

Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung

abites hr solutions GmbH & Co KG – nachfolgend **abites** genannt – ist im Besitz der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gem. Art. 1 § 1 AÜG, erteilt ab 06.02.2008 durch die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland.

§ 1 Grundsätzliches zur Arbeitnehmerüberlassung; Durchführung und Gegenstand des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

1. **abites** überlässt seine Mitarbeiter (nachfolgend **Mitarbeiter** genannt) auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) an seine Kunden (Entleiher). **abites** verpflichtet sich, jeden Auftrag gewissenhaft und sorgfältig zu erfüllen.
2. Der Entleiher verpflichtet sich, die Mitarbeiter im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen zulässigen Arbeitszeit zu beschäftigen. Des Weiteren stimmt der Entleiher alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit ausschließlich mit **abites** ab. Der Entleiher darf den Mitarbeitern im Rahmen der jeweils vereinbarten Tätigkeit ausschließlich tätigkeitsbezogene Weisungen erteilen. Das Recht, arbeitsrechtliche Weisungen zu erteilen oder den Mitarbeitern Urlaub oder bezahlte/unbezahlte Freizeit zu gewähren, bleibt ausschließlich **abites** vorbehalten.
3. Der Entleiher darf die Mitarbeiter nur mit Tätigkeiten betreiben, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt sind. Die Haftung der **abites** im Schadensfall ist ausgeschlossen, wenn Mitarbeiter mit einer nicht vereinbarten Tätigkeit betraut werden.
4. Zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht wird der **abites** ausdrücklich gestattet, den Arbeitsplatz des jeweils überlassenen Mitarbeiters im Betrieb des Entleihers zu besichtigen. Bei Nichterfüllung der vereinbarten oder gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen haftet der Entleiher für dadurch entstehende Schäden und Aufwendungen.
5. Verweigert ein Mitarbeiter die Arbeitsaufnahme, bricht er die Arbeit ab oder bleibt der Arbeit entschuldigt oder unentschuldigt fern, verpflichtet sich der Entleiher, **abites** hiervon unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Wunsch stellt **abites** eine Ersatzkraft, ist dies nicht möglich, wird **abites** von dem Auftrag befreit. Lehnt der Entleiher einen Mitarbeiter ab und steht **abites** eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist **abites** berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten, ohne dass dem Entleiher wegen des Rücktritts ein Schadenersatzanspruch zusteht. Entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Tätigkeit aus einem anderen Grund nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt beenden muss.
6. Der Entleiher stellt den witterungsunabhängigen Arbeitseinsatz sicher. Der Entleiher bestätigt, dass er nicht dem Baugewerbe im Sinn des § 1 b AÜG zugehört. Der Entleiher ist nicht berechtigt, Mitarbeiter für Tätigkeiten einzusetzen, die üblicherweise von Arbeitern in einem Betrieb, der dem Baugewerbe gemäß § 1 b AÜG angehört, ausgeübt werden. Verstößt der Entleiher gegen die Verpflichtung gemäß Satz 3 hat er **abites** die hierdurch entstehenden Schäden und Aufwendungen zu ersetzen.
7. **abites** ist berechtigt, einen überlassenen Mitarbeiter jederzeit abzurufen und durch einen ebenso fachlich qualifizierten Mitarbeiter zu ersetzen oder bereits zu Beginn des Einsatzes einen anderen ebenso fachlich qualifizierten Mitarbeiter einzusetzen.
8. Der Entleiher verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten gegenüber den Mitarbeitern zu beachten. Der Entleiher gestattet den Mitarbeitern insbesondere die Nutzung seiner Sozialerichtungen (Kantine, Umkleiden, Spind, Toiletten usw.) in demselben Umfang, in der auch seine Arbeitnehmer diese nutzen können.
9. Der Entleiher verpflichtet sich, die aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ergebenden Fürsorgepflichten und Schutzmaßnahmen gegenüber den Mitarbeitern einzuhalten, damit diese nicht während ihres Einsatzes durch eine von dem Entleiher eingesetzte Person wegen eines im AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Insbesondere gewährleistet der Entleiher, dass die von ihm eingesetzten Personen in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen geschult sind.
10. Sofern für die Tätigkeit der Mitarbeiter bei dem Entleiher behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder später werden, verpflichtet sich der Entleiher, diese auf seine Kosten einzuholen und **abites** eine Kopie dieser zur Verfügung zu stellen. Der Entleiher verpflichtet sich insbesondere eine nach dem ArbZG ggf. erforderliche Genehmigung einzuholen.

