

§ 1 Geltung der allgemeinen Geschäftsbedingungen

1. Die nachfolgenden allgemeinen Geschäftsbedingungen sind Bestandteil aller – auch zukünftiger – Angebote, Auftragsbestellungen und Verträge auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung.
2. Abweichende, entgegenstehende oder ergänzende Allgemeine Geschäftsbedingungen des Entleihers werden nicht anerkannt, auch wenn die SEMO nicht widerspricht, es sei denn, es ist schriftlich etwas anderes vereinbart. Hilfsweise wird der Einbeziehung von allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers hiermit widersprochen. Im Übrigen gelten die nachfolgenden allgemeinen Geschäftsbedingungen unabhängig davon, ob das Vertragsangebot von der SEMO oder vom Entleiher ausgeht.
3. Abweichende Vereinbarungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und sowohl von der SEMO als auch vom Entleiher unterschrieben sind. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede.
4. Die vereinfachte Bezeichnung „Mitarbeiter“ bezeichnet männliche wie auch weibliche Personen.

§ 2 Rechtliche Rahmenbedingungen

1. Die SEMO ist im Besitz einer Erlaubnis zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG ausgestellt am 28.01.2010, durch die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, zuletzt verlängert am 09.12.2014 und unbefristet erteilt ab dem 28.01.2015, durch die Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Kiel – Auslagerung Nord, Projensdorfer Str. 82, D-24106 Kiel. Die SEMO wird den Mitarbeiter für den Fall des Wegfalls, der Rücknahme oder des Widerrufs der Erlaubnis unverzüglich unterrichten. Die Unterrichtung wird den Zeitraum der Abwicklung des Vertrages umfassen.
2. In den Arbeitsverträgen ist mit den Mitarbeiter vereinbart, die nachfolgenden Tarifverträge der Zeitarbeit im Sinne von §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG anzuwenden, sofern nicht Equal Pay durch den Entleiher gewährt wird und dies den Mitarbeiter besserstellt: die zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge vom 22.07.2003 (in der jeweils geltenden Fassung) sowie die zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und den einzelnen Mitgliedern der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Branchentarifverträge.
3. Die SEMO ist Mitglied des Bundesarbeitgeberverbands der Personaldienstleister e.V. (BAP).
4. Ändert sich nach dem o.g. Tarifvertragswerk oder auf Grund eines Gesetzes die Vergütung des Mitarbeiters, erfolgt eine entsprechende Anpassung des Stundenverrechnungssatzes zwischen SEMO und Entleiher.
5. Dem Entleiher ist bekannt, dass die SEMO zur Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet ist, soweit hierfür die Voraussetzungen der vorstehend bezeichneten Branchentarifverträge vorliegen. Hierzu versichert der Entleiher, dass seine in der Anlage zu diesem Vertrag gemachten Angaben insbesondere zur Branchenzuordnung des Betriebes, zu dem laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Mitarbeiters des Kundenbetriebs sowie zum Einsatz bzw. nicht erfolgten Einsatz des Mitarbeiters im Kundenbetrieb in den letzten drei Monaten vor der Überlassung zutreffen.

§ 3 Angebote und Vertragsschluss

1. Die Angebote von der SEMO sind freibleibend und gelten als Aufforderung zur Abgabe einer Bestellung auf der Grundlage dieser Bedingungen.
2. Verträge bedürfen der Schriftform und werden für die SEMO erst dann verbindlich, wenn eine von den Vertragsparteien unterzeichnete Vertragsurkunde bei der SEMO vorliegt.

3. An Kostenvoranschlägen, Zeichnungen und anderen Unterlagen behält sich die SEMO die eigentums- und urheberrechtlichen Verwertungsrechte uneingeschränkt vor. Diese Unterlagen dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung der SEMO Dritten zugänglich gemacht werden. Die in den Unterlagen enthaltenen Daten und Informationen stellen keine Garantiezusagen dar; Garantiezusagen bedürfen in jedem Fall einer ausdrücklichen schriftlichen Zusage.
4. Die Mitarbeiter der SEMO sind nicht befugt, mündliche Nebenabreden zu treffen oder mündliche Zusagen zu geben, die über den Inhalt des schriftlichen Vertrages mit dem Mitarbeiter oder dem Entleiher hinausgehen.

