



## **Allgemeine Geschäftsbedingungen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung**

**Verwender:** Karo Schweißtechnik GmbH, Mosenbergstr. 9, 50765 Köln (Germany)

Geschäftsführer: Selami Karkar

eingetragen unter der Nummer HRB 79274 im Handelsregister des Amtsgerichts Köln  
(künftig „Verwender“ genannt)

### **Inhaltsverzeichnis**

§ 1 Geltungsbereich.....	1
§ 2 Branchenzugehörigkeit / Branchenzuschläge / Equal Pay / Gemeinschaftseinrichtung.....	1
§ 3 Überlassungshöchstdauer / Verweis auf Regelungen im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag/ Qualifikationsnachweis / Preisanpassung.....	4
§ 4 Fälligkeit und Verzug.....	5
§ 5 Abrechnung.....	5
§ 6 Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik.....	6
§ 7 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz.....	7
§ 8 Haftung / Aufrechnung / Abtretung / Weitergabe von Daten an Dritte.....	9
§ 9 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision.....	10

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ (AGB-AÜG) gelten zwischen dem Verwender/Personaldienstleister (Karo Schweißtechnik GmbH, Mosenbergstr. 9, 50765 Köln) und dem Auftraggeber (Entleiher). Sie ergänzen und präzisieren die vertraglichen Beziehungen/Vereinbarungen zur Arbeitnehmerüberlassung zwischen den Parteien.

## **§ 2 Branchenzugehörigkeit / Branchenzuschläge / Equal Pay / Gemeinschaftseinrichtung**

**Zugleich ergänzende Regelung zu § 4** des Standard-Rahmenvertrages des Verwenders zur Arbeitnehmerüberlassung:

- (1) Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung des in § 2 Absatz 2 festgelegten Betriebs, da solche Änderungen dazu führen können, dass ein anderer oder kein Branchenzuschlagstarifvertrag mehr einschlägig ist oder ein Branchenzuschlagstarifvertrag erstmalig einschlägig wird. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass keine Wahlmöglichkeit besteht, ob ein Branchenzuschlagstarifvertrag auf eine Überlassung Anwendung findet, oder ab dem 10. Einsatzmonat des gesetzliche Equal Pay zu berücksichtigen ist (Ausschließlichkeitsverhältnis).
- (2) Soweit auf die Überlassung kein einschlägiger Branchenzuschlagstarifvertrag Anwendung findet und ein ununterbrochener Einsatz eines im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Mitarbeiters von mehr als neun Monaten geplant oder absehbar ist, ist der Auftraggeber verpflichtet, dem Personaldienstleister das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen.

Zur Ermittlung der Bestandteile des Equal Pay wird ausschließlich der dem Rahmenvertrag als

### Anhang 3

beigefügte Fragebogen verwendet. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Equal Pay. Die Änderungen werden ebenfalls Gegenstand der Rahmenvereinbarung.

- (3) Soweit auf die Überlassung ein einschlägiger Branchenzuschlagstarifvertrag Anwendung findet oder der Auftraggeber sich hierzu hilfsweise – rein vorsorglich, z.B. weil ein Gericht oder eine

Behörde zu einer anderen Einschätzung der in § 4 Absatz 1 auftraggeberseitig angegebenen Branchenzugehörigkeit kommen könnte – erklären will, erklärt der Auftraggeber:

ob

er derzeit von der Regelung des § 2 Absatz 5 Sätze 1 und 2 Branchenzuschlagstarifvertrag keinen Gebrauch machen will. Der Branchenzuschlag wird somit derzeit nicht auf die Differenz zum laufenden, regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines mit dem Zeitarbeitnehmer vergleichbaren Arbeitnehmers des Auftraggebers beschränkt.

Oder:

ob er derzeit von der Regelung des § 2 Absatz 5 Branchenzuschlagstarifvertrag bis zur Einsatzdauer von 15 vollendeten Monaten Gebrauch machen will, wonach der Branchenzuschlag auf die Differenz zum laufenden, regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines mit dem Zeitarbeitnehmer vergleichbaren Arbeitnehmers des Auftraggebers beschränkt ist (Deckelung des Branchenzuschlags). Die Deckelungsregelung darf nicht dazu führen, dass überhaupt kein Branchenzuschlag nach der 6. Woche der Überlassung gezahlt wird. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgelts. Letztere werden ebenfalls Gegenstand des Vertrages. Dies gilt auch für künftige, zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits feststehende Änderungen des Vergleichsentgelts. Das Vergleichsentgelt wird im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag festgehalten.

