Allgemeine Geschäftsbedingungen

§ 1
Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

1. Für sämtliche von der Wirtz Medical GmbH (im Folgenden: Wirtz Medical) aus und im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungsverträgen erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB).

2. Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Entleiher) gelten auch dann nicht, wenn Wirtz Medical nicht ausdrücklich widerspricht oder der Entleiher erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

§ 2
Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung und Einbeziehung des iGZ-DGB-Tarifwerks

1. Die Wirtz Medical GmbH erklärt mit Datum vom 25. April 2008 im Besitz einer Erlaubnis für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung gem. § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zu sein. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden.

2. Wirtz Medical wird den Entleiher unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 AÜG informieren.

3. Wirtz Medical ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ).

4. Wirtz Medical erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die mit den beim Entleiher eingesetzten Leiharbeitnehmern abgeschlossen wurden, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.

§ 3
Angebot und Vertragsabschluss

1. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Entleihers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Entleiher ist bekannt, dass für Wirtz Medical keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Entleiher nicht zurückgereicht wird.

2. Sofern der Entleiher beabsichtigt, dem Leiharbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit Wirtz Medical eine gesonderte Vereinbarung treffen.

3. Der Entleiher ist im Sinne einer Obliegenheit verpflichtet, Wirtz Medical über offensichtliche Irrtümer, Schreib- oder Rechenfehler zu informieren, sodass Wirtz Medical die Angaben korrigieren oder erneuern kann.

4. Sämtliche Vereinbarungen, die mündlich durch Vertreter von Wirtz Medical getroffen werden, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch Wirtz Medical. Das Gleiche gilt für Ergänzungen, Änderungen oder Nebenabreden.

§ 4
Arbeitsrechtliche Beziehungen / Kettenverleih

1. Der Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher. Wirtz Medical ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Wirtz Medical sichert dem Entleiher zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zu Wirtz Medical stehen.

2. Der Entleiher sichert zu, dass er Leiharbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z. B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).

3. Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Leiharbeitnehmer 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.

4. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Entleiher obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit Wirtz Medical vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Leiharbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei Wirtz Medical.

§ 5
Vergütung und Zahlungsbedingungen

1. Wirtz Medical ist dazu berechtigt, für jede vom Leiharbeitnehmer tatsächlich geleistete Arbeitsstunde eine Überlassungsvergütung in Höhe des im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich etwaiger Zuschläge zu berechnen.

2. Alle im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Entleiher aufgeführten Stundenverrechnungssätze verstehen sich zzgl. Mehrwertsteuer. Der Entleiher ist verpflichtet, die auf die jeweiligen Rechnungsbeträge anfallende Mehrwertsteuer zu entrichten, soweit diese nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu zahlen ist.

3. Soweit nichts anderes vereinbart, sind Rechnungen von Wirtz Medical sofort ohne Abzug zu zahlen. Maßgebend ist das Datum des Eingangs der Zahlung bei Wirtz Medical.

4. Wirtz Medical steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Im Falle des Zahlungsverzuges des Entleihers ist Wirtz Medical berechtigt, gemäß § 288 Abs. 2 BGB einen Verzugszins in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verlangen.

5. Die von Wirtz Medical überlassenen Leiharbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von Wirtz Medical erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Leiharbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

§ 6
Mitteilungspflichten / Anpassung des Verrechnungssatzes

1. Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb des Entleihers, der Austausch von Leiharbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung von Wirtz Medical. Der Entleiher ist verpflichtet, Wirtz Medical rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Leiharbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen Wirtz Medical zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

2. Der Entleiher sichert zu, dass kein im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Leiharbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Entleiher tätig war. Andernfalls informiert der Entleiher Wirtz Medical über die kürzere Unterbrechung. Vergangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.

3. Ist ein ununterbrochener Einsatz eines Leiharbeitnehmers von mehr als neun Monaten geplant oder absehbar, ist der Entleiher verpflichtet, Wirtz Medical das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Entleihers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen. Der Entleiher informiert Wirtz Medical unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Equal Pay.

4. Der Entleiher verpflichtet sich, Wirtz Medical unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige im Betrieb des Entleihers, an den Wirtz Medical Arbeitnehmer überlässt, 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.

5. Der Entleiher teilt Wirtz Medical mit, wenn und soweit er den Leiharbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Entleiher Wirtz Medical unverzüglich.

6. Wirtz Medical ist berechtigt, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte 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 Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

§ 7
Arbeitszeit und Zuschläge

1. Die Berechnung der Arbeitszeit erfolgt auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Es sind die Arbeitsstunden für jeden Leiharbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je Leiharbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Entleihers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind.

