

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Stand: 01.01.2026

1. Allgemeines

Für alle von AQV Personalleasing 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. Vertragsabschluss

Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Auftragnehmers nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Auftragnehmer keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: **AÜG**).

Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Auftragnehmer eine gesonderte Vereinbarung treffen. Der Auftragnehmer erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die GVP-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden.

Der Auftragnehmer ist Mitglied des Gesamtverbands der Personaldienstleister e.V. Der Auftraggeber sichert zu, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund dem Auftragnehmer unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.

Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten 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.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber. Der Auftragnehmer ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Der Auftragnehmer sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih). Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Auftragnehmer vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Auftragnehmer.

4. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutzmaßnahmen

Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt den Auftragnehmer insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

Der Auftraggeber sichert zu, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen. Sofern Zeitarbeitnehmer des Auftragnehmers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Auftragnehmer schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Auftragnehmer beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Auftragnehmers durchgeführt.

Zur Wahrnehmung der dem Auftragnehmer obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber dem Auftragnehmer ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeitnehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten. Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und dem Auftragnehmer die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen. Der Auftraggeber sichert zu, dem Auftragnehmer einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen Zeitarbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzuzeigen. In der Folge wird der Auftraggeber dem Auftragnehmer einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit dem Auftragnehmer den Unfallhergang untersuchen.

5. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Auftragnehmer zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Auftragnehmer zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Auftragnehmer berechtigt andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen.

Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Zeitarbeitnehmer des Auftragnehmers nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet. Darüber hinaus ist der Auftragnehmer jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

6. Leistungshindernisse / Rücktritt

Der Auftragnehmer wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Auftragnehmer schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskampfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder des Auftragnehmers, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist der Auftragnehmer in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

Wird der Betrieb des Auftraggebers 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 Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer 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.

Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber den Auftragnehmer unverzüglich unterrichten. Der Auftragnehmer wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Auftragnehmer von dem Auftrag befreit.

Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegen den Auftragnehmer nicht zu.

7. Abrechnung

Bei sämtlichen von dem Auftragnehmer angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Auftragnehmer wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages – bei fortdauernder Überlassung monatlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Auftragnehmer zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

Der Auftragnehmer nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeitnehmer überlassenen und von dem Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, die über die bei dem Auftraggeber geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird der Auftragnehmer Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung oder nachfolgend aufgeführt berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nacharbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass dem Auftragnehmer Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Auftragnehmer berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

Mehrarbeitszuschlag:	25% ab der 40. Wochenstunde
Nacharbeitszuschlag:	25% in der Zeit von 21.00 bis 6.00 Uhr
Samstagsstunden:	25% in der Zeit von 06.00 bis 21.00 Uhr
Sonntagszuschlag:	100% in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr
Feiertagszuschlag:	100% in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr

Werden im Entleiher-Betrieb höhere Zuschläge vergütet, richten sich die Zuschläge nach den Prozentsätzen im Entleiher-Betrieb.

Werden Mitarbeiter im sogenannten Work & Travel beschäftigt, zahlt der Auftraggeber die Kosten der Unterkunft zzgl. der gesetzlichen MwSt. sowie eventuell anfallende Steuern, sofern keine Unterkunft gestellt werden. Wird der Vertrag seitens des Auftraggebers gekündigt, ohne dass ein schuldhaftes Verhalten vorliegt, wird die Unterkunft dem Auftraggeber bis zum Ende der geschlossenen Vertragsdauer in Rechnung gestellt, längstens jedoch bis zum Ablauf der Buchungszeit der Unterkunft.

8. Abrechnung Equal Pay

Der Auftragnehmer, muss Ihren Zeitarbeitnehmern nach dem gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatz (Equal Pay) nach 9 Monaten Überlassungsdauer die gleichen

Leistungen und wesentlichen Arbeitsbedingungen wie für einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Kundenbetrieb gewähren.

Neben dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag muss vor Beginn der Überlassung, spätestens mit Eintritt des Equal Pays, ein Fragebogen zur Ermittlung des vergleichbaren Arbeitslohns (Equal Pay) vorliegen. Liegen die zu erteilenden Informationen vor Überlassungsbeginn nicht oder nicht vollständig oder nichtzutreffend vor und ist deshalb die Ermittlung des maßgeblichen Stundenverrechnungssatzes oder des Equal Pay-Ausgleichs und damit die, dem Zeitarbeitnehmer zu zahlende Vergütung falsch oder unvollständig, sind wir berechtigt, den Stundenverrechnungssatz und den Equal Pay-Ausgleichsbetrag unter Zugrundelegung des tatsächlichen Sachverhalts neu zu ermitteln und rückwirkend anzupassen. Eine rückwirkende Anpassung der Zeitarbeitsvergütung gilt für alle entstandenen Ansprüche, wie z.B. gerichtliche Urteile und Entscheidungen, die bei Vertragsbeginn noch nicht vorhersehbar waren. Sollten sich nach dem Beginn der Überlassung Änderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen, einschlägiger Branchentarifverträge, Regelungen über Lohnuntergrenzen, Regelungen der Gleichstellung (Equal Pay) oder sonstiger lohnrelevanter Gegebenheiten und Vereinbarungen ergeben, hat der Entleiher unverzüglich zu verständigen und muss eine rückwirkende Anpassung der Verrechnungssätze und des Equal Pay-Ausgleichsbetrages, zuzüglich anfallender Lohnnebenkosten akzeptieren und vergüten.

