

## Allgemeine Geschäftsbedingungen der DB Zeitarbeit GmbH zur Personalüberlassung von Beamten auf Basis der Abordnung

### 1. Allgemeines

Der Personalüberlassungsvertrag regelt Einzelheiten zur Personalüberlassung auf Basis der Abordnung von Beamten<sup>1</sup>.

### 2. Rechte und Pflichten der DB Zeitarbeit

- 2.1. Die DB Zeitarbeit trägt im Rahmen der Personalüberlassung dafür Sorge, dass geeignete Mitarbeiter ausgewählt werden.
- 2.2. Die DB Zeitarbeit haftet nur im Rahmen eines Auswahlverschuldens in Bezug auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Auswahlverpflichtung.
- 2.3. Die Regelungen der DB Zeitarbeit über die Durchführung von Regressmaßnahmen gegen die Mitarbeiter, welche die Schäden verursacht haben, bleiben hiervon ebenso unberührt wie weiterreichende gesetzliche Haftungsregelungen, insbesondere eine Haftung gegenüber Dritten.
- 2.4. Die DB Zeitarbeit verpflichtet die im Wege der Personalüberlassung tätigen Mitarbeiter zu absoluter Verschwiegenheit über alle Geschäftsvorfälle des Kunden.
- 2.5. Die Rechtsverhältnisse der Mitarbeiter werden durch den Personalüberlassungsvertrag nicht berührt. Die Dienstverhältnisse bestehen unverändert fort, einschließlich der Unfallfürsorgeregelungen für Mitarbeiter der DB Zeitarbeit. Einen Dienstunfall melden die Mitarbeiter unmittelbar der DB Zeitarbeit.
- 2.6. Die nach § 12 Deutsche Bahn Gründungsgesetz (DBGrG) erfolgte Zuweisung der Mitarbeiter zur DB Zeitarbeit bleibt ebenfalls bestehen; die Befugnisse nach der DB AG-Zuständigkeitsverordnung gelten weiterhin. Der auftraggebende Kunde übernimmt die sich aus § 17 Abs. 7 und 8 DBGrG ergebenden Pflichten der DB Zeitarbeit.
- 2.7. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen des Auftraggebers finden keine Anwendung. Betriebsvereinbarungen der DB Zeitarbeit auch künftige - gelten auch für die überlassenen Mitarbeiter.
- 2.8. Die Dienstvorgesetzten- und Vorgesetztenfunktionen der DB Zeitarbeit bleiben bestehen. Die Rechtsaufsicht des Präsidenten des Bundeseisenbahnvermögens zur Wahrung der beamtenrechtlichen Bestimmungen nach § 13 DBGrG bleibt unberührt.

### 3. Rechte und Pflichten des Auftraggebers

- 3.1. Der Auftraggeber erhält für alle laut dem Personalüberlassungsvertrag vereinbarten Aufgaben die Weisungs- und Aufsichtspflicht gegenüber den zu ihm abgeordneten Mitarbeitern. Er weist die Mitarbeiter in die Arbeit ein, leitet sie an und beaufsichtigt sie.
- 3.2. Stehen Mitarbeiter der DB Zeitarbeit nicht zur Verfügung, z.B. durch Urlaub oder Krankheit begründen sich keine Ansprüche auf Ersatzstellung.
- 3.3. Der Auftraggeber trägt das Auslastungsrisiko für die überlassenen Mitarbeiter.
- 3.4. Dem Auftraggeber obliegen die für den Einsatz der Mitarbeiter erforderlichen Einweisungen. Vor der Arbeitsaufnahme erfolgt durch den Auftraggeber eine Belehrung über die geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung sowie der allgemeinen sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln.
- 3.5. Erste-Hilfe-Maßnahmen und spezifische Schutzausrüstungen werden vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt.
- 3.6. Die Personaldaten der überlassenen Mitarbeiter behandelt der Auftraggeber vertraulich.
- 3.7. Die Erfassung der täglichen Arbeitszeit durch die Mitarbeiter erfolgt entweder durch die Nutzung der ausgehändigten Stundennachweise oder durch das von der DB Zeitarbeit GmbH angebotene elektronische Zeiterfassungssystem. Auf Grundlage der Arbeitszeiterfassung erfolgt die Rechnungslegung über die geleisteten Arbeitsstunden.

### 4. Sonstige Vereinbarungen

- 4.1. Die Vertragspartner sind verpflichtet, sich gegenseitig über Änderungen des Umfanges der den Vertrag betreffenden Personalüberlassungen rechtzeitig, spätestens jedoch vier Wochen vor Wirksamwerden der geplanten Änderungen, ausreichend zu informieren.
- 4.2. Als Gerichtsstand ist jeweils der Sitz der Vertriebsregion/Geschäftsstelle zu vereinbaren.
- 4.3. Der Personalüberlassungsvertrag ist mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündbar. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund ist insbesondere dann gegeben, wenn sich die Vermögensverhältnisse des Auftraggebers wesentlich verschlechtert haben oder dieser Insolvenzantrag gestellt hat.

---

<sup>1</sup> Werden im nachfolgenden Text Bezeichnungen wie „Arbeitnehmer“, „Mitarbeiter“ o.ä. verwendet, beziehen sich diese auf alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht. Dies dient allein der besseren Lesbarkeit und sprachlichen Vereinfachung des Textes. Eine geschlechtsbezogene Diskriminierung soll damit nicht erfolgen.