§ 4 Vertragsgegenstand

1. Der Auftrag der SEMO besteht in der Überlassung von Mitarbeitern.
2. Die SEMO tritt dem Entleiher insoweit seine Ansprüche auf Arbeitsleistung gegen die Mitarbeiter mit deren Einverständnis ab.

§ 5 Rücktritt/Leistungsbefreiung

1. Die SEMO kann ganz oder teilweise vom Vertrag zurücktreten, wenn und soweit die Überlassung von Mitarbeitern durch außergewöhnliche Umstände dauernd oder zeitweise erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere ein Arbeitskampf, gleich ob im Betrieb des Entleihers oder bei der SEMO, hoheitliche Maßnahmen usw. Das Rücktrittsrecht besteht nicht, wenn die SEMO die außergewöhnlichen Umstände zu vertreten hat.
2. Nimmt der Mitarbeiter seine Arbeit nicht auf oder setzt sie nicht fort oder fehlt aus sonstigen Gründen, ist die SEMO vom Entleiher hiervon umgehend zu unterrichten. Die SEMO ist berechtigt und nur bei schriftlichem Verlangen des Entleihers auch verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen. Die Verpflichtung beschränkt sich auf solche Mitarbeiter, die zu der SEMO in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dabei können nur Mitarbeiter berücksichtigt werden, die aktuell weder bei einem Entleiher eingesetzt werden noch für den Einsatz bei einem anderen Entleiher eingeplant sind. Stellt die SEMO innerhalb von 48 Stunden nach schriftlichem Verlangen des Entleihers eine Ersatzkraft, gilt dies stets als rechtzeitig. Ist dies trotz Bemühen der SEMO nicht möglich, wird die SEMO für diese Zeiten von der Überlassungspflicht und der Entleiher von der Vergütungspflicht befreit.

§ 6 Arbeitsverhältnis

1. Die Mitarbeiter von der SEMO stehen dem Entleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegten Bestimmungen und den Allgemeinen Geschäftsbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung der SEMO am vereinbarten Einsatzort zur Verfügung. Im Interesse des Mitarbeiters sollen Einsätze außerhalb des regelmäßigen Einsatzbereichs im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten des Entleihers vermieden werden, sind jedoch nicht vollständig ausgeschlossen. Einsätze außerhalb des vereinbarten Einsatzortes sollen die Dauer von 3 Wochen nicht überschreiten. Unabhängig von der Dauer ist vor jedem Auslandsinsatz des Mitarbeiters für einen Entleiher eine schriftliche Genehmigung der SEMO einzuholen. Bei Auslandsätzen von mehr als einmonatiger Dauer sind Regelungen über Einsatzdauer, Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird, zusätzliche Geld- oder Sachleistungen sowie Rückkehrbedingungen gesondert schriftlich zu vereinbaren. Tätigkeiten für Entleiherbetriebe oder deren Kunden auf dem Gebiet der Schweiz sind unabhängig von ihrer Dauer nicht zulässig.
2. Die SEMO bleibt direkter Arbeitgeber der Mitarbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.
3. Hat die SEMO dem Entleiher einen Mitarbeiter überlassen, der die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegten Anfor-

derungen erfüllt, dann beschränkt sich die Überlassungspflicht auf diesen Mitarbeiter.

