

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung und die Personalvermittlung der Adecco Personaldienstleistungen GmbH („AGB“) (Stand 06/2025)

A. Vorbemerkung

Diese AGB regeln die vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung von Mitarbeitern durch die Adecco Personaldienstleistungen GmbH (im Folgenden „Adecco“) an ihre Kunden sowie die Vermittlung von Personal zur Festanstellung durch die Kunden. Sie gelten ausschließlich, soweit nicht schriftlich etwas anderes vereinbart ist.

B. Arbeitnehmerüberlassung

§ 1 Leistungen der Adecco

(1) Adecco überlässt dem Kunden den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag („AÜV“) konkretisierten Mitarbeiter zur Arbeitsleistung. Der Abschluss dieses AÜV begründet keine arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Mitarbeiter und dem Kunden.

(2) Der AÜV wird ausschließlich digital versandt und gezeichnet. Sollte der Kunde dennoch eine Papieraufbereitung verlangen oder an Adecco versenden, fällt eine Gebühr an („paperfee“). Dies gilt auch für etwaige Änderungen oder Ergänzungen des AÜV.

(3) Der Mitarbeiter hat die berufliche Eignung und ist zur Ausführung des spezifischen Kundenauftrages in der Lage. Er darf daher auch nur die seinem Berufsbild entsprechenden Tätigkeiten ausführen. Bei einer Änderung des Auftrages (z. B. Umsetzung des Mitarbeiters, Änderung der zu verrichtenden Tätigkeit etc.) ist der Kunde verpflichtet, Adecco unverzüglich zu informieren, damit eventuell erforderliche Schutzmaßnahmen (z. B. zusätzliche persönliche Schutzausrüstung, arbeitsmedizinische Vorsorge etc.) geklärt und umgesetzt werden können. Adecco ist jederzeit der Zutritt zum Tätigkeitsbereich des überlassenen Mitarbeiters zu ermöglichen.

§ 2 Arbeitssicherheit

(1) Der Kunde trägt dafür Sorge und hat sich fortlaufend davon zu überzeugen, dass alle am Beschäftigungsort des Mitarbeiters geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden und die Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) durchgeführt und dokumentiert ist. Auf Nachfrage stellt der Kunde Adecco diese zur Verfügung. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe müssen gewährleistet sein.

(2) Der Kunde hat den Mitarbeiter über die bei den zu verrichtenden Tätigkeiten auftretenden arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie über die Maßnahmen zu deren Abwendung vor Beginn der Beschäftigung zu unterweisen. Die für die auszuführende Tätigkeit jeweils erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge wird im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegt.

(3) Bei einem Arbeitsunfall ist Adecco unverzüglich zu informieren. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall wird gemeinsam untersucht und von Adecco unverzüglich der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft mittels schriftlicher Unfallanzeige gemeldet. Eine Kopie der Unfallanzeige ist vom Kunden an die für ihn zuständige Berufsgenossenschaft zu übersenden.

§ 3 Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

In der ersten Woche kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit der Frist von einem Werktag, bis zum Ablauf des 5. Monats der Überlassung mit einer Frist von 5 Werktagen zum Ende der Kalenderwoche und ab dem 6. Monat der Überlassung mit einer Frist von 14 Werktagen zum Ende der Kalenderwoche gekündigt werden. Samstage sowie Sonn- und Feiertage zählen nicht als Werktag.

§ 4 Übernahme von überlassenen Mitarbeitern

(1) Begründet der Kunde oder ein mit ihm i. S. v. § 15 AktG verbundenes Unternehmen während der oder im Anschluss an die Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem überlassenen Mitarbeiter, hat Adecco Anspruch auf ein Vermittlungshonorar. Gleiches gilt, wenn der Kunde mit dem Mitarbeiter ein sonstiges Beschäftigungsverhältnis eingeht, welches auf einem Auftragsverhältnis beruht oder mit einem Dritten einen Werk-, Dienst- oder einen AÜ-Vertrag abschließt, aufgrund dessen der Kunde indirekt die Arbeitsleistung des überlassenen Mitarbeiters in Anspruch nimmt. Eine kostenfreie Übernahme ist 18 Monate nach Überlassungsbeginn möglich.

