

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG
mit Personalvermittlungsoption

der Consult Personaldienstleistungen GmbH
("Verleiher")

1. VERTRAGSGRUNDLAGEN, RECHTSSTELLUNG, WEISUNGSRECHT

Der/die im umseitigen aufgeführten Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ("AÜV") zwischen dem Verleiher und dem Kundenunternehmen ("Entleiher") genannte Leiharbeiter/in (nachfolgend aus Gründen der besseren Lesbarkeit "Mitarbeiter") wird dem Entleiher nach den Bedingungen des AÜV und dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ("AGB") auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in seiner jeweils geltenden Fassung zur Verfügung gestellt. Der Verleiher widerspricht ausdrücklich etwaigen AGB des Entleihers. Von dem AÜV abweichende Vereinbarungen können nur zwischen den Parteien vereinbart werden. Durch den AÜV wird kein Vertragsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter begründet. Während des Einsatzes bei dem Entleiher unterliegt der Mitarbeiter im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit tätigkeitsbezogenen Weisungen des Entleihers.

2. AUSWAHL, ARBEITSZEIT, ORT, ARBEITSKAMPF, INFORMATIONSPFLICHTEN, AUSTAUSCH, NICHTERSCHEINEN, ZURÜCKWEISUNGS- UND ABLEHNUNGSRECHT

- (1) Der Verleiher überlässt dem Entleiher einen Mitarbeiter, der entsprechend der im AÜV genannten Bezeichnung und der besonderen Merkmale der für den Mitarbeiter vorgesehenen Tätigkeit und der hierfür erforderlichen beruflichen Qualifikation ("fachliches Anforderungsprofil") ordnungsgemäß ausgewählt ist. Der Entleiher hat den Mitarbeiter entsprechend diesem Anforderungsprofil einzusetzen. Der Entleiher verpflichtet sich, den Mitarbeiter nicht seinerseits an andere Unternehmen als Leiharbeiternehmer zu überlassen (§ 1 Abs. 1 S. 3 AÜG).
- (2) Der Entleiher darf den Mitarbeiter nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist, es sei denn, der Entleiher stellt sicher, dass der Mitarbeiter keine Tätigkeiten wahrnimmt, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die sich im Arbeitskampf befinden oder ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernehmen haben (§ 11 Abs. 5 S. 1 und 2 AÜG). Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, bei dem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist (§ 11 Abs. 5 S. 3 AÜG). Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher über einen bei ihm stattfindenden Arbeitskampf zu informieren, sobald er von einem solchen Kenntnis hat.
- (3) Der Entleiher wird den Verleiher unverzüglich und vor Beginn des Einsatzes informieren, wenn ein Mitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor dem jeweiligen Überlassungsbeginn aus einem Arbeitsverhältnis bei dem Entleiher oder einem Unternehmen, das mit dem Entleiher eine Konzern im Sinne von § 18 Aktiengesetz (AktG) bildet ("Konzernunternehmen"), ausgeschieden ist. Die Parteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 1, 3 AÜG) sodann die Gelegenheit zu entscheiden, ob die Überlassung – wie vorgesehen – durchgeführt werden soll oder ein anderer Mitarbeiter überlassen wird.
- (4) Der Entleiher wird den Verleiher unverzüglich und vor Beginn des Einsatzes informieren, wenn ein Mitarbeiter dem Entleiher vor dem jeweiligen Überlassungsbeginn bereits überlassen worden ist (auch durch einen anderen Verleiher) und es deshalb zur Anrechnung vorheriger Überlassungszeiten im Sinne des § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG sowie des § 8 Abs. 4 S. 4 AÜG kommt oder im Laufe des Einsatzes kommen wird.
- (5) Der Entleiher wird den Verleiher vor Beginn des Einsatzes – mindestens unter Wahrung der Textform - über in dem Einsatzbetrieb des Entleihers geltende kollektivrechtliche Regelungen im Sinne von § 1 Abs. 1b AÜG informieren, die von der Überlassungshöchstdauer des § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG abweichende Bestimmungen beinhalten und dem Verleiher Ablichtungen der insoweit maßgeblichen kollektivrechtlichen Regelungen übergeben. Treten kollektivrechtliche Regelungen im Sinne von Ziff. 2 Abs. 5 S. 1 während des Einsatzes des Mitarbeiters in Kraft oder ändert sich ihr Inhalt, so wird der Entleiher den Verleiher hierüber unverzüglich informieren; Ziff. 2 Abs. 5 S. 1, letzter HS gilt entsprechend.
- (6) Der Verleiher ist berechtigt, einen überlassenen Mitarbeiter mit einer Ankündigungsfrist von zwei Werktagen gegen einen anderen Mitarbeiter auszutauschen, der das im AÜV vereinbarte fachliche Anforderungsprofil erfüllt ("Ersatzkraft"). Ziff. 2 Abs. 3 und 4 gelten entsprechend.
- (7) Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit bei dem Entleiher nicht oder nicht rechtzeitig auf oder stellt er seine Tätigkeit vorzeitig ein, hat der Entleiher den Verleiher hierüber unverzüglich zu unterrichten. Der Verleiher wird sich nach besten Kräften bemühen, erforderlichenfalls schnellstmöglich eine Ersatzkraft zu stellen. Ziff. 2 Abs. 3 und 4 gelten entsprechend.
- (8) Ist der Entleiher der Auffassung, ein überlassener Mitarbeiter genüge dem fachlichen Anforderungsprofil nicht, kann er den Mitarbeiter innerhalb des ersten Arbeitstages – bei nachträglich aufgrund neuer Tatsachen eintretender Nichteignung (z.B. Wegfall der Fahrerlaubnis für Kraftfahrer) innerhalb eines Arbeitstages nach Kenntniserlangung – zurückweisen; anderenfalls kann der Entleiher nachfolgend nicht mehr geltend machen, der Mitarbeiter genüge dem fachlichen Anforderungsprofil nicht. Im Falle der Zurückweisung hat der Verleiher schnellstmöglich eine Ersatzkraft zu stel-