§ 2 Qualifikation der Mitarbeiter; Haftung; Verzug

1. **abites** haftet nur für die schuldhaftige Verletzung ihrer Pflichten zur pünktlichen Bereitstellung und ordnungsgemäßen Auswahl eines qualifizierten Arbeitnehmers; eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausdrücklich ausgeschlossen. **abites** ist insbesondere nicht verpflichtet, vorliegende Arbeitspapiere und Zeugnisse auf ihre Richtigkeit zu überprüfen sowie polizeiliche Führungszeugnisse einzuholen.
2. Stellt der Entleiher innerhalb der ersten 4 Stunden fest, dass ein Mitarbeiter der **abites** sich für die vorgesehene Tätigkeit nicht eignet, und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu 4 Arbeitsstunden nicht berechnet.
3. Im arbeitsrechtlichen Sinne sind die Mitarbeiter nicht die Erfüllungsgehilfen der **abites**. **abites** haftet nicht für Schäden, die Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Entleiher verursachen; entsprechendes gilt, wenn Mitarbeiter ihre Leistung nicht erbringen.
4. Für eine Verletzung der in § 2 Ziff. 1 Satz 1 genannten oder sich kraft Gesetzes ergebenden Pflichten haftet **abites** nur, wenn diese Pflichtverletzung vorsätzlich oder grob fahrlässig vorgenommen wurde; im Falle der Verletzung einer Kardinalpflicht oder einer Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit wird auch für leichte und mittlere Fahrlässigkeit gehaftet. Die Haftung von **abites** ist dabei beschränkt auf bei den Vertragsverhandlungen und dem Vertragsabschluss vorhersehbare und vertragstypische Schäden. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von **abites** den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder einer Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist.
5. Ein Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen durch **abites** ist unter den in § 2 Ziff. 1, 3 und 4 für Schadensersatzansprüche genannten Voraussetzungen ausgeschlossen.
6. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die **abites** die Überlassung eines geeigneten Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – hat **abites** auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Solche Umstände berechtigen **abites**, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils vom AÜV zurückzutreten.
7. Sofern **abites** mit der Überlassung eines Mitarbeiters in Verzug ist, ist der Entleiher nur dann zum Rücktritt berechtigt, wenn er **abites** eine angemessene Nachfrist gesetzt hat.
8. Der Entleiher stellt **abites** auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die der Mitarbeiter oder ein Dritter im Zusammenhang mit der Verletzung der dem Entleiher obliegenden Schutzpflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes des Mitarbeiter geltend machen. Von Satz 1 erfasst sind auch etwaige Schadensersatzansprüche eines Dritten, die dieser geltend macht, weil der bei dem Entleiher verunfallte Mitarbeiter zu einem späteren Zeitpunkt nicht oder nicht rechtzeitig an diesen überlassen werden konnte. Der Entleiher stellt **abites** auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die der Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Verletzung der dem Entleiher gemäß dem AGG obliegenden Pflichten geltend macht. Soweit **abites** im Zusammenhang mit den in Satz 1 bis 3 genannten Ansprüchen des Mitarbeiters oder Dritter Aufwendungen entstehen, ist der Entleiher verpflichtet, diese zu erstatten.
9. Der Entleiher darf Mitarbeiter nicht mit Geld oder Wertpapierangelegenheiten oder sonstigen Wertgegenständen betrauen. Geschieht dies dennoch, so liegt die Haftung ausschließlich beim Entleiher.

