

1. Allgemeines

Für sämtliche von der diwa Personalservice GmbH (im Folgenden: Verleiher) aus und im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungsverträgen erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Entleiher) gelten auch dann nicht, wenn der Verleiher nicht ausdrücklich widerspricht oder der Entleiher erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2. Vertragsabschluss

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

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen / Kettenverleih

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

4. Fürsorge- und Mitwirkungspflichten des Entleihers / Arbeitsschutz

- 4.1. Der Entleiher übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Leihararbeiters (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt den Verleiher insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Leihararbeiters sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.
- 4.2. Sofern für den Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer
 - 4.2.1. behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Entleiher, diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Leiharbeiter einzuholen und dem Verleiher die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen;
 - 4.2.2. arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, werden diese vom Verleiher vor Überlassungsbeginn durchgeführt und dem Entleiher nachgewiesen;
 - 4.2.3. Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Entleiher dies dem Verleiher schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Entleiher zuständigen Werksarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Verleiher beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Verleihers durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.
- 4.3. Der Entleiher ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Entleiher verpflichtet,
 - 4.3.1. gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Leihararbeiters die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Leihararbeiters zu treffen;
 - 4.3.2. den Leiharbeiter vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen;
 - 4.3.3. die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Betrieb des Entleihers umzusetzen. Die Beschäftigung des Leihararbeiters über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Verleiher. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Entleihers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist;

- 4.3.4. im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit dem Verleiher einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht;
- 4.3.5. dem Verleiher einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Verleiher meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- 4.4. Der Entleiher stellt dem Verleiher unverzüglich nach Überlassung des Leiharbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.
- 4.5. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer eingeräumt.
- 4.6. Der Verleiher hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Entleiher hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und dem Verleiher in Kopie auszuhändigen.
- 4.7. Sofern Leiharbeitnehmer des Verleihers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Entleihers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.
- 5. Zurückweisung / Austausch von Leiharbeitnehmern**
- 5.1. Der Entleiher ist berechtigt, einen Leiharbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Verleiher zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Entleiher ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Verleiher berechtigt, andere fachlich gleichwertige Leiharbeitnehmer an den Entleiher zu überlassen.
- 5.2. Darüber hinaus ist der Verleiher jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Entleiher überlassene Leiharbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Leiharbeitnehmer zu überlassen.
- 6. Mitteilungspflichten / Anpassung des Verrechnungssatzes**
- 6.1. Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb des Entleihers, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Verleihers. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Leiharbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Verleiher zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.
- 6.2. Der Entleiher teilt dem Verleiher auch vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmerentendengesetzes eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der Verleiher berechtigt ist, den vereinbarten Stundensatz anzupassen, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.
- 6.3. Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher 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 Entleihers, an den der Verleiher Arbeitnehmer 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.
- 6.4. Der Entleiher teilt dem Verleiher mit, wenn und soweit er den Leiharbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Entleiher den Verleiher unverzüglich.
- 7. Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik**
- 7.1. Die Personalauswahl erfolgt durch den Verleiher auf Grundlage der in der textlichen Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.
- 7.2. Der Verleiher verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Verleiher, nur solches Personal auszuwählen und dem Entleiher zu überlassen, dass diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
- 7.3. Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Entleihers sind vom Verleiher entsprechende Nachweise vorzulegen.
- 7.4. Der Verleiher ist berechtigt, bei dem Entleiher eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Entleiher ist hierüber unverzüglich zu informieren.
- 7.5. Der Entleiher hat einen Anspruch auf Austausch des Leiharbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen 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). Ist der Entleiher der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im Sinne dieses Absatzes vor und will er deswegen den Einsatz des betreffenden Arbeitnehmers beenden, so hat er den Verleiher hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

- 7.6. Nimmt der überlassene Arbeitnehmer seine Tätigkeit beim Entleiher nicht oder nicht zeitgerecht auf, unterrichtet der Entleiher den Verleiher hierüber unverzüglich. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Entleiher, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Leiharbeiter gegen den Verleiher nicht zu.
- 7.7. Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Leiharbeiter 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 Arbeitskämpfe eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Leiharbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Leiharbeiter eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Verleiher ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Leiharbeitern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

8. Abrechnung / Preisanpassung

- 8.1. Bei sämtlichen von dem Verleiher angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Verleiher wird dem Entleiher 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.
- 8.2. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenem Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Entleihers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Entleiher vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
- 8.3. Der Entleiher ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsweise zu ermöglichen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
- 8.4. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Verleiher erteilten Abrechnung bei dem Entleiher sofort – ohne Abzug - fällig. Der Entleiher gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 14 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Verleihers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
- 8.5. Die von dem Verleiher überlassenen Leiharbeiter sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Verleiher erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Leiharbeiter haben keine Erfüllungswirkung.
- 8.6. 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.
- 8.7. Im Falle des Zahlungsverzuges des Entleihers ist der Verleiher berechtigt, gemäß § 288 Abs. 2 BGB einen Verzugszins in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verlangen. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Verleiher nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.
- 8.8. Der Verleiher 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. Ausschluss von Aufrechnung, Zurückbehaltungsrecht und Abtretung

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

10. Gewährleistung / Haftung

- 10.1. Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Entleihers weist er die Qualifikation nach.
- 10.2. Im Hinblick darauf, dass die überlassenen Arbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Entleihers ihre Tätigkeit ausüben, haftet der Verleiher nicht für Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der den Leiharbeitern übertragenen Tätigkeiten erheben sollten.
- 10.3. Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers 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 Verleiher nicht für Arbeitsergebnisse der Leiharbeiter oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Entleiher durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Leiharbeiter entstehen.

- 10.4. Der Entleiher stellt den Verleiher von allen Forderungen frei, die dem Verleiher aus einer Verletzung des Entleihers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungsspflichten) erwachsen. Der Verleiher verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

11. Übernahme von Leiharbeitnehmern / Vermittlungsprovision

- 11.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Verleihers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher 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 dem Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- 11.2. Eine Vermittlung liegt ebenfalls 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.
- 11.3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- 11.4. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- 11.5. 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 des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 3,5 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.
- 11.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. 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 gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.
- 11.7. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- 11.8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

12. Vertragslaufzeit / Kündigung

- 12.1. Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Leiharbeitnehmers ist der Entleiher berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von zwei Arbeitstagen zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von drei Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.
- 12.2. Davon unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Verleiher ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn
- 12.2.1. die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht.
 - 12.2.2. der Entleiher eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
 - 12.2.3. der Entleiher gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von Ziff. 10.4. verstößt.
 - 12.2.4. der Entleiher eine Preisanpassung nach Ziff. 8.8. nicht akzeptiert.
- 12.3. Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher in Textform erklärt wird. Die durch den Verleiher überlassenen Leiharbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

13. Geheimhaltung / Datenschutz

- 13.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt gewordenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Leiharbeitnehmer 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.

- 13.2. 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.
- 13.3. Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis verpflichtet.
- 13.4. Die in dieser Ziff. festgelegten Verpflichtungen wirken auch nach Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort. Der Entleiher verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten nicht entgegenstehen. Vom Verleiher erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.
- 14. Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel**
- 14.1. 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 Verleiher überlassenen Leiharbeiter sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Entleiher zu vereinbaren.
- 14.2. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle des Verleihers, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Entleiher Kaufmann ist. Der Verleiher kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Entleihers geltend machen.
- 14.3. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Verleiher und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- 14.4. Der Verleiher erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.
- 14.5. 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.