

Rahmenvertrag über Arbeitnehmerüberlassung¹

zwischen

**Hamburg Messe und Congress GmbH,
Messeplatz 1, 20357 Hamburg**

- im folgenden „Entleiher“ genannt -

und

XXX

- im folgenden „Verleiher“ genannt –

Präambel

Mit diesem Rahmenvertrag über Arbeitnehmerüberlassung („**Rahmenüberlassungsvertrag**“) regeln die Vertragsparteien die Rahmenbedingungen für zukünftige Leistungen des Verleihers im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an den Entleiher. Die Überlassung erfolgt jeweils auf Grundlage der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), etwaiger tarifvertraglicher Regelungen sowie dieses Vertrages sowie des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages auf Basis der Anlage 1.

1. Vertragsgegenstand, Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge, Zusicherung zur Eignung der Arbeitnehmer, Überlassungshöchstdauer

- 1.1 Vertragsgegenstand ist die entgeltliche Überlassung von Leiharbeitnehmern vom Verleiher an den Entleiher auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in der jeweils geltenden Fassung. Einzelheiten zur jeweiligen Überlassung regelt ein separater Arbeitnehmerüberlassungsvertrag („**Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag**“) nach **Anlage 1**, der schriftlich abzuschließen ist. Bestandteil dieses Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages ist der Einsatzbeginn, das (voraussichtliche) Einsatzende, das Anforderungsprofil, das der Entleiher dem Verleiher vor Vertragsschluss übermittelt, die vorgesehene Tätigkeit und deren besonderen Merkmale, die berufliche Qualifikation, die vorgesehene Arbeitszeit, die Vergütung, der Vor- und Nachname des überlassenen Arbeitnehmers und – sofern datenschutzrechtlich zulässig – folgende Daten: Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit, Anschrift, Telefonnummer sowie auf Verlangen des Entleihers ggf. weitere Informationen, die rechtmäßig auf Basis eines berechtigten Interesses des Entleihers übermittelt werden können. Das Muster in **Anlage 1** kann einvernehmlich im konkreten Bedarfsfall schriftlich von den Vertragsparteien angepasst werden.

¹ Aus Vereinfachungsgründen wird im Rahmen des Anstellungsvertrages unabhängig vom Geschlecht nur die männliche Formulierungsform gewählt. Damit soll jede Person (gleich welchen Geschlechts oder ohne Geschlecht) ausdrücklich einbezogen sein.

Steht zum Zeitpunkt des Abschlusses der Name des überlassenen Arbeitnehmers noch nicht fest, gilt Ziff. 3.1.

- 1.2 Dieser Rahmenüberlassungsvertrag begründet weder eine Pflicht des Verleihers, Leiharbeitnehmer an den Entleiher zu überlassen, noch eine Pflicht des Entleihers, Leiharbeitnehmer des Verleihers im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung abzunehmen und/oder einzusetzen. Entsprechende Pflichten werden ausschließlich durch einen, auf Grundlage dieses Rahmenüberlassungsvertrages geschlossenen Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag begründet.
- 1.3 Der Verleiher sichert zu, dass die Leiharbeitnehmer über die im jeweilig bestimmten Anforderungsprofil des Entleihers für die zu besetzende Stelle erforderlichen Qualifikationen verfügen. Auf Verlangen des Entleihers ist der Verleiher zur Vorlage von Zeugnissen oder sonstigen Qualifikationsnachweisen des überlassenen Leiharbeitnehmers verpflichtet.
- 1.4 Die Überlassungen erfolgen jeweils vorübergehend bis zur gesetzlich vorgeschriebenen Höchstüberlassungsdauer (derzeit: nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate nach Maßgabe der § 1 Abs. 1 Satz 4 AÜG i.V.m. § 1 Abs. 1b AÜG, wobei der Zeitraum einer vorherigen Überlassung eines Leiharbeitnehmers anzurechnen ist, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate liegen), sofern nicht wirksam jeweils eine abweichende Vereinbarung nach Maßgabe des § 1 Abs. 1b AÜG Anwendung findet. Die einvernehmliche Verlängerung einer Überlassung bedarf der Schriftform. Sollte eine Verlängerung vereinbart werden, darf der Überlassungszeitraum die genannte Höchstdauer von derzeit insgesamt 18 Monaten nicht überschreiten.
- 1.5 Der Verleiher sichert zu, dass zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht und eine Kettenüberlassung ausgeschlossen ist.
- 1.6 Der Entleiher darf die ihm überlassenen Leiharbeitnehmer im Rahmen der im jeweiligen Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeit beschäftigen. Der Verleiher tritt dem Entleiher insoweit seine Ansprüche auf Arbeitsleistung gegen die ihm überlassenen Arbeitnehmer ab.

2. Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, Unterrichtungs- und Vorlagepflichten des Verleihers, Verhalten bei Festhalteerklärung

- 2.1 Der Verleiher sichert zu, dass er über eine gültige, unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. 1 AÜG verfügt, ausgestellt am 02.09.2020 durch die zuständige Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit. Der Verleiher versichert zudem, dass diese Erlaubnis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Rahmenüberlassungsvertrages weder widerrufen noch zurückgenommen wurde. Eine Kopie der Erlaubnisurkunde ist diesem Vertrag als **Anlage 2** beigelegt. Im Falle einer befristeten Erlaubnis wird der Verleiher dem Entleiher spätestens drei Monate vor Ablauf der Erlaubnis darüber informieren, ob er fristgemäß den Antrag auf Verlängerung der Erlaubnis gemäß § 2 Abs. 4 AÜG gestellt hat.

Der Verleiher wird dem Entleiher unverzüglich nach Erhalt die Verlängerung der Erlaubnis in Kopie übersenden.

Der Verleiher wird dem Entleiher alle 12 Monate, jeweils zum 31. Januar eines Jahres, sowie auf dessen Verlangen jederzeit die gültige Erlaubnis gemäß § 1 Abs. 1 AÜG zur Einsicht im Original vorlegen. Auf Wunsch des Entleihers hat er ihm jederzeit eine amtlich beglaubigte Kopie der aktuellen Überlassungserlaubnis zu überlassen.

- 2.2 Der Verleiher hat den Entleiher unverzüglich über einen angedrohten oder vorgenommenen Widerruf, Rücknahme oder jede sonstige Änderung der Erlaubnis (einschließlich dem voraussichtlichen Ende der Erlaubnis) schriftlich zu unterrichten.

Anschließend ist unverzüglich der Leiharbeitnehmer, der im Betrieb des Entleihers eingesetzt wird, vom Verleiher über den Wegfall der Erlaubnis und die Möglichkeit einer Festhalterklärung nach § 9 Abs. 1 Nr. 1, 2 AÜG zu unterrichten.

- 2.3 Wenn der Leiharbeitnehmer eine Festhalterklärung nach § 9 Abs. 1 Nr. 1, 1a oder 1b oder § 10a AÜG abgegeben hat, ist dem Verleiher untersagt, den Leiharbeitnehmer noch im Betrieb des Entleihers tätig werden zu lassen.

3. Pflichten des Verleihers, Konkretisierungspflicht, Leistungserbringung durch den Leiharbeitnehmer, Direktionsrecht

- 3.1 Der Verleiher wird sicherstellen, dass die erforderlichen Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge schriftlich gefasst und als „Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“ bezeichnet, auf die Person eines jeden Leiharbeitnehmers konkretisiert (§ 1 Abs. 1 S. 6 AÜG) sowie vor Beginn der Arbeitnehmerüberlassung beidseitig unterschrieben und die schriftlichen Erklärungen der jeweils anderen Partei zugegangen sind. Eine Konkretisierung eines Arbeitnehmers kann im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag entfallen, wenn nicht ein konkreter Arbeitnehmer Gegenstand der Vereinbarung ist; in diesen Fällen wird der Verleiher den Arbeitnehmer durch eine Nachricht an den Entleiher mit Vor- und Nachnamen unter Bezugnahme auf den Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag nach § 1 Abs. 1 S. 6 AÜG konkretisieren. Die Vertragsparteien gehen übereinstimmend davon aus, dass die Konkretisierung in Textform erfolgen kann, da durch den geschlossenen Einzelüberlassungsvertrag die von der Bundesagentur für Arbeit nach den sogenannten Fachlichen Weisungen (FW) AÜG in diesem Zusammenhang geforderte rechtliche Verbindlichkeit mit dem notwendigen Rechtsbindungswillen der Vertragsparteien geschaffen wurde und es den Vertragsparteien nicht darauf ankommt, welche konkreten Personen überlassen werden (vgl. Ziffer 1.1.6.7 Abs. 3 FW AÜG).
- 3.2 Der Verleiher wird den Entleiher rechtzeitig auf den Ablauf der Höchstüberlassungsdauer nach dem AÜG hinweisen und geeignete Maßnahmen zur Vermeidung einer Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer ergreifen.