Für den Fall, dass der Auftraggeber nach fünfzehn vollendeten Monaten der Überlassung eine Deckelung des Branchenzuschlags im Sinne des § 2 Absatz 5 Satz 3 TV BZ wünscht, wird zur Ermittlung der Bestandteile des Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammmitarbeiters in dem in § 2 Absatz 2 genannten Kundenbetrieb ausschließlich der als Anhang 3 dem Rahmenvertrag beigefügte Fragebogen verwendet. Dieser Fragebogen wird Inhalt des Rahmenvertrages. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Arbeitsentgelts. Die Änderungen werden ebenfalls Vertragsinhalt.

- (4) Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

### **§ 3 Überlassungshöchstdauer / Verweis auf Regelungen im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag/ Qualifikationsnachweis / Preisanpassung**

**Zugleich ergänzende Regelung zu § 5** des Standard-Rahmenvertrages des Verwenders zur Arbeitnehmerüberlassung:

Der Einsatz eines im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag bestimmten namentlich bezeichneten Zeitarbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Auftraggeber und Personaldienstleister stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Zeitarbeitnehmers nicht über das Ende des Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige in dem in § 2 Absatz 2 festgelegten Betrieb zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der 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.

- (1) Die Angabe von notwendiger Qualifikation und vorgesehener Tätigkeit, die betriebliche Arbeitszeit, die Anzahl der zu überlassenden Arbeitnehmer inklusive namentlicher Konkretisierung, der Einsatzbeginn und das Einsatzende der zu überlassenden Mitarbeiter, die Überlassungsvergütung inklusive Angabe eines etwaigen Vergleichsentgelts, sowie die Zulagen und Zuschläge werden im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt. Die Parteien verwenden dazu ausschließlich das dem Rahmenvertrag als [Anhang 1] beigefügte Muster.

- (2) Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die im Rahmen von Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträgen eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Personaldienstleister gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeiter, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
- (3) Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag 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 (vgl. hierzu § 2 Absatz 6).

## **§ 4 Fälligkeit und Verzug**

- (1) Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung gemäß Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag wird mit Zugang der Rechnung 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.
- (2) Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

## **§ 5 Abrechnung**

(1) Die Abrechnung erfolgt auf Basis der Vereinbarung im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenem Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind.

Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.

(2) Der Auftraggeber 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 Zeitarbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

## **§ 6 Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik**

(1) Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.

(2) 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.

- (3) Der Personaldienstleister 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.
- (4) Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber im Wege eines Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber vorher zu informieren. Auftraggeber und Personaldienstleister werden diesen Zeitarbeiter rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich unter Angabe des Geburtsdatums zu benennen (Konkretisierung).
- (5) Der Auftraggeber hat einen Anspruch auf Austausch des Zeitarbeitnehmers, 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 des betreffenden Arbeitnehmers beenden, so hat er den Personaldienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen. § 8 Absatz 4 findet Anwendung.
- (6) Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeiter eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern 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.

## **§ 7 Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz**

- (1) Ob und falls ja welche arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und / oder persönliche Schutzausrüstung für den Einsatz erforderlich sind, regelt der Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag.

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

Die persönliche Schutzausrüstung wird vom Auftraggeber vor Tätigkeitsbeginn des Zeitarbeitnehmers auf seine Kosten gestellt. Sofern während der Überlassung zusätzliche persönliche Schutzausrüstung erforderlich wird, so wird diese vom Auftraggeber rechtzeitig auf seine Kosten gestellt.

- (2) Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet,
- 1) gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers zu treffen,
  - 2) den Zeitarbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen,



- 3) die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umzusetzen. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers 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 Kunden gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist,
- 4) 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,
- 5) 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.

(3) Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation spätestens bei Beginn der Überlassung des Zeitarbeitnehmers zur Verfügung.

(4) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer eingeräumt.

(5) Der Personaldienstleister hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen.

## **§ 8 Haftung / Aufrechnung / Abtretung / Weitergabe von Daten an Dritte**

- (1) Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
  
- (2) 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 des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
  
- (3) Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag oder einem Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.
  
- (4) 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 einen Dritten abzutreten.

- (5) Der Auftraggeber verpflichtet sich, seitens des Personaldienstleisters übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis des Personaldienstleisters an Dritte weiterzuleiten. Hinsichtlich einer Vereinbarung zum **Datenschutz** wird auf **Anhang 4 des Rahmenvertrages** Vertrages verwiesen.

## **§ 9 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision**

- (1) Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des jeweiligen Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer 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 dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber 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 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.
- (3) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- (4) 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 dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

- (5) In den in den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen 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 2,5 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.
- (6) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer 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 zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.
- (7) Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

(8) Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

**Ende der AGB**