§ 3 Vergütung; Rechnungsstellung; Fälligkeit

1. **abites** ist berechtigt, für jede von dem überlassenen Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunde eine Vergütung in Höhe des in dem AÜV genannten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich der in dem AÜV oder nachfolgend genannten Zuschläge zu berechnen. In gleicher Weise werden Zeiten der Rufbereitschaft des Mitarbeiters mit dem vereinbarten Stundenverrechnungssatz berechnet. Der Entleiher ist verpflichtet, die auf die jeweiligen Zahlungsbeträge anfallende gesetzliche Umsatzsteuer zu entrichten.
2. Grundlage für die wöchentliche Rechnungsstellung bildet der Tätigkeitsnachweis der dem jeweiligen Mitarbeiter wöchentlich nach Vorlage zu bestätigen ist. Kommt der Entleiher seinen Verpflichtungen zur Bestätigung der Tätigkeitsnachweise gemäß Satz 1 nicht nach und hat er dies zu vertreten, so gelten die Tätigkeitsnachweise als genehmigt; dies gilt nicht, wenn der Entleiher innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Rechnung, mit der diese Tätigkeitsnachweise abgerechnet werden, in Textform begründete Einwendungen gegen die Richtigkeit der Tätigkeitsnachweise erhebt.
3. Falls der Entleiher einem Mitarbeiter andere Tätigkeiten als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt überträgt, ist er verpflichtet, **abites** unverzüglich hierüber zu unterrichten. In diesem Fall ist **abites** berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen, wenn dem Mitarbeiter wegen der Änderung der Tätigkeit ein höheres Entgelt zusteht. Falls der Entleiher den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Einsatzort des Mitarbeiters ändert und hierdurch für **abites** höhere Aufwendungen entstehen, ist **abites** berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen oder diese Aufwendungen ersetzt zu verlangen.
4. Falls nicht anderweitig schriftlich vereinbart, gilt eine Regelarbeitszeit von 40 Stunden als vereinbart und der Entleiher ist berechtigt und verpflichtet, eine Arbeitszeit des Mitarbeiters von kalenderwöchentlich 40 Stunden und kalendertäglich 8 Stunden abzunehmen. Bei Mehrarbeit werden entsprechende Zuschläge in Rechnung gestellt. Kommt der Entleiher mit der Annahme dieser Arbeitsleistung in Verzug oder verletzt er sonstige Mitwirkungspflichten, ist **abites** berechtigt, die Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden zu verlangen. Dies gilt insbesondere dann, wenn Mitarbeiter eine Tätigkeit im Betrieb des Entleihers wegen nicht ausreichender Sicherheitseinrichtungen, eine nicht in ausreichender Weise vorgenommene Unterweisung in Arbeitssicherheit oder im Falle einer Belästigung gemäß § 14 AGG ablehnen.
5. **abites** ist berechtigt, auf den vereinbarten Stundenverrechnungssatz ggf. zu zahlende **Branchenzuschläge**, welche nach Maßgabe des jeweils anwendbaren Branchenzuschlagstarifvertrags berechnet werden, zu erheben. Zusätzlich ist **abites** berechtigt, die nachfolgend genannten Zuschläge zu erheben, welche sich auf den ggf. um die Branchenzuschläge erhöhten Stundenverrechnungssatz beziehen:

Überstundenzuschläge bei voller Arbeitswoche:		
bis 10. Überstunde	25 % darüber	50%
Überstundenzuschläge bei tagweisem Arbeitseinsatz:		
1. und 2. tägliche Überstunde	25 % darüber	50%
Samstagsarbeit		
1. und 2. Stunde	25% darüber	50%
Sonntagsarbeit		
		70 %
Feiertagsarbeit		
		100 %
Schichten		
Spätschicht		15 %
Nachtschicht		25 %
Schmutz- / Gefahrenzulage		
		10%