len. Der Honoraranspruch des Verleihers für geleistete Arbeitsstunden des Mitarbeiters bleibt unberührt.

- (9) Erfolgt hinsichtlich eines vom Verleiher sorgfältig ausgewählten Mitarbeiters vor Beginn einer Überlassung a) eine Ablehnung des Entleihers; oder b) keine Zustimmung des Betriebsrats des Entleihers zu dessen Einsatz und steht dem Verleiher eine Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist jede Partei berechtigt, von dem AÜV zurückzutreten.
- (10) Der Entleiher ist nicht berechtigt, dem überlassenen Mitarbeiter Tätigkeiten zuzuweisen, die nicht dem fachlichen Anforderungsprofil entsprechen und auch nicht anderweitig zwischen den Parteien vereinbart worden sind; dies gilt gleichermaßen für gering- und insbesondere für höherwertige Tätigkeiten.

3. GEMEINSCHAFTSEINRICHTUNGEN, STELLENINFORMATION, BETRIEBLICHE VEREINBARUNGEN UND SCHUTZ NACH DEM AGG

Der Entleiher wird dem Mitarbeiter im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten einräumen und den Verleiher hierüber entsprechend unterrichten sowie den Mitarbeiter über die beim Entleiher zu besetzenden Stellen informieren. Gleichfalls wird der Entleiher, wenn und soweit im Entleiherbetrieb eine entsprechende Vereinbarung besteht, dem Mitarbeiter eine diesen hier- nach ggf. zustehende Leistung gewähren und den Verleiher darüber – mindestens unter Wahrung der Textform – unterrichten.

(2) Der Entleiher wird die Rechte des Mitarbeiters nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wahren. Er wird insbesondere Arbeitsanweisungen gegenüber den Mitarbeitern benachteiligungsfrei im Sinn des AGG ausüben und durch vorbeugende Maßnahmen dafür Sorge tragen, dass die Mitarbeiter nicht durch eine von dem Entleiher eingesetzte Person benachteiligt und dass eine drohende sowie die Wiederholung einer erfolgten Benachteiligung durch geeignete Maßnahmen gegenüber dieser Person unterbunden werden. Der Entleiher hat den Verleiher über eine drohende sowie eine erfolgte Benachteiligung eines Mitarbeiters durch eine von dem Entleiher eingesetzte Person unverzüglich zu unterrichten.

