Allgemeine Geschäftsbedingungen

iperdi

1. Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle, auch zukünftige Geschäftsbeziehungen zwischen iperdi (nachfolgend PD genannt), und dem AUFTRAGGEBER (nachfolgend AG genannt), unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der vom GVP e.V. und der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen.

1.3 Der PD ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

1.4 Der AG bestätigt gegenüber dem PD, dass die namentlich genannten Zeitarbeitnehmer (abgekürzt ZAN) in den zurückliegenden sechs Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren.

1.5 Sollte festgestellt werden, dass zwischen AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem ZAN tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hatte, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den PD zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die § 8 Abs.1 und § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG.

1.6 Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Ziffer 5.

1.7 Ziffern 1.4 und 1.5 gelten entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für den PD verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil die Verpflichtung zum EQUAL TREATMENT ergibt.

1.8 Die ZAN dürfen nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge vom AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich und zugelassen sind.

1.9 Der AG wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des PD sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.

1.10 Die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.11 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Auf die Bestimmungen der Baubetriebeverordnung wird ausdrücklich hingewiesen.

1.12 Eine Überlassung der ZAN an Dritte ist ausgeschlossen.

2. Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge

2.1 Beginnend mit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ). Derzeit sind folgende TV BZ bekannt:

- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie – TV BZ ME,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Chemischen Industrie – TV BZ Chemie,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ Kunststoff,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kautschukindustrie – TV BZ Kautschuk,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in den Schienenverkehrsbereich – TV BZ Eisenbahn,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Druckindustrie – TV BZ Druck,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Papier, Pappe verarbeitenden Industrie – TV BZ PPK,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Textil- und Bekleidungsindustrie – TV BZ TB,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kali- und Steinsalzbergbau – TV BZ KS,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ HK,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Papier erzeugenden Industrie – TV BZ PE,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Tapetenindustrie – TV BZ Tapete.

Es ist zu erwarten, dass weitere TV BZ folgen werden.

2.2 Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in den der ZAN überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so ist es trotzdem möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein TV BZ anwendbar ist. Für diesen Fall sind beide Parteien dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.

2.3 War der zu überlassende ZAN in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des AG aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, wird der AG dies dem PD unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.

2.4 Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend der Anwendung der TV BZ haftet der AG gemäß Ziffer 12 dieser AGB.

2.5 Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifanpassung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag.

3. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

3.1 Die Überlassungsdauer für ZAN beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden).

3.2 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.

3.3 Auch der zeitlich befristet vereinbarte Überlassungsvertrag kann vor dem Befristungsende gemäß Ziffer 13 beiderseits ordentlich gekündigt werden.

4. Abrechnungsmodus / Zuschläge / Fälligkeit / Einwendungen

4.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die ZAN dem AG oder einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.

4.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die ZAN des PD zur Verfügung stellen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die ZAN stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

4.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen.

4.4 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

4.5 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

a) Zuschläge für Überstunden werden ab der 40,01 Stunde berechnet mit 25%

b) Schmutzzulage 10%

c) Samstagszuschlag 50%

d) Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr) 25%

e) Sonntagsstunden 100%

f) Feiertagsarbeiten 150%

4.6 Für Überstunden werden Zuschläge grundsätzlich ab der 40,01 Wochenstunde berechnet. Bei weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung ab der 8,01Tagesstunde.

4.7 Bei gleichzeitig auftretenden Zuschlagsvoraussetzungen wird nur jeweils der höchste Zuschlag in Anwendung gebracht.

4.8 Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen.

4.9 Die Abrechnungen sind innerhalb von 7 Kalendertagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

4.10 Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der PD berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

4.11 Einwände gegen die vom PD erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung in Textform gegenüber dem PD unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden, Zuschläge und Beträge.

5. Preisanpassung

5.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes

Das Arbeitsentgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und / oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass der PD den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines ZAN der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 1.4 bis 1.6) berechtigen den PD, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen.

5.2 Ankündigung / Mitteilungspflicht

Die Preisanpassung tritt spätestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

6. Weisungsbefugnis des AG

Der AG ist berechtigt, dem ZAN alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

7. Pflichten des AG

7.1 Der AG ist verpflichtet, die ZAN in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

7.2 Der AG darf den ZAN nicht über die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten (Arbeitszeitgesetz) hinaus beschäftigen. Liegt dem AG eine Ausnahmegenehmigung bzgl. des Arbeitszeitgesetzes vor, so ist diese dem PD unaufgefordert in Kopie auszuhändigen.