(2) Das Vermittlungshonorar beträgt bei kaufmännischen, gewerblichen und technischen Positionen 30 % und bei Positionen im Bereich der IT 35 % des Jahresbruttozielgehaltes. Es reduziert sich ab dem 4. Monat der Überlassung um je 2 %-Punkte.

(3) Berechnungsbasis ist das zukünftige Jahresbruttozielgehalt des Kandidaten beim Kunden gemäß § 14 SGB IV. Das Jahresbruttozielgehalt berechnet sich unter Einschluss aller Zuschläge und zusätzlichen Leistungen wie Jahressonderzahlungen, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Tantiemen, Firmenwagen, etc. Bei der variablen Vergütung wird eine Zielerreichung von

100 % zugrunde gelegt. Der Firmenwagen wird pauschal mit 8.000,00 EUR angesetzt.

(4) Der Anspruch auf das Vermittlungshonorar entsteht mit Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem Kunden oder einem mit ihm i. S. v. § 15 AktG verbundenen Unternehmen und dem Mitarbeiter. Der Kunde ist verpflichtet, Adecco den Vertragsabschluss unverzüglich anzuzeigen und die Vergütungsbestandteile mitzuteilen.

(5) Sofern die Übernahme des Mitarbeiters der Adecco durch den Kunden oder ein mit ihm i. S. v. § 15 AktG verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Ende der Überlassung erfolgt, steht dem Kunden der Nachweis offen, dass kein ursächlicher Zusammenhang zwischen der Überlassung des Mitarbeiters an den Kunden und der nachfolgenden Übernahme des Mitarbeiters durch den Kunden besteht. Gelingt dieser Nachweis, ist ein Vermittlungshonorar nicht geschuldet.

(6) Sollte der Kunde oder ein mit ihm i. S. v. § 15 AktG verbundenes Unternehmen einen durch Adecco für eine Arbeitnehmerüberlassung vorgeschlagenen Mitarbeiter ohne vorherige Überlassung direkt einstellen, ist ein Vermittlungshonorar in Höhe von 30 % des Jahresbruttozielgehaltes fällig.

(7) Wird der Mitarbeiter innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung über einen anderen Verleiher entliehen, steht Adecco einmalig Anspruch auf ein Honorar in Höhe des 200-fachen des zuletzt vom Kunden an Adecco gezahlten Stundenverrechnungssatzes zu.

§ 5 Mitteilungspflichten des Kunden

(1) Der Kunde hat Adecco vor Überlassungsbeginn jedenfalls in Textform sämtliche Informationen zu erteilen, welche für eine den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben entsprechende Beschäftigung und Entlohnung der zu überlassenden Mitarbeiter, etwa für die Ermittlung der zulässigen Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1b AÜG und die Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes aus § 8 AÜG, erforderlich sind. Insbesondere ist Adecco vor Überlassungsbeginn vollständig und wahrheitsgetreu über sämtliche im Kundenbetrieb anwendbaren Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und deren Inhalte, dessen Branchenzugehörigkeit sowie sämtliche Vorbeschäftigungen des Mitarbeiters beim Kunden oder bei einem mit dem Kunden i. S. v. § 15 AktG verbundenen Unternehmen Auskunft zu erteilen. Hinsichtlich etwaiger Vorbeschäftigungen hat der Kunde insbesondere mitzuteilen, ob der zu überlassende Mitarbeiter in den sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden oder einem mit ihm im Sinne des § 15 AktG verbundenen Unternehmen ausgeschieden und/oder ob er in den drei Monaten vor Überlassungsbeginn bereits im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an den Kunden überlassen worden ist. Findet bei dem Kunden ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, die auf einem Tarifvertrag beruht, Anwendung, der/die eine abweichende Höchstüberlassungsdauer mit einer abweichenden Vorbeschäftigungsprüfung vorsieht, ist der Kunde verpflichtet, entsprechend diesen Fristen Auskunft zu erteilen. Abweichende Regelungen sind vom Kunden mittels Vorlage der Tarifverträge / Betriebsvereinbarungen nachzuweisen.

