

8. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht / Abtreten

8.1 Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen der **job-angel Personalmanagement GmbH** aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten, entscheidungsfrei oder rechtskräftig festgestellt.

8.2 Der Entleiher ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von **job-angel Personalmanagement GmbH** berechtigt, Rechte und Pflichten aus einem AÜV an Dritte abzutreten oder zu verpfänden. **job-angel Personalmanagement GmbH** ist demgegenüber jederzeit berechtigt, die ihr gegenüber dem Entleiher aus den AÜV zustehenden Ansprüche an einen Dritten abzutreten.

9. Gewährleistung / Haftung

9.1 Der Verleiher steht dafür ein, dass die überlassenen Leiharbeitnehmer allgemein für die im AÜV vereinbarten Tätigkeiten geeignet sind; er ist jedoch nicht zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Leiharbeitnehmer, auf ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszertiften verpflichtet.

9.2 Der Entleiher ist gesetzlich verpflichtet, die ihm übertragenen Leiharbeitnehmer zu beraten, dass sie die von **job-angel Personalmanagement GmbH**, deren gesetzlichen Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Leiharbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Entleiher verursachte Schäden, es sei denn **job-angel Personalmanagement GmbH**, deren gesetzlichen Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein nachweisbar vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung von **job-angel Personalmanagement GmbH** sowie ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen – gleich aus welchem Rechtsgrund - auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Im Falle der Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung dieses Vertrages überhaupt erst ermöglicht und deren Verletzung den Vertragszweck gefährden würde, oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit haftet **job-angel Personalmanagement GmbH** auch für leichte oder mittlere Fahrlässigkeit. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet **job-angel Personalmanagement GmbH** darüber hinaus nur für vorhersehbare und vertragstypische Schäden; diese Beschränkung gilt nicht, wenn der Schaden infolge der Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung dieses Vertrages überhaupt erst ermöglicht und deren Verletzung den Vertragszweck gefährden würde, oder einer Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist.

9.3 Der Entleiher verpflichtet sich, **job-angel Personalmanagement GmbH** von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer durch den Entleiher übertragenen Tätigkeiten geltend machen. **job-angel Personalmanagement GmbH** wird den Entleiher über jede Inanspruchnahme durch Dritte in Kenntnis setzen.

9.4 Wenn der Entleiher (i) gegen das Verbot nach Ziff. 2.2 verstößt, (ii) gegen das Verbot nach Ziff. 2.5 verstößt, (iii) gegen das Verbot nach Ziff. 5.4 verstößt, (iv) zum jeweiligen Einsatzbetrieb/Entleiher Unternehmen und/oder der Vergütung vergleichbarer Stammmitarbeiter unzutreffende und/oder unvollständige Angaben macht, (v) er die **job-angel Personalmanagement GmbH** nicht, nicht vollständig oder nicht unverzüglich über Änderungen zu den Angaben zum jeweiligen Einsatzbetrieb/Entleiher Unternehmen und/oder der Vergütung der mit den überlassenen Leiharbeitnehmern vergleichbaren Stammmitarbeitern unterrichtet, (vi) im Hinblick auf die im jeweiligen Einsatzbetrieb für die Überlassungshöchstdauer geltenden Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen unzutreffende oder unvollständige Angaben macht oder (vii) die **job-angel Personalmanagement GmbH** über eingetretene Änderungen zu den im jeweiligen Einsatzbetrieb für die Überlassungshöchstdauer geltenden Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen nicht, nicht vollständig oder nicht unverzüglich unterrichtet, hat er die **job-angel Personalmanagement GmbH** sämtliche hierdurch entstehende Schäden (insb. Bußgelder, Rechtsverfolgungs-/Verteidigungskosten, Kosten infolge einer Haftung nach § 110 Abs. 1a SGB VII) und Aufwendungen (insb. Vergütungsnachzahlungen, Sozialversicherungsbeiträge, Steuerzahlungen etc.) zu ersetzen. Auf Verlangen der **job-angel Personalmanagement GmbH** hat er die **job-angel Personalmanagement GmbH** von Ansprüchen der Leiharbeitnehmer, der Sozialversicherungsträger, der Finanzbehörden oder Dritter freizustellen.