7.3 Der AG hat darüber hinaus den ZAN vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den ZAN zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.

7.4 Dem AG obliegt vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften. Schutzausrüstungen, die über Sicherheitsschuhe hinausgehen, werden vom AG gestellt.

7.5 Arbeiten, bei denen die ZAN unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem PD vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den AG auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es wurde etwas anderes individuell vereinbart.

7.6 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den ZAN hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen. Der AG wird die Daten der Leiharbeitnehmer gegenüber Dritten strikt geheim halten und die datenschutzrechtlichen Bestimmungen berücksichtigen, soweit dem nicht gesetzliche Gründe entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch gegenüber anderen Personaldienstleistern.

7.7 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner ZAN zu gestatten.

7.8 Beim Einsatz des ZAN in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der ZAN weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt

werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen ZAN vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem PD nicht entgegengehalten werden.

7.9 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

7.10 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber einem ZAN des PD erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. In diesem Fall ist der AG ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen ZAN bis zum 05. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der PD dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

7.11 Der AG sichert einen fairen Umgang gegenüber dem PD zu bezogen auf das von diesem überlassene Personal. Insbesondere wird er Abwerbungsmaßnahmen anderer PDL bezogen auf das Personal von iperdi in keiner Weise fördern.

8. Pflichten des PD

8.1 Der PD verpflichtet sich auf Verlangen des AG zur Vorlage von sachlich erforderlichen Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten ZAN (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).

8.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten ZAN werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

8.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener ZAN für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete ZAN durch einen geeigneten ersetzt wird.

8.4 Die Leistungspflicht des PDs ist auf den namentlich genannten ZAN beschränkt. Ist dieser ZAN an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PD dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

8.5 Nimmt der ZAN ohne Verschulden des PD seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, ist der PD bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies unter zumutbaren Bedingungen nicht möglich, kann der PD den Vertrag außerordentlich kündigen.

8.6 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem PD liegende und von diesem nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den PD für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

8.7 Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom PD zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der PD berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

8.8 Der PD verpflichtet seine ZAN auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

8.9 Der AG kann den ZAN während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

9. Personalübernahme / Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung / Weiterbeschäftigungssperre über fremde Personaldienstleister

9.1 Begründet der AG mit dem ihm vorgestellten bzw. überlassenen ZAN vor, während oder binnen 6 Monaten nach

Beendigung der Überlassung ein Arbeitsverhältnis, gilt das Arbeitsverhältnis als vom PD vermittelt bzw. nachgewiesen. Der PD hat in diesem Fall gegenüber dem AG einen Anspruch auf eine Vermittlungs- bzw. Nachweisprovision i.H. der nachfolgenden Provisions-Staffel.

Der Anspruch besteht nicht, wenn der AG den Nachweis führt, dass die Tätigkeit des PD für die Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht mitursächlich war.

Den Einwand mangelnder Ursächlichkeit soll der AG vor Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem ZAN gegenüber dem PD mitteilen.

Ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen wird, ist unerheblich, ebenso dessen tatsächliche Dauer.

9.2 Die Höhe der Vermittlungs-/Nachweisprovision beträgt bei direkter Übernahme des ZAN ohne vorherige Überlassung 3 Bruttomonatsgehälter (zzgl. jeweils gültiger gesetzlicher MwSt.).

9.3 Die Vermittlungs-/Nachweisprovision beträgt bei vorheriger Überlassung des ZAN von

- ab Einsatzbeginn bis zum vollendeten 3 Einsatzmonat 2 Bruttomonatsgehälter.
- ab dem 4 Einsatzmonat bis zum vollendeten 6 Einsatzmonat 1,5 Bruttomonatsgehälter.
- ab dem 7 Einsatzmonat bis zum vollendeten 9 Einsatzmonat 1 Bruttomonatsgehalt.
- ab dem 10 Einsatzmonat bis zum vollendeten 12 Einsatzmonat 0,5 Bruttomonatsgehälter.

(zzgl. jeweils gültiger gesetzlicher MwSt.)

Danach fällt keine Provision mehr an. Bruttomonatsgehalt ist das zwischen dem AG und dem ZAN vereinbarte Grundgehalt einschließlich evtl. Zuschläge, die monatlich regelmäßig gezahlt werden.