4. Die SEMO ist jedoch berechtigt, bei Abwesenheit eines überlassenen Mitarbeiters aufgrund Krankheit, Urlaub, unentschuldigtem Fehlen, Mutterschaft, Elternzeit, Wehr- oder Ersatzdienst oder aus ähnlichen Gründen und bei Ausscheiden eines überlassenen Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis binnen 3 Arbeitstagen einen anderen Mitarbeiter mit vergleichbarer Qualifikation zu stellen. Die SEMO bleibt im Fall einer Konkretisierung berechtigt ohne Einhaltung der Frist, einen anderen Mitarbeiter zu überlassen, wenn dieser ebenfalls die im Einzelauftrag festgelegten Anforderungen erfüllt; Satz 1 gilt entsprechend.
5. Während des Arbeitseinsatzes untersteht der Mitarbeiter den Weisungen des Entleiher. Das allgemeine Direktionsrecht der SEMO bleibt jedoch unberührt.
6. Der Entleiher darf dem Mitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören, oder bei gleicher Vergütung auch andere oder zusätzliche, seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende oder ggf. auch weniger qualifizierte Tätigkeiten. Verlangt der Entleiher vom Mitarbeiter, dass er andere Arbeiten als die in der Einsatzvereinbarung beschriebenen Tätigkeiten verrichtet, so ist er verpflichtet, diese der SEMO unverzüglich mitzuteilen.
7. Der Entleiher verpflichtet sich, die sich aus dem Einsatz des Mitarbeiters in seinem Betrieb ergebenden gesetzlichen Fürsorgepflichten zu erfüllen. Insbesondere hat der Entleiher den Mitarbeiter vor 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 Mitarbeiter zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen und beruflicher Fertigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten.
8. Der Entleiher hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind.
9. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen.
10. Schutzeinrichtungen sowie persönliche Schutzausrüstung werden vom Entleiher gestellt, soweit dies für den zu besetzenden Arbeitsplatz vorgeschrieben ist.
11. Der Entleiher verpflichtet sich, jeden Arbeitsunfall unverzüglich der SEMO zu melden und ihr alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Entleiher der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.
12. Für eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Sonntag- und Feiertagsarbeit wird der Entleiher Sorge tragen. Darüber hinaus gibt der Entleiher der SEMO die außergewöhnlichen Gründe für die Sonntag- und Feiertagsarbeit unverzüglich bekannt.
13. Die Überlassung der Mitarbeiter durch den Entleiher an Dritte ist ausgeschlossen.

§ 7 Arbeitszeit

1. Die SEMO kann bis zu 20 % Mehrarbeit anordnen. Darüber hinausgehende Überstunden, Arbeitszeiten außerhalb des genannten Zeitkorridors und/oder Arbeit in Wechselschicht bedürfen der vorherigen Zustimmung des Verleihers.
2. Soweit der Mitarbeiter den Umfang seiner Einsatzzeiten beim Kunden selbst bestimmen kann, ist er grundsätzlich verpflichtet, die Einsatzzeiten so zu planen, dass die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit erreicht wird.
3. Ist das Nichterreichen der vereinbarten Arbeitszeit mitarbeiterseitig verursacht, hat der Entleiher dies der SEMO unverzüglich mitzuteilen. Unterlässt der Entleiher eine entsprechende

Mitteilung, wird die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit abgerechnet.

§ 8 Verschwiegenheit

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse unbefristet geheim zu halten und nicht an Dritte weiterzugeben oder in irgendeiner Weise zu verwerfen. Unterlagen, Zeichnungen und andere Informationen, die die andere Vertragspartei erhält, darf dieser nur im Rahmen des jeweiligen Vertragszwecks nutzen.
2. Angaben über die Leiharbeitnehmer, die die SEMO dem Entleiher übermittelt, sind streng vertraulich und dürfen ohne ausdrückliche Genehmigung der SEMO nicht an Dritte weitergeleitet werden. Der Entleiher darf diese Angaben nur im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung nutzen.
3. Die SEMO hat seine Mitarbeiter auf das Datengeheimnis gem. § 5 BDSG verpflichtet.

§ 9 Zurückweisung eines Mitarbeiters

1. Wenn und soweit der Entleiher einen Mitarbeiter am ersten Tag seines Einsatzes als nicht geeignet ansieht, so kann er den Mitarbeiter durch Erklärung gegenüber der SEMO binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.
2. Der Entleiher kann von der SEMO die Abberufung des Mitarbeiters für den Beginn der nächsten Kalenderwoche verlangen, wenn der Entleiher dessen Weiterbeschäftigung aus leistungs-, personen- oder verhaltensbedingten Gründen ablehnt, die einen Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung berechtigen würden. Die Gründe müssen nachvollziehbar, sachbezogen und willkürfrei dargelegt und im Streitfall durch Dokumente oder Aussagen anderer Mitarbeiter belegbar sein. Die Gründe müssen nicht die Anforderungen des § 1 Abs. 2 KSchG erfüllen.
3. Der Entleiher kann den Mitarbeiter während der Arbeitsschicht mit sofortiger Wirkung von der Arbeitsstelle verweisen, wenn ein Grund vorliegt, der einen Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB berechtigen würde und der Entleiher der SEMO den Grund unter Zurverfügungstellung der Nachweise schriftlich mitteilt.
4. Die Zurückweisung muss durch schriftliche Erklärung unter Angabe der Gründe erfolgen.

