

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

### Präambel zur besseren Lesbarkeit

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen ausschließlich die männliche Schreibform verwendet. Selbstverständlich gelten alle Regelungen geschlechtsunabhängig und beziehen sich gleichermaßen auf Personen aller Geschlechter.

### § 1 Erlaubnis / Direktionsrecht

1. Die Noerpel Logistics & Services GmbH (im Folgenden „Noerpel“ oder „Verleiher“) besitzt die unbefristete Erlaubnis gem. Art. 1 § 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, ausgestellt am 20.04.2009 von der Regionaldirektion Baden-Württemberg in Stuttgart.
2. Das arbeitsrechtliche Direktionsrecht gegenüber den überlassenen Mitarbeitern verbleibt beim Verleiher. Das fachliche Weisungs- und Aufsichtsrecht während des Einsatzes liegt beim Entleiher. Der Verleiher ist jederzeit berechtigt, seine Mitarbeiter in anderen Betrieben einzusetzen.
3. Es gelten die vom Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) mit den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB (IG-BCE, IG Metall, GEW, ver.di, IG BAU, EVG, GdP) abgeschlossenen Mantel-, Entgelttarif- und Entgelttrahmentarifverträge vom 01.01.2026 in der jeweils geltenden Fassung und der jeweils gültige Ergänzungstarifvertrag über Branchenzuschläge (DGB / GVP) ab 01.01.2026.

### § 2 Arbeitszeiten und Arbeitszeitgesetz

Die Mindestarbeitszeit für Vollzeitkräfte beträgt monatlich 151,67 Stunden, dies entspricht einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 35 Stunden (täglich 7 Stunden). Die tatsächliche Lage der Arbeitszeit liegt im Ermessen des Entleihers, wobei die Mindestarbeitszeit nicht unterschritten werden darf. Der Entleiher verpflichtet sich, die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Hierzu gehören vor allem die Einhaltung regelmäßiger Pausen und das Verbot, die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden zu überschreiten. Die Einhaltung genehmigungspflichtiger Überstunden (gem. Arbeitszeitgesetz [ArbZG]) werden vom Entleiher kontrolliert, beaufsichtigt und beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt/Amt für Arbeitsschutz beantragt.

### § 3 Zuschläge

1. Soweit nicht anders vereinbart gelten folgende Zuschläge:

• Nachtzuschlag	25%	von 23:00 bis 06:00 Uhr
• Sonntagszuschlag	50%	ganztägig
• Feiertagszuschlag	100%	ganztägig
• Überstundenzuschlag	25%	ab der 41. Wochenstunde
2. Ab dem Zeitpunkt, zu dem gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ein Anspruch auf Equal Pay besteht, gelten für die überlassenen Mitarbeiter die beim Entleiher üblichen Zuschläge (z. B. Schicht-, Überstunden-, Erschwernis- oder sonstige Zulagen), sofern diese Bestandteil der Vergütungsstruktur vergleichbarer Stammmitarbeiter sind.
3. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher die relevanten Zuschlagsregelungen im Rahmen eines Equal Pay-Abfragebogens vollständig und wahrheitsgemäß mitzuteilen. Dies umfasst sämtliche lohnrelevanten Vergütungsbestandteile, die vergleichbare Mitarbeiter im Einsatzbetrieb erhalten.
4. Sofern für ein Zuschlagskriterium mehrere Zuschläge zur Anwendung kommen können, ist die für den überlassenen Mitarbeiter vorteilhafteste Regelung anzuwenden.

### § 4 Einsatzbezogene Zulagen

1. Sofern während eines Einsatzes einsatzbezogene Zulagen gemäß der Übergangsregelung zu § 3 des Entgelttarifvertrags DGB/GVP anfallen, gelten folgende Voraussetzungen:
  - Ununterbrochene Beschäftigungsdauer im Unternehmen von mindestens 14 Kalendermonaten, und
  - Ununterbrochene Überlassung an denselben Einsatzbetrieb über mindestens 9 Kalendermonate
2. Der Verleiher ist berechtigt, diese Zulagen in die ursprüngliche Kalkulation des Verrechnungssatzes einzustellen und einen entsprechend angepassten höheren Verrechnungssatz gegenüber dem Kunden geltend zu machen. Soweit nicht anders vereinbart, gelten folgende Aufschläge zum vereinbarten Verrechnungssatz:
  - 0,35 € je Stunde für die Entgeltgruppen EG 1 bis EG 4,
  - 0,60 € je Stunde für die Entgeltgruppen EG 5 bis EG 9.
3. In Branchen, in denen die tariflichen Entgelte unterhalb der Entgeltsystematik des GVP-Tarifwerks liegen, kann die Zulage gemäß Tarifvertrag reduziert werden.