10. Übernahme von Leiharbeitnehmern / Personalvermittlung / Vermittlungshonorar

10.1 Das zwischen dem Entleiher/Kunden und **job-angel Personalmanagement GmbH** bestehende Vertragsverhältnis ist jeweils über die Arbeitnehmerüberlassung hinaus darauf gerichtet, dem Entleiher/Kunden den bei ihm eingesetzten Leiharbeitnehmer/Kandidaten zur dauerhaften Einstellung zu vermitteln. Der Entleiher/Kunde erkennt ausdrücklich an, dass das mit **job-angel Personalmanagement GmbH** bestehende Vertragsverhältnis auf eine solche Vermittlung gerichtet ist.

10.2 Sofern der Entleiher/Kunde oder ein mit ihm verbundenes Unternehmen gemäß § 15 AktG mit einem von **job-angel Personalmanagement GmbH** zuvor an ihn überlassenen Leiharbeitnehmer/Kandidaten während der Überlassung oder innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung dieser Überlassung einen Arbeitsvertrag schließt, gilt der Leiharbeitnehmer/Kandidat als von **job-angel Personalmanagement GmbH** vermittelt, soweit nicht der Entleiher/Kunde nachweist, dass **job-angel Personalmanagement GmbH** für die Begründung des Vertragsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer/Kandidaten nicht ursächlich geworden ist.

10.3 Eine Vermittlung liegt ebenfalls, bzw. immer dann vor, wenn der Entleiher/Kunde oder ein mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenes Unternehmen den per Profil angebotenen Leiharbeitnehmer/Kandidaten selbst einstellt und **job-angel Personalmanagement GmbH** den Leiharbeitnehmer/Kandidaten zuvor dem Entleiher/Kunden zur Überlassung oder Personalvermittlung angeboten hat. Dies gilt auch wenn der Leiharbeitnehmer/Kandidat ursprünglich auf eine andere Stelle angeboten wurde, als die für die er dann eingestellt wird, oder sich nach der Profilvorstellung durch **job-angel Personalmanagement GmbH** selbst zusätzlich auf diese oder eine andere Position beim Entleiher/Kunden bewirbt, oder von einem anderen Personaldienstleister angeboten wird. Dies gilt weiterhin auch wenn der Entleiher/Kunde mit dem angebotenen Leiharbeitnehmer/Kandidaten ein Engagement auf freiberuflicher Basis o. ä. eingeholt. Im Falle einer freiberuflichen Beschäftigung des Kandidaten, berechnet sich die Vermittlungsprovision wie folgt: Stundengehalt der freiberuflichen Tätigkeit multipliziert mit 168 Stunden/Monat (pauschal gerechnet; 21 AT mal 8 Std.) = Monatsgehalt, mal 3 Monatsgehälter = Vermittlungsprovision. Bei einem Engagement in TZ wird der Honorar anteilig nach dieser Formel berechnet. Dem Entleiher/Kunden bleibt der Nachweis vorbehalten, dass das entsprechende Angebot (Profil des Kandidaten erhalten) der **job-angel Personalmanagement GmbH** für die Begründung des Vertragsverhältnisses zwischen dem Entleiher/Kunden und dem Leiharbeitnehmer/Kandidaten nicht ursächlich geworden ist. Dieser Nachweis bleibt gegenüber dem **job-angel Personalmanagement GmbH** nachweisen kann, dass der Bewerber vor Vertragsabschluss, durch eine Profilvorstellung per Mail, über das Bewerbermanagement System des Kunden o. ä., beim Kunden angeboten wurde. In diesem Fall wird, bei einer Direkteinstellung, dass Vermittlungshonorar lt. Ziffer 10.4 fällig. Sollte der Auftraggeber (Kunde) innerhalb von zwölf (12) Monaten einen Arbeitsvertrag mit einem vom Auftraggeber (**job-angel**) vorgeschlagenen Kandidaten abschließen, hat **job-angel Personalmanagement GmbH** ebenfalls Anspruch auf die Provision gemäß dieser AGB.