(2) Ergibt sich eine Pflicht zur Gleichstellung des Mitarbeiters gemäß § 8 Abs. 4 S.1 AÜG, ist der Kunde verpflichtet, unverzüglich alle Informationen hinsichtlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer Arbeitnehmer des Kunden schriftlich zur Verfügung zu stellen. Im Fall des § 8 Abs. 3 AÜG erstreckt sich die Verpflichtung des Kunden auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts.

(3) Wenn und soweit der Kunde in Bezug auf die vorstehenden Informationen keine, unvollständige oder unzutreffende Angaben macht sowie Änderungen nicht unverzüglich mitteilt, ist Adecco in den Fällen, in denen daraus eine unzutreffende Annahme über den dem Mitarbeiter zu zahlenden Lohn vorliegt, berechtigt, den Stundenverrechnungssatz unter Zugrundelegung des tatsächlichen Sachverhalts neu zu ermitteln und rückwirkend anzupassen. Die Anpassung erfolgt grundsätzlich in dem prozentualen Verhältnis, in welchem der tatsächlich an den Mitarbeiter zu zahlende Stundenlohn zu dem ursprünglich zugrunde gelegten Stundenlohn steht. Davon unberührt bleibt das Recht von Adecco zur außerordentlichen fristlosen Kündigung der geschlossenen Verträge sowie der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen.

(4) Entsprechendes gilt, wenn sich nach Beginn der Überlassung Änderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen, einschlägiger Branchentarifverträge, von Regelungen über Lohnuntergrenzen oder sonstiger lohnrelevanter Regelungen und Vereinbarungen ergeben und/oder sonstige lohnrelevante Änderungen eintreten, etwa dass der Mitarbeiter nach dem Gesetz oder auf Wunsch des Kunden im Sinne des § 8 AÜG mit vergleichbaren Arbeitnehmern des Kunden gleichzustellen ist. Der Kunde hat auf entsprechende Änderungen unverzüglich hinzuweisen.

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung und die Personalvermittlung der Adecco Personaldienstleistungen GmbH („AGB“) (Stand 06/2025)

§ 6 Vergütung

- (1) Der Kunde vergütet Adecco die Überlassung des Mitarbeiters gemäß dem im AÜV vereinbarten Honorar.
- (2) Ergeben sich nach Beginn der Überlassung Änderungen im Sinne des § 5 Abs. 4, ist Adecco berechtigt, die Vergütung neu zu ermitteln und entsprechend anzupassen. Adecco ist berechtigt, dem Kunden Sonderleistungen in Form von aus Tarifverhandlungen resultierende Einmalzahlungen und Pflichtprämien, die Adecco aufgrund der Branchenzugehörigkeit des Kunden an seine Mitarbeiter zu zahlen hat, in Rechnung zu stellen. Diese werden nach vorheriger Information des Kunden an diesen weiterberechnet, im Falle einer Nettzahlung für den Mitarbeiter mit einem reduzierten Verwaltungsfaktor von 1,3.
- (3) Die Rechnungsstellung erfolgt auf Basis der vom Kunden in elektronischer Form übermittelten Zeitdatennachweise. Der Kunde verpflichtet sich die Zeitdaten bis zum Ablauf des zweiten Werktages nach dem vereinbarten Abrechnungszeitraum freizugeben. Bei Versäumung der fristgemäßen Zeitdatenfreigabe durch den Kunden werden die dokumentierten Zeitdaten als Basisdaten für die Gehaltsabrechnung und Fakturastellung verwendet.
- (4) Für die Erstellung einer Papierrechnung stellt Adecco monatlich einen Betrag i.H.v. 2,50 EUR sowie für die Bearbeitung von in anderer als in Absatz 3 festgelegter Form übermittelter Zeitdatennachweise einen Betrag i. H. v. 5,29 EUR in Rechnung.

