

AGB für Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG

1. Allgemeine Hinweise

Bitte lesen Sie diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG sorgfältig durch, bevor Sie den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag unterschreiben.

Diese Vereinbarung ist gültig ab: 16.02.2021

In den Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG werden der Vertragspartner*, im nachfolgenden kurz „Entleiher“, der INNOVIDES Arbeitnehmer*, im nachfolgenden kurz „Mitarbeiter“, und die Innovides GmbH, im nachfolgenden kurz „Verleiher“ genannt.

2. Behördliche Genehmigung

- (1) Der Verleiher besitzt die unbefristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, zuletzt ausgestellt durch die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit. 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 / Mindestlohn nach AEntG / 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 Arbeitnehmerüberlassungsvertrag 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) Der Entleiher sichert zu, dass er Mitarbeiter weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
- (5) 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 BAP-DGB-Tarifwerks / Rückentleih / vorangegangene Einsätze

- (1) Der Verleiher erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Entleiher eingesetzten Mitarbeitern abgeschlossen hat, das BAP-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.
- (2) 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.

- (3) Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Mitarbeiter in den letzten 3 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Entleiher tätig war. Andernfalls informiert der Entleiher den Verleiher über die kürzere Unterbrechung. Vorgegangene 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.
- (2) Der Entleiher informiert den Verleiher unverzüglich über jegliche Änderungen des im Fragebogens unter 1 bis 6 genannten Angaben.
- (3) 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 / Überlassungsbedingungen / Konkretisierung / Preisanpassung

- (1) Der Entleiher erklärt, nachdem die Höchstüberlassungsdauer und die Ermittlung von Equal-Pay mithilfe eines vom Verleiher vorgelegten Fragebogens bestimmt wurden, dass 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 Arbeitnehmerüberlassungsvertrages hinaus erfolgt.

Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher unaufgefordert 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 der Sozialversicherungsnummer zu benennen (Konkretisierung). Dies gilt auch für den Austausch von Mitarbeitern nach 9. 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 BAP-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen 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 BAP-DGB-Tarifwerk oder durch eine Änderung oder das Entfallen -mit der Folge von Equal Pay- des in 4. Absatz 1 bezeichneten Branchenzuschlagstarifvertrages 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 Entleiher gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 14 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Verleihers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 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 bereits bestätigt bzw. übermittelt hat, sofort fällig. Dem Verleiher steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht 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 überlassenen 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 Tätigkeitsnachweise 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, dass 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 DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme 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.



Innovides GmbH

Hauptsitz
Frankfurter Ring 129
D-80807 München
☎ +49 89 12 50 345 60
☎ +49 89 12 50 345 69
» info.muc@innovides.de

Niederlassung Oberottm.
Birkenstraße 13
D-86507 Oberottmarshausen
☎ +49 8231 95 78 76 7
☎ +49 8231 92 69 76 9
» info.ob@innovides.de

Seite 3 von 6

Geschäftsführung
Dietmar Cipoth

Amtsgericht München
HRB 175776
Firmensitz
München

Steuer-Nr.
143/150/10706
USt-ID-Nr.
DE 261809730
D-U-N-S* Nr.
341106148

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) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.
- (3) Der Entleiher verpflichtet sich, 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.
- (4) 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.
- (5) Der Entleiher sichert zu, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umgesetzt werden. 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 § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist.
- (6) Im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit stellt der Entleiher dem Verleiher einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

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 einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Verleiher darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) Der Entleiher verpflichtet sich, seitens des Verleihers übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis des Verleihers an Dritte weiterzuleiten.



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 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 des Mitarbeiters ohne vorherige Überlassung 3 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 Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt dem Verleiher 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 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 Bruttoausbildungvergütung, 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 1 Monat gekündigt werden.
- (2) Der Vertrag kann außerordentlich mit einer Frist von 7 Tagen 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

- (1) Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten ist der Hauptsitz des Verleihers in München.



Innovides GmbH

Hauptsitz
Frankfurter Ring 129
D-80807 München
☎ +49 89 12 50 345 60
☎ +49 89 12 50 345 69
» info.muc@innovides.de

Niederlassung Oberottm.
Birkenstraße 13
D-86507 Oberottmarshausen
☎ +49 8231 95 78 76 7
☎ +49 8231 92 69 76 9
» info.obo@innovides.de

Seite 5 von 6

Geschäftsführung
Dietmar Cipoth

Amtsgericht München
HRB 175776
Firmensitz
München

Steuer-Nr.
143/150/10706
USt-ID-Nr.
DE 261809730
D-U-N-S® Nr.
341106148

15. Schriftform / 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) Sollte eine Bestimmung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages 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 nahekommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

Hiermit bestätigen wir den Erhalt Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG und erkennen deren Inhalt an.

....., den

.....
(Stempel sowie rechtsverbindliche und zeichnungsberechtigte Unterschrift des Kunden)

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Seite 6 von 6



Innovides GmbH

Hauptsitz
Frankfurter Ring 129
D-80807 München
☎ +49 89 12 50 345 60
☎ +49 89 12 50 345 69
» info.mu@innovides.de

Niederlassung Oberottm.
Birkenstraße 13
D-86507 Oberottmarshausen
☎ +49 8231 95 78 76 7
☎ +49 8231 92 69 76 9
» info.ob@innovides.de

Geschäftsführung
Dietmar Cipoth

Amtsgericht München
HRB 175776
Firmensitz
München

Steuer-Nr.
143/150/10706
USt-ID-Nr.
DE 261809730
D-U-N-S* Nr.
341106148