## **§ 5 Aufsichtspflicht / Unfallverhütungsvorschriften**

1. Die Mitarbeiter von Noerpel sind zur Geheimhaltung aller Geschäftsgeheimnisse des Entleiher verpflichtet.
2. Während der Dauer der Überlassung geht das Weisungs- und Aufsichtsrecht vom Verleiher zum Entleiher über.
3. Der Mitarbeiter wird dem Entleiher nur für die vereinbarten Tätigkeiten zur Verfügung gestellt. Der Entleiher verpflichtet sich dazu, den Mitarbeiter bezüglich den Arbeitssicherheitsvorschriften zu unterweisen und Sorge dafür zu tragen, dass die Vorschriften eingehalten werden. Bei Arbeitsunfällen ist der Entleiher verpflichtet, diese unverzüglich beim Verleiher zu melden und gem. § 193 SGB VII durch Unfallbericht den Unfall beim Versicherungsträger anzuzeigen.
4. Für die Beförderung oder den Umgang mit Bargeld oder anderen Zahlungsträgern ist eine schriftliche Genehmigung des Verleihers notwendig.
5. Der Entleiher hat die vom Mitarbeiter wöchentlich geführten Stundennachweise sofort nach Abgabe zu prüfen und zu unterzeichnen.

## **§ 6 Haftung**

1. Der Verleiher haftet dem Entleiher nur, wenn er bei der Auswahl der überlassenen Leiharbeitnehmer nicht die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beachtet hat. Sofern der Entleiher von einer Nichtbeachtung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt bei Auswahl durch den Verleiher ausgeht, ist der Entleiher verpflichtet, binnen der ersten vier Stunden der Überlassung dies dem Verleiher mitzuteilen. Eine Berechnung der geleisteten Stunden wird dann nicht erhoben. Eine weitergehende Haftung des Verleihers ist (soweit gesetzlich zulässig ausgeschlossen).
2. Der Verleiher ist dazu verpflichtet, geforderte Qualitätsnachweise (z. B. Kopien von Facharbeiterbrief, Staplerführerschein etc.) auf Verlangen dem Entleiher vorzulegen.
3. Bei Streik oder Aussperrung ist der Verleiher dazu berechtigt, für diesen Zeitraum kein Personal zur Verfügung zu stellen.
4. Die Mitarbeiter des Verleihers wurden auf die geltenden Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hingewiesen und wurden zur Einhaltung dieser Gesetze angewiesen. Der Entleiher verpflichtet sich ebenfalls zur Einhaltung des AGG und zur unverzüglichen Meldung etwaiger Verstöße. Sollten überlassene Mitarbeiter beim Entleiher gegen das AGG verstoßen und wird dieser deshalb in Regress genommen, haftet der Verleiher im rechtlich zulässigen Umfang für die entstandenen und nachgewiesenen Schäden.
5. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen: Eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit, die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts und eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen.
6. Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Arbeitnehmer überlassen werden soll oder überlassen wird, mit dem der Entleiher in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Die Informationspflicht gemäß Satz 1 besteht gleichermaßen, wenn der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung mit einem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand, das mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet. Sofern in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildenden Unternehmen bestand, wird der Entleiher Noerpel die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers gemäß § 9 Nr. 2 AÜG mitteilen.
7. In gleicher Weise informiert der Entleiher Noerpel unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Arbeitnehmer überlassen werden soll oder überlassen wird, der in dem Einsatzbetrieb in den letzten vier Monaten vor Beginn der Überlassung durch Noerpel bereits über einen anderen Verleiher eingesetzt war.
8. Der Entleiher stellt Noerpel von solchen Aufwendungen frei, die auf einen Verstoß gegen die Informationspflichten gemäß dieses Abs. 8 oder falschen oder fehlenden Informationen des Entleihers hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen i.S.v. § 9 Nr. 2 AÜG beruhen. Zudem wird ausdrücklich auf die Rechtsfolgen des § 10 Abs. 1 AÜG hingewiesen.