4. HONORAR, TARIFVERTRAGSBINDUNG, (BRANCHEN-) ZUSCHLÄGE, NACHWEISE, FORTBESTEHEN HONORARANSPRUCH, ERHÖHUNG HONORAR UND AUFRECHNUNG, ZURÜCKBEHALTUNGSRECHT SOWIE ABTRETUNG

- (1) Der Verleiher kann dem Entleiher für jede geleistete Arbeitsstunde des Mitarbeiters, mindestens aber für die im AÜV vereinbarte Wochenarbeitszeit den vereinbarten Stundenverrechnungssatz zzgl. der auf den Stundenverrechnungssatz anfallenden Mehrwertsteuer sowie etwaige Zuschläge und Auslagen berechnen (alle zusammen "Honorar"); treffen mehrere Zuschläge aufeinander, wird jeweils nur der höchste Zuschlag berechnet. Das Honorar beinhaltet sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten für den Mitarbeiter sowie – soweit im AÜV nichts Abweichendes geregelt ist – die Kosten für Hin- und Rückfahrt (Auslösen, Fahrgeld oder sonstige Aufwandsersatzleistungen) zu dem im AÜV genannten Entleiherbetrieb.
- (2) Für den Mitarbeiter finden die zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ) und den Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) geschlossenen Tarifverträge („Tarifverträge Zeitarbeit“) Anwendung. Wird ein Mitarbeiter dem Entleiher bei einem durchgehenden Einsatz oder bei mehreren Einsätzen mit zeitlichen Unterbrechungen unter Berücksichtigung der Anrechnungsregelung des § 8 Abs. 4 S. 4 AÜG insgesamt länger als 9 Monate überlassen ("Einsatzzeit von mehr als 9 Monaten") und enthalten die in Ziff. 4 Abs. 2 genannten tarifvertraglichen Bestimmungen keine Regelung gemäß § 8 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 und 2 AÜG, die ein mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche, in der der Entleiher tätig ist, gleichwertiges Arbeitsentgelt festlegen, so ist der Verleiher nach dem AÜG verpflichtet, dem Mitarbeiter nach einer Einsatzzeit von mehr als 9 Monaten bei dem Entleiher bis zum Ende des Einsatzes ein Arbeitsentgelt zu gewähren, welches im Einsatzbetrieb des Entleihers mit dem Mitarbeiter vergleichbare Arbeitnehmer erhalten. In diesem Fall ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher das maßgebliche Entgelt (sog. equal pay) spätestens zwei Monate vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen. Zur Ermittlung der Bestandteile des equal pay wird ausschließlich ein vom dem Verleiher gestellter Fragebogen verwendet. Dieser Fragebogen ist von beiden Parteien zu unterzeichnen und wird Inhalt dieses Vertrages.
- (3) Der Entleiher wird jeweils spätestens am letzten Werktag einer Kalenderwoche den Mitarbeitern aushändigen: a) den ihm von dem jeweiligen Mitarbeiter vorgelegten Tätigkeitsnachweis über die von diesem geleisteten Arbeitsstunden (einschließlich Arbeitsbeginn/-ende und Pausen), den er geprüft, unterzeichnet und mit Firmenstempel bestätigt hat; oder b) einen Ausdruck – sofern vorhanden – aus dem für den jeweiligen Mitarbeiter geführten Zeiterfassungssystem des Entleihers über die von dem jeweiligen Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden (beide "Nachweis"). Erhebt der Entleiher nicht spätestens innerhalb von einer Woche ab Vorlage eines Nachweises schriftlich Einwände gegen diesen Nachweis, gelten die darin enthaltenen Angaben als genehmigt. Der Verleiher wird dem Entleiher

wöchentlich eine Rechnung auf der Grundlage des jeweiligen Nachweises stellen, die innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungsstellung von dem Entleiher zu begleichen ist.

