

# ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

## 1. GEGENSTAND DES VERTRAGES

### 1.1.

Für die Überlassung von Leiharbeitnehmern durch die Fa. RÜBSAM Fachkräfte GmbH & Co. KG als Verleiher gelten ausschließlich diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend „AGB“). Entgegenstehende oder von diesen AGB abweichende Bedingungen des Entleihers werden nicht anerkannt, es sei denn, wir haben ihrer Geltung ausdrücklich schriftlich zugestimmt. Unsere AGB gelten auch dann, wenn wir in Kenntnis entgegenstehender oder von unseren Geschäftsbedingungen abweichender Bedingungen des Entleihers die Leistung an ihn vorbehaltlos erbringen.

### 1.2.

Der Verleiher ist Arbeitgeber der überlassenen Mitarbeiter. Diese stehen in keiner vertraglichen Beziehung zum Entleiher. Während des Einsatzes unterliegen die Mitarbeiter den Arbeitsanweisungen und der Aufsicht des Entleihers. Die überlassenen Mitarbeiter sind nicht befugt, für den Verleiher rechtsverbindliche Handlungen vorzunehmen oder Erklärungen entgegenzunehmen oder abzugeben. Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sowie etwaige Veränderungen der auszuführenden Arbeiten im Umfang sowie in der Lokalität oder sonstige Veränderungen in der Disposition sind ausschließlich mit dem Verleiher zu vereinbaren.

### 1.3.

Sollte der Mitarbeiter des Verleihers seine Tätigkeit beim Entleiher nicht aufnehmen oder der Tätigkeit fernbleiben, hat der Entleiher den Verleiher unverzüglich zu unterrichten.

### 1.4.

Die Parteien haben gemäß § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG vor der Überlassung die Person des Leiharbeitnehmers unter Bezugnahme auf den AÜV zu konkretisieren. Die Parteien verpflichten sich, diese Konkretisierung unter Angabe von Namen, Vornamen und erforderlichenfalls Geburtsdatum des Leiharbeitnehmers jeweils rechtzeitig vor der Überlassung vorzunehmen. Die vorstehende Regelung gilt für den Fall des Austauschs eines Leiharbeitnehmers nach diesem Vertrag entsprechend.

### 1.5.

Die Überlassung und das Tätigwerdenlassen von Arbeitnehmern als Leiharbeiter ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG nur zulässig, soweit zwischen Verleiher und dem Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis besteht (sog. Verbot der Kettenüberlassung).

## 2. QUALIFIKATIONEN / ERSATZPERSONAL

Der Verleiher stellt sorgfältig geprüfte und nach den vereinbarten Qualifikationen ausgewählte Mitarbeiter zur Verfügung. Es obliegt dem Entleiher, sich von der Eignung des bereitgestellten Mitarbeiters für die zu übertragende Tätigkeit zu überzeugen. Falls der Entleiher den überlassenen Mitarbeiter innerhalb des ersten Tages seines Einsatzes als nicht geeignet ansieht, kann er den Einsatz - nach Unterrichtung des Verleihers - sofort abbrechen. Die bis dahin erbrachte Leistung wird dem Entleiher nicht in Rechnung gestellt. Der Verleiher ist im Übrigen berechtigt, seine Mitarbeiter jederzeit abzurufen und durch anderes qualifiziertes Personal zu ersetzen.

## 3. TÄTIGKEITSNACHWEISE/ABRECHNUNG/AUFRECHNUNGSVERBOT

### 3.1.

Der Entleiher ist verpflichtet, wöchentlich auf den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen die Stunden, in denen ihm die Mitarbeiter des Verleihers zur Verfügung standen, durch Unterschrift zu bestätigen.

### 3.2.

Die Stundenverrechnungssätze des Verleihers verstehen sich netto zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer. An- und Abreisekosten sowie Übernachtungskosten bei entfernten Einsatzorten sind vom Entleiher zu tragen, sofern dies vereinbart wurde.