§ 7 Haftung

- (1) Adecco steht nur für die ordnungsgemäße Auswahl der überlassenen Mitarbeiter ein.
- (2) Bei leicht fahrlässig verursachten Schäden haftet Adecco auf den bei Vertragsabschluss vorhersehbaren typischen Schaden begrenzt, höchstens jedoch auf einen Betrag von 3.000.000,00 EUR für Sachschäden pauschal je Schadensereignis.
- (3) Adecco haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der Mitarbeiter und nicht für Schäden, die diese am Arbeitsgerät oder an der ihnen übertragenen Arbeit verursachen sowie solche, die durch die Mitarbeiter lediglich bei Ausführung ihrer Tätigkeit verursacht werden. Die Haftung der Adecco ist auch ausgeschlossen, wenn dem Mitarbeiter die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wird.
- (4) Soweit dieser § 7 Beschränkungen der gesetzlichen Haftung enthält, gelten diese Beschränkungen nicht bei Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit.

C. Personalvermittlung

§ 1 Leistungen der Adecco

- (1) Adecco sucht für den Kunden geeignetes Personal und vermittelt ihm dieses zur Festanstellung. Adecco sucht und kontaktiert die aufgrund des vom Kunden mitgeteilten Anforderungsprofils für geeignet befundenden Kandidaten.
- (2) Adecco präsentiert dem Kunden Vorschläge zu vorausgewählten Kandidaten und vereinbart Termine zwischen dem Kunden und den Kandidaten. Sofern vom Kunden nicht anders gewünscht, nimmt Adecco an diesen Terminen auch teil.
- (3) Die von Adecco zu einem Kandidaten mitgeteilten Angaben beruhen auf Auskünften und Informationen des Kandidaten bzw. Dritter. Eine Gewährleistung für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann Adecco deshalb nicht übernehmen.

§ 2 Honorar

- (1) Das Vermittlungshonorar beträgt bei kaufmännischen, gewerblichen und technischen Positionen 30 % und bei Positionen im Bereich der IT 35 % des Jahresbruttozielgehaltes. Hinsichtlich des Jahresbruttozielgehaltes gilt die Regelung in B. § 4 Abs. 3 entsprechend.
- (2) Bei Teilzeitanstellung entspricht die Berechnungsgrundlage des Vermittlungshonorars dem Jahresbruttozielgehalt auf Basis eines Beschäftigungsgrads von 100 %. Liegt der Beschäftigungsgrad bei 70 % oder darunter, erfolgt die Berechnung auf Basis eines Beschäftigungsgrads von 70 %.
- (3) Der Anspruch auf das Vermittlungshonorar entsteht mit Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem Kunden oder einem mit ihm nach § 15 AktG verbundenen Unternehmen und dem vorgeschlagenen Kandidaten. Der Kunde ist verpflichtet, Adecco den Vertragsabschluss unverzüglich anzuzeigen und die Vergütungsbestandteile mitzuteilen. Kündigt eine der beiden Parteien den Arbeitsvertrag vor Arbeitsantritt oder tritt der Kandidat nicht an, so bleibt der Anspruch von Adecco auf das Honorar sowie auf Erstattung der Kosten aus allen übrigen vereinbarten und erbrachten Leistungen dennoch bestehen. Das Honorar wird auch dann fällig, wenn der Kandidat die in dem Anforderungsprofil beschriebenen Qualifikationen tatsächlich nicht erfüllt.
- (4) Adecco hat auch dann einen Anspruch auf das Vermittlungshonorar, wenn der Kandidat vom Kunden zunächst abgelehnt wurde, aber innerhalb

von 12 Monaten nach Präsentation durch Adecco vom Kunden oder einem mit ihm nach § 15 AktG verbundenen Unternehmen eingestellt wird. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um das ursprüngliche Stellenprofil handelt, solange eine Ursächlichkeit der Empfehlung vorliegt.