- (4) Der Entleiher wird von seiner Verpflichtung, das vereinbarte Honorar zu zahlen, nicht frei, soweit der Mitarbeiter a) bei einem Arbeitskampf nach § 11 Abs. 5 S. 1 und 2 AÜG nicht für den Entleiher tätig werden darf (sofern nicht ohnehin ein tarifvertragliches Überlassungsverbot einschlägig ist) und der Verleiher bereits keine Mitarbeiter zu überlassen verpflichtet ist; b) seine Tätigkeit bei einem Arbeitskampf nach § 11 Abs. 5 S. 3 AÜG zwar nicht verweigert, jedoch es dem Entleiher wegen des Arbeitskampfes unmöglich ist, den Mitarbeiter einzusetzen (sofern nicht ohnehin ein tarifvertragliches Überlassungsverbot einschlägig ist und der Verleiher bereits keine Mitarbeiter zu überlassen verpflichtet ist); c) an einer in dem Entleiherbetrieb stattfindenden Betriebsversammlung teilnimmt; d) seine Tätigkeit aufgrund mangelhafter oder nicht vorhandener Sicherheitsvorkehrungen im Entleiherbetrieb verweigert.
- (5) Der Verleiher ist berechtigt, die Stundenverrechnungssätze nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie insbesondere a) durch eine Erhöhung der Entgelte im TV Zeitarbeit, b) durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder eines bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags, c) durch die Anwendung der sog. Deckelung II bei Anwendung eines Branchenzuschlagstarifvertrages nach dem 15. Einsatzmonat ("Beschränkung des Branchenzuschlags auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb im Sinne von § 8 Abs. 1 AÜG"), d) durch eine Höhergruppierung des Mitarbeiters, e) durch die Anwendung des zwingenden Gleichstellungsgrundsatzes, insbesondere hinsichtlich des Entgelts gem. § 8 Abs. 1, 3, 4 AÜG eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit des bei dem Entleiher eingesetzten Mitarbeiters mindestens/Mindestentgeltpflichtig wird oder wenn der einschlägige Mindestlohn/das einschlägige Mindestentgelt steigt. Ziff. 4 Abs. 5 S. 1 gilt entsprechend, wenn a) einem Mitarbeiter abweichend von dem festgelegten fachlichen Anforderungsprofil von dem Entleiher – entgegen der in Ziff. 2 Abs. 1 S. 2 und Abs. 10 getroffenen Abrede – andere Tätigkeiten übertragen werden, für die weitergehende Qualifikationen erforderlich sind und die daher zu einer Erhöhung des Stundenverrechnungssatzes führen; b) der Entleiher den festgelegten Entleiherbetrieb, der Berechnungsgrundlage des Stundenverrechnungssatzes sowie etwaig anfallender (Branchen-)Zuschläge, Auslösen, Fahrgelder oder sonstiger Aufwandsersatzleistungen für den Mitarbeiter ist, ändert und hierdurch höhere Zahlungen an den Mitarbeiter zu leisten sind; c) sich nach Einsatz des Mitarbeiters in einem Entleiherbetrieb eine Vorbeschäftigung des Mitarbeiters herausstellt, die in Bezug auf einen Entleiherbetrieb einen Branchenzuschlag auslöst; d) eine Erhöhung der tariflichen Leistungen der von dem Verleiher gegenüber dem Mitarbeiter angewandten Tarifverträge aufgrund eines Wechsels der anzuwendenden Tarifverträge eintritt.
- (6) Der Entleiher darf gegen eine Forderung des Verleihers mit einer Gegenforderung nur aufrechnen, wenn die Gegenforderung des Entleihers unbestritten, rechtskräftig festgestellt oder entscheidungsreif ist. Auch ein Zurückbehaltungsrecht darf der Entleiher gegen einen Anspruch des Verleihers nur geltend machen, wenn der Gegenanspruch des Entleihers unbestritten, rechtskräftig festgestellt oder entscheidungsreif ist. Der Entleiher darf einen ihm gegenüber dem Verleiher zustehenden Anspruch nur abtreten, wenn der Verleiher dem vorher schriftlich zugestimmt hat.