### 3.3.

Die aufgrund der Tätigkeitsnachweise erstellten Rechnungen sind bei Erhalt sofort und ohne Abzug von Skonto fällig. Die überlassenen Mitarbeiter des Verleihers sind nicht berechtigt, Zahlungen entgegenzunehmen.

### 3.4.

Der Entleiher ist zu einer Aufrechnung mit Gegenansprüchen oder zur Zurückbehaltung bzw. Minderung der Forderungen des Verleihers nur berechtigt, wenn die Ansprüche schriftlich anerkannt oder rechtskräftig festgestellt wurden.

## 4. MEHRARBEIT / ZUSCHLÄGE

### 4.1.

Soweit nichts anderes vereinbart ist, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden. Der Entleiher versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen und dulden wird, soweit dies für seinen Betrieb nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zulässig ist. Eine notwendige behördliche Zulassung von Mehrarbeit ist vom Entleiher zu besorgen und dem Verleiher unverzüglich und unaufgefordert in Kopie zuzuleiten.

### 4.2.

Die Zuschlagssätze zum Stundenverrechnungssatz für anfallende Mehrarbeit ebenso wie für Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit betragen für

- die ersten zehn Überstunden pro Woche: 25%,
- ab der elften Überstunde pro Woche: 50%,
- Nacharbeit (ab 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr): 25%,
- Samstagsarbeit: 25%,
- Sonntagsarbeit: 70%,
- Feiertagsarbeit: 100%, sofern diese auf einen Wochentag fällt, an dem Lohnausfall zu vergüten wäre: 150%.

Bei AÜV, die während einer Woche beginnen oder enden, wird eine arbeitstägliche Überstundenberechnung vorgenommen, d.h. ab der achten Arbeitsstunde wird eine Überstundenvergütung in Höhe von 25% zum Stundenverrechnungssatz in Rechnung gestellt.

## 5. VERTRAGSDAUER UND KÜNDIGUNG

### 5.1.

Der AÜV kann von beiden Vertragsparteien in Textform mit einer Frist von einer Woche zum Wochenende gekündigt werden.

### 5.2.

Der Verleiher ist berechtigt, den AÜV aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen. Ein solcher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der Entleiher mit seiner Zahlungsverpflichtung aus diesem oder früheren Verträgen in Verzug geraten ist und er auch eine angemessene Nachfrist hat verstreichen lassen, der Entleiher die Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem AÜV verweigert oder sich aus den Umständen ergibt, dass die Erfüllung der Verpflichtungen des Entleihers erheblich gefährdet erscheinen, beispielsweise Zahlungsverpflichtungen aufgrund wesentlicher Verschlechterung der Vermögensverhältnisse des Entleihers durch einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, durch Vollstreckungsmaßnahmen, Wechselproteste o.ä. gefährdet sind oder der Entleiher seinen Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt.

## 6. VERSCHWIEGENHEIT / DATENSCHUTZ

### 6.1.

Die Parteien verpflichten sich, über alle ihnen während der Vertragsdauer bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf Informationen, die von der anderen Partei ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden. Im Übrigen verpflichten sich die Parteien, im Zusammenhang mit der Durchführung dieses AÜV erlangte Unterlagen oder Daten oder sonstige nicht allgemein zugängliche Informationen Dritten gegenüber vertraulich zu behandeln. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die für jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe ersichtlich für keine der Parteien von Nachteil ist. Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht, sofern eine Partei gesetzlich zur Auskunft verpflichtet oder die Auskunft aus rechtlichen Gründen gegenüber Behörden oder zur Wahrung von Rechtsansprüchen gegenüber Gerichten erforderlich ist. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des AÜV fort.