10.4 Im Falle einer Personalvermittlung (auch gemäß Ziff. 10.3) steht **job-angel Personalmanagement GmbH** gegenüber dem Kunden bzw. demjenigen Unternehmen, dem der Kandidat angeboten wurde, ein Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars zu. Die Höhe des Vermittlungshonorars beträgt im Fall einer direkten Personalvermittlung 30% vom Bruttojahresgehalt/Jahreszielgehalt, welches der Kandidat mit dem Kundenunternehmen arbeitsvertraglich fixiert. Das Bruttojahresgehalt/Jahreszielgehalt des Kandidaten umfasst sämtliche, diesem nach Maßgabe des zwischen ihm und dem Kunden oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen gemäß § 15 AktG geschlossenen Arbeitsverträge, in einem Kalenderjahr zufließenden Entgelte einschließlich Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Firmen-Kfz. und etwaiger variabler Entgelte wie z. B. Bonuzahlungen, 13 Gehalt usw. 13. Gehalt usw. (ein Firmenfahrzeug zur Privatnutzung wird pauschal mit 5.000,- EUR/Jahr in das Jahreszielgehalt mit einberechnet, insfern nicht explizit eine andere Vereinbarung getroffen wird).

Im Falle der Ziff. 10.2 beträgt das Vermittlungshonorar, bzw. die Ablosesumme, je nach Dauer der vorangehenden Überlassung, des Leiharbeitnehmers/Kandidaten

| | |
|--|--------------------------|
| bei Einstellung vor Ablauf von 3 Monaten | 3,0 Bruttonomatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 3 Monaten | 2,5 Bruttonomatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 6 Monaten | 2,0 Bruttonomatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 9 Monaten | 1,5 Bruttonomatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 12 Monaten | 1,0 Bruttonomatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 15 Monaten | 0,5 Bruttonomatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 18 Monaten | 0,0 Bruttonomatsgehälter |

Das Bruttonomatsgehalt des Leiharbeitnehmers umfasst sämtliche, diesem nach Maßgabe des zwischen ihm und dem Entleiher oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen gemäß § 15 AktG geschlossenen Arbeitsverträge, in einem Kalenderjahr zufließenden Entgelte einschließlich Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Firmen-Kfz. (nach obiger Regelung 10.4) und etwaiger variabler Entgelte wie z. B. Bonuzahlungen, 13 Gehalt usw. (Bruttojahresgehalt/Jahreszielgehalt), dividiert durch den Faktor 12.

10.5 Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des Anstellungsvertrages zwischen Leiharbeitnehmer/Kandidaten und dem Entleiher/Kunden, spätestens jedoch mit der Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers/Kandidaten im Unternehmen des Kunden fällig und ist nach Rechnungsstellung durch **job-angel Personalmanagement GmbH**, sofern er nicht vereinbart, innerhalb von 7 Tagen zahlbar. Der Entleiher/Kunde verpflichtet sich, **job-angel Personalmanagement GmbH** unverzüglich und unaufgefordert von dem Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Leiharbeitnehmer/Kandidaten zu unterrichten. Auf Verlangen von **job-angel Personalmanagement GmbH** hat der Entleiher/Kunde Auskunft über das Bruttojahresgehalt/Bruttonomatsgehalt des vermittelten Leiharbeitnehmers/Kandidaten zu geben und **job-angel Personalmanagement GmbH** den Arbeitsvertrag der mit dem vermittelten Leiharbeitnehmer, bzw. vermittelten Kandidaten geschlossen wurde vorzuzeigen.

11. Vertragslaufzeit / Kündigung

11.1 Soweit der AÜV nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. Gleichwohl ist eine etwaig geltende Überlassungshöchstdauer einzuhalten und ggf. ein rechtzeitiger Austausch des Leiharbeitnehmers vorzunehmen. Sofern ein Leiharbeitnehmer über den in dem AÜV genannten Beendigungszeitpunkt hinaus mit dessen Kenntnis für den Entleiher tätig wird, gilt die Laufzeit des AÜV als zu den in dem AÜV und diesen AGB genannten Bedingungen unbefristet verlängert.

11.2 In der ersten Woche des Einsatzes des Leiharbeitnehmers ist der Entleiher berechtigt, den AÜV mit einer Frist von einem Arbeitstag zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, den AÜV mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen. Diese Frist verlängert sich auf 10 Arbeitstage zum Ende einer Kalenderwoche, nach einer vorangegangenen Überlassungsdauer die mehr als 6 Monate umfasst, die die Parteien keine andere Regelung getroffen haben.