5. ARBEITSSCHUTZ, SICHERHEITSUNTERWEISUNG, GESUNDHEITSSCHUTZ, ZUTRITTSRECHT, ARBEITS- UND WEGEUNFALL SOWIE FREISTELLUNG UND SONSTIGE PFLICHTEN DER PARTEIEN

- (1) Nach § 11 Abs. 6 AÜG gelten die für den jeweiligen Entleiherbetrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes sowie sonstige sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Bestimmungen auch für die dort eingesetzten Mitarbeiter. Die entsprechenden Pflichten treffen den Entleiher unbeschadet der dem Verleiher obliegenden Kontroll- und Überwachungspflichten.
- (2) Der Entleiher stellt den Verleiher auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die ein Mitarbeiter oder Dritte im Zusammenhang mit der Verletzung der dem Entleiher obliegenden Schutzpflichten zur Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter geltend machen. Soweit der Verleiher im Zusammenhang mit der Verteidigung gegen die in Ziff. 5 Abs. 2 S. 1 genannten Ansprüchen Aufwendungen entstehen, ist der Entleiher verpflichtet, diese zu erstatten.
- (3) Sofern für die Tätigkeit eines Mitarbeiters bei dem Entleiher behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder zu einem späteren Zeitpunkt erforderlich werden – z.B. für eine Tätigkeit über die nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässigen Grenzen hinaus – verpflichtet sich der Entleiher, diese auf seine Kosten einzuholen und dem Verleiher unverzüglich und unaufgefordert eine Fotokopie hiervon zur Verfügung zu stellen. Soweit am Ort des jeweiligen Entleiherbetriebs kraft Gesetzes Mindestarbeits- und/oder Mindestentgeltbedingungen zu beachten sind und/oder der Einsatz eines Mitarbeiters für den Verleiher genehmigungs- oder anzeigespflichtig ist, wird der Entleiher dies dem Verleiher unter detaillierter Angabe der insoweit maßgeblichen Bestimmungen unverzüglich und unaufgefordert mitteilen. Der Verleiher stellt sicher, dass der Mitarbeiter über

eine in der Bundesrepublik Deutschland gültige Aufenthalt- und Arbeitserlaubnis verfügt, soweit eine solche gesetzlich erforderlich ist.

6. VERSCHWIEGENHEIT UND DATENSCHUTZ

- (1) Die Mitarbeiter des Verleihers haben sich arbeitsvertraglich zur Verschwiegenheit bezüglich aller Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet. Der Entleiher hat den Verleiher unverzüglich und noch vor Aufnahme der Tätigkeit eines Mitarbeiters darüber zu informieren, wenn für den Mitarbeiter aufgrund seiner Tätigkeit bei dem Entleiher das Datengeheimnis gemäß § 53 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gilt. In diesem Fall wird der Verleiher den Mitarbeiter schriftlich gemäß § 53 BDSG auf die Wahrung dieses Datengeheimnisses verpflichten und dies dem Entleiher auf Verlangen nachweisen.
- (2) Der Entleiher verpflichtet sich seinerseits, die ihm im Rahmen der Überlassung eines Mitarbeiters des Verleihers bestimmungsgemäß oder zufällig bekannt werdenden persönlichen Daten des Mitarbeiters vertraulich zu behandeln und dafür Sorge zu tragen, dass Dritten diese Daten nicht bekannt werden.
- (3) Im Übrigen verpflichten sich die Parteien wechselseitig, die anwendbaren datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten und einzuhalten.