§ 10 Austausch eines Leiharbeitnehmers

1. In den Fällen der Zurückweisung eines Mitarbeiters ist die SEMO berechtigt und nur bei schriftlichem Verlangen des Entleihers auch verpflichtet, einen anderen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zu überlassen. Ist dies trotz pflichtgemäßem Bemühen der SEMO nicht möglich, wird die SEMO für die Zeiten von der Überlassungspflicht und der Entleiher von der Vergütungspflicht befreit.
2. Die SEMO ist im Übrigen berechtigt, aus wichtigen innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen. Die SEMO ist dabei verpflichtet, die besonderen Interessen und Verhältnisse im Betrieb des Entleihers zu berücksichtigen.

§ 11 Vergütung und Zahlungsbedingungen

1. Die SEMO wird dem Entleiher den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Stundensatz zzgl. Umsatzsteuer in Rechnung stellen. Die SEMO ist berechtigt, die Preise nach billigem Ermessen mit Wirkung für die Zukunft zu erhöhen. Dies gilt insbesondere, wenn sich die von der SEMO an den Mitarbeiter zu zahlende Vergütung nach Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages auf Grund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen erhöht. Beabsichtigte Preiserhöhungen wird die SEMO dem Entleiher anzeigen. Der Entleiher ist berechtigt, den Vertrag binnen einer Woche nach Zugang der Anzeige zum Termin der Preiserhöhung zu kündigen.
2. Abgerechnet wird, soweit nichts anderes vereinbart ist, monatlich sowie zum Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Zeitaufzeichnungen des Mitarbeiters. Die Zeitaufzeichnungen werden dem Entleiher wöchentlich, bei kürzerer Überlassung unmittelbar nach Beendigung des Auftrages

SEMO Personal-Service GmbH

Geschäftsführer: Gert-J. A. Reidl
Firmensitz: Chausseestr. 108, D-10115 Berlin

vorgelegt und sind vom Entleiher unverzüglich zu überprüfen und gegenzuzeichnen.

- Bei Nichterreichen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten wöchentlichen oder monatlichen Stundenzahl, ist die SEMO berechtigt, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Stunden in Rechnung zu stellen, soweit der Entleiher die Fehlzeiten zu vertreten hat, wie z.B. bei verspäteten Einsatz- oder Projektbeginn, bei Arbeitsmangel etc.
- Der Entleiher wird nicht dadurch von der Verpflichtung zur Zahlung der Überlassungsvergütung befreit, dass er den Mitarbeiter aus Gründen, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen, nicht planmäßig einsetzen kann. Insbesondere tritt keine Leistungsbefreiung ein, wenn der Mitarbeiter von seinem Recht nach § 11 Abs. 5 AÜG Gebrauch macht, in einem Betrieb, der vom Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist, nicht tätig zu werden. Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung und während Betriebsversammlungen kann der Entleiher jedoch verlangen, dass die Arbeit ruht.
- Die von der SEMO erteilten Rechnungen sind ohne Abzug innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungsdatum zur Zahlung fällig. Gerät der Entleiher in Zahlungsverzug, so ist die SEMO berechtigt, Verzugszinsen in Höhe von 8 Prozentpunkten über dem Basissatz zu verlangen. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei der SEMO.

§ 12 Zuschläge/Fahrtkosten/Zusatzvergütung/Entsendung

- Arbeitsstunden, die über die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Stunden hinausgehen, Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen sowie Nachtarbeit sind nach folgender Maßgabe zuschlagspflichtig:

Überstunden	25 %
Sonntagsstunden (00:00 bis 24:00)	50 %
Feiertagsstunden (00:00 bis 24:00)	100 %
Nachtarbeitsstunden (23:00 bis 06:00 Uhr)	25 %
Heiligabend & Silvester (ab 14 Uhr)	100 %
- Feiertage sind die gesetzlichen Feiertage an dem Ort des Einsatzes des Mitarbeiters.
- Beim Zusammentreffen von Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschlägen oder Nachtarbeitszuschlägen ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu vergüten.
- Die Leistung von Überstunden-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit bedarf einer vorherigen Absprache mit der SEMO. Weitere Zulagen bedürfen einer besonderen Vereinbarung.
- Dienstreisen des Mitarbeiters im Auftrag des Entleihers bedürfen der vorherigen Zustimmung der SEMO. Sämtliche Kosten, die durch Dienstreisen entstehen, werden vom Entleiher übernommen und sind dem Mitarbeiter direkt zu erstatten.
- Entsendungen des Mitarbeiters im Auftrag des Entleihers bedürfen der vorherigen Zustimmung der SEMO. Sämtliche Kosten, die durch die Entsendung entstehen, sind vom Entleiher zuzüglich aller entstehenden Nebenkosten zu tragen.
- Etwalige Zusatzvergütungen z.B. zusätzliche Vergütungen für gute Arbeit, die der Entleiher dem Mitarbeiter zukommen lassen möchte, sind vom Entleiher zuzüglich aller entstehenden Nebenkosten zu tragen. Die Zusatzvergütungen sind der SEMO vorab vom Entleiher anzuzeigen und bedürfen der schriftlichen (auch E-Mail oder Fax) Genehmigung der SEMO.