6. Dem Entleiher ist bekannt, dass Mitarbeiter gemäß § 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG nicht verpflichtet sind, in dem Entleiherbetrieb tätig zu werden, wenn und solange dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Machen Mitarbeiter von ihrem Recht gebrauch, während eines Arbeitskampfes ihre Tätigkeit zu verweigern, wird der Entleiher von seiner Verpflichtung, die Arbeitsleistung des/der Mitarbeiter/s abzunehmen und die hierfür vereinbarte Vergütung zu zahlen, nicht frei. Entsprechendes gilt, wenn Mitarbeiter von diesem Recht keinen Gebrauch machen, es dem Entleiher jedoch wegen des Arbeitskampfes unmöglich ist, den jeweiligen Mitarbeiter einzusetzen. Der Entleiher kann den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in den Fällen der Sätze 2 und 3 ausschließlich ordentlich kündigen.
7. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen **abites** und dem Mitarbeiter finden die zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Soweit nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages für den an den Entleiher überlassenen Mitarbeiter
 - a) eine Erhöhung der nach Maßgabe der anwendbaren Tarifverträge an den Mitarbeiter zu zahlenden tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen eintritt, oder
 - b) eine Erhöhung der tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen aufgrund eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages durch **abites** eintritt, oder
 - c) erstmals Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge an den Mitarbeiter zu zahlen sind, als von **abites** bei Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages kalkuliert, und deren Zahlbarkeit (i) nach den insoweit von dem Auftraggeber mitgeteilten tatsächlichen Umständen in dem Einsatzbetrieb des Auftraggebers geändert haben, oder
 - d) das gesetzliche Prinzip des „equal treatment“ gemäß § 9 Ziff. 2 AÜG Anwendung findet und dem Mitarbeiter hierdurch höhere Entgelt- oder Aufwandsersatzansprüche zustehen, als mit **abites** arbeitsvertraglich vereinbart,
 ist **abites** berechtigt, rückwirkend für den Zeitraum ab Wirksamwerden der vorgenannten Entgelterhöhungen bzw. Zahlbarkeit der (höheren) Branchenzuschläge den Stundenverrechnungssatz oder ggf. vereinbarte Aufwandsersatzleistungen entsprechend der ursprünglichen Kalkulation des mit dem Auftraggeber jeweils vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu erhöhen. Hierbei ist der Anteil des tariflichen Mitarbeiterentgelts am Stundenverrechnungssatz mit 80%, derjenige der an den Mitarbeiter zahlbaren Aufwandsersatzleistungen mit 10% der der Kalkulation des Stundenverrechnungssatzes zugrunde liegenden Gesamtaufwendungen von **abites** in Ansatz zu bringen. Dem Auftraggeber bleibt das Recht vorbehalten, den Nachweis zu führen, dass die vorstehend in lit. a) bis d) genannten Erhöhungen des tariflichen Entgelts des überlassenen Mitarbeiters bzw. der diesem zu zahlenden Aufwandsersatzleistungen für **abites** jeweils zu keiner bzw. zu einer nur anteiligen Erhöhung seiner Lohn- und/oder Lohnnebenkosten führen. Ggf. ist **abites** lediglich berechtigt, die entsprechend erhöhten Lohn- und Lohnnebenkosten in seine ursprüngliche Kalkulation einzustellen und einen so berechneten höheren Verrechnungssatz zu verlangen.
8. Die Rechnungen sind ohne Abzug, sofort nach Erhalt, zu begleichen. Eine Zahlung gilt erst als erfolgt, wenn **abites** über den Betrag verfügen kann. Bei Zahlungsverzug ist **abites** berechtigt, Verzugszinsen in Höhe von 12 % zu verlangen; die Geltendmachung eines höheren Schadens bleibt vorbehalten. **abites** ist bei Zahlungsverzug weiter berechtigt, die dem Entleiher überlassenen Mitarbeiter abzuziehen.
9. Mitarbeiter sind nicht zum Inkasso berechtigt. Eine Aufrechnung durch den Entleiher ist nur mit fälligen anerkannten oder rechtskräftig festgestellten Gegenforderungen zulässig.
10. **abites** sichert vertrauliche Behandlung aller im Rahmen der Dienstleistung erhaltenen Daten und Informationen zu.

§ 4 Kündigungsmöglichkeiten

1. Ein Auftrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zum Ende einer Kalenderwoche in Textform gekündigt werden. Die Kündigung ist nur wirksam, wenn sie **abites** gegenüber fristgerecht zugeht. Eine gegenüber oder von dem überlassenen Mitarbeiter ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Eine fristlose Kündigung durch den Entleiher ist nur nach vorangegangener Mangelanzeige mit angemessener Frist zur Behebung des Mangels aus wichtigem, von der Firma **abites** zu vertretendem Grunde möglich.
2. **abites** ist berechtigt, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag fristlos zu kündigen oder Leistungen zurückzubehalten wenn:
 - a) der Entleiher seine Verpflichtung aus diesem oder einem früheren Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder aus sonstiger Geschäftsbeziehung zu **abites** ganz oder teilweise nicht erfüllt oder verweigert oder sich aus den Umständen ergibt, dass die Erfüllung der Verpflichtungen des Entleihers erheblich gefährdet erscheinen, dass z.B. Zahlungsverpflichtungen aufgrund wesentlicher Verschlechterung der Vermögensverhältnisse des Entleihers durch einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens durch Vollstreckungsmaßnahmen, Wechselproteste, o.a. gefährdet sind.
 - b) der Entleiher seine Zahlungen einstellt oder die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über sein Vermögen beantragt wird,
 - c) der Entleiher mit seiner Zahlungspflicht aus diesem oder einem früheren Vertrag in Verzug geraten ist und er auch eine angemessene Nachfrist hat verstreichen lassen.
 - d) der Entleiher seine Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt.
 - e) für den überlassenen Mitarbeiter unzumutbare Arbeitsbedingungen gegeben sind,
 - f) der Mitarbeiter gemäß § 3 Abs. 3, 4 AGG im Entleiherbetrieb belästigt bzw. sexuell belästigt wird oder
 - g) im Entleiherbetrieb feindliches oder gewalttätiges Verhalten gegen den Mitarbeiter aufgetreten ist.

