AGB Arbeitnehmerüberlassung

1 Allgemeines

Für sämtliche von Ki&Co GmbH (Verleiher) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜG-Vertrag) erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Auftraggebers (Entleiher) gelten auch dann nicht, wenn der Verleiher nicht ausdrücklich widerspricht oder der Entleiher erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2 Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

(1) Der Verleiher ist im Besitz einer befristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. 1 AÜG, erteilt von der Agentur für Arbeit in Nürnberg, ausgestellt am 12.09.25 und befristet bis zum 11.09.27. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden. Der Verleiher verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Entleihers vorzulegen.
(2) Der Verleiher wird den Entleiher unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gemäß § 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.
3 Gegenstand / Mindestlöhne nach AEntG/Bauhauptgewerbeverbot / Kettenverleih
(1) Der Verleiher verpflichtet sich, dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrages benannten Betrieb des Entleihers auf Anforderung Mitarbeiter zur Arbeitsleistung zu überlassen. Der Verleiher sichert dem Entleiher zu, dass nur Mitarbeiter überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher stehen (kein Kettenverleih).
(2) Der Einsatz in einem anderen als im Arbeitnehmer-überlassungsvertrag genannten Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Verleihers. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Verleiher rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Mitarbeiter im Ausland eingesetzt werden soll.
(3) Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Entleiher dem Verleiher eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Mitarbeiter umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Stundensatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.
(4) Sofern der Verleiher dem Entleiher Mitarbeiter im Sinne des §1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Entleiher, dass in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrages genannten Betrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher über eine Änderung unverzüglich zu informieren.
(5) Der Entleiher sichert zu, dass er Mitarbeiter weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
(6) Der Entleiher verpflichtet sich, den genannten Mitarbeiter im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen. Der Entleiher hat den Verleiher unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Arbeitnehmer nicht wie genannt einsetzen kann.

4 Einbeziehung des GVP-Tarifwerks /

Rückentleih/vorangegangene Einsätze

(1) Der Verleiher erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Entleiher eingesetzten Mitarbeitern abgeschlossen hat, das GVP Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.
(2) Der Verleiher ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
(3) Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Mitarbeiter 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.
(4) Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Mitarbeiter in den letzten drei Monaten und einem Tag über einen anderen Personaldienstleister beim Entleiher tätig war. Andernfalls informiert der Entleiher den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

5 Branchenzugehörigkeit / Vergleichsentgelt

Gemeinschaftseinrichtung

(1) Der Entleiher erklärt, nachdem die Branchenzugehörigkeit mithilfe eines vom Verleiher vorgelegten Fragebogens bestimmt wurde, dass im Falle eines anzuwendenden Branchenzuschlagstarifvertrages dieser einschlägig ist. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass keine Wahlmöglichkeit besteht, ob ein Branchentarifvertrag auf eine Überlassung Anwendung findet, oder ab dem 10. Einsatzmonat des gesetzlichen Equal Pay zu berücksichtigen ist (Ausschließlichkeitsverhältnis).
(2) Soweit auf die Überlassung kein einschlägiger Branchenzuschlagstarifvertrag Anwendung findet und ein Einsatz eines im Arbeitnehmerüberlassungsvertrages genannten Mitarbeiters von mehr als neun Monaten geplant oder absehbar ist, ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Mitarbeiter des Entleihers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen.
(3) Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich über jegliche Änderungen der im Fragebogen unter 1 bis 8 genannten Angaben.
(4) Der Entleiher teilt dem Verleiher mit, wenn und soweit er den überlassenen Mitarbeiter Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Entleiher den Verleiher unverzüglich.