### 6.2.

Der Entleiher verpflichtet sich gegenüber dem Verleiher, alle personenbezogenen Daten, die ihm vom Verleiher übermittelt werden, ausschließlich für Zwecke der Durchführung dieses AÜV zu verarbeiten und alle datenschutzrechtlichen Vorschriften, insbesondere DSGVO und BDSG neu, zu beachten. Angemessenen Weisungen des Verleihers zum Umgang mit solchen personenbezogenen Daten, die der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften dienen, hat der Entleiher Folge zu leisten. Der Entleiher hat insbesondere personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, wenn der Zweck der Rechtsgrundlage ihrer Verarbeitung eine weitere Speicherung nicht mehr erfordert und keine anderweitigen gesetzlichen Verpflichtungen zur weiteren Speicherung bestehen. Möchte der Entleiher die Daten zulässig für einen anderen Zweck verarbeiten, hat der Entleiher nicht nur die betroffene Person, sondern auch den Verleiher zu informieren. Weiter verpflichtet sich der Entleiher, alle technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften zu treffen.

## 7. ARBEITSSCHUTZ

### 7.1.

Der Entleiher verpflichtet sich, die Mitarbeiter des Verleihers vor Arbeitsaufnahme mit den arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie den für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften vertraut zu machen und für deren Einhaltung zu sorgen (§ 11 Abs. 6 AÜG). Der Entleiher ist insbesondere verpflichtet, die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebenen Sicherheitsausrüstungen und Schutzkleidungen zur Verfügung zu stellen und auf deren Verwendung zu achten sowie Maßnahmen und Einrichtungen der Ersten Hilfe gemäß VBG 109 für Mitarbeiter des Verleihers bereitzuhalten.

## 7.2.

Der Entleiher räumt dem Verleiher ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der Mitarbeiter ein, damit sich der Verleiher von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen kann.

## 7.3.

Die Mitarbeiter des Verleihers sind bei der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) in Hamburg versichert. Der Entleiher ist verpflichtet, Arbeitsunfälle der zuständigen Bezirksverwaltung der VBG anzuzeigen (§ 193 SGB VII). Eine Kopie der Unfallanzeige ist der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden, eine weitere Kopie ist an den Verleiher weiterzureichen.

## 8. HAFTUNG DES VERLEIHERS

### 8.1.

Der Verleiher haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Leiharbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.

### 8.2.

Der Verleiher haftet nicht für vom Leiharbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Leiharbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des Entleihers ausüben. Der Verleiher haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Leiharbeitnehmer verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Leiharbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des Verleihers.

### 8.3.

Überlassene Leiharbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den Entleiher berechtigt; der Verleiher haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Leiharbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird.

### 8.4.

Der Verleiher haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.

### 8.5.

Der Verleiher haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des Verleihers ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

### 8.6.

Der Verleiher haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern er schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Entleiher vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung des Verleihers ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

### 8.7.

Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Entleihers sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.

### 8.8.

Die Haftung des Verleihers ist der Höhe nach begrenzt auf die Deckungssumme der von dem Verleiher abgeschlossenen Haftpflichtversicherung bei der Basler Versicherung AG, die auf Verlangen des Entleihers nachgewiesen wird.

### 8.9.

Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des Verleihers.

### 8.10.

Vorstehende Regelungen gemäß Ziff. 8.1 bis 8.9 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

## 8.11.

Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach dem AÜV überlassenen Leiharbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher und/oder den Leiharbeitnehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziff. 8.1 bis 8.10 ausgeschlossen ist.

## 9. RÜCKENTLEIH; AUSKUNFTSPFLICHT DES ENTLEIHERS

### 9.1.

Der Entleiher prüft für jeden im Rahmen der Konkretisierung benannten Leiharbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG in den letzten sechs Monaten vor der beabsichtigten Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis bei dem Entleiher oder einem Arbeitgeber, der mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes (AktG) bildet, ausgeschieden ist (sog. Drehtürklausel). Der Entleiher wird den Verleiher über das Ergebnis der Prüfung unverzüglich unterrichten.

### 9.2.

Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, hat der Entleiher unverzüglich dem Verleiher alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer (sog. Equal Treatment) zur Verfügung zu stellen und diese auf Anforderung durch Vorlage von Auszügen nachzuweisen. Zur Erfüllung der Informationsverpflichtung ist eine vom Verleiher zur Verfügung gestellte Checkliste zu verwenden. Die Parteien verpflichten sich, die erforderlichen Angaben in der Schriftform des § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG als Anlage zu dem AÜV zu dokumentieren.