§ 5 Test und Fest, Geheimhaltung

1. Das zwischen dem Entleiher und **abites** bestehende Vertragsverhältnis ist über die Arbeitnehmerüberlassung hinaus darauf gerichtet, dem Entleiher die bei ihm eingesetzten oder ihm zur Überlassung angebotenen Mitarbeiter zur dauerhaften Einstellung zu vermitteln. Der Entleiher erkennt ausdrücklich an, dass das mit **abites** bestehende Vertragsverhältnis auf eine solche Vermittlung gerichtet ist.
2. Sofern der Entleiher oder ein mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenes Unternehmen mit einem von **abites** zuvor an den Entleiher überlassenen Mitarbeiter während der Überlassung ein Arbeitsverhältnis begründet, gilt der Mitarbeiter als von **abites** vermittelt. Auch sofern der Entleiher oder ein mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenes Unternehmen mit einem von **abites** zuvor an den Entleiher überlassenen Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieser Überlassung ein Arbeitsverhältnis begründet, gilt der Mitarbeiter als von **abites** vermittelt. Dem Entleiher bleibt im Fall des Satz 2 der Nachweis vorbehalten, dass die vorangegangene Überlassung durch **abites** für die Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht ursächlich geworden ist. Im Übrigen liegt eine Vermittlung vor, wenn die Überlassung durch **abites** für die Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher oder einem mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen ursächlich geworden ist.
3. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenes Unternehmen nach der Herstellung des Kontakts zu dem Mitarbeiter durch **abites** ohne eine vorherige Überlassung mit diesem ein Arbeitsverhältnis begründet oder den Mitarbeiter von einem Dritten nach Maßgabe des AÜG entleiht, (ii) **abites** gegenüber dem Entleiher zuvor bereits ein Angebot zur Überlassung dieses Mitarbeiters abgegeben hat und (iii) der Entleiher nicht unverzüglich nach Erhalt des Angebots gemäß (ii) gegenüber **abites** in Textform angezeigt hat, dass ihm oder dem mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen dieser Mitarbeiter bereits anderweitig als Bewerber oder zu entleihender Arbeitnehmer eines Dritten bekannt war.
4. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags, spätestens jedoch der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme des Mitarbeiters beim Entleiher.
5. In den in den Ziff. 2 und 3 genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an **abites** zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt im Fall der Ziff. 3 drei Bruttomonatsvergütungen. Bei einer Vermittlung während oder nach einer Überlassung des Mitarbeiters durch **abites** beträgt die Vermittlungsprovision bei einer vorhergehenden Überlassung von
 - bis zu drei Monaten zwei Bruttomonatsvergütungen,
 - mehr als drei und bis zu sechs Monaten 1,5 Bruttomonatsvergütungen,
 - mehr als sechs und bis zu neun Monaten eine Bruttomonatsvergütung und
 - mehr als neun und bis zu zwölf Monaten 0,5 Bruttomonatsvergütungen.

Ab einer vorhergehenden Überlassung von mehr als zwölf Monaten ist keine Vermittlungsprovision mehr geschuldet.

