

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN FÜR ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGEN



PEOPLE FOR QUALITY

1. Geltungsbereich, Vertragsgegenstand

- 1.1 Die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen („**AGB**“) gelten für die Dauer der Geschäftsverbindung zwischen redi-Group GmbH („**Verleiher**“) Elisabeth-Selbert-Straße 15, 40764 Langenfeld und dem Kunden („**Entleiher**“) für alle Leistungen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Sie gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen dem Entleiher und dem Verleiher in ihrer zum Zeitpunkt des Vertragschlusses jeweils gültigen Fassung, auch wenn ihre Geltung nicht nochmals ausdrücklich vereinbart wurde.
- 1.2 Entgegenstehende oder von diesen AGB abweichende Bedingungen des Auftraggebers werden nicht Vertragsgegenstand, auch wenn der Dienstleister ihnen nicht ausdrücklich widerspricht.

2. Auftragserteilung, Vertragsschluss

Soweit nicht anders vereinbart, sind alle Angebote des Verleihers verbindlich. Mit der Bestätigung eines Angebotes erteilt der Entleiher den verbindlichen Auftrag zur Erbringung der angebotenen Leistungen, d. h. der Einzelvertrag wird geschlossen.

3. Rechte, Pflichten

3.1 Rechte und Pflichten des Verleihers

- 3.1.1 Der Verleiher verpflichtet sich, dem Entleiher eine Kopie der ihm erteilten Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) auf Verlangen zu übermitteln sowie über alle Änderungen der ihm erteilten Erlaubnis nach Maßgabe des § 12 Abs. 2 AÜG unaufgefordert und unverzüglich zu unterrichten.
- 3.1.2 Der Verleiher sichert zu, dass der entsandte Arbeitnehmer allgemein für die vereinbarte Tätigkeit geeignet, sorgfältig ausgewählt und auf die erforderliche Qualifikation hin überprüft ist. Auf Verlangen ist der Verleiher zur Vorlage der Zeugnisse oder sonstigen Qualifikationsnachweise der überlassenen Leiharbeitnehmer verpflichtet. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Verleiher, nur solches Personal auszuwählen und dem Entleiher zu überlassen, welches diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
- 3.1.3 Der Verleiher ist berechtigt, bei dem Entleiher eingesetzte Arbeitnehmer gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Entleiher ist hierüber 72 Stunden im Voraus zu informieren. Die Informationsfrist kann – gegebenenfalls bis zum Zeitpunkt des Austausches des Arbeitnehmers – aus wichtigem Grund verkürzt werden, beispielsweise wenn der ursprünglich eingesetzte Arbeitnehmer kurzfristig erkrankt.
- 3.1.4 Der Verleiher selbst schuldet dem Entleiher gegenüber die Arbeitsleistung oder einen bestimmten Arbeitserfolg nicht. Der entsandte Arbeitnehmer ist weder Bevollmächtigter noch Erfüllungs- oder Verrichtungshelfer vom Verleiher. Der entsandte Arbeitnehmer ist

nicht zum Inkasso sowie zur Abgabe oder Entgegennahme von rechtsgeschäftlichen Erklärungen mit Wirkung für und gegen den Verleiher berechtigt.