6 Überlassungshöchstdauer / Equal Pay /

Überlassungsbedingungen / Konkretisierung /

Preisanpassung

(1) Der Entleiher erklärt, nachdem die Höchstüberlassungsdauer und die Ermittlung von Equal Pay mithilfe eines vom Verleiher vorgelegten Fragebogens bestimmt wurden, das die genannten Angaben einschlägig sind.
Der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten Mitarbeiters erfolgt vorübergehend. Entleiher und Verleiher stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Mitarbeiters nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.
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 Arbeitnehmerüberlassungsvertrag benannten Betrieb 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.
(2) Wegen der Überlassungsbedingungen (Name des Mitarbeiters, Qualifikation, Tätigkeit, Überlassungsvergütung, Vergleichsentgelt etc.) wird auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag verwiesen. Die Vereinbarungen in diesem Anhang bedürfen der Schriftform.
(3) Sollte die Person des Mitarbeiters im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages noch unbekannt sein, so ist der Mitarbeiter von Entleiher und Verleiher rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich unter Angabe des Geburtsdatums zu benennen (Konkretisierung). Dies gilt auch für den Austausch von Mitarbeitern nach § 8 Absatz 4 und 5.
(4) Die Überlassungsvergütung richtet sich nach der tatsächlichen Arbeitszeit der eingesetzten Mitarbeiter Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regelarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Entleihers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Mitarbeiter aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsreglungen gelten, legen die Vertragsparteien diese ebenfalls zugrunde. Im Falle vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Entleihers, wenn jedenfalls ein voller Zyklus durchlaufen wird. Basis für die Zuschlagsberechnung ist die jeweils vereinbarte Überlassungsvergütung.
(5) Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Mitarbeiter über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Entleihers weist er die Qualifikation nach. Der Verleiher gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
(6) Der Verleiher ist berechtigt, die 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 Branchenzuschlagstarifvertrages oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt (vgl. hierzu § 2 Absatz 4).

7 Fälligkeit und Verzug

(1) Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Entleiher gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 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.
(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 Leistungs- verweigerungsrecht zu.

8 Abrechnung

(1) Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Mitarbeiter durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassene Mitarbeiter wöchentlich/monatlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Entleihers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Die überlassenen Mitarbeiter haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
(2) Der Entleiher ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsweise zu ermöglichen.
(3) Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
(4) Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Entleiher berechtigt. Zahlungen an den Mitarbeiter haben keine Erfüllungswirkung.

9 Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

(1) Die Personalauswahl erfolgt durch den Verleiher auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile. Die Bedarfsmeldung seitens des Entleihers erfolgt schriftlich.
(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, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
(3) Der Verleiher stellt sicher, dass die eingesetzten Mitarbeiter, 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.
(4) Der Verleiher ist berechtigt, bei dem Entleiher eingesetzte Mitarbeiter jederzeit gegen andere Mitarbeiter auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Entleiher ist hierüber vorher zu informieren.
(5) Der Entleiher hat einen Anspruch auf Austausch des Mitarbeiters, 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 Mitarbeiters beenden, so hat er den Verleiher hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.
(6) Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der GVP-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Mitarbeiter. Demnach wird der Mitarbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Verleiher ist insoweit nicht verpflichtet, Mitarbeiter zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Mitarbeitern 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.

10 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz

(1) Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Entleiher nachzuweisen. Sofern 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.
(2) Der Entleiher ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Entleiher verpflichtet:
- gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Mitarbeiters die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Mitarbeiters zu treffen
- den Mitarbeiter 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 Kundenbetrieb umzusetzen. Die Beschäftigung des Mitarbeiters 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 § / Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegen ist,
- im Falle von Sonn- und Feiertagen dem Verleiher einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht,
- 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.
(3) Der Entleiher stellt dem Verleiher unverzüglich nach Überlassung des Mitarbeiters eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.
(4) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.
(5) Der Verleiher hat seine Mitarbeiter über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Entleiher hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Mitarbeiter eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und dem Verleiher in Kopie auszuhändigen.

11 Haftung / Aufrechnung / Abtretung / Weitergabe von Daten an Dritte

(1) Im Hinblick darauf, dass der Mitarbeiter unter Leitung und Aufsicht des Entleihers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
(2) 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 des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Verleiher nicht für Arbeitsergebnisse der Mitarbeiter oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Entleiher durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Mitarbeiter entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit
(3) einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Verleiher darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
(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 Mitteilungspflichten) erwachsen.
(5) 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. Der Entleiher ist nicht berechtigt, Forderungen des Verleihers an einen Dritten abzutreten.
(6) Der Entleiher verpflichtet sich, seitens des Verleihers übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfange zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis des Verleihers an Dritte weiterzuleiten. Hinsichtlich einer Vereinbarung zum Datenschutz wird auf die Verschwiegenheitsvereinbarung verwiesen.