- 3.3 Der Verleiher verpflichtet sich, rechtzeitig vor dem Beginn des Einsatzes des von dem Verleiher zu überlassenden Leiharbeitnehmers zu überprüfen, ob dieser in den letzten vier Monaten vor Beginn des Einsatzes als Leiharbeitnehmer bei dem Entleiher eingesetzt worden ist und den Entleiher unverzüglich schriftlich zu unterrichten, wenn er feststellt, dass entsprechende Voreinsatzzeiten abgeleistet worden sind. Hierbei sind auch die konkreten Überlassungszeiträume schriftlich mitzuteilen. Diese haben Auswirkungen auf die Bestimmung der maßgeblichen Überlassungshöchstdauer (§ 1 Abs. 1 S. 4, Abs. 1b AÜG) und die zwingende Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes („Equal-Pay“ nach § 8 Abs. 1, 4 AÜG).
- 3.4 Der Verleiher hat dafür Sorge zu tragen, dass der Leiharbeitnehmer jeweils pünktlich seine Arbeitsleistung beim Entleiher aufnimmt und dauerhaft und zuverlässig erbringt. Der Verleiher gewährleistet, dass die überlassenen Leiharbeitnehmer in den Arbeitsablauf des Entleiherbetriebes integriert werden können.
- 3.5 Dem Entleiher steht das vollständige Direktionsrecht hinsichtlich Art, Ort und konkretem Inhalt der zu erbringenden Leistung des Leiharbeitnehmers zu. Der Verleiher tritt dem Entleiher insoweit alle Ansprüche gegen den Arbeitnehmer auf Arbeitsleistung mit dessen Einverständnis ab. Im Übrigen bleibt der Verleiher auch weiterhin alleiniger Arbeitgeber des Arbeitnehmers.
- 3.6 Der Verleiher verpflichtet sich, arbeitsvertraglich sicherzustellen, dass der Leiharbeitnehmer in den betriebsüblichen Arbeitszeiten des Entleihers nach Maßgabe anwendbarer tariflicher Bestimmungen sowie des Arbeitszeitgesetzes eingesetzt werden kann.
- 3.7 Ebenso verpflichtet sich der Verleiher, insbesondere um den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sowie der anwendbaren tariflichen Bestimmungen Rechnung tragen zu können, hierbei mitzuwirken, insbesondere den Entleiher über die Dauer einer Überlassung an andere Entleiher, Umfang von Nebentätigkeiten, gesundheitliche Beeinträchtigung etc. des Leiharbeitnehmers unverzüglich zu unterrichten.
- 3.8 Der Verleiher hat sicherzustellen, dass der Leiharbeitnehmer zur Ableistung von Überstunden und zu Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, jeweils im gesetzlich bzw. tariflich zulässigen Umfang, sowie etwaigen Wechselschichten herangezogen werden kann, sofern dies betrieblich erforderlich ist.
- 3.9 Soweit der Verleiher dem Leiharbeitnehmer Erholungsurlaub oder eine sonstige bezahlte oder unbezahlte Freistellung gewährt, wird er dies mit dem Entleiher so rechtzeitig abstimmen, dass betriebliche Abläufe beim Entleiher nicht beeinträchtigt werden.
- 3.10 Der Verleiher sichert zu, dass alle überlassenen Arbeitnehmer nach § 12 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) hinreichend geschult sind.

- 3.11 Der Verleiher ist verpflichtet, sämtliche im Betrieb des Entleiher tätig werdenden Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber zu informieren, dass sie als Leiharbeitnehmer tätig werden.
- 3.12 Der Verleiher schließt mit dem jeweiligen, beim Entleiher einzusetzenden Leiharbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der jedenfalls die Anforderungen des Nachweisgesetzes erfüllt.
- 3.13 Der Verleiher verpflichtet sich, bei der Überlassung eines Arbeitnehmers, der nicht deutscher Staatsbürger ist, und der einer Arbeitserlaubnis bedarf, die jeweils gültige Arbeitserlaubnis sowie – soweit erforderlich – die entsprechende Aufenthaltserlaubnis des jeweils geltenden deutschen Rechts vorzulegen.
- 3.14 Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung und während der Dauer von Betriebsversammlungen kann der Entleiher verlangen, dass die Vertragspflichten ruhen. Der Verleiher verpflichtet sich, im Falle des § 11 Abs. 5 Satz 4 AÜG (Recht zur Verweigerung von Arbeitsleistungen während eines Streiks) den Leiharbeitnehmer auf sein Arbeitsverweigerungsrecht hinzuweisen.

4. Vergütung und Abrechnung

- 4.1 Der Entleiher schuldet dem Verleiher für den Einsatz jedes überlassenen Arbeitnehmers ein Überlassungsentgelt zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer, das im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag (siehe Anlage) festgelegt wird.
- 4.2 Die Abrechnung erfolgt aufgrund der vom Entleiher unterzeichneten Nachweise. Die Vergütung erfolgt nach den effektiv geleisteten Arbeitsstunden (ggf. anteilig).
- 4.3 Die Vergütung ist monatlich abzurechnen gemäß den vom Entleiher gegengezeichneten Stundennachweisen. Vergütungspflichtig sind nur die vom Entleiher schriftlich als geleistet quittierten Arbeitsstunden.
- 4.4 Für die Dauer von Urlaub, Arbeitsunfähigkeit und sonstiger Freistellung des Arbeitnehmers besteht kein Vergütungsanspruch.
- 4.5 Die Vergütung erfolgt unbar innerhalb von 30 Kalendertagen nach Rechnungseingang.