### 9.3.

Falls und soweit aufgrund der maßgeblichen Überlassungsdauer für den betroffenen Leiharbeitnehmer eine Verpflichtung von dem Verleiher zur Gleichstellung besteht, werden die Parteien unverzüglich eine Vereinbarung über die Vergütung des Leiharbeitnehmers treffen. Können sich die Parteien auf keine Anpassung der Vergütung einigen, wird der Verleiher insoweit von seiner Verpflichtung zur Überlassung frei.

### 9.4.

Für den Fall, dass die Überlassung einvernehmlich fortgesetzt wird, hat der Verleiher – vorbehaltlich einer gesonderten Einigung zwischen den Parteien – jedenfalls Anspruch auf eine pauschale Vergütung gemäß folgender Formel: ((Equal Treatment des vergleichbaren Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb  $\cdot$  ursprüngliches Arbeitsentgelt des Leiharbeitnehmers)  $\times$  Faktor 2,0) + gesetzliche Umsatzsteuer.

### 9.5.

Sollte der Entleiher seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nicht nachkommen, so stellt er den Verleiher von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Arbeitnehmers auf Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei.

## 10. STREIK

### 10.1.

Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Abs. 5 AÜG keine Leiharbeitnehmer 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 Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Leiharbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufes nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Leiharbeitnehmer 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 Leiharbeitnehmern vereinbaren (z. B. Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG.

### 10.2.

Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

## 11. Branchenzuschlagstarifverträge

### 11.1.

Der Entleiher sichert zu, dass seine Angaben zur Nichtanwendbarkeit eines Branchenzuschlagstarifvertrages bzw. zur Anwendbarkeit des von ihm genannten Branchenzuschlagstarifvertrages vollständig und richtig sind und mit den tatsächlichen Gegebenheiten übereinstimmen.

## 11.2.

Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher über Änderungen seiner Branchenzugehörigkeit oder über Einsatzwechsel des Leiharbeitnehmers in andere Betriebe des Entleihers, die zu einer anderen Bewertung der Anwendbarkeit eines Branchenzuschlagstarifvertrages führen können, unverzüglich schriftlich zu informieren. Verleiher und Entleiher verpflichten sich, erforderlichenfalls Änderungen als Bestandteil des AÜV unter Beachtung der Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG schriftlich niederzulegen.

## 11.3.

Dem Entleiher ist bekannt, dass unvollständige oder unrichtige Angaben zu seiner Branchenzugehörigkeit oder zu dem Stunden-/Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers in seinem Betrieb dazu führen, dass der Leiharbeitnehmer des Verleihers nicht ordnungsgemäß vergütet wird. Dies kann zu Nachzahlungen des Verleihers an den Leiharbeitnehmer, die Finanzverwaltung oder an Sozialversicherungsträger führen.

## 11.4.

Für den Fall, dass der Entleiher zur (Nicht-)Anwendbarkeit eines Branchenzuschlagstarifvertrages unvollständige oder fehlerhafte Angaben macht oder Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mitteilt, ist er dem Verleiher zum Ersatz des hieraus entstehenden Schadens verpflichtet. Der Verleiher ist dabei frei in der Entscheidung, ob er sich gegenüber dem Leiharbeitnehmer auf Ausschlussfristen beruft; insoweit ist er nicht zur Schadensminderung verpflichtet. Die vom Verleiher an den Leiharbeitnehmer nachzuzahlenden Bruttoentgelte (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) gelten als zu ersetzender Mindestschaden. Zusätzlich hat der Entleiher dem Verleiher den entgangenen Gewinn auf diese zusätzlichen Kosten als Schadensersatz zu erstatten; der entgangene Gewinn wird auf 120 % (Kalkulationsaufschlag) der vorgenannten Bruttoentgelte festgesetzt. Der Entleiher ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag vorliegend niedriger war. Zusätzlich haftet der Entleiher gegenüber dem Verleiher für Ansprüche der Finanzverwaltung und der Sozialversicherungsträger, die diese gegenüber dem Entleiher aufgrund von Haftungstatbeständen unabhängig von der Bruttoentgeltzahlung geltend machen. Machen Dritte aufgrund der vorgenannten Haftungstatbestände Ansprüche geltend, so ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit er nach den vorstehenden Regelungen zum Schadensersatz verpflichtet ist.