2. Der Entleiher ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsweise zu ermöglichen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein.

3. Soweit nicht anders vereinbart, werden folgende Zuschläge auf Basis des im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Stundenverrechnungssatzes berechnet:

a)	**Samstagszuschlag**	**50,00 %**	pro geleistete Arbeitsstunde
b)	**Sonntagszuschlag**	**100,00 %**	pro geleistete Arbeitsstunde
c)	**Feiertagszuschlag[1]**	**150,00 %**	pro geleistete Arbeitsstunde
d)	**Spätarbeitszuschlag**	**15,00 %**	pro geleistete Arbeitsstunde (14:00 – 22:00 Uhr)
e)	**Nachtzuschlag**	**25,00 %**	pro geleistete Arbeitsstunde (22:00 - 6:00 Uhr)
f)	**Mehrarbeitszuschlag 1**	**25,00 %**	nach der 35. Wochenarbeitsstunde
g)	**Mehrarbeitszuschlag 2**	**50,00 %**	nach der 45. Wochenarbeitsstunde
h)	**Fahrzeit / Tag**	**50,00 %**	arbeitstäglich
i)	**Fahrgeld / Tag**	**5,10 €**	arbeitstäglich

4. Zuschläge sind auch zu entrichten, wenn regelmäßig in Wechselschicht gearbeitet wird.

5. Beim Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen wird nur der jeweils höhere Zuschlag berechnet. Sofern dies orts- oder branchenüblich ist, können gesonderte Zuschläge (z. B. Schmutz- oder Gefahrenzulage etc.) berechnet werden. Diese zusätzlichen Vergütungen werden separat in Rechnung gestellt.

§ 8
Rechte und Pflichten des Entleihers

1. Der Entleiher verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer nur für solche Tätigkeiten einzusetzen, die dessen Berufsbild entsprechen und im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart sind. Der Leiharbeitnehmer wird organisatorisch in den Betriebs- bzw. Fertigungsablauf des Entleihers eingebunden.

2. Der Entleiher verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer in dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Umfang abzunehmen und die dafür vorgesehene Überlassungsvergütung zu zahlen. Der Entleiher hat Wirtz Medical unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Leiharbeitnehmer nicht in dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Umfang einsetzen kann.

§ 9
Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

1. Wirtz Medical ist im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages gegenüber dem Entleiher verpflichtet, die Leiharbeitnehmer sorgfältig auszuwählen und sicherzustellen, dass die Leiharbeitnehmer für die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vorgesehenen Beschäftigungen qualifiziert sind.

2. Wirtz Medical sichert dem Entleiher zu, dass nur Leiharbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zu Wirtz Medical stehen.

[1] Gesetzliche Feiertage sowie Heiligabend (24.12.) und Silvester (31.12.) ganztägig

3. Wirtz Medical ist berechtigt, bei dem Entleiher eingesetzte Leiharbeitnehmer jederzeit gegen andere Leiharbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Entleiher ist hierüber unverzüglich zu informieren.

4. Der Entleiher hat einen Anspruch auf Austausch des Leiharbeitnehmers, 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 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 Wirtz Medical hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

5. Darüber hinaus ist Wirtz Medical jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Entleiher überlassene Leiharbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Leiharbeitnehmer zu überlassen.

6. Nimmt der überlassene Arbeitnehmer seine Tätigkeit beim Entleiher nicht oder nicht zeitgerecht auf, unterrichtet der Entleiher Wirtz Medical hierüber unverzüglich. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Entleiher, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Leiharbeitnehmer gegen Wirtz Medical nicht zu.

7. Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Abs. 5 AÜG keine Leiharbeitnehmer 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 Leiharbeitnehmer. Demnach wird der Leiharbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher stellt sicher, dass keine Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Wirtz Medical ist insoweit nicht verpflichtet, Leiharbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Leiharbeitnehmern vereinbaren (z. B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Abs. 5 Satz 2 AÜG. Der Entleiher informiert Wirtz Medical unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

§ 10
Arbeitsschutz

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

2. Sofern für den Einsatz der überlassenen Leiharbeitnehmer arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, werden diese durch Wirtz Medical vor Überlassungsbeginn durchgeführt und dem Entleiher nachgewiesen. Arbeitsmedizinische Vorsorge- sowie Nachuntersuchungen werden auf Kosten von Wirtz Medical durchgeführt.