§ 13 Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht / Abtretung

- Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber der SEMO aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungs- oder Leistungsverweigerungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten, rechtskräftig festgestellt oder entscheidungsreif.
- Der Entleiher ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit der SEMO an Dritte zu übertragen. § 354a HGB bleibt unberührt.

§ 14 Übernahme von Leiharbeitnehmern

- Begründet der Entleiher oder sein Tochter-, Mutter- oder Schwesterunternehmen binnen 24 Monaten nach Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter, gilt das Arbeitsverhältnis als von der SEMO provisionspflichtig vermittelt.

- Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Mitarbeiter nach ununterbrochener Überlassung von

über 24 Monaten 0 %	über 9 Monaten 15 %
über 18 Monaten 5 %	über 6 Monaten 20 %
über 12 Monaten 10 %	unter 6 Monaten 25 %

 des zwischen Entleiher und Mitarbeiter vereinbarten Bruttojahreszielgehalts, mindestens jedoch des zwischen SEMO und Mitarbeiter zuletzt gezahlten Bruttojahreszielgehalts.
- Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen MwSt. binnen 14 Tagen nach Begründung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.
- Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Mitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme des Mitarbeiters beim Entleiher, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- Der Entleiher ist verpflichtet, der SEMO unverzüglich mitzuteilen, wenn er oder ein Tochter-, Mutter- oder Schwesterunternehmen mit dem Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag geschlossen hat und welches Bruttojahreszielgehalt vereinbart wurde.

§ 15 Haftung

- Die SEMO gewährleistet, dass der Mitarbeiter in den Betrieb des Entleihers integriert werden kann, insbesondere die vertragliche Verpflichtung zur Tätigkeit nach Art, Ort und Zeit unter Einschluss notwendiger Überstunden besteht.
- Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet die SEMO bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen. Für alle sonstigen Schäden haftet die SEMO bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Eine Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die Haftung für die sorgfältige Auswahl des Mitarbeiters als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, positive Vertragsverletzung, Verschulden beim Vertragsschluss, etc.).
- Die SEMO haftet dem Entleiher nur, wenn er bei der Auswahl der überlassenen Mitarbeiter nicht die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beachtet hat. Die SEMO verpflichtet sich zur Vorlage von erforderlichen Qualifikationsnachweisen bezüglich der Mitarbeiter (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein, deutsche Sprachkenntnisse). Zur Nachprüfung von Zeugnissen oder sonstigen Papieren ist die SEMO nicht verpflichtet. Über die Auswahl des Mitarbeiters hinaus trifft die SEMO keine Haftung für etwaige vom Mitarbeiter ausgeführte Arbeiten oder Schäden, die in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit für den Entleiher verursacht wurden. Sollten Dritte in Bezug auf die Tätigkeit des Mitarbeiters Ansprüche gegen die SEMO geltend machen, ist der Entleiher verpflichtet, diese von diesen Ansprüchen freizustellen. Ausgenommen davon sind Ansprüche aufgrund vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhaltens der SEMO.
- Ist der Mitarbeiter Ausländer, ohne dass ihm nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften oder nach dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Freizügigkeit zu gewähren ist oder er eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis oder eine Aufenthaltsberechtigung besitzt, legt die SEMO dem Entleiher eine Arbeitserlaubnis oder eine Arbeitsberechtigung nach §§ 284 ff SGB III vor.
- Die SEMO ist bezüglich der überlassenen Mitarbeiter verpflichtet, sämtliche Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten und die anfallende Lohnsteuer abzuführen. Die SEMO verpflichtet sich, auf Verlangen des Entleihers mit Rücksicht auf die nach § 28e Abs. 2 SGB IV bzw. § 42d EStG bestehende Haftung des Entleihers für die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer der überlassenen Mitarbeiter Bürgschaftserklärungen oder Garantieverklärungen beizubringen.
- Der Entleiher kann von der SEMO jederzeit die Vorlage von Bescheinigungen über die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer für die überlassenen Mitarbeiter an die zuständigen Einzugsstellen bzw. das Finanzamt verlangen.
- Wird der Entleiher gemäß § 28e SGB IV und/oder § 42d EStG von der zuständigen Einzugsstelle bzw. dem Finanzamt in An-