- 3.1.5 Der Verleiher wird keine freien Mitarbeiter oder sog. „Freelancer“ an den Entleiher überlassen.
- 3.1.6 Der Verleiher ist verpflichtet, die Leiharbeitnehmer auf die Wahrung der Firmeninteressen des Entleihers zu verpflichten, soweit nicht berechtigte Interessen des Verleihers entgegenstehen. Insbesondere ist der Verleiher verpflichtet, die Leiharbeitnehmer zur Verschwiegenheit über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer der Tätigkeit im Betrieb des Entleihers als auch nach deren Beendigung zu verpflichten. Der Verleiher tritt die ihm gegen den Leiharbeitnehmer zustehenden Rechte aus der Verletzung der Verpflichtungserklärung bereits hiermit an den Entleiher ab.
- 3.1.7 Im Falle eines Streiks, einer Aussperrung, einer vorübergehenden Betriebsstilllegung oder einer anderen Arbeitskämpfmaßnahme sowie während der Dauer von Betriebsversammlungen kann der Entleiher vom Verleiher verlangen, dass die Vertragspflichten ruhen. Der Entleiher verpflichtet sich, einen entsprechenden Ruhenstatbestand unverzüglich dem Verleiher anzuzeigen. Der Verleiher verpflichtet sich, im Falle des § 11 Abs. 5 AÜG die Leiharbeitnehmer auf ihr Arbeitsverweigerungsrecht hinzuweisen.
- 3.1.8 Der Verleiher sichert zu, dass er keine ausländischen Arbeitnehmer überlassen wird, die nicht die für eine zulässige Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Ist ein überlassener Arbeitnehmer Ausländer, der eine Arbeitserlaubnis – EU – oder einen Aufenthaltstitel mit einer Arbeitserlaubnis benötigt, ist der Verleiher verpflichtet, vor Beginn des Einsatzes des Leiharbeitnehmers dem Entleiher eine Kopie der Erlaubnis vorzulegen und den Entleiher unverzüglich über den Wegfall und jede sonstige Veränderung der Erlaubnis zu informieren.
- 3.1.9 Der Verleiher ist verpflichtet, für die Leiharbeitnehmer Steuern, Sozialversicherungsbeiträge – einschließlich Berufsgenossenschaftsbeiträge – abzuführen. Der Verleiher ist weiterhin verpflichtet, auf Verlangen des Entleihers, welches jederzeit ausgeübt werden kann, Bescheinigungen über die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer für die überlassenen Arbeitnehmer an die zuständigen Sozialversicherungsbeitragseinzugsstellen bzw. das Finanzamt vorzulegen.
- 3.1.10 Der Verleiher verpflichtet sich, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren. Dies gilt nicht, soweit die Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 – 4 AÜG erfüllt sind, also ein entsprechender Tarifvertrag der Zeitarbeit und gegebenenfalls ein für den Einsatz des Leiharbeitnehmers gültiger Branchenzuschlagstarifvertrag der

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN FÜR ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGEN



PEOPLE FOR QUALITY

Zeitarbeitsbranche mit der Einsatzbranche des Entleiher existieren und angewendet werden.

- 3.1.11 Mit Rücksicht auf die nach § 28e Abs. 2 SGB IV und § 42d EStG bestehende Haftung des Entleiher für die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer der überlassenen Leiharbeitnehmer verpflichtet sich der Verleiher, dem Entleiher jederzeit auf dessen Verlangen Bescheinigungen über die ordnungsgemäße Abführung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer an die zuständigen Einzugsstellen bzw. Finanzämter vorzulegen.
- 3.2 Rechte und Pflichten des Entleiher
- 3.2.1 Der Entleiher setzt die Arbeitnehmer nur in dem/denen genannten Betrieb(en) ein. Der Einsatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Mitarbeitern innerhalb des Betriebes und die Verwendung der überlassenen Mitarbeiter außerhalb der vereinbarten Tätigkeiten ist nicht zulässig.
- 3.2.2 Die Personalanforderung erfolgt unter Angabe eines genauen Anforderungsprofils.
- 3.2.3 Der Entleiher hat einen Anspruch auf Austausch des Arbeitnehmers, sofern er den Einsatz des jeweiligen Arbeitnehmers aus leistungs-, personen-, oder verhaltensbedingten Gründen ablehnt. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden und das Verlangen nach Austausch bis 15:00 Uhr des Tages vor dem geplanten Tag des Einsatzes schriftlich mitgeteilt werden. Dieser Anspruch steht dem Entleiher auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB). Im Falle eines Verlangens nach Austausch, wird der Verleiher schnellstmöglich eine Ersatzkraft stellen. Sollte der Verleiher trotz intensiven Bemühens keine Ersatzkraft stellen können, wird der Verleiher im konkreten Fall von der Verpflichtung zur Überlassung befreit.
- 3.2.4 Der Entleiher hat den Verleiher über die Arbeitsbedingungen und das vollständige Arbeitsentgelt eigener Mitarbeiter mit der Arbeit des Leiharbeitnehmers vergleichbaren Tätigkeiten zu informieren, wenn § 8 Absatz 2 - 4 AÜG nicht erfüllt sind oder eine solche Erfüllung endet. Der Verleiher wird in diesem Fall dem Leiharbeitnehmer gemäß AÜG das gesetzliche Equal Pay gemäß Punkt 3.1.10 für die weitere Dauer des Einsatzes beim Entleiher gewähren.
- 3.2.5 Der Entleiher hat den Verleiher darüber zu informieren, ob in seinem Betrieb eine betriebliche Vereinbarung besteht, die Leistungen für Zeitarbeiter vorsieht. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher darüber zu informieren, sobald eine solche betriebliche Vereinbarung gekündigt, verändert wird oder neu entsteht.
- 3.2.6 Der Entleiher stellt sicher, dass der Leiharbeitnehmer in seinem Betrieb – soweit nicht anders geregelt – nicht länger als 18 Monate eingesetzt wird.
- 3.2.7 Der Entleiher verpflichtet sich zur Einhaltung sämtlicher in seinem Betrieb geltenden Fürsorge-, Sicherheits- und sonstigen Schutzvorschriften (insbesondere Unfallverhütungsvorschriften). Insbesondere hat der Entleiher den Leiharbeitnehmer vor Beginn der