Die Berechnung des Equal Pay-Ausgleichsbetrages zuzüglich Lohnnebenkosten und eines Handlings Betrages für Verwaltungskosten erfolgt immer einen Monat im Nachhinein, wenn die Lohnabrechnungsperiode beendet ist und der Differenzbetrag (Equal Pay-Ausgleichsbetrag) errechnet wurde.

Fallen Jahresleistungen und Einmalbezüge, wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Sachbezug, etc. an, werden diese im Folgemonat der Auszahlung zuzüglicher Lohnnebenkosten in Rechnung gestellt.

Darüber hinaus gelten die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen.

Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort, ohne Abzug - fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Auftragnehmers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung. Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf, die von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnungen befugt. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Auftragnehmer berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden

Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen.

Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Auftragnehmer nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

9. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht / Abtretung

Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Auftragnehmers aufzurechnen

oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Auftraggeber

geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

Der Auftraggeber ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Auftragnehmers berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

10. Gewährleistung / Haftung

Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Auftragnehmer gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen. Der Auftragnehmer, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Auftraggeber verursachte Schäden, es sei denn dem Auftragnehmer, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung des Auftragnehmers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Die Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Sie gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Auftragnehmer darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Auftragnehmer von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Der Auftragnehmer wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte

schriftlich in Kenntnis setzen. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

11. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

Vermittlung durch direkte oder indirekte Übernahme Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages oder innerhalb von 6 Monaten nach dessen Beendigung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der ununterbrochenen Überlassung mit dem überlassenen Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages, nicht der Arbeitsbeginn. Eine Vermittlung im Sinne dieser AGB liegt auch vor, wenn der überlassene Zeitarbeitnehmer nach Beendigung des Überlassungsverhältnisses/Arbeitsverhältnis:

- a) von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen an denselben Auftraggeber überlassen wird oder
- b) von einem mit dem Auftraggeber wirtschaftlich oder rechtlich verbundenen Unternehmen über ein anderes Zeitarbeitsunternehmen überlassen wird. Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Auftragnehmer unverzüglich zu informieren, wenn der überlassene Zeitarbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung erneut bei ihm tätig wird unabhängig davon, ob dies direkt, über eine andere Zeitarbeitsfirma oder über einen freien Mitarbeitervertrag geschieht.

In den Fällen der direkten oder indirekten Übernahme ist der Auftraggeber zur Zahlung einer Vermittlungsprovision verpflichtet. Die Höhe richtet sich nachfolgendem Schema:

- Direkte Übernahme ohne vorherige Überlassung: 20 % der vereinbarten Bruttojahresvergütung.
- Übernahme nach Überlassung innerhalb der ersten 3 Monate: 2,5 Bruttomonatsgehälter.
- Übernahme nach Überlassung innerhalb des 4. bis 9. Monats: 2,0 Bruttomonatsgehälter.
- Übernahme nach Überlassung innerhalb des 10. bis 12 Monats: 1,5 Bruttomonatsgehälter.
- Übernahme nach Überlassung ab dem 13. Monat: keine Provision.

Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen und innerhalb von 10 Tagen nach Rechnungsstellung fällig. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer nach Aufforderung nachzuweisen, ob und wann ein Arbeits- oder Überlassungsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer eingegangen wurde. Kann der Auftragnehmer Indizien für eine erneute Überlassung oder eine sonstige Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers beim Auftraggeber vorlegen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass kein solches Vertragsverhältnis besteht oder bestand. Sollte der Auftraggeber versuchen, die Verpflichtung zur Zahlung der Vermittlungsprovision durch Umgehung dieser Regelungen zu vermeiden – insbesondere durch Zwischenschaltung Dritter oder andere Vertragskonstruktionen –, wird zusätzlich zur Vermittlungsprovision eine Vertragsstrafe in Höhe einer weiteren Bruttomonatsvergütung fällig.

12. Vertragslaufzeit/Kündigung

Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer, längstens jedoch bis zur Höchstüberlassungsdauer. Sollte ein Leiharbeitnehmer wider Erwarten den Vorstellungen nicht entsprechen, hat der Auftraggeber die Möglichkeit, nach vorheriger Rücksprache mit dem Auftragnehmer, den Leiharbeitnehmer innerhalb der ersten 4 Arbeitsstunden zurückzuschicken. In diesem Fall werden keine Kosten berechnet. Der Auftragnehmer wird im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten eine geeignete Ersatzkraft stellen. Ist dies nicht möglich, kann der Auftraggeber den Auftrag mit sofortiger Wirkung kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von sieben Wochentagen zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen. Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Auftragnehmer ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht. Der Auftraggeber gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von §9.5 verstößt. Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Auftragnehmer in Textform erklärt wird. Die durch den Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Geheimhaltung und Datenschutz

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Zusammenarbeit als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den anderen Vertragsteil ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Vertragspartner im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der jeweils andere Vertragspartner verpflichtet vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartners einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht. Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes. Der Auftragnehmer sichert zu, dass arbeitsvertraglich eine entsprechende Vereinbarung mit zur Überlassung bestimmten Mitarbeitern getroffen wird. Über die vertraglichen Bedingungen der Zusammenarbeit, insbesondere den Stundenverrechnungssatz, hat der Auftraggeber dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist.

13. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden. Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle des Auftragnehmers, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Der Auftragnehmer kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Der Auftragnehmer erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen. Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu

ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

AQV Personalleasing GmbH

01.01.2026