11.3 Unberührt davon bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung des AÜV. **job-angel Personalmanagement GmbH** ist insbesondere zur fristlosen Kündigung des AÜV berechtigt, wenn a) die Eroffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleiher beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder b) der Entleiher eine fallige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

11.4 Eine Kündigung des AÜV durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber **job-angel Personalmanagement GmbH** schriftlich, bzw. per Mail ausgesprochen wird. Die durch **job-angel Personalmanagement GmbH** überlassenen Leiharbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG verbietet Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters sowie der sexuellen Identität.

12.1 Dem AÜG entsprechend wählt der Verleiher Personal benachteiligungsfrei aus. Er überlässt an den Entleiher nur Leiharbeitnehmer, welche über die Inhalte des AGG geschult und auf die Einhaltung des AGG verpflichtet werden.

12.2 Das AGG gilt auch für den Entleiher. Diesem obliegen die darin benannten Pflichten nicht nur gegenüber seinen eigenen Mitarbeitern, sondern auch gegenüber dem ihn überlassenen Leiharbeitnehmern. Insbesondere hat der Entleiher auch gegenüber dem Leiharbeitnehmer bekannt zu geben, bei welcher Stelle er sich im Falle einer Benachteiligung beschweren kann.

12.3 Der Entleiher wird dem Verleiher hinsichtlich eines bereit zu stellenden Leiharbeitnehmers keine Auswahlgabe machen, die eine unzulässige Benachteiligung im Sinne des AGG beinhalten würde. Auch wird der Entleiher einen bereits überlassenen Leiharbeitnehmer nicht wegen eines im AGG genannten Grundes in unzulässiger Weise von einem Einsatz abmelden.

12.4 Der Entleiher wird Arbeitsanweisungen gegenüber dem Leiharbeitnehmer benachteiligungsfrei ausüben. Er wird insbesondere durch Maßnahmen - auch vorbeugende, wie z.B. Schulungen – Sorge dafür tragen, dass der Leiharbeitnehmer nicht durch eine von dem Entleiher eingesetzte Person benachteiligt wird und dass eine erfolgte Benachteiligung durch Maßnahmen gegenüber dieser Person, wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung, unterbunden wird.

12.5 Der Entleiher hat **job-angel Personalmanagement GmbH** über etwaige Benachteiligungen eines Leiharbeitnehmers, ggf. durch eine von dem Entleiher eingesetzte Person, unverzüglich nach Kenntniserlangung zu unterrichten; die Unterrichtungspflicht gilt auch, wenn zunächst nur die Befürchtung einer zukünftigen Benachteiligung gegeben ist.

12.6 Solite der Entleiher oder eine von ihm eingesetzte Person den Leiharbeitnehmer benachteiligen oder besteht – weil der Entleiher die in Ziff. 12.5 genannten Maßnahmen nicht ergriffen hat – die konkrete Befürchtung einer zukünftigen Benachteiligung, ist der Verleiher berechtigt, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in Bezug auf den benachteiligten Leiharbeitnehmer ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, ohne zur Bereitstellung eines anderen Leiharbeitnehmers verpflichtet zu sein; dies gilt nicht, wenn die Benachteiligung wider Erwarten durch einen anderen Leiharbeitnehmer des Verleiher erfolgen sollte.

12.7 Solite der Entleiher oder eine von ihm eingesetzte Person den Leiharbeitnehmer benachteiligen, stellt der Entleiher den Verleiher von allen Ansprüchen Dritter, die gegenüber dem Verleiher geltend gemacht werden, insbesondere solchen des benachteiligten Leiharbeitnehmers, im Innen- und soweit rechtlich möglich bereits im Außenverhältnis frei; dies gilt nicht, wenn die Benachteiligung wider Erwarten durch einen anderen Leiharbeitnehmer des Verleiher erfolgen sollte.

12.8 Der Entleiher ersetzt dem Verleiher auch einen Schaden, welcher ihm dadurch entsteht, dass zum Schutz des Leiharbeitnehmers vor einer Benachteiligung bei dem Entleiher, der vorzeitige Abbruch eines Einsatzes erforderlich geworden ist.

