Allgemeine Geschäftsbedingungen

iperdimed

1. Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen iperdi nachfolgend PERSONALDIENSTLEISTER (Verleiher), abgekürzt PD genannt, und dem AUFTRAGGEBER (Entleiher), abgekürzt 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, siehe § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Damit entfällt die Dokumentationsverpflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.

1.3 Der PD ist Mitglied im Gesamtverband der Personaldienstleister e.V.

1.4 Der Auftraggeber AG bestätigt gegenüber dem PD, dass die namentlich genannten Mitarbeiter 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 Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hatte, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den PDL 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 § 9 Nr. 2 und § 12 Abs. 1 Satz 3 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 Mitarbeiter 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. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebeverordnung hingewiesen.

1.12 Eine Überlassung der Mitarbeiter 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 Zeitarbeitnehmer 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 Zeitarbeitnehmer 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 Kunde 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 Kunde gemäß Ziffer 11.5. 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 Mitarbeiter 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 12 beiderseits ordentlich gekündigt werden.

4. Abrechnungsmodus

4.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter 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 Mitarbeiter des PD zur Verfügung stellen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter 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) Samstagszuschlag (13:00 bis 22:00 Uhr) 25%

c) Nachtarbeit (22:00 bis 06:00 Uhr) 25%

d) Sonntagsstunden 75%

e) Feiertagsarbeiten 135%

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 schriftlich 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.

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 Mitarbeiters 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 (vgl. Ziffer 1.4) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

6. Weisungsbefugnis des AG

Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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.

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

7.8 Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters 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 Mitarbeiter weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter 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 den Mitarbeitern 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 Mitarbeiter bis zum 05. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der PD dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

8. Pflichten des PD

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

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

8.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter 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 Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.

8.4 Die Leistungspflicht des PDs ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 vom Vertrag zurücktreten.

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 Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

8.9 Der AG kann den Mitarbeiter 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

9.1 Begründet der Entleiher mit dem ihm vorgestellten bzw. überlassenen Leiharbeitnehmer vor, während oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung ein Arbeitsverhältnis, gilt das Arbeitsverhältnis als vom Verleiher vermittelt bzw. nachgewiesen. Der Verleiher hat in diesem Fall gegenüber dem Entleiher einen Anspruch

auf eine Vermittlungs- bzw. Nachweisprovision i.H. der nachfolgenden Provisions-Staffel.

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

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

Ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen wird, ist unerheblich, ebenso wie die tatsächliche Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Übernahme.

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 Leiharbeitnehmers von

- bis zu 3 Monaten 2 Bruttomonatsgehälter
- 3 bis 6 Monaten 1,5 Bruttomonatsgehälter
- 6 bis 9 Monaten 1 Bruttomonatsgehalt
- 9 bis 12 Monaten 0,5 Bruttomonatsgehälter

(zzgl. jeweils gültiger gesetzlicher MwSt.)

Danach fällt keine Provision mehr an. Bruttomonatsgehalt ist das zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Grundgehalt einschließlich evtl. Zuschlägen, die monatlich regelmäßig gezahlt werden.

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

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

9.5 Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher unverzüglich mitzuteilen, wenn er mit einem Leiharbeitnehmer innerhalb der vorstehenden Fristen ein Arbeitsverhältnis begründet.

9.6 Der Anspruch ist fällig mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Entleiher und dem übernommen Leiharbeitnehmer und 7 Tage nach Zugang der Abrechnung durch den Verleiher.

9.7 Die Ziff. 9.1 bis Ziff. 9.5 gelten entsprechend bei der Einstellung des Leiharbeitsnehmers durch eine mit dem Entleiher im Sinne des § 15 AktG verbundenen Unternehmens.

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 das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

11. Haftung von PD und AG

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

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

11.3 Der PD haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters 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.

11.4 Berühmen Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, den PD von den Ansprüchen freizuhalten, soweit dessen Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.

11.5 Macht der AG Angaben betreffend die Anwendung und Berechnung von Branchenzuschlägen im Überlassungsvertrag nicht, unvollständig oder fehlerhaft oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeitnehmer des PD wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der PD dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der PD ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft. Insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. 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 entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Rahmenvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. 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. Kündigung

12.1 Der Vertrag 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.

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

12.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

13. 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.

14. Schriftform / Teilunwirksamkeit / Gerichtsstand

14.1 Alle Vertragsbestandteile - auch Nebenabreden - bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.

14.2 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.

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