Der AG ist verpflichtet, dem PD innerhalb von 7 Tagen ab Zugang eines Aufforderungsschreibens das Bruttomonatsgehalt des ZAN mitzuteilen und durch geeignete Unterlagen (z.B. Arbeitsvertrag/Lohnnachweis) nachzuweisen. Kommt der AG dieser Verpflichtung nicht nach, ist der PD berechtigt, anstatt einem vollen Bruttomonatsgehalt das 120-fache des für den ZAN vereinbarten Stundenverrechnungssatzes anzusetzen.

9.4 Maßgeblich ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz ohne Berücksichtigung tarifvertraglicher Branchenzuschläge, siehe Ziffer 2.5.

9.5 Der AG ist verpflichtet, dem PD unverzüglich mitzuteilen, wenn er mit einem ZAN innerhalb der vorstehenden Fristen ein Arbeitsverhältnis begründet.

9.6 Der Anspruch ist fällig mit Abschluss des Vertrages zwischen dem AG und dem übernommen ZAN und 7 Tage nach Zugang der Abrechnung durch den PD.

9.7 Die Ziff. 9.1 bis Ziff. 9.5 gelten entsprechend bei der Einstellung des ZAN durch ein mit dem AG im Sinne des § 15 AktG verbundenes Unternehmens.

9.8 Wird ein dem AG überlassener Leiharbeitnehmer nicht vom AG direkt eingestellt, sondern soll er über einen anderen PDL an den AG überlassen werden, so ist dies frühestens drei Monate nach Beendigung der Überlassung durch iperdi zulässig.

10. Geheimhaltung, Datenschutz

10.1 Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom PD übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu

brechen, oder die dem AG nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

10.2 Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

10.3 Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

10.4 Der PD und der AG beachten die EU-Datenschutzgrundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

11. Haftung des PD

11.1 Da überlassene ZAN von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung des PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der ZAN ausgeschlossen.

11.2 Der PD haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten ZAN sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. Der PD haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften. Der PD haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen.

11.3 Die Haftung des PD ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

12. Haftung des Entleihers für unzutreffende oder unvollständige Angaben

12.1 Macht der AG unzutreffende oder unvollständige Angaben oder teilt er spätere Änderungen nicht unverzüglich mit bezüglich

- Vorbeschäftigungen des überlassenen ZAN durch ihn oder eines anderen Personaldienstleisters an ihn.
- Über die Anwendbarkeit von Tarifverträgen (einschließlich Branchenzuschlags-Tarifverträgen) oder Branchenzugehörigkeit
- Der erforderlichen Informationen über die in seinem Betrieb wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes (§8 AÜG) vergleichbarer Arbeitnehmer.

hat dies regelmäßig zur Folge, dass die ZAN wirtschaftlich benachteiligt werden. Der PD wird dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen ZAN korrigieren. Der PD kann frei darüber entscheiden, ob er sich gegenüber den ZAN auf Ausschlussfristen beruft. Insoweit unterliegt er keiner Schadensminderungspflicht. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden den der AG dem PD zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG dem PD den einen Kalkulationsaufschlag einschließlichen entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser wird einvernehmlich mit 120% der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis der vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsverträge niedriger ausfällt. Zusätzlich ist der AG verpflichtet den PD von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen den PD aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

12.2 Berühmen Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines

überlassenen ZAN, so ist der AG verpflichtet, den PD von den Ansprüchen freizuhalten, soweit dessen Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.

12.3 Unabhängig davon besteht die Haftung des AG gegenüber dem PD nach den gesetzlichen Bestimmungen.

13. Kündigung (Abmeldefrist)

13.1 Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann innerhalb der ersten drei Auftragsmonate von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zum Wochenende gekündigt werden, danach beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Wochenende. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Sie ist unwirksam, wenn sie dem ZAN gegenüber ausgesprochen wird.

13.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

13.3 Die Kündigung bedarf der Textform.

14. Aufrechnung

Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

15. Schriftform / Teilunwirksamkeit / Gerichtsstand

15.1 Alle Vertragsbestandteile - auch Nebenabreden - bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Textform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126b BGB.

15.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt.

15.3 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis ist der Sitz des PD, soweit nicht aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen ein anderer Gerichtsstand begründet ist.

Stand Januar 2025