13. Verschwiegenheit und Datenschutz

13.1 Der Entleiher verpflichtet sich, alle erhaltenen Informationen, insbesondere der personenbezogenen Daten die, im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder (nachfolgenden) Vermittlung an den Entleiher übermittelten Daten der Kandidaten von **job-angel Personalmanagement GmbH** entsprechend §26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ebenso zu behandeln, wie die Daten der eigenen Beschäftigten. Der Entleiher und **job-angel Personalmanagement GmbH** verpflichten sich gegenseitig, alle erlangten Kenntnisse und Informationen über interne Vorgänge und Abläufe ebenfalls vertraulich zu behandeln. Von dieser Verschwiegenheitspflicht ausgenommen sind Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind. Der Entleiher und **job-angel Personalmanagement GmbH** stellen beide sicher, dass jeweils alle Mitarbeiter zur Geheimhaltung verpflichtet sind. Beide Seiten treffen Vorkehrungen, die zum Schutz von Informationen und personenbezogenen Daten erforderlich sind, mindestens solche Vorkehrungen, die geeignet sind besondere Kategorien von personenbezogenen Daten (Art. 9 DSGVO) zu schützen. Der Entleiher und **job-angel Personalmanagement GmbH** verpflichten sich gegenseitig, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zum Zweck der vereinbarten Leistungserbringung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder (nachfolgenden) Personalvermittlung und in dem für die Durchführung dieses bestimmten Zwecks erforderlichen Umfang zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen noch sie an Dritte weiterzuleiten oder auf andere Weise offenzulegen. Der Entleiher und **job-angel Personalmanagement GmbH** garantieren sich gegenseitig zudem die Einhaltung der Anforderungen der jeweils aktuellen Datenschutzgesetze.

13.2 Diese Verschwiegenheitspflicht gilt auch während des Bewerbungsprozesses und nach Beendigung des Vertrages unbegrenzt weiter. Der Entleiher verpflichtet sich, alle ihm bekannt gewordene Informationen und Daten der Kandidaten (aus Profilen, Zeugnissen usw., sowie alle sonstigen personenbezogenen Daten), die er im Zuge des Bewerbungsprozesses, oder durch die Durchführung einer Arbeitnehmerüberlassung oder Personalvermittlung, durch **job-angel Personalmanagement GmbH** erhalten hat, nach Beendigung des Vertrages, bzw. des Bewerbungs-/Vorstellungsvorlasses, umgehend zu löschen oder in Abhängigkeit von Aufbewahrungsfristen zu sperren. Von **job-angel Personalmanagement GmbH** erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

13.3 Der Entleiher willigt ein, dass seine in dem AÜV genannten Daten von **job-angel Personalmanagement GmbH** genutzt werden, um im Zweifelsfall eine Bonitätsprüfung zu veranlassen und bei der SOKA-Bau in Wiesbaden oder der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zu erfragen, ob es sich bei dem Entleiher um einen Baubetrieb im Sinne des § 1 b AÜG handelt.

14. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

14.1 Änderungen und Ergänzungen des AÜV oder dieser AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Die von **job-angel Personalmanagement GmbH** überlassenen Leiharbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des AÜV mit dem Entleiher zu vereinbaren.

14.2 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen **job-angel Personalmanagement GmbH** und dem Entleiher ist der Sitz der **job-angel Personalmanagement GmbH**, sofern der Entleiher Kaufmann ist. **job-angel Personalmanagement GmbH** kann ihre Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Entleiher geltend machen.

14.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen **job-angel Personalmanagement GmbH** und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss etwaiger Normen, die auf internationales Recht oder das Recht eines anderen Staates verweisen.

14.4 Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder des AÜV unwirksam sein oder werden oder eine Regelungslücke entstehen, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen der AGB und/oder des AÜV hiervon unberührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eine unwirksame Bestimmung durch eine Bestimmung zu ersetzen, die den mit der unwirksamen Bestimmung angestrebten wirtschaftlichen Erfolg so weit wie möglich erreicht. Entsprechendes gilt für den Fall einer Regelungslücke.