5. Überlassung nicht deutscher Staatsangehöriger als Arbeitnehmer

Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Leiharbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EU-/EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind und insbesondere ein gültiger Aufenthaltstitel und eine gültige Arbeitserlaubnis bestehen.

6. Auswechslung und Abmeldung des Leiharbeitnehmers

- 6.1 Soweit der Verleiher dem Leiharbeitnehmer Erholungsurlaub oder eine sonstige bezahlte oder unbezahlte Freistellung gewährt, wird er dies mit dem Entleiher so rechtzeitig abstimmen, dass betriebliche Abläufe beim Entleiher nicht beeinträchtigt werden. Für den Fall, dass der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung tatsächlich nicht erbringt (z. B. infolge Arbeitsunfähigkeit, Urlaub etc.), soll der Verleiher auf Anforderung des Entleihers unverzüglich, spätestens innerhalb von 24 Stunden, eine dem vereinbarten Anforderungsprofil entsprechende Ersatzkraft zur Verfügung stellen. Sollte dies dem Verleiher nicht möglich sein, hat er dies dem Entleiher unverzüglich, spätestens innerhalb von 24 Stunden mitzuteilen.
- 6.2 Für den Fall, dass der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung tatsächlich nicht erbringt (z.B. infolge Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsverweigerung etc.) oder aufgrund nicht nachgewiesener bzw. weggefallener – auch gesundheitlicher – Eignung nicht länger eingesetzt werden kann, ist der Entleiher berechtigt, den Leiharbeitnehmer mit sofortiger Wirkung abzumelden.
- 6.3 Der Entleiher kann den Leiharbeitnehmer auch nach Beginn der Überlassung jederzeit durch schriftliche Erklärung unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von fünf Werktagen zurückweisen und abmelden, wenn er dessen Weiterbeschäftigung aufgrund fehlender Eignung, Qualifikation, des Verhaltens des Leiharbeitnehmers sowie sonstigen betrieblichen Gründen ablehnt.
- 6.4 In den Fällen einer Abmeldung ist der Verleiher verpflichtet, dem Entleiher unverzüglich eine dem vereinbarten Anforderungsprofil entsprechende Ersatzkraft zur Verfügung zu stellen. Sollte dies dem Verleiher nicht möglich sein, hat er dies dem Entleiher unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Werktagen mitzuteilen. In einem solchen Fall ist der Entleiher berechtigt, den Vertrag bzw. die Überlassung des betroffenen Leiharbeitnehmers fristlos zu kündigen.
- 6.5 Etwaige Schadensersatzansprüche des Entleihers bleiben unberührt.

7. Pflichten des Entleihers, Arbeitsschutz, Informationspflichten nach §§ 13a und 13b AÜG), Dokumentationspflichten, Maßnahmen zur Vermeidung der Fiktion von Arbeitsverhältnissen, Freistellung von Rechtsverfolgungskosten

- 7.1 Nach § 11 Abs. 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes. Die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Entleiher obliegen ihm unbeschadet der Pflichten des Verleihers.
- 7.2 Der Entleiher wird den Leiharbeitnehmern auf eigene Kosten die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung und Schutzkleidung (Arbeitsanzüge, Sicherheitsschuhe, Sicherheitshelm etc.) zur Verfügung

stellen sowie etwaig notwendige arbeitsmedizinische Untersuchungen durchführen lassen.

- 7.3 Der Entleiher unterrichtet die Leiharbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderung in ihrem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, und ergreift Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren. Der Entleiher händigt den Leiharbeitnehmern vor deren Einsatz im Betrieb des Entleihers die für den jeweiligen Betrieb des Entleihers gültige Arbeitsordnung aus und weist ihn vor dem ersten Tätigwerden für den Entleiher an seinem Arbeitsplatz eingewiesen.
- 7.4 Arbeitsunfälle sind dem Verleiher unverzüglich zu melden. Eine Kopie der Unfallanzeige ist vom Entleiher gem. § 193 SGB VII der für den Betrieb des Entleihers zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.
- 7.5 Der Entleiher informiert den Leiharbeitnehmer über Arbeitsplätze des Entleihers, die besetzt werden sollen (§ 13a AÜG), und den Verleiher, ob und zu welchen Gemeinschaftseinrichtungen/-diensten i.S.d. § 13b AÜG die überlassenen Arbeitnehmer Zugang erhalten.
- 7.6 Der Verleiher verpflichtet sich, sämtliche sich für ihn aus dem MiLoG, dem AEntG oder dem AÜG in der jeweils geltenden Fassung ergebenden Dokumentationspflichten zu erfüllen, insbesondere – soweit nach dem MiLoG, dem AEntG bzw. dem AÜG erforderlich – Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Leiharbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.
- 7.7 Der Verleiher verpflichtet sich, im Fall der Unwirksamkeit des Vertrages zwischen Verleiher und Entleiher nach § 9 Abs. 1 Nr. 1, 1a und 1b AÜG und im Falle des § 10a AÜG alle rechtmäßigen Maßnahmen zu ergreifen, um das Eintreten der Fiktion des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer nach dieser Vorschrift zu verhindern. Sollten Leiharbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht gegen den Entleiher erheben, mit dem Ziel, ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher herbeizuführen oder festzustellen zu lassen, so verpflichtet sich der Verleiher, den Entleiher von den entstehenden Rechtsverfolgungskosten, die auf sein schuldhaftes Verhalten zurückzuführen sind, freizustellen und den Entleiher bei der Prozessführung zu unterstützen, insbesondere erforderliche Erklärungen abzugeben.

8. Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen, Lohnsteuer etc. durch den Verleiher, Mitteilungspflichten, Vorlage von Unbedenklichkeitsbescheinigungen etc., außerordentliches Kündigungsrecht

- 8.1 Der Verleiher sichert zu, dass er Sozialversicherungsbeiträge sowie Lohnsteuer etc. ordnungsgemäß für sämtliche dem Entleiher überlassenen Leiharbeitnehmer in voller Höhe an die zuständigen Stellen abführt.
- 8.2 Der Verleiher hat dem Entleiher für jeden Leiharbeitnehmer mitzuteilen, welcher Sozialversicherungsträger für den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für den jeweiligen Leiharbeitnehmer zuständig ist.

Darüber hinaus ist dem Entleiher auf sein Verlangen vor Durchführung jeder Vereinbarung über eine Arbeitnehmerüberlassung im Einzelfall, eine Unbedenklichkeitsbescheinigung von dem im Einzelfall zuständigen Sozialversicherungsträger im Original vorzulegen oder in Kopie, auf Wunsch des Entleihers auch in Form einer amtlich beglaubigten Kopie, zu überlassen.

- 8.3 Wird der Entleiher gemäß § 28 e Abs. 2 SGB IV von der zuständigen Einzugsstelle in Anspruch genommen, ist er berechtigt, die dem Verleiher geschuldete Vergütung in Höhe der von der jeweiligen Einzugsstelle geltend gemachten Forderung einzubehalten, bis der Verleiher nachweist, dass er die Beiträge ordnungsgemäß abgeführt hat.
- 8.4 Der Verleiher wird dem Entleiher nach Ende eines jeden Kalendervierteljahres unverzüglich eine schriftliche Bestätigung des zuständigen Finanzamtes über die Höhe der abgeführten Lohnsteuer für die dem Entleiher im zurückliegenden Kalendervierteljahr überlassenen Arbeitnehmer vorlegen.
- 8.5 Der Verleiher versichert, den Leiharbeitnehmer im gesetzlich erforderlichen Umfang für die Tätigkeit bei dem Entleiher unfallversichert zu haben; einen entsprechenden schriftlichen Nachweis wird der Verleiher dem Entleiher vor Überlassung auf Verlangen in beglaubigter Kopie überlassen.
- 8.6 Der Verleiher ist verpflichtet, dem Entleiher bzw. dessen Wirtschaftsprüfer auf sein Verlangen Einsicht in die Lohn- und Sozialversicherungsabrechnungen sowie der Abrechnungen der Beitragszahlung an die zuständige Unfallberufsgenossenschaft der bei ihm eingesetzten Leiharbeitnehmer zu gewähren.
- 8.7 Führt der Verleiher Sozialversicherungsbeiträge, Beiträge zur Unfallberufsgenossenschaft sowie Lohnsteuer etc. nicht ordnungsgemäß für sämtliche, dem Entleiher überlassenen Leiharbeitnehmer ab, ist der Entleiher zur außerordentlichen Kündigung dieses Vertrages berechtigt.

9. Wesentliche Arbeitsbedingungen beim Entleiher (§ 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG)

Im Betrieb des Entleihers gelten die Arbeitsbedingung und Arbeitsentgelte, die durch den Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (TV-

AVH) einschließlich der besonderen Regelungen für die Verwaltung (TV-AVH - Besonderer Teil Verwaltung) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in den jeweils geltenden Fassungen geregelt sind.

10. Grundsatz der Gleichstellung, Lohnuntergrenze (Arbeitnehmerüberlassungsmindestlohn), Mindestlohn

10.1 Der Verleiher sichert zu, die Leiharbeitnehmer nach dem Grundsatz der Gleichstellung (Prinzip des „equal pay“, derzeit geregelt in § 8 AÜG) zu vergüten.

10.2 Der Verleiher wird entweder

- Arbeitnehmer stellen, denen er für die Zeit der Überlassung die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts (mindestens in Höhe der Vergütung nach dem oben genannten vom Entleiher angewandten Tarifrechts) gewährt oder
- Arbeitnehmer stellen, auf deren Arbeitsverhältnisse tarifvertragliche Regelungen im Sinne des § 8 Abs. 2 AÜG im Rahmen der zeitlichen Grenzen nach § 8 Abs. 4 AÜG angewandt werden, die eine Pflicht des Verleihers ausschließen, dem Arbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Tarifvertragliche Regelungen im Sinne dieser Ziffer sind nur solche, die nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Abs. 2 AÜG festgelegten Mindestentgelte unterschreiten.