12 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung /

Provision

(1) Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Mitarbeiter 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 Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
(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.
(3) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
(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 Mitarbeiter darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
(5) In den in den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an den Verleiher zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme in den ersten 3 Monaten 2,5 Bruttomonatsgehälter. Nach 3 vollen Überlassungsmonaten beträgt die Vermittlungsprovision 2,0 Bruttomonatsgehälter. Nach 6 vollen Überlassungsmonaten beträgt die Vermittlungsprovision 1,5 Bruttomonatsgehälter. Nach Vollendung des 9. Monats beträgt die Vermittlungsprovision 1,0 Bruttomonatsgehälter und nach 12 vollen Überlassungsmonaten ist eine Übernahme kostenfrei möglich.
(6) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte regelmäßige Jahresbruttoarbeitsentgelt. Hierzu zählen das feste Bruttogrundgehalt sowie vertraglich garantierte Sonderzahlungen und regelmäßig vereinbarte Vergütungsbestandteile.
Der Auftraggeber verpflichtet sich, der Ki&Co GmbH spätestens innerhalb von sieben Kalendertagen nach Abschluss des Arbeitsvertrages den Zeitpunkt der Übernahme, die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit und das maßgebliche Bruttoarbeitsentgelt in Textform mitzuteilen.
Die Ki&Co GmbH ist berechtigt, einen geeigneten Nachweis über die für die Berechnung erforderlichen Vergütungsbestandteile anzufordern. Nicht erforderliche personenbezogene Angaben dürfen geschwärzt werden. Erteilt der Auftraggeber trotz Aufforderung und angemessener Nachfrist keine ausreichende Auskunft, ist die Ki&Co GmbH berechtigt, die Vermittlungsvergütung zunächst anhand objektiv nachvollziehbarer Anhaltspunkte vorläufig zu berechnen.
Als Anhaltspunkte können insbesondere einschlägige tarifliche Vergütungen, die bekannte Beschäftigungsquote, konkrete Vergütungsangaben des Auftraggebers sowie vergleichbare branchenübliche Arbeitsentgelte herangezogen werden.
Die vorläufige Berechnung wird unter Offenlegung ihrer Grundlagen erstellt. Dem Auftraggeber bleibt der Nachweis des tatsächlich vereinbarten niedrigeren Arbeitsentgelts ausdrücklich vorbehalten.
Nach Vorlage der erforderlichen Angaben erfolgt eine entsprechende Korrektur der Abrechnung. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.
(7) Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Mitarbeiters in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

13 Dauer des Vertrages / Kündigung

(1) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann ordentlich mit einer Frist von 14 Tagen zum Monatsende gekündigt werden.
(2) Der Vertrag kann außerordentlich mit einer Frist von 7 Tagen
(2) gekündigt werden. Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung liegt vor, wenn eine Preisanpassung vom Entleiher nicht akzeptiert wird. Als weitere Gründe kommen insbesondere Verstöße gegen Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von § 10 Absatz 3 in Betracht.
(3) Kündigungen bedürfen in jedem Falle der Textform.

14 Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, ist der Hauptsitz des Personaldienstleisters in Karlsruhe.

15 Schriftform / Vertretung / Salvatorische Klausel

(1) Gemäß § 12 Absatz 1 Satz 1 AÜG bedarf der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag der Schriftform (§ 126 BGB). Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist von beiden Vertragsparteien vor der Überlassung eigenhändig

im Original zu unterzeichnen. Auch Änderungen und / oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden.
(2) Die mit dem Zusatz „Personaldisponent“ zeichnenden Angestellten des Verleihers sind zum Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen befugt.
(3) Sollte eine Bestimmung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrag unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

Stand August 2026