6. Der Entleiher verpflichtet sich, **abites** unverzüglich und unaufgefordert von der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Mitarbeiter und dem Entleiher oder einem mit dem Entleiher gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen zu unterrichten. Wenn im Streitfall **abites** Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher oder einem mit dem Entleiher gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen und dem Mitarbeiter darlegt, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein solches Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
7. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist die zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsvergütung. Die Bruttomonatsvergütung im Sinn des Satz 1 umfasst das gesamte dem Mitarbeiter nach dem Arbeitsverhältnis in einem Kalenderjahr gegenüber dem Entleiher zustehende Arbeitsentgelt einschließlich Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, private Kfz-Nutzung und etwaiger variabler Entgelte (z. B. Tantiemen oder Provisionen), dividiert durch den Faktor 12. Der Entleiher legt **abites** eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrags unverzüglich nach dessen Unterzeichnung vor. Legt der Entleiher keine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrags vor und weist er die Höhe der mit dem Mitarbeiter vereinbarten Vergütung nicht anderweitig nach, ist **abites** berechtigt, die Vermittlungsprovision auf Grundlage der zwischen **abites** und dem Mitarbeiter zuletzt vereinbarten Bruttomonatsvergütung zu berechnen, wobei dem Entleiher das Recht vorbehalten bleibt nachzuweisen, dass diese höher als die zwischen ihm und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsvergütung ist, so dass die Vermittlungsprovision im diesem Fall dann auf Grundlage der vom ihm nachträglich nachgewiesenen, von ihm mit dem Mitarbeiter vereinbarten Bruttomonatsvergütung zu berechnen ist.
8. Das Vermittlungshonorar wird mit Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher oder dem mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen und dem vormals von **abites** überlassenen oder zur Überlassung angebotenen Mitarbeiter zur Zahlung fällig, frühestens jedoch mit Kenntnis der **abites** von der Begründung dieses Arbeitsverhältnisses. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.
9. Der Begründung eines Arbeitsverhältnisses im Sinn der vorstehenden Ziffern steht der Fall des Abschlusses eines Dienst- oder Werkvertrags zwischen dem Entleiher oder einem mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen und dem Mitarbeiter gleich, kraft dessen der Mitarbeiter eine Dienst- oder Werkleistung erbringt. Die der Berechnung der Vermittlungsprovision zu Grunde zu legende Bruttomonatsvergütung ist in den Fällen des Satz 1 auf Grundlage der Bruttovergütung zu berechnen, die ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers oder des mit dem Entleiher gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmens erhält oder – falls es einen solchen vergleichbareren Arbeitnehmer nicht gibt – erhalten würde.
10. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Fall der Vermittlung des Mitarbeiters in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision

ist in diesem Falle die zwischen dem Entleiher oder einem mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenen Unternehmen und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung.

11. Der Entleiher ist verpflichtet, alle im Rahmen dieses Vertrages erhaltenen Informationen über Zeitarbeitnehmer von **abites** vertraulich zu behandeln und insbesondere nicht an Dritte weiter zu geben. Verstößt der Entleiher gegen diese Verschwiegenheitspflicht und begründet daraufhin der von ihm informierte Dritte oder ein Dritter, der infolge der Weitergabe von Informationen durch den Entleiher Kenntnis von dem Zeitarbeitnehmer erhält, einen Arbeits-, Ausbildungs-, Dienst- oder Werkvertrag mit dem Zeitarbeitnehmer, über den Informationen weitergegeben wurden, so schuldet der Entleiher die Vermittlungsprovision nach Maßgabe der vorstehenden Ziffern, als ob er diesen Arbeits-, Ausbildungs-, Dienst- oder Werkvertrag selbst mit dem Zeitarbeitnehmer abgeschlossen hätte. Ziff. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 6 Vorbeschäftigung bei dem Entleiher

1. Der Entleiher informiert **abites** unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Mitarbeiter überlassen werden soll oder überlassen wird, mit dem der Entleiher in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Die Informationspflicht gemäß Satz 1 besteht gleichermaßen, wenn der Mitarbeiter in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung mit einem Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis stand, das mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet. Sofern in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildenden Unternehmen bestand, wird der Entleiher **abites** unverzüglich die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers gemäß § 9 Ziff. 2 AÜG mitteilen.
2. In gleicher Weise informiert der Entleiher **abites** unverzüglich, wenn ihm nach Maßgabe dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Mitarbeiter überlassen werden soll oder überlassen wird, der in dem Einsatzbetrieb in den letzten vier Monaten vor Beginn der Überlassung durch **abites** bereits über einen anderen Verleiher eingesetzt war.
3. Der Entleiher stellt **abites** von solchen Aufwendungen frei, die auf (i) einen Verstoß gegen die Informationspflichten gemäß Abs. 1 oder Abs. 2 oder (ii) falschen oder fehlenden Informationen des Entleihers hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen i.S.v. § 9 Ziff. 2 AÜG beruhen. Zudem wird ausdrücklich auf die Rechtsfolgen des § 10 Abs. 1 AÜG hingewiesen.

Schlussbestimmungen

1. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sollte eine Bestimmung oder Teil einer Bestimmung dieser Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise nichtig sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen.
2. Erfüllungsort für die Leistungen des Entleihers ist am Sitz der **abites** in Ludwigshafen. Ist der Entleiher Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der mit ihm bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaiger Wechsel- und Scheckforderungen bei dem für Ludwigshafen zuständigen Amts- oder Landgericht. **abites** ist berechtigt, den Entleiher auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.
3. Es findet ausschließlich deutsches Recht Anwendung, soweit nicht zwingendes europäisches Recht etwas anderes erfordert.