Tätigkeit und bei Veränderungen in dessen Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwehr und Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte oder besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten.

- 3.2.8 Soweit für die von den Leiharbeitnehmern zu erbringenden Tätigkeiten eine persönliche Schutzausrüstung erforderlich ist, wird diese vom Entleiher auf seine Kosten gestellt.
- 3.2.9 Der Entleiher verpflichtet sich, die Leiharbeitnehmer über zu besetzende Arbeitsplätze zu informieren.
- 3.2.10 Der Entleiher hat entsprechend § 13b AÜG dem Arbeitnehmer Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen zu gewähren wie vergleichbaren Arbeitnehmern in dem Betrieb, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.
- 3.2.11 Der Entleiher teilt dem Verleiher unverzüglich mit, ob er Gemeinschaftseinrichtungen hat und zu welchen dieser Einrichtungen er den Arbeitnehmer den Zugang verwehrt und aus welchen sachlichen Gründen dies gerechtfertigt ist.
- 3.2.12 Der Entleiher verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Entleiher diesen Befund dem Verleiher unverzüglich mit. Der Entleiher und der Verleiher haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen sind.
- 3.2.13 Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Satz 1 gilt nicht, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmer erledigt wurden, die
- sich im Arbeitskampf befinden oder
 - ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben.

4. Vergütung

4.1 Fälligkeit und Verzug

- 4.1.1 Die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird vierzehn [14] Tage nach Rechnungsdatum zahlbar. Der Entleiher gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 14 Kalendertagen ab Rechnungsdatum

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN FÜR ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGEN



PEOPLE FOR QUALITY

- auf dem Geschäftskonto des Verleihers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
- 4.1.2 Befindet sich der Entleiher (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Entleiher auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Verleiher steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu.
- 4.1.3 Der Entleiher hat alle Gebühren, Kosten und Auslagen zu tragen, die im Zusammenhang mit jeder gegen ihn rechtlich erfolgreichen Rechtsverfolgung außerhalb Deutschlands anfallen.
- 4.2 Die gesetzliche Umsatzsteuer ist in der Vergütung nicht enthalten und vom Auftraggeber zusätzlich zu entrichten.
- 4.3 Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Der Arbeitnehmer führt wöchentliche Stundennachweise. Diese legt der Arbeitnehmer dem Entleiher wöchentlich zur Prüfung und Unterschrift vor. Der Entleiher ist verpflichtet, den Stundennachweis zu überprüfen und durch Unterschrift die angefallenen Arbeitsstunden des Arbeitnehmers zu bestätigen.
- 4.4 Der Entleiher ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausfüllung der Stundenzettel zu ermöglichen. Diese Stundennachweise sind dem Verleiher unverzüglich zuzusenden.
- 4.5 Stellt der Entleiher dem Verleiher die Stundenzettel nicht bis spätestens Mittwoch der darauffolgenden Arbeitswoche zur Verfügung, gilt die Stundenzahl als erbracht, die der Arbeitnehmer gegenüber dem Verleiher für die betreffende Woche angibt.
- 4.6 Aus den Stundenzetteln müssen die Pausenzeiten ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
- 4.7 Der Entleiher erhält jeweils wöchentlich von dem Verleiher eine Rechnung über die von den Arbeitnehmern geleisteten Arbeitsstunden, mindestens jedoch über die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Mindestvergütung.
- 4.8 Der Verleiher hat das Recht, seine Forderungen gegen den Entleiher an einen Dritten abzutreten.
- 4.9 Der Arbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Entleiher berechtigt. Zahlungen an den Leiharbeiter haben keine Erfüllungswirkung.
- 4.10 Ist der Entleiher in Zahlungsverzug mit einer Forderung, so können alle übrigen Forderungen gegen den Entleiher fällig gestellt werden. Befindet sich der Entleiher im Zahlungsverzug, hat der Entleiher alle Gebühren, Kosten und Auslagen zu tragen, die im Zusammenhang mit jeder gegen ihn rechtlich erfolgreichen Rechtsverfolgung außerhalb Deutschland anfallen.
5. Kündigung
- 5.1 Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann ordentlich mit einer Frist von 5 Werktagen gekündigt werden.
- 5.2 Das Recht zur fristlosen, außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Gründe für eine fristlose, außerordentliche Kündigung können insbesondere sein:
- (a) wenn die Erlaubnis des Verleihers zur gewerbmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern ihre Gültigkeit verliert;
 - (b) der Verleiher seiner Verpflichtung zur Abführung von Lohnsteuern und Sozialabgaben der Arbeitnehmer nicht ordnungsgemäß nachkommt;
 - (c) eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Entleiher erfolgt;
 - (d) durch den Entleiher die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung einer Mitteilung über Änderungen des Vergleichsentgelts erfolgt;
 - (e) eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen gem. durch den Entleiher verursacht wird;
 - (f) eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht.
6. Eignungsvoraussetzungen, Arbeitsschutz
- 6.1 Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Entleiher nachzuweisen. Erforderliche Nachuntersuchungen werden von dem für den Entleiher zuständigen Werksarzt auf Kosten des Verleihers durchgeführt.
- 6.2 Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.
- 6.3 Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher einen Arbeitsunfall sofort zu melden. Der Verleiher meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- 6.4 Der Entleiher verpflichtet sich, den eingesetzten Arbeitnehmer in die spezifischen Gefahren der Tätigkeit und des Tätigkeitsortes einzuweisen und dies zu dokumentieren.
- 6.5 Der Entleiher setzt die Arbeitnehmer des Verleihers nur für Tätigkeiten ein, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Der Entleiher haftet dem Verleiher für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass die Arbeitnehmer außerhalb des vereinbarten Einsatzbereichs eingesetzt werden.
- 6.6 Gemäß § 11 Abs. 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit der Mitarbeiter des Verleihers den für den Kundenbetrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes; die hieraus sich ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden vom Entleiher sichergestellt. Die Pflicht zur Gefährdungsermittlung und deren Dokumentation nach §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz obliegen dem Entleiher. Auf Verlangen ist dem Verleiher die Dokumentation zur Einsicht vorzulegen.

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN FÜR ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGEN



PEOPLE FOR QUALITY

- 6.7 Der Entleiher übernimmt es, den Mitarbeitern des Verleihers ggf. Persönliche Schutzausrüstung, die über die Grundausrüstung (Sicherheitshose, Sicherheitsschuhe) hinausgeht, zur Verfügung zu stellen.
7. Haftung, Aufrechnung, Freistellung
- 7.1 Im Hinblick darauf, dass der Arbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Entleihers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Arbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
- 7.2 Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Hiervon ausgenommen sind Verletzungen von Leben, Körper und Gesundheit.
- 7.3 Ist eine Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers auf Verschulden des Entleihers zurückzuführen, haftet der Entleiher für den dem Verleiher daraus entstehenden Schaden, z. B. für entstehende Entgeltfortzahlungskosten.
- 7.4 Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Verleihers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- 7.5 Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:
- (a) eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit
 - (b) die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts
 - (c) eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen
 - (d) eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflichten.
8. Übernahme von Mitarbeitern, Vermittlung
- 8.1 Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages oder innerhalb von zwölf Monaten nach dessen Ablauf mit dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Im letzteren Fall bleibt dem Entleiher der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- 8.2 Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Verleiher ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 8.3 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages, sofern dieser zeitlich vor der Arbeitsaufnahme liegt.
- 8.4 Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- 8.5 In den oben genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an den Verleiher zu zahlen.
- 8.6 Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- 8.7 Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Arbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 3 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von sechs Monaten 2,0 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von neun Monaten 1,5 Bruttomonatsgehälter und bei einer Übernahme innerhalb von zwölf Monaten 1,0 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme nach 12 Monaten fällt keine Vermittlungsprovision an. Sollten sich aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung abweichende Vermittlungsprovisionen ergeben, gelten diese als vereinbart.
- 8.8 Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehälter, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehälter. Der Entleiher legt dem Verleiher eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der USt. zu zahlen.
- 8.9 Die Provision ist 14 Tage nach Rechnungsdatum fällig.
9. Vertraulichkeitspflicht
- 9.1 Die Parteien verpflichten sich, alle ihnen im Zusammenhang mit diesem Vertrag zugänglich gemachten und/oder ihnen sonst bekannt gewordenen geheimhaltungsbedürftigen Informationen und/oder Kenntnisse über geschäftliche oder betriebliche Interna über die jeweils andere Partei und/oder deren Geschäftspartner, gleich welcher Art, die ihrer Art nach nicht für die Allgemeinheit bestimmt sind, streng vertraulich zu behandeln und während der Vertragslaufzeit sowie

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN FÜR ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGEN



PEOPLE FOR QUALITY

drei Jahre nach Vertragsbeendigung Dritten nicht zugänglich zu machen.

- 9.2 Diese Verpflichtung gilt nicht, sofern die jeweils empfangende Partei nachweist, dass ihr diese Informationen (i) schon vor der Zusammenarbeit mit der anderen Partei bekannt waren, (ii) von berechtigten Dritten zur nicht vertraulichen Verwendung mitgeteilt worden sind oder (iii) die Informationen ohne eine Verletzung dieser Ziffer 15 bekannt geworden sind.
- 9.3 Für jeden schuldhaften Verstoß gegen diese Geheimhaltungsverpflichtung ist der Verleiher berechtigt, eine Vertragsstrafe in Höhe von 1.000,00 EUR (in Worten: eintausend Euro) geltend zu machen. Weitergehende Schadensersatzansprüche des Verleihers bleiben unberührt.

10. Schlussbestimmungen

- 10.1 Zu diesem Vertrag bestehen keine Nebenabreden. Ergänzungen und/oder Änderungen dieser AGB, einschließlich Ergänzungen und/oder Änderungen dieser Ziffer 10.1, bedürfen der Schriftform. Dies gilt nicht für die in den AGBs speziell geregelten Rechte und Pflichten.
- 10.2 Der Verleiher ist berechtigt, Änderungen der geltenden AGB vorzunehmen, die er dem Entleiher vorab (einschließlich der Widerspruchsfrist) schriftlich ankündigt und die in Kraft treten, sofern der Entleiher ihnen nicht innerhalb von zwei (2) Wochen nach Erhalt der Ankündigung widerspricht.
- 10.3 Ausschließlicher Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten zwischen den Parteien aus und im Zusammenhang mit dem Vertrag ist der Sitz des Dienstleisters oder nach Wahl des Dienstleisters der Sitz des Entleihers.
- 10.4 Sollte eine Bestimmung dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden oder eine an sich notwendige Regelung nicht enthalten, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Parteien haben durch unverzügliche Vereinbarung eine unwirksame Bestimmung durch eine solche zu ersetzen, die, soweit rechtlich möglich, der unwirksamen Bestimmung inhaltlich am nächsten kommt und dem wirtschaftlichen Interesse der Parteien an der unwirksamen Bestimmung am ehesten entspricht.
- 10.5 Zwischen den Vertragsparteien findet ausschließlich deutsches Recht Anwendung, unter Ausschluss der unter diesem Recht geltenden kollisionsrechtlichen Bestimmungen.