10.3 Der Verleiher wird dem Entleiher auf Verlangen das Vorliegen der Voraussetzungen nach den vorstehenden Ziffern nachweisen und den Entleiher unverzüglich benachrichtigen, sofern keine der vorstehenden Regelungen eingehalten wird. Er wird dem Entleiher unaufgefordert, alle Informationen übermitteln, die für die Beurteilung des Vorliegens einer Ausnahme von dem Gleichstellungsgrundsatz aufgrund Tarifrechts nach § 8 Abs. 2 und 4 AÜG erforderlich sind.

10.4 Der Verleiher sichert im Hinblick auf § 8 Abs. 3 AÜG zu, keinen Arbeitnehmer zu überlassen, der in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder mit einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern i.S.d. § 18 AktG bildet, stand.

10.5 Wird kein Tarifvertrag im Sinne des § 8 Abs. 2 und 4 AÜG angewandt, wird in dem Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag gem. der **Anlage 1** ergänzend angegeben, welche im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts gelten.

- 10.6 Der Verleiher sichert zu, soweit eine Lohnuntergrenze nach § 3a AÜG Anwendung findet, die entsprechenden Mindeststundenentgelte gegenüber den überlassenen Leiharbeitnehmern einzuhalten. Ebenso sichert der Verleiher zu, soweit ein Mindestlohn Anwendung findet, den entsprechenden Mindestlohn gegenüber den überlassenen Leiharbeitnehmern einzuhalten.

11. Übernahme eines Leiharbeitnehmers durch den Entleiher

Der Entleiher ist berechtigt, dem Leiharbeitnehmer nach sechsmonatigem ununterbrochenem Einsatz beim Entleiher ein Arbeitsplatzangebot zu unterbreiten, ohne das Vermittlungsgebühren oder sonstige Provisionen an den Verleiher zu zahlen sind, wenn der Leiharbeitnehmer das Angebot des Entleihers annimmt.

12. Haftung im Schadensfalle, Haftpflichtversicherung

- 12.1 Der Verleiher haftet für vorsätzliches und fahrlässiges Handeln der von ihm gestellten Leiharbeitnehmer.
- 12.2 Der Verleiher hat eine Betriebshaftpflichtversicherung abzuschließen, die bei Personenschäden mit einer Deckungssumme von mindestens EUR 500.000,00 und für Sachschäden EUR 150.000,00 je Schadensereignis vorzusehen hat. Die Versicherungspolice ist vor Überlassung der Leiharbeitnehmer dem Entleiher unaufgefordert, ansonsten auf Aufforderung des Entleihers, unverzüglich in beglaubigter Kopie vorzulegen.
- 12.3 Die Haftung des Entleihers gegenüber dem Verleiher ist bei Sach- und Vermögensschäden auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Die Haftung für schuldloses Handeln wird auch bei Personenschäden ausgeschlossen.
- 12.4 Haftet der Entleiher gegenüber Dritten auf Schadensersatz in Folge von rechts- oder vertragswidrigen Handlungen des Verleihers oder seiner Leiharbeitnehmer, insbesondere wegen seitens des Verleihers nicht, nicht vollständig oder verspätet geleisteter Beiträge zur Sozialversicherung und Unfallberufsgenossenschaft, der Abführung von Lohnsteuer etc., wird ihm der Verleiher von dieser Haftung gegenüber Dritten freistellen.
- 12.5 Der Verleiher wird den Entleiher sowie dessen Erfüllungsgehilfen von Schadensersatzansprüchen der überlassenen Leiharbeitnehmer des Verleihers freistellen. Dies gilt nicht, soweit vorsätzliches Handeln des Entleihers oder dessen Erfüllungsgehilfen gegeben ist oder soweit ein Versicherungsträger für den Schaden eintritt.
- 12.6 Im Falle eines Verstoßes gegen die Bestimmungen des AGG stellt der Verleiher den Entleiher von allen Ansprüchen des betroffenen überlassenen Leiharbeitnehmers nach dem AGG frei.

