

## 1. ALLGEMEINES

Für sämtliche von der Tischler im Norden Personaldienstleistungsgesellschaft mbH (im Folgenden: Personaldienstleister) aus und im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungsverträgen erbrachten oder zu erbringenden Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Personaldienstleister nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

## 2. VERTRAGSABSCHLUSS

Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Personaldienstleister keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)). Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, der/dem Leiharbeiter\*in den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Personaldienstleister eine gesonderte Vereinbarung treffen. Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Leiharbeiter\*innen geschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzte\*r Leiharbeiter\*in in den letzten sechs Monaten vor dem im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Einsatzbeginn aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzte\*r Leiharbeiter\*in in den letzten drei Monaten und einem Tag über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt. Sofern der Personaldienstleister dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass im Einsatzbetrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

### 3. ARBEITSRECHTLICHE BEZIEHUNGEN / KETTENVERLEIH

Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen der/dem Leiharbeiter\*in und dem Auftraggeber. Der Personaldienstleister ist Arbeitgeber der/des Leiharbeitnehmers\*in. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Leiharbeiter\*innen überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen. Der Auftraggeber sichert zu, dass er Leiharbeiter\*innen weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih). Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird der/dem Leiharbeiter\*in nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Personaldienstleister vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand der/des jeweiligen Leiharbeitnehmers\*in entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Personaldienstleister.

### 4. FÜRSORGE- UND MITWIRKUNGSPFLICHTEN DES AUFTRAGGEBERS / ARBEITSSCHUTZ

Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort der/des Leiharbeitnehmers\*in (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt den Personaldienstleister insoweit von sämtlichen Ansprüchen der/des Leiharbeitnehmers\*in sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren. Sofern für den Einsatz der überlassenen Leiharbeiter\*innen

behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber, diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch die/den Leiharbeiter\*in einzuholen und dem Personaldienstleister die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen;

arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, werden diese vom Personaldienstleister vor Überlassungsbeginn durchgeführt und dem Auftraggeber nachgewiesen;

Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werkarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet,

gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit der/des Leiharbeitnehmers\*in die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit der/des Leiharbeitnehmers\*in zu treffen;

die/den Leiharbeitnehmer\*in vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen;

die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Betrieb des Auftraggebers umzusetzen. Die Beschäftigung der/des Leiharbeitnehmers\*in über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Auftraggebers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist;

im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht;

dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister unverzüglich nach Überlassung der/des Leiharbeitnehmers\*in eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer\*innen eingeräumt. Der Personaldienstleister hat seine Leiharbeitnehmer\*innen über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Leiharbeitnehmer\*innen eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen. Sofern Leiharbeitnehmer\*innen des Personaldienstleisters aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

## 5. ZURÜCKWEISUNG / AUSTAUSCH VON LEIHARBEITNEHMERN

Der Auftraggeber ist berechtigt, Leiharbeitnehmer\*innen durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Personaldienstleister zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit

der/dem Leiharbeiter\*in berechnen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Personaldienstleister berechtigt, andere fachlich gleichwertige Leiharbeiter\*innen an den Auftraggeber zu überlassen. Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein\*e Leiharbeiter\*in des Personaldienstleisters nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Leiharbeiter\*innen auszutauschen und fachlich gleichwertige oder Leiharbeiter\*innen zu überlassen.

## 6. MITTEILUNGSPFLICHTEN / ANPASSUNG DES VERRECHNUNGSSATZES

Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb des Auftraggebers, der Austausch von Leiharbeiter\*innen innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Personaldienstleisters. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn Leiharbeiter\*innen im Ausland eingesetzt werden sollen. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Personaldienstleister zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes. Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister auch vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Leiharbeiter\*innen umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der Personaldienstleister berechtigt ist, den vereinbarten Stundensatz anzupassen, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige im Betrieb des Auftraggebers, an den der Personaldienstleister Leiharbeiter\*innen überlässt, zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist. Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den Leiharbeiter\*innen Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

## 7. PERSONALAUSWAHL / PERSONALEINSATZ / STREIK

Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der formfreien Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Leiharbeiter\*innen, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen. Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Leiharbeiter\*innen jederzeit gegen andere Leiharbeiter\*innen auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber unverzüglich zu informieren. Der Auftraggeber hat einen Anspruch auf Austausch von Leiharbeiter\*innen, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Auftraggeber auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB). Ist der Auftraggeber der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im Sinne dieses Absatzes vor und will er deswegen den Einsatz der/des betreffenden Leiharbeiter\*in\*s beenden, so hat er den Personaldienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen. Nimmt die/der überlassene Leiharbeiter\*in seine Tätigkeit beim Auftraggeber nicht oder nicht zeitgerecht auf, unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister hierüber unverzüglich. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch die/den Leiharbeiter\*in gegen den Personaldienstleister nicht zu. Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Leiharbeiter\*innen in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Leiharbeiter\*innen. Demnach werden Leiharbeiter\*innen im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Leiharbeiter\*innen eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Leiharbeiter\*innen zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Leiharbeiter\*innen vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