7. PERSONALVERMITTLUNG UND VERMITTLUNGSHONORAR

- (1) Das zwischen den Parteien bestehende Vertragsverhältnis ist über die Arbeitnehmerüberlassung hinaus darauf gerichtet, dem Entleiher den Mitarbeiter zur Einstellung zu vermitteln. Im Falle einer Vermittlung hat der Verleiher gegen den Entleiher einen Anspruch auf die Zahlung einer Vermittlungsprovision nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.
- (2) Eine Vermittlung im Sinne von Ziff. 7 Abs. 1 liegt vor, wenn a) der Entleiher oder ein mit diesem rechtlich oder wirtschaftlich gem. § 18 AktG verbundenes Unternehmen während der Dauer der Überlassung mit dem Mitarbeiter des Verleihers ein Arbeitsverhältnis eingeht, b) das Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher oder dem mit diesem rechtlich oder wirtschaftlich gem. § 18 AktG verbundenen Unternehmen und dem Mitarbeiter aufgrund einer gesetzlichen Anordnung, insbesondere gem. § 9 Abs. 1 Nr. 1, 1a oder 1b AÜG, und damit ohne oder sogar gegen den Willen des Entleihers entstehen sollte, c) die Überlassung des Mitarbeiters beendet wird und dieser innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten nach der Beendigung der Überlassung von einem anderen Verleiher an den Entleiher oder ein mit diesem rechtlich oder wirtschaftlich gem. § 18 AktG verbundenes Unternehmen als Leiharbeiter überlassen wird, d) der Entleiher oder ein mit diesem rechtlich oder wirtschaftlich gem. § 18 AktG verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht; dem Entleiher bleibt in diesem Fall des lit. d) der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist, oder e) der Entleiher oder ein mit diesem rechtlich oder wirtschaftlich gem. § 18 AktG verbundenes Unternehmen unmittelbar oder in einem Zeitraum von maximal 6 Monaten nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Verleiher ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht. Für eine Vermittlung im Sinne von Ziff. 7 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 kommt es nicht darauf an, ob das mit dem Mitarbeiter begründete Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet geschlossen wurde.
- (3) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem Mitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- (4) Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher unaufgefordert und unverzüglich – mindestens in Textform – mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag mit dem überlassenen Mitarbeiter abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher bzw. einem mit diesem rechtlich oder wirtschaftlich gem. § 18 AktG verbundenen Unternehmen und dem Mitarbeiter darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht begründet worden ist.
- (5) In den in Ziff. 7 Abs. 2 genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an den Verleiher zu zahlen. Die Höhe der Vermittlungsprovision (zzgl. der jeweiligen gesetzlichen Mehrwertsteuer) beträgt: a) bei einer Übernahme des Mitarbeiters ohne vorherige Überlassung 2,5 Monatsgrundgehälter (brutto), b) bei einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Monatsgrundgehälter (brutto), c) bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Monatsgrundgehälter (brutto), d) bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Monatsgrundgehälter (brutto), e) bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Monatsgrundgehälter (brutto); bei einer Übernahme nach Vollendung des 12. Monats nach dem Beginn der Überlassung fällt keine Vermittlungsprovision an. Bei einer Unterbrechung der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor der Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Eine Unterbrechung liegt vor, wenn die Überlassung des Mitarbeiters beendet worden ist, z.B. durch eine Abmeldung durch den Entleiher, nicht hingegen, wenn der Mitarbeiter während des noch laufenden Einsatzes de facto von dem Verleiher bei dem Entleiher nicht eingesetzt werden konnte, z.B. wegen einer Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, unbezahlter Urlaub etc.

- (6) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter, mindestens aber das vormalig zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Monatsgrundgehalt (brutto). Der Entleiher legt dem Verleiher – unverzüglich nach der Mitteilung gemäß Ziff. 7 Abs. 4 S. 1 – eine Ablichtung des abgeschlossenen, von den Arbeitsvertragsparteien unterschriebenen Arbeitsvertrages vor und teilt diesem gesondert das zur Bestimmung der Höhe der Vermittlungsprovision maßgebliche Monatsgrundgehalt (brutto) – mindestens in Textform – mit; sollte der Entleiher dieser Verpflichtung nicht nachkommen, ist der Verleiher berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Höhe der Vermittlungsprovision auf Grundlage des vormalig zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Monatsgrundgehalts (brutto) zu bestimmen. Die Vermittlungsprovision ist 14 Tage nach Eingang der Rechnung des Verleihers bei dem Entleiher zahlbar.
- (7) Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Mitarbeiters in ein Ausbildungsverhältnis. Berechnungsgrundlage für die Höhe der Vermittlungsprovision ist in diesem Fall das zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter zuletzt vereinbarte Monatsgrundgehalt (brutto).
- (8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten zudem entsprechend, wenn der Mitarbeiter aufgrund eines sog. Freelancervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen (u.a. Werk-/Dienst-/Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverschaffungsvertrag) für den Entleiher oder ein mit diesem rechtlich oder wirtschaftlich gem. § 18 AktG verbundenes Unternehmen tätig wird – mit der Maßgabe, dass das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar, mindestens aber das vormalig zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Monatsgrundgehalt (brutto) als Berechnungsgrundlage für die Bestimmung der Höhe der Vermittlungsprovision herangezogen wird.