13. Geheimhaltungsverpflichtung der Parteien und der Leiharbeitnehmer

13.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, dass alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse geheim zu halten und nicht unbefugt an Dritte weitergegeben werden dürfen. Zu den geheimhaltungsbedürftigen Informationen zählen insbesondere sämtliche Geschäftsgeheimnisse einer Vertragspartei im Sinne des § 2 Nr. 1 GeschGehG und der mit ihr verbundenen Unternehmen (insbesondere Verfahren, Daten, Know-How, Marketingpläne, Geschäftsplanungen, unveröffentlichte Bilanzen, Budgets, Lizenzen, Preise, Umsatzzahlen, Gewinnmargen, Kosten-, Kunden- sowie Lieferantenlisten; im Folgenden: „vertrauliche Informationen“). Die Vertragsparteien sind zudem verpflichtet, die vertraulichen Informationen angemessen gegen Kenntnisnahme durch Unbefugte mittels geeigneter Sicherungen zu schützen, nicht an Dritte weiterzugeben und nur zum Zwecke der Erfüllung dieses Rahmenüberlassungsvertrages zu verwenden. Diese Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach Beendigung dieses Rahmenüberlassungsvertrages fort. Im Zweifel sind technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge, die einer Vertragspartei im Zusammenhang mit der Durchführung dieses Rahmenüberlassungsvertrages und der auf dieser Grundlage geschlossenen Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge bekannt werden, vertraulich zu behandeln. In solchen Zweifelsfällen ist eine Vertragspartei vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine schriftliche Erklärung der jeweils anderen Vertragspartei einzuholen, ob der jeweilige Vorgang vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

13.2 Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche vertraulichen Informationen, die

13.2.1 nach deren Offenlegung durch eine Vertragspartei ohne Verschulden der anderen Vertragspartei allgemein bekannt oder allgemein zugänglich werden, oder

13.2.2 bereits vor der Offenbarung durch eine Vertragspartei im rechtmäßigen Besitz der anderen Vertragspartei waren, oder

13.2.3 einer Vertragspartei von einem Dritten ohne Geheimhaltungsverpflichtung (rechtmäßig) offenbart werden.

13.3 Die Verschwiegenheitspflicht besteht ferner insoweit nicht, wenn

13.3.1 eine Vertragspartei gegenüber der anderen Vertragspartei zumindest in Textform (z.B. per E-Mail) eine Information vom Erfordernis der Verschwiegenheit ausgenommen hat, oder

13.3.2 eine Vertragspartei aufgrund gerichtlicher oder behördlicher Anordnung vertrauliche Informationen zu offenbaren hat, wobei die Vertragspartei, an die die Anordnung gerichtet ist, die Anordnung unverzüglich zumindest in Textform (z.B. per E-Mail) der anderen Vertragspartei anzuzeigen hat und der anderen Vertragspartei in zumutbarem Umfang Gelegenheit zu geben

hat, zuvor alle gegen die Offenbarung verfügbaren Rechtsmittel selbst auszuschöpfen oder auf Kosten der anderen Vertragspartei nach deren Weisung durch die Partei, die die Anordnung erhalten hat, ausschöpfen zu lassen oder

13.3.3 eine Vertragspartei durch oder unmittelbar aufgrund eines Gesetzes zur Offenbarung vertraulicher Informationen berechtigt ist (z.B. GwG, HinSchG, WpHG, FinDAG, ArbSchG).

13.4 Die Vertragsparteien sind sich einig, dass die vorstehende Verschwiegenheitspflicht ferner nicht eingreift, wenn ein berechtigtes Interesse im Sinne des § 5 GeschGehG vorliegt. § 4 GeschGehG bleibt unberührt.

13.5 Der Verleiher erklärt, dass er die bei dem Entleiher eingesetzten Leiharbeitnehmer zu einer entsprechenden Geheimhaltung verpflichtet bzw. vor dem beginnenden Einsatz bei dem Entleiher verpflichten wird. Sofern überlassene Leiharbeitnehmer des Verleihers in Kontakt mit personenbezogenen Daten des Entleihers gelangen, sind diese ergänzend durch den Verleiher auf Vertraulichkeit und die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften zu verpflichten.

14. Laufzeit, Inkrafttreten, Kündigung, Befristung

14.1 Dieser Rahmenüberlassungsvertrag tritt am mit Unterzeichnung in Kraft und bleibt in Kraft, bis er von einer der Vertragsparteien gekündigt wird, längstens aber bis zum Ablauf der Gültigkeit der aktuellsten Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers.

14.2 Der Vertrag kann von beiden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

14.3 Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Die Parteien sind sich dabei einig, dass ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung für den Entleiher insbesondere besteht, wenn die Überlassungserlaubnis gemäß § 1 Abs. 1 AÜG nicht nachgewiesen ist.

14.4 Die Kündigung bedarf der Schriftform.

15. Schriftform

15.1 Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung oder Abbedingung dieser Schriftformklausel. Der Vorrang der Individualabrede (§ 305 b BGB) bleibt unberührt.

15.2 Verlangt eine der Vertragsparteien aufgrund einer bevorstehenden oder eingetretenen Gesetzes- oder Tarifänderung die Anpassung dieses Rahmenüberlassungsvertrages oder des Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages, verpflichtet sich die jeweils andere Vertragspartei unverzüglich in Verhandlungen über die Vertragsanpassung einzutreten und mit dem Willen zum Abschluss einer

einvernehmlichen Regelung unverzüglich zu verhandeln. Das Recht zur Kündigung des Rahmenüberlassungsvertrages und der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge bleibt unberührt.