SEMO Personal-Service GmbH

Geschäftsführer: Gert-J. A. Reidl
 Firmensitz: Chausseestr. 108, D-10115 Berlin

Web: www.semo-ps.de
 Fon: +49 30 2758 1470-20
 Fax: +49 30 2758 1470-19
 E-mail: info@semo-ps.de

spruch genommen, ist er berechtigt, die geschuldete Vergütung in Höhe der von der jeweiligen Einstufungsstelle bzw. dem Finanzamt geltend gemachten Forderungen einzubehalten, bis die SEMO nachweist, dass er die Beiträge bzw. die Lohnsteuer ordnungsgemäß abgeführt hat.

§ 16 Beendigung / Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

1. Das Überlassungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht oder in dem Zeitpunkt, ab dem er eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, bezieht. Das Überlassungsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in welchem dem Mitarbeiter der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung zugeht und eine vertragsgemäße Beschäftigung des Mitarbeiters im vertraglich vereinbarten Umfang nicht mehr möglich ist.
2. Wird der Überlassungsvertrag nicht zwei Wochen vor Ablauf der Befristung schriftlich gekündigt, verlängert er sich um weitere drei Monate.
3. Kündigungen des Entleiher sind nur wirksam, wenn sie schriftlich gegenüber der SEMO erfolgen. Kündigungen des Entleiher gegenüber dem entliehenen Mitarbeiter sind unwirksam.

§ 17 Mitteilungs- / Auskunfts- / Beurteilungspflicht des Entleiher

1. Werden dem Mitarbeiter von der SEMO die im Betrieb des Entleiher für vergleichbare Mitarbeiter geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes gewährt, hat der Entleiher nach Abschluss des Leiharbeitsvertrages eintretende Änderungen dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgeltes für vergleichbare Mitarbeiter unverzüglich der SEMO schriftlich mitzuteilen; möglichst spätestens zwei Wo-

chen vor Wirksamwerden der geänderten Arbeitsbedingungen oder des geänderten Arbeitsentgeltes für die vergleichbaren Mitarbeiter des Entleiher.

2. Der Entleiher ist verpflichtet, der SEMO die für die Erstellung einer Beurteilung eines Mitarbeiters erforderlichen Auskünfte zu erteilen, soweit dies dem Entleiher möglich ist. Der Entleiher ist auf Verlangen der SEMO auch verpflichtet, eine Beurteilung des Mitarbeiters nach einem von der SEMO vorgegebenen Beurteilungsschema vorzunehmen, soweit dies dem Entleiher möglich ist.
3. Die überlassenen Mitarbeiter sind von der SEMO über die Regelungen des AGG belehrt worden.

§ 18 Sonstige Bestimmungen

1. Sollten Teile dieser Bedingungen unwirksam sein oder zukünftig werden, bleibt die Gültigkeit der übrigen Punkte erhalten. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine rechtlich zulässige Bestimmung zu ersetzen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.
2. Ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis zwischen der SEMO und dem Entleiher ergebenden Streitigkeiten – auch im Wechsel-, Scheck- und Urkundenprozess – ist der Sitz der SEMO.
3. Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
4. Der Vertragspartner bestätigt, der deutschen Sprache ausreichend mächtig zu sein, um diesen Vertrag und seine Bedeutung zu verstehen, bzw. sich andernfalls professionell durch eine Dritte, der deutschen Sprache ausreichend mächtige und nicht vom AGB-Steller abhängige Person, beraten lassen zu haben und erklärt ausdrücklich, dass er alle Bestimmungen dieses Vertrages zur Kenntnis genommen hat und in allen Teilen damit einverstanden ist.