## 12. EQUAL PAY

### 12.1.

Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer bei Überschreitung einer neunmonatigen Einsatzdauer zur Gleichstellung das Arbeitsentgelt zu gewähren, welches der Entleiher vergleichbaren eigenen Arbeitnehmern gewährt (sog. Equal Pay). Bei Geltung eines Tarifvertrages nach § 8 Abs. 4 Satz 2 AÜG kann sich diese Dauer auf 15 Einsatzmonate verlängern.

### 12.2.

Der Entleiher teilt das im Einsatzbetrieb für einen vergleichbaren Arbeitnehmer bzw. im Falle einer fiktiven Direkteinstellung einschlägige Arbeitsentgelt (nachfolgend nur „Arbeitsentgelt“) spätestens im siebten Einsatzmonat mit und weist dem Verleiher die einschlägigen Rechtsgrundlagen auf Anforderung durch Vorlage von Auszügen nach. Zur Erfüllung der Informationsverpflichtung ist eine vom Verleiher zur Verfügung gestellte Checkliste zu verwenden. Die Parteien verpflichten sich, die erforderlichen Angaben in der Schriftform des § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG als Anlage zu dem AÜV zu dokumentieren.

### 12.3.

Der Entleiher prüft für den benannten Leiharbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) durch denselben oder einen anderen Verleiher an den Entleiher überlassen worden ist. Der Entleiher wird den Verleiher über das Ergebnis der Prüfung unverzüglich unterrichten.

### 12.4.

Falls und soweit aufgrund der (dann) maßgeblichen Überlassungsdauer für den betroffenen Leiharbeitnehmer eine Verpflichtung des Verleihers zur Gleichstellung hinsichtlich des Arbeitsentgelts besteht, werden die Parteien unverzüglich eine Vereinbarung über die Vergütung des Leiharbeitnehmers treffen. Können sich die Parteien auf keine Anpassung der Vergütung einigen, wird der Verleiher insoweit von seiner Verpflichtung zur Überlassung frei.

### 12.5.

Für den Fall, dass die Überlassung einvernehmlich fortgesetzt wird, hat der Verleiher – vorbehaltlich einer gesonderten Einigung zwischen den Parteien – jedenfalls Anspruch auf eine pauschale Vergütung gemäß folgender Formel: ((Arbeitsentgelt des vergleichbaren Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb / ursprüngliches Arbeitsentgelt des Leiharbeitnehmers) x Faktor 2,0) + gesetzliche Umsatzsteuer.

## 12.6.

Der Entleiher sichert zu, dass die von ihm insbesondere in einer Anlage zum AÜV gemachten Angaben zum Arbeitsentgelt vollständig und richtig sind und mit den tatsächlichen Gegebenheiten übereinstimmen.

## 12.7.

Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher über Änderungen des Arbeitsentgelts unverzüglich schriftlich zu informieren. Verleiher und Entleiher verpflichten sich, erforderlichenfalls Änderungen als Bestandteil des AÜV unter Beachtung der Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG schriftlich niederzulegen.

## 12.8.

Dem Entleiher ist bekannt, dass unvollständige oder unrichtige Angaben zum Arbeitsentgelt dazu führen, dass der Leiharbeitnehmer des Verleihers nicht ordnungsgemäß vergütet wird. Dies kann zu Nachzahlungen des Verleihers an den Leiharbeitnehmer, die Finanzverwaltung oder an Sozialversicherungsträger führen.