16. Salvatorische Klausel

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Regelung tritt die Regelung, die dem von den Parteien mit der unwirksamen oder undurchführbaren Regelung Gewollten in rechtlich zulässiger Weise wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.

17. Anwendung deutschen Arbeitnehmerüberlassungsrechts, Gerichtsstand

17.1 Es gilt deutsches Arbeitnehmerüberlassungsrecht nach Maßgabe des AÜG.

17.2 Gerichtsstand ist am Sitz des Entleihers.

Hamburg,

Hamburg,

Heiko M. Stutzinger Uwe Fischer
CEO CEO
Hamburg Messe und Congress GmbH

Anlage 1

Anlage 2

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag²

zwischen

**Hamburg Messe und Congress GmbH,
Messeplatz 1, 20357 Hamburg**

- im folgenden „Entleiher“ genannt -

- im folgenden „Entleiher“ genannt -

und

XXX

- im folgenden „Verleiher“ genannt -

1. Vertragsgegenstand

1. Überlassung von Arbeitnehmern

- 1.1 Der Verleiher verpflichtet sich unter Bezugnahme auf den Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung vom **[Datum einfügen]**, dem Entleiher folgende Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu überlassen:

Nummer	Nachname, Vorname (alternativ: Zahl der Arbeitnehmer)	sofern Arbeitnehmer namentlich benannt: Geburtsdatum, Anschrift, Telefonnummer, ggf. weitere Informationen	Vorgesehene Tätigkeit des Leiharbeitnehmers und deren besonderen Merkmale	Erforderliche berufliche Qualifikation	Ggf. wesentliche Arbeitsbedingungen für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers ³
1					
2					
3					

² Aus Vereinfachungsgründen wird im Rahmen des Anstellungsvertrages unabhängig vom Geschlecht nur die männliche Formulierungsform gewählt. Damit soll jede Person (gleich welchen Geschlechts oder ohne Geschlecht) ausdrücklich einbezogen sein.

³ Anzugeben, wenn nicht die Voraussetzungen der Ausnahme vom Gleichstellungsgrundsatz nach § 8 Abs. 2 und 4 AÜG vorliegen, vgl. Ziff. 10.5 des Rahmenvertrages

Wird kein konkreter Arbeitnehmer Gegenstand des Vertrages, werden die Parteien den Arbeitnehmer mit Vor- und Nachnamen nach § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG vor der Überlassung unter Bezugnahme auf diesen Vertrag konkretisieren.

- 1.2 Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt für den Zeitraum vom 00.00.00 bis 00.00.00 im Umfang von insgesamt Stunden.

2. Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt befristet zu folgenden Zeiten:.....Vergütung

Die Vergütung erfolgt zu den Nettopreisen gemäß Angebot des Entleihers vom [Datum einfügen] **(Anlage 1 zur Leistungsbeschreibung: Preis- und Mengenmatrix; ANPASSEN!)**.

3. Arbeitsschutz, Unfallversicherung

Gemäß § 11 Abs. 6 S. 1 AÜG unterliegt die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.

Für die vorgesehene Tätigkeit sind folgende persönliche Schutzausrüstungen (PSA) erforderlich: **[bitte ergänzen]**.

Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden vom **[bitte ergänzen]** sichergestellt.

Für die Tätigkeiten des Leiharbeitnehmers sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen **nicht erforderlich / erforderlich**. Falls erforderlich, müssen ärztliche Bescheinigungen über folgende Vorsorgeuntersuchungen vor Aufnahme der Tätigkeiten vorliegen: **[bitte ergänzen]**.

Der Entleiher wird den Leiharbeitnehmer vor Beginn des Einsatzes und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Maßnahme ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren unterrichten. Zusätzlich wird er den Leiharbeitnehmer über die etwaige Notwendigkeit besonderer Qualifikationen / besonderer ärztlicher Überwachung sowie über besondere Gefahren des Arbeitsplatzes unterrichten.

Im Falle eines Arbeitsunfalls wird der Entleiher den Verleiher unverzüglich benachrichtigen. Neben dem Verleiher wird auch der Entleiher nach § 193 Abs. 1 SGB VII den Unfall unmittelbar der zuständigen Berufsgenossenschaft anzeigen.

Der Verleiher versichert, den Leiharbeitnehmer im gesetzlich erforderlichen Umfang für die Tätigkeit bei dem Entleiher unfallversichert zu haben. Auf Anforderung des Entleihers wird der Verleiher die Zahlung von Beiträgen an die zuständige Unfallberufsgenossenschaft nachweisen.

4. Kündigung

Dieser Vertrag ist von beiden Seiten kündbar mit einer Frist von sieben Kalendertagen.

Ort, Datum

Ort, Datum

Verleiher

Entleiher