8. HAFTUNG VERLEIHER/ENTLEIHER

- (1) Der Mitarbeiter übt während des Einsatzes seine Tätigkeit ausschließlich unter Leitung und Aufsicht des Entleihers aus. Daher haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit oder dadurch verursacht, dass er seine Tätigkeit nicht erbringt. Eine Haftung des Verleihers ist gänzlich ausgeschlossen, wenn der überlassene Mitarbeiter mit anderen als den in dem AÜV vereinbarten Tätigkeiten betraut wird sowie wenn der Mitarbeiter seine Tätigkeit aufgrund eines Falles von Ziff. 2 Abs. 7 nicht erbringt.
- (2) Vorbehaltlich von Ziff. 8 Abs. 3 haftet der Verleiher nur für die Bereitstellung und die ordnungsgemäße Auswahl eines für die Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters.
- (3) Der Verleiher haftet für eine Pflichtverletzung nur, wenn der Verleiher, sein gesetzlicher Vertreter oder Erfüllungsgehilfe diese Pflichtverletzung vorsätzlich oder grob fahrlässig begangen hat. Im Falle der Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Einsatzvertrages überhaupt erst ermöglicht und deren Verletzung den Vertragszweck gefährden würde, oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit haftet der Verleiher für jede Form der Fahrlässigkeit. Bei einfacher Fahrlässigkeit ist die Haftung des Verleihers beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden. Der Mitarbeiter ist kein Erfüllungsgehilfe des Verleihers im Sinne von Ziff. 8 Abs. 3 S. 1.
- (4) Erteilt der Entleiher dem Verleiher die in Ziff. 2 Abs. 2 bis 5, Ziff. 4 Abs. 2 genannten Informationen und sonstige nach dem AÜV und diesen AGB zu erteilenden Auskünfte nicht, verspätet oder unzutreffend und verstößt der Verleiher in der Folge gegen die ihm obliegenden gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Pflichten, so ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher sämtliche hierdurch entstehende Schäden zu ersetzen (z.B. Ersatzpflicht für gegen den Verleiher verhängte Bußgelder und für gegenüber dem Mitarbeiter geschuldete Nachzahlungen sowie darauf zu zahlende Sozialversicherungsbeiträge)
- (5) Soweit nach vorstehenden Regelungen ein Anspruch auf Schadenersatz ausgeschlossen ist, gilt dies ebenso für den Ersatz von Aufwendungen.

9. VERTRAGSDAUER, VERLÄNGERUNG, KÜNDIGUNG

Der AÜV gilt befristet für den im AÜV genannten Überlassungszeitraum. Auch während des Überlassungszeitraums kann jede Partei den AÜV mit einer Frist von einer Woche kündigen. Eine Abmeldung einer Partei oder die Bestätigung einer solchen gilt als Kündigung des AÜV. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Eine Kündigung bedarf der Textform.

10. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- (1) Zu AÜV und AGB wurden Nebenabreden nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses AÜV und/oder dieser AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses. Ziff. 9 S. 5 bleibt unberührt.
- (2) Sollte eine Bestimmung des AÜV und/oder der AGB ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem Gewollten am nächsten kommt. Dies gilt auch im Falle einer unbeabsichtigten Regelungslücke.