## 12.9.

Für den Fall, dass der Entleiher zum Arbeitsentgelt unvollständige oder fehlerhafte Angaben macht oder Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mitteilt, ist er dem Verleiher zum Ersatz des hieraus entstehenden Schadens verpflichtet. Der Verleiher ist dabei frei in der Entscheidung, ob er sich gegenüber dem Leiharbeitnehmer auf Ausschlussfristen beruft; insoweit ist er nicht zur Schadensminderung verpflichtet. Die vom Verleiher an den Leiharbeitnehmer nachzuzahlenden Bruttoentgelte (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) gelten als zu ersetzender Mindestschaden. Zusätzlich hat der Entleiher dem Verleiher den entgangenen Gewinn auf diese zusätzlichen Kosten als Schadensersatz zu erstatten; der entgangene Gewinn wird auf 120 % (Kalkulationsaufschlag) der vorgenannten Bruttoentgelte festgesetzt. Der Entleiher ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag vorliegend niedriger war. Zusätzlich haftet der Entleiher gegenüber dem Verleiher für Ansprüche der Finanzverwaltung und der Sozialversicherungsträger, die diese gegenüber dem Entleiher aufgrund von Haftungstatbeständen unabhängig von der Bruttoentgeltzahlung geltend machen. Machen Dritte aufgrund der vorgenannten Haftungstatbestände Ansprüche geltend, so ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit er nach den vorstehenden Regelungen zum Schadensersatz verpflichtet ist.

## 13. VERMITTLUNGSPROVISION

### 13.1.

Der Verleiher hat Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision, wenn der Entleiher mit einem Leiharbeitnehmer während der Überlassungsdauer oder innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Vertragslaufzeit des AÜV ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeitnehmer begründet oder einen Vertrag über die spätere Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses abschließt (Übernahme).

### 13.2.

Die Vermittlungsprovision beträgt bei einer Übernahme des Leiharbeitnehmers innerhalb der ersten drei Monate 2,00 zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Brutto-monatsgehälter, nach drei Monaten 1,75 Bruttomonatsgehälter, nach sechs Monaten 1,50 Bruttomonatsgehälter und nach neun Monaten 1,00 Bruttomonatsgehälter. Die gesetzliche Umsatzsteuer ist jeweils zuzüglich zu zahlen. Ab einer Überlassungsdauer von zwölf vollen Monaten fällt demnach keine Vermittlungsprovision an.

### 13.3.

Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher über die Höhe des Bruttomonatsgehaltes des übernommenen Leiharbeitnehmers Auskunft zu erteilen und diese schriftlich zu belegen.

### 13.4.

Die Vermittlungsprovision ist fällig mit dem Abschluss des als vermittelt geltenden Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, spätestens jedoch bei Beginn der tatsächlichen Beschäftigung. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher über den Abschluss des Dienst- bzw. Arbeitsvertrages unverzüglich in Kenntnis zu setzen bzw. bei unterlassener Mitteilung auf Anforderung des Verleihers schriftlich Auskunft zu erteilen.

### 13.5.

Die Ziff. 13.1 bis 13.4 gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Entleiher im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen sowie bei der Einstellung durch ein nicht mit dem Entleiher konzernverbundenes Unternehmen, das jedoch den Leiharbeitnehmer von dort beim Entleiher im Wege der Arbeitnehmerüberlassung einsetzt.

**13.6.**

Der Entleiher wird von der Verpflichtung zur Zahlung einer Vermittlungsprovision frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Überlassung des Leiharbeitnehmers für die Einstellung nicht ursächlich war.

**14.SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

**14.1.**

Sollte ein Teil dieser AGB unwirksam oder nichtig sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Die Vertragspartner werden anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dem beabsichtigten Zweck entsprechende Regelung in zulässiger Weise treffen.

**14.2.**

Änderungen und Ergänzungen dieser AGB sowie aller Verträge zwischen dem Verleiher und dem Entleiher bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für einen Verzicht auf das Schriftformerfordernis.

**14.3.**

Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis unter Kaufleuten ist Fulda.

**14.4.**

Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.