3. Der Entleiher ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Entleiher verpflichtet:

    a. Gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen zu treffen.
    b. Den Leiharbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen.
    c. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Betrieb des Entleihers umzusetzen. Die Beschäftigung des Leiharbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit Wirtz Medical. 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.
    d. Der Entleiher hat Wirtz Medical einen Arbeitsunfall eines von Wirtz Medical überlassenen Arbeitnehmers sofort zu melden und alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Wirtz Medical meldet den Arbeitsunfall anschließend bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

4. Der Entleiher stellt Wirtz Medical unverzüglich nach Überlassung des Leiharbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.

5. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird Wirtz Medical während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer eingeräumt.

6. Wirtz Medical hat seine Leiharbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Entleiher hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Leiharbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und Wirtz Medical in Kopie auszuhändigen.

7. Sofern Leiharbeitnehmer aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Entleihers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

§ 11
Haftungsbeschränkung

1. Im Hinblick darauf, dass die überlassenen Arbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Entleihers ihre Tätigkeit ausüben, haftet Wirtz Medical nicht für Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Entleiher stellt Wirtz Medical von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der den Leiharbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten erheben sollten.

2. Im Übrigen ist die Haftung von Wirtz Medical 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 Wirtz Medical nicht für Arbeitsergebnisse der Leiharbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Entleiher durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen.

3. Der Entleiher stellt Wirtz Medical von allen Forderungen frei, die Wirtz Medical aus einer Verletzung des Entleihers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z. B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Wirtz Medical verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

§ 12
Rügen des Entleihers

1. Beanstandungen jeglicher Art seitens des Entleihers sind am Tag ihrer Feststellung unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche, schriftlich bei Wirtz Medical anzuzeigen. Werden Beanstandungen später angezeigt, gelten sie als verspätet.

2. Wirtz Medical ist bei verspäteten Beanstandungen nicht zur Abhilfe verpflichtet. Das gilt nicht für solche Beanstandungen, die sich auf eine Schlechtleistung der vertraglichen Hauptleistungspflicht beziehen.

§ 13
Ausschluss von Aufrechnung, Zurückbehaltungsrecht und Abtretung

3. Der Entleiher ist nicht berechtigt, Forderungen von Wirtz Medical aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

4. Der Entleiher ist nicht berechtigt Forderungen von Wirtz Medical an Dritte abzutreten.

§ 14
Übernahme von Mitarbeitern (Vermittlung und 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 Arbeitnehmer von Wirtz Medical 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 Leiharbeitnehmer 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 unwiderleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch Wirtz Medical ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

4. Der Entleiher ist verpflichtet, Wirtz Medical mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn Wirtz Medical im Streitfall Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

5. In den oben genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an Wirtz Medical zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

6. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Leiharbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von sechs Monaten 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von neun Monaten 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb von zwölf Monaten 0,5 Bruttomonatsgehälter.

7. Soweit nicht anders vereinbart, ist die Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision das zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen Wirtz Medical und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt (Vertraglich vereinbarter Brutto-Stundenlohn multipliziert mit einer Monatsarbeitszeit von 160 Stunden). Der Entleiher legt Wirtz Medical 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 sofort und zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen.

8. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

9. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen Wirtz Medical und dem Leiharbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

§ 15
Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags

1. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beträgt innerhalb der ersten Woche ab Überlassung des Leiharbeitnehmers zwei Werktage zum Ende eines Arbeitstages, ab der zweiten Woche fünf Werktage zum Wochenende.

2. Davon unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Wirtz Medical ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn

   a. die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht.
   b. der Entleiher eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
   c. der Entleiher gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von § 12 Punkt 3 verstößt.
   d. der Entleiher eine Preisanpassung nach § 6 Punkt 4 nicht akzeptiert.

3. Die Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ist nur wirksam, wenn sie gegenüber Wirtz Medical in Textform erklärt wird. Die durch Wirtz Medical überlassenen Leiharbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

§ 16
Datenschutz

Wirtz Medical und der Entleiher verpflichten sich eine Vereinbarung über eine gemeinsame Verarbeitung von personenbezogenen Daten sowie eine Verschwiegenheitserklärung abzuschließen.

§ 17
Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

1. Der Firmensitz der Wirtz Medical GmbH in Düsseldorf ist ausschließlicher Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten, die in der Vertragsbeziehung wurzeln. Das gilt auch, wenn der Entleiher seinen Wohn-/ bzw. Firmensitz im Ausland hat.

2. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen Wirtz Medical und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

3. Wenn der Entleiher Kaufmann im Sinne des § 1 HGB, sein gewerbliches Unternehmen im Handelsregister eingetragen, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich- rechtlichen Vermögens ist, dann ist Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag Düsseldorf als Hauptsitz der Wirtz Medical GmbH.

4. Wirtz Medical erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.

5. Sollte eine Bestimmung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder der auf dieser Grundlage abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

Stand, Januar 2023