

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der easy Personal GmbH

## 1. Allgemeines:

Für sämtliche von easy Personal GmbH (im Folgenden: Auftragnehmer) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Auftragnehmer nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

## 2. Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung:

- (1) Der Auftragnehmer erklärt, im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu sein, zuletzt erteilt von der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Düsseldorf, am 12.09.2005 in Düsseldorf. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Auftraggebers vorzulegen.
- (2) Der Auftragnehmer wird den Auftraggeber 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.

## 1. Mindestlöhne/Kettenverleih/Verbote:

- (1) Der Auftragnehmer verpflichtet sich, dem Betrieb des Auftraggebers auf dessen Anforderung Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu überlassen. Der Auftragnehmer sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die einem Arbeitsverhältnis zum Auftragnehmer stehen (kein Kettenverleih).
- (2) Der Einsatz in einem anderen als dem in Absatz 1 genannten Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer Tätigkeiten als die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Tätigkeit bedürfen der Zustimmung des Auftragnehmers. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Auftragnehmer rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeiter im Ausland eingesetzt werden soll.
- (3) Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Auftraggeber dem Auftragnehmer eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitneh-

mer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Verrechnungssatz im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

- (4) Sofern der Auftragnehmer dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung im Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass in dem genannten Betrieb des Auftraggebers nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Auftragnehmer über eine Änderung unverzüglich zu informieren.
- (5) Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeiter weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).

## 4. Einbeziehung iGZ-DGB-Tarifwerks:

- (1) Der Auftragnehmer erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.
- (2) Der Auftragnehmer ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeiterunternehmen e.V.
- (3) Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 3 Monaten und einem Tag über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

## 5. Branchenzugehörigkeit/Equal Pay:

- (1) Laut Auskunft des Auftraggebers gehört der genannte Betrieb der [Fleischbranche] an. Der Auftraggeber erklärt, nachdem die Branchenzugehörigkeit mithilfe eines vom Auftragnehmer vorgelegten Fragebogens bestimmt wurde, dass er gegenwärtig keinem Branchenzuschlagstarifvertrag unterliegt. Der Auftraggeber informiert den Auftragnehmer über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung, da dies zur Anwendbarkeit eines Branchenzuschlagstarifvertrages führen kann.
- (2) Ist ein ununterbrochener Einsatz eines eingesetzten Mitarbeiters von mehr als neun Monate geplant oder absehbar, ist der Auftraggeber verpflichtet, dem Auftragnehmer das Arbeitsentgelt eines ver-

## Allgemeine Geschäftsbedingungen der easy Personal GmbH

gleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen. Zur Ermittlung des Equal Pay wird ein entsprechender Fragebogen verwendet (Anhang). Der genannte Fragebogen wird Inhalt dieses Vertrages. Der Auftraggeber informiert den Auftragnehmer unverzüglich über alle – auch bereits feststehende künftige – Änderungen des Equal Pay. Die Änderungen werden ebenfalls Gegenstand des Vertrages.

### 6. Überlassungsdauer/Konkretisierung/Preise:

(1) Bitte Zutreffendes ankreuzen:

- Der Auftraggeber hat dem Auftragnehmer mitgeteilt, dass in seinem Betrieb keine abweichende Überlassungshöchstdauer gilt.
- Der Auftraggeber hat dem Auftragnehmer mitgeteilt, dass in seinem Betrieb eine Überlassungshöchstdauer von XX Monaten gilt. Der im Betrieb geltende Tarifvertrag und/oder die Betriebsvereinbarung hat der Auftraggeber dem Auftragnehmer in Kopie übermittelt, bzw. wird der Auftraggeber an den Auftragnehmer übermitteln.

Der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten Zeitarbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Auftraggeber und Auftragnehmer stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Zeitarbeitnehmers nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, den - vom Personaldienstleister bereits eigenhändig unterzeichneten - Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag vor dem Einsatzbeginn zu überlassender Mitarbeiter seinerseits ohne inhaltliche Änderungen eigenhändig zu unterzeichnen und dem Personaldienstleister die vor dem Einsatzbeginn erfolgte eigenhändige Unterzeichnung in Textform nachzuweisen. Der Personaldienstleister verzichtet auf den Zugang der Annahme des Vertrages insofern, als dass der beiderseits unterzeichnete Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vor Einsatzbeginn im Original bei ihm zugegangen sein muss. Der Auftraggeber verpflichtet sich allerdings, den beiderseits unterzeichneten Arbeitnehmerüberlassungsvertrag im Original umgehend dem Personaldienstleister zuzuleiten.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Auftragnehmer unaufgefordert etwaige für ihn in Zukunft geltende Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen und/oder etwaige in dem 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) Die Überlassungsvergütung richtet sich nach der tatsächlichen Arbeitszeit der eingesetzten Arbeitnehmer, mindestens aber nach der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit.
- (3) Es werden folgende Zuschläge vereinbart:
  - Mehrarbeitszuschlag: 25% ab der 40. Wochenstunde
  - Nachtarbeitszuschlag: 25% in der Zeit von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr
  - Sonntagszuschlag: 50% (von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr)
  - Feiertagszuschlag: 100% (von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr)

Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regelarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Auftraggebers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Zeitarbeitnehmer aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen gelten, legen die Vertragsparteien diese ebenfalls zugrunde. Im Falle vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Auftraggebers, wenn jedenfalls ein voller Zyklus durchlaufen wird. Basis für die Zuschlagsberechnung ist die jeweils vereinbarte Überlassungsvergütung.

- (4) Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist der Auftragnehmer die Qualifikation nach. Der Auftragnehmer gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
- (5) Der Auftragnehmer 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.

### 7. Fälligkeit und Verzug:

- (1) Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb des im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Zahlungsziels ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Auftragnehmers eingeht.
- (2) Befindet sich der Auftraggeber mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierte

## Allgemeine Geschäftsbedingungen der easy Personal GmbH

rierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Auftragnehmer steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

### 8. Abrechnung:

- (1) Die Abrechnung erfolgt wöchentlich auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist, wie es im jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt wird. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenen 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 (Arbeitszeitnachweise/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
- (2) Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsnachweise zu ermöglichen, jedoch spätestens am zweiten Werktag der jeweiligen Folgewoche.
- (3) Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein.
- (4) Der Zeitarbeiternehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeiternehmer haben keine Erfüllungswirkung.

### 9. Personalauswahl/Personaleinsatz/Streik:

- (1) Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile. Die Bedarfsmeldung seitens des Auftraggebers erfolgt schriftlich.
- (2) Der Auftragnehmer verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Auftragnehmer, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, dass diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
- (3) Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom

Auftragnehmer entsprechende Nachweise vorzulegen.

- (4) Der Auftragnehmer ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmer jederzeit andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber zwei Werktage vorher zu informieren, jedoch nicht bei Austausch aufgrund von Krankheit des eingesetzten Arbeitnehmers.
- (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 Auftragnehmer hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.
- (6) Wir der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeiternehmer 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 Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeiternehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsstellen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeiternehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Auftragnehmer ist insoweit verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeiternehmern vereinbaren (z.B. Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Auftragnehmer unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

### 10. Eignungsvoraussetzungen/Arbeitsschutz:

- (1) Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen, bzw. unverzüglich zu beantragen und dem Auftraggeber nachzuweisen.
- (2) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Auftragnehmer während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den

## Allgemeine Geschäftsbedingungen der easy Personal GmbH

Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.

- (3) Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Auftragnehmer einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Auftragnehmer meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- (4) Der Auftragnehmer 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 Auftragnehmer in Kopie auszuhändigen.
- (5) Der Auftraggeber sichert zu, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umgesetzt werden. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Auftragnehmer. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Auftraggebers gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässiger Weise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist.
- (6) Im Falle von Sonn- und Feiertagsarbeit stellt der Auftraggeber dem Auftragnehmer einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit besteht.

### **11. Haftung/Aufrechnung/Abtretung/Weitergabe:**

- (1) Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Auftragnehmer nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt den Auftragnehmer 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 Auftragnehmers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände,

insbesondere Fälle im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Auftragnehmer 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 Auftragnehmer darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

- (3) Der Auftraggeber stellt den Auftragnehmer von allen Forderungen frei, die dem Auftraggeber aus einer Verletzung des Auftragnehmers der sich aus diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.
- (4) Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Auftragnehmers 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 Auftragnehmers an einen Dritten abzutreten.
- (5) Der Auftraggeber verpflichtet sich, seitens des Auftragnehmers übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis des Auftragnehmers an Dritte weiterzuleiten.

### **12. Übernahme von Mitarbeitern/Provision:**

- (1) Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Auftragnehmers 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 Auftragnehmer ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

## Allgemeine Geschäftsbedingungen der easy Personal GmbH

- (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 Auftragnehmer mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Auftragnehmer 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 Auftragnehmer 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 2.500,- €, bei einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2.000,- €, bei einer Übernahme innerhalb des 4. Bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1.500,- € und bei einer Übernahme ab dem 7. Monat der Überlassung wäre diese dann kostenfrei.
- (6) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Auftragnehmer eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechung 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.

### **13. Gerichtsstand:**

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit den Arbeitnehmerüberlassungsverträgen und/oder Vermittlungen entstehen, ist der Hauptsitz des Auftragnehmers in Emsdetten.

---

Datum / Unterschrift / Stempel des Entleihers