## **§ 7 Abrechnungsmodus / Kündigung**

1. Die Rechnung wird, soweit nicht anders vereinbart, wöchentlich erstellt. Grundlage sind die unterschriebenen Stundennachweise der Mitarbeiter, sowie der jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz zuzüglich der geltenden gesetzlichen Mehrwertsteuer. Der Entleiher ist verpflichtet die Stundennachweise zu prüfen und durch einen bevollmächtigten Mitarbeiter durch Unterschrift und Firmenstempel bestätigen zu lassen.
2. Die Rechnung ist ohne Abzug sofort zu begleichen.
3. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist mit einer Frist von 5 Werktagen zu Freitag kündbar. Die Kündigung bedarf der Textform (z. B. per E-Mail) und muss gegenüber dem Verleiher ausgesprochen werden. Liegen verhaltensbedingte Gründe in der Person des überlassenen Mitarbeiters, die eine sofortige fristlose Kündigung rechtfertigen würden, so ist auch dieser Vertrag außerordentlich kündbar.

#### **§ 8 Direkte Personalvermittlung**

1. Schließt der Entleiher / Kunde vor der Überlassung mit einem von Noerpel vorgestellten Bewerber / Mitarbeiter einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag, so erhält Noerpel ein Vermittlungshonorar in Höhe von 25 % der zwischen dem Entleiher / Kunden und dem Bewerber / Mitarbeiter vereinbarten Jahresbruttovergütung zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
2. Die Jahresbruttovergütung umfasst alle Zahlungen, die innerhalb eines Jahres im Rahmen des Arbeitsverhältnisses an den Bewerber / Mitarbeiter erfolgen, einschließlich Gratifikationen, Urlaubsgeld, Boni etc.
3. Die Vermittlungsprovision wird bei Vertragsantritt des Vermittelten fällig.
4. Der Entleiher / Kunde verpflichtet sich, Noerpel unverzüglich nach Vertragsschluss mit dem Bewerber m/w das Bruttojahresgehalt mitzuteilen.

#### **§ 9 Indirekte Personalvermittlung / Übernahme nach voriger Arbeitnehmerüberlassung**

1. Wird der Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Überlassung vom Entleiher eingestellt, wird eine – von der Überlassungsdauer abhängige – Vermittlungsgebühr fällig, die der Entleiher an den Verleiher zu zahlen hat.
2. Die Übernahmegebühr beträgt zu Beginn der Überlassung das 2-fache des zwischen Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarten Bruttomonatslohnes. Sie verringert sich nach dem Ablauf von 3 Monaten auf das 1,5-fache, und nach 6 Monaten auf das 1-fache des Bruttoloehns nach 9 Monaten auf das 0,5-fache des Bruttoloehns. Nach 12 Kalendermonaten ist eine Übernahme nach einer vorangegangenen Überlassung kostenfrei möglich. Die Vermittlungsprovision versteht sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
3. Ein Zusammenhang mit der Überlassung wird bis zu 3 Monate nach ihrem Ende vermutet, soweit nicht der Entleiher den Gegenbeweis erbringt, dass die vorherige Überlassung für die Einstellung nicht ursächlich war.

#### **§ 10 Branchenbezogene Einschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung**

1. Der Entleiher versichert, nicht dem Bauhauptgewerbe im Sinne des § 101 Abs. 2 SGB III anzugehören und insbesondere keine Winterbeschäftigungsumlage („Schlechtwettergeld“) gemäß den Regelungen der Sozialkassen des Baugewerbes (SOKA-Bau) abzuführen.
2. Ebenso versichert der Entleiher, nicht einem Betrieb der Fleischwirtschaft im Sinne des § 6a AÜG zuzugehören, insbesondere keine Tätigkeiten in der Schlachtung, Zerlegung oder Verarbeitung von Fleisch durch eigene Arbeitnehmer ausführen zu lassen.
3. Der Verleiher weist darauf hin, dass eine Arbeitnehmerüberlassung in die oben genannten Branchen gesetzlich ausgeschlossen ist und daher nicht erfolgt.
4. Der Entleiher verpflichtet sich, Noerpel unverzüglich und schriftlich zu informieren, sofern sich seine Branchenzugehörigkeit oder das Tätigkeitsprofil ändert oder Zweifel an der Zulässigkeit der Überlassung bestehen.

#### **§ 10 Schlussbestimmungen**

1. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Vereinbarung.
2. Sind eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so berührt dies den übrigen Inhalt des Vertrages nicht.
3. Ausschließlicher Gerichtsstand für alle Vertragsparteien ist Ulm / Donau.

Stand: 01.01.2026