- (5) Ein Kandidat gilt als durch Adecco empfohlen, sobald Informationen übermittelt wurden, welche die Identifikation des Kandidaten durch den Kunden ermöglichen, unabhängig davon, ob der Kunde den Kandidaten bereits kannte. Diese Regelung gilt nicht für den Fall, dass sich ein Kandidat innerhalb der letzten 6 Monate vor dem Vorstellungsdatum unabhängig von dieser Empfehlung beim Kunden auf eine seiner aktuellen Vakanzen beworben hat oder von einem anderen Unternehmen vorgestellt worden ist. Jedoch ist der Kunde verpflichtet, Adecco zum frühestmöglichen Zeitpunkt, spätestens jedoch vor Beginn des Interviewprozesses, davon zu unterrichten. Die vorstehenden Regelungen gelten auch dann, wenn der Kunde oder ein mit ihm nach § 15 AktG verbundenes Unternehmen mit dem Kandidaten einen Werk- oder Dienstvertrag abschließt. In diesem Fall ermittelt sich das Honorar aus der vertragsgemäß für das erste Jahr der Leistung anfallenden Vergütung.
- (6) Soweit nicht anderweitig vereinbart, trägt der Kunde die nachgewiesenen Reisekosten der Kandidaten.

D. Zahlungsbedingungen und Abrechnung

- (1) Sofern nicht anders vereinbart, sind Rechnungsbeträge innerhalb von 7 Tagen nach Rechnungseingang ohne Abzug zahlbar. Im Übrigen gilt § 286 Abs. 3 S. 2 BGB.
- (2) Mitarbeiter von Adecco sind nicht zur Entgegennahme von Zahlungen befugt.
- (3) Die Honorare verstehen sich netto zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
- (4) Adecco behält sich im Falle des Zahlungsverzuges vor, die Dienstleistungen bis zur vollständigen Bezahlung einzustellen sowie Ansprüche gemäß § 288 BGB geltend zu machen.

E. Datenschutz und Vertraulichkeit

- (1) Bei der Arbeitnehmerüberlassung übermittelt Adecco dem Kunden Namen, Vornamen und Geburtsdatum der zu überlassenden Mitarbeiter, so dass der Kunde seine Prüfpflichten nach AÜG erfüllen kann. Sollte keine Überlassung zustande kommen, sichert der Kunde zu, diese Daten unverzüglich zu löschen. Ansonsten hat die Datenlöschung vier Monate nach Beendigung der Überlassung zu erfolgen, es sei denn, eine längere Aufbewahrung ist durch andere gesetzliche Grundlagen gerechtfertigt. Sollte ein Tarifvertrag mit abweichender Höchstüberlassungsdauer und abweichender Vorbeschäftigungsprüfung bestehen, darf der Kunde die Daten während dieser Dauer plus 1 Monat nach Beendigung der Überlassung speichern, es sei denn, eine längere Aufbewahrung ist durch andere gesetzliche Grundlagen gerechtfertigt.
- (2) In der Arbeitnehmerüberlassung sind der Kunde und Adecco bei der Verarbeitung personenbezogener Daten selbständige verantwortliche Stellen im Sinne der datenschutzrechtlichen Gesetze. Personenbezogene Daten werden ausschließlich zu den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Zwecken verarbeitet. Der Kunde und Adecco informieren sich gegenseitig und unverzüglich über Beschwerden, die Beschädigung oder den Verlust von personenbezogenen Daten, die der Verarbeitung zugrunde liegen. Der Kunde und Adecco sind nicht gemeinsam Verantwortliche im Sinne des Artikels 26 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung.
- (3) Die Angaben zu den Kandidaten, die Adecco dem Kunden im Rahmen der Personalvermittlung übermittelt, sind streng vertraulich und dürfen vom Kunden nicht an Dritte weitergegeben werden.
- (4) Im Rahmen der Geschäftsbeziehungen werden die zur elektronischen Datenverarbeitung notwendigen Daten durch Adecco gespeichert. Darüber hinaus wird zum Zweck der Kreditprüfung und Bonitätsüberwachung im Rahmen der geltenden Gesetze ein Datenaustausch mit Auskunfteien, wie Allianz Trade, CRIF, Creditreform und Dun & Bradstreet, vorgenommen. Der Kunde erklärt sich hiermit einverstanden.

F. Schlussbestimmungen

- (1) Es gilt deutsches Recht.
- (2) Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der jeweilige Ort der beauftragten Niederlassung der Adecco.