher rechtzeitig vor der Arbeitsaufnahme des Leiharbeitnehmers lückenlos mitzuteilen, ob der Leiharbeitnehmer in den 6 Monaten vor der Überlassung mit dem Entleiher oder einem anderen Fraport-Konzernunternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand.
- (2) Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich zu unterrichten, wenn der Leiharbeitnehmer in dieser Zeit in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher stand oder in einem vom Verleiher mitgeteilten Unternehmen in einem Konzernverhältnis i. S. d. § 18 AktG stand. Dies gilt auch im Falle des Austauschs eines Leiharbeitnehmers.
- (3) Die Überlassung eines Leiharbeitnehmers, der in den 6 Monaten vor der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder mit einem Unternehmen stand, das mit dem Entleiher einen Konzern i. S. d. § 18 AktG bildet, ist nur nach Zustimmung des Entleihers zulässig.

18. Zurückbehaltungsrecht

Die Vertragsparteien können Ansprüche nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen aufrechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht ausüben. Das Zuwarten oder Aufschieben der Geltendmachung von Ansprüchen oder Nichtausübung von Rechten einer Vertragspartei bedeutet keine Verzichtserklärung oder Einwirkung auf den Bestand der Rechte oder einen Verzicht auf die Wahrnehmung von Ansprüchen für zukünftige Fälle.

19. Lieferantenkodex der Fraport Ground Services GmbH

Der Entleiher erwartet vom Verleiher, die Grundsätze des Lieferantenkodex der Fraport Ground Services GmbH (**Anlage 9**) verbindlich einzuhalten. Der Entleiher erwartet vom Verleiher, auf eine konsequente Weiterverbreitung dieser Standards durch die Lieferkette hinzuwirken.

20. Antiterrorgesetzgebung, Sanktionslisten

Der Verleiher sichert mit Abschluss des Rahmenvertrags zur Arbeitnehmerüberlassung zu, dass er keinen Leiharbeitnehmer beim Entleiher zum Einsatz bringt, der auf einer Sanktionsliste gem. der europäischen Antiterrorverordnungen 2580/2001 und/oder 881/2002 gelistet ist.

21. Datenschutz

- (1) Die Vertragsparteien werden wesentliche und nicht allgemein bekannte Angelegenheiten des jeweils anderen Vertragspartners mit der im Geschäftsleben üblichen Vertraulichkeit behandeln.
- (2) Die Vertragspartner werden personenbezogene Daten des jeweils anderen Vertragspartners nur für die vertraglich vereinbarten Zwecke verarbeiten und nutzen, und nur soweit dies für die Verrichtung der Tätigkeit nach diesem Vertrag erforderlich ist. Sie werden diese Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern und sie nur mit Zustimmung des anderen Vertragspartners an Dritte weitergeben. Diese Verpflichtung gilt über die Beendigung des Vertrages hinaus. Weiterhin gelten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

22. Salvatorische Klausel

- (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, oder sollte sich in diesem Vertrag eine Lücke herausstellen, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht.
- (2) Anstelle der unwirksamen Bestimmung gilt diejenige wirksame Bestimmung als vereinbart, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am ehesten entspricht. Im Fall einer Lücke gilt diejenige Bestimmung als vereinbart, die dem entspricht, was nach Sinn und Zweck dieses Vertrages vereinbart worden wäre, hätte man die Angelegenheit von vornherein bedacht. Dies gilt auch dann, wenn die Unwirksamkeit einer Bestimmung auf einem Maß der Leistung beruht. Es gilt dann das rechtlich zulässige Maß.

23. Erfüllungsort und Gerichtsstand

- (1) Erfüllungsort ist Flughafen Frankfurt am Main.
- (2) Gerichtsstand ist für beide Parteien Frankfurt am Main.

Anhang: Anforderungsprofile administrative Mitarbeiter

Grundvoraussetzungen für alle Profile sind:

- I. Gesundheitliche Eignung
 - 1. Tätigkeit an Bildschirmgeräten ehemals G37
 - 2. Beratung nach Arbeitszeitgesetz ehemals H69

- II. Allgemeine Anforderungen
 - Deutschkenntnisse in Wort und Schrift je nach Abruf (mindestens B 2) entsprechend der jeweils angefragten Voraussetzungen
 - Sorgfalt und Genauigkeit
 - Motivation und ausgeprägte Lernbereitschaft
 - Hohes Verantwortungsbewusstsein
 - Gesundheitliche Eignung sowie körperliche Belastbarkeit
 - Keine Vorstrafen

Weitergehende spezifische Voraussetzungen für die nachfolgenden Profile - welche Gegenstand des Abrufs sein können - sind:

- Gesundheitliche Eignung
 - Fahr- u. Steuertätigkeit ehemals G25 mit Sehtest der Flughafenklinik oder ausgefülltem Formular Sehtestbescheinigung der Fraport

- Gelber Flughafenausweis
 - 1. Zuverlässigkeitsüberprüfung (keine Vorstrafen, Beschäftigungsnachweis der letzten 5 Jahre, Wohnsitze der letzten 10 Jahre)
 - 2. Erfolgreiches Bestehen (bei selbständiger Durchführung) der Luftsicherheitsschulung 11.2.6
 - 3. Erfolgreiches Bestehen (bei selbständiger Durchführung) der SMS-Schulung

Profile:

Profil 1: Sekretariat / Sachbearbeitung / Büroassistent (m/w/d)

Qualifikation:

Erfolgreich abgeschlossene, berufsbezogene kaufmännische Berufsausbildung

Profil 2: Qualifizierte Sachbearbeitung (m/w/d)

Qualifikation:

Erfolgreich abgeschlossene, berufsbezogene kaufmännische Berufsausbildung

Profil 3: Spezialisierte Sachbearbeitung / Personaldisponent (m/w/d)

Qualifikation:

Erfolgreich abgeschlossene, berufsbezogene kaufmännische Berufsausbildung mit mindestens 1 Jahr Berufserfahrung in der auszuübenden Tätigkeit

oder

erfolgreich abgeschlossenes, berufsbezogenes Hochschulstudium (Bachelor / FH-Diplom).

Profil 4: Gehobene Sachbearbeitung / Controlling (m/w/d)

Qualifikation

Erfolgreich abgeschlossenes, berufsbezogenes Hochschulstudium (Bachelor / FH-Diplom)

oder

erfolgreich abgeschlossene, berufsbezogene kaufmännische Berufsausbildung mit mindestens 3 Jahren einschlägiger Berufserfahrung in Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 9a/E 9b oder höher.

Profil 5: Akademische Fachkräfte / Projektleitung (m/w/d)

Qualifikation:

Erfolgreich abgeschlossenes, einschlägiges Hochschulstudium (Master / Universitäts-Diplom)

oder

erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium (Bachelor / FH-Diplom) mit mindestens 3 Jahren einschlägiger Berufserfahrung

oder

erfolgreich abgeschlossene, berufsbezogene kaufmännische Berufsausbildung mit mindestens 6 Jahren einschlägiger Berufserfahrung in Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 11 oder höher.

ENTWURF