## 8. ABRECHNUNG / PREISANPASSUNG

Bei sämtlichen von dem Personaldienstleister angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Personaldienstleister wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise. Die Rechnungsbeträge sind, wenn nicht anders vereinbart, mit Zugang der von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug - fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Leiharbeiter\*innen sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an die Leiharbeiter\*innen haben keine Erfüllungswirkung. Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche geleisteten und noch nicht fakturierten Stunden sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Personaldienstleister berechtigt, gemäß § 288 Abs. 2 BGB einen Verzugszins in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verlangen zzgl. einer Verzugspauschale in Höhe von 40,00 €. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Personaldienstleister nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist. Der Personaldienstleister ist berechtigt, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Überlassungsvergütung 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 z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

## 9. REISEKOSTEN

Reisekosten sind vom Auftraggeber zu erstatten, wenn Dienstreisen vom Auftraggeber jeweils verlangt oder genehmigt sind. Zu den Reisekosten gehören insbesondere Fahrtkosten, Unterbringungskosten und Verpflegungspauschalen. Reisezeiten sind mit dem vollem Stundensatz zu vergüten. Sofern im Einzelauftrag oder in einem Rahmenvertrag keine anderslaufende Vereinbarung getroffen wurde, gilt die 0,45 € pro Kilometer Regelung. Fahrtkosten fallen in der Regel an, wenn

der Einsatzort mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht erreichbar ist und/oder

die Arbeitszeiten außerhalb der Betriebszeiten der öffentlichen Verkehrsmittel liegen und/oder der Einsatzort nur mit erheblichem Zusatzaufwand erreichbar ist und/oder der tägliche Arbeitsweg mit dem Kfz über 80km liegt.

Dienstreisen werden dem Kunden entsprechend der tatsächlichen Aufwendungen in Rechnung gestellt. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich.

## 10. AUSSCHLUSS VON AUFRECHNUNG, ZURÜCKBEHALTUNGSRECHT UND ABTRETUNG

Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des Personaldienstleisters an Dritte abzutreten.

## 11. GEWÄHRLEISTUNG / HAFTUNG

Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Leiharbeiter\*innen über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Im Hinblick darauf, dass die überlassenen Leiharbeiter\*innen unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers ihre Tätigkeit ausüben, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der die/den Leiharbeiter\*in übertragenen Tätigkeiten erheben sollten. Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere Fälle im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der Leiharbeiter\*innen oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Leiharbeiter\*innen entstehen. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

## 12. ÜBERNAHME VON LEIHARBEITNEHMER\*INNEN / VERMITTLUNGSPROVISION

Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit der/dem Leiharbeiter\*in des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit der/dem Leiharbeiter\*in ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und der/dem Leiharbeiter\*in ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und der/dem Leiharbeiter\*in darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde. In den Fällen der Ziff. 11.1. und 11.2. hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme der/des Leiharbeitnehmers\*in ohne vorherige Überlassung 15% des steuerlichen Bruttojahresgehalts zzgl. ges. MwSt. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter zzgl. ges. MwSt, nach jeweils 3 vollen Überlassungsmonaten (Maßgeblich ist die Laufzeit des Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages) der/des Leiharbeitnehmers\*in reduziert sich die Vermittlungsprovision um ein Viertel, so dass bei einer Übernahme nach 12 vollen Überlassungsmonaten keine Provision mehr zu zahlen ist. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und der/dem Leiharbeiter\*in vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und der/dem Leiharbeiter\*in vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister 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 gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist, wenn nicht anders vereinbart, zahlbar 5 Tage nach Eingang der Rechnung. Wird die/der Mitarbeiter\*in aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und der/dem Mitarbeiter\*in vereinbarte monatliche Honorar die



Basis der Berechnungsgrundlage bildet. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung der/des Leiharbeitnehmers\*in in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und der/dem Leiharbeitnehmer\*in vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und der/dem Leiharbeitnehmer\*in zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

### 13. GEHEIMHALTUNG / DATENSCHUTZ

Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt gewordenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Leiharbeitnehmer\*innen streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über internen Geschäftsvorgänge und -abläufe der Vertragsparteien. Hiervon ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Sie treffen diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen sie besonders sensible Informationen über ihr eigenes Unternehmen schützen. Sie verpflichten sich weiter, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen. Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis verpflichtet. Die in dieser Ziff. festgelegten Verpflichtungen wirken auch nach Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort. Der Auftraggeber verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten nicht entgegenstehen. Vom Personaldienstleister erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

### 14. SCHLUSSBESTIMMUNGEN / SALVATORISCHE KLAUSEL

Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Leiharbeitnehmer\*innen sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle des Personaldienstleisters, die den vorliegenden

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Der Personaldienstleister kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Der Personaldienstleister erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen. Sollte eine Bestimmung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder der auf dieser Grundlage abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.