

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

(Stand: 16.11.2023)

1. Allgemeines

Für alle der Persowerk Deutschland GmbH (im Folgenden: Auftragnehmer) aus und im Zusammenhang mit dem Rahmenvertrag über Arbeitnehmerüberlassungen (nachfolgend: Rahmenvertrag) und/oder dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Auftragnehmer nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2. Vertragsabschluss

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

2.2. Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Auftragnehmer eine gesonderte Vereinbarung treffen.

2.3. Der Auftragnehmer sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Auftragnehmer stehen (kein Kettenverleih).

2.4. Der Auftraggeber sichert zu, dass er den vom Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) an einen Dritten weiter überlässt (kein Kettenverleih).

2.5. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzter Arbeitnehmer des Auftragnehmers in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Stellt der Auftraggeber fest, dass eine entsprechende Vorbeschäftigung vorliegt, so teilt der Auftraggeber diesen Befund dem Auftragnehmer unverzüglich und mindestens unter Beachtung der Textform mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, darüber zu entscheiden, ob die Überlassung - wie geplant - durchgeführt werden soll und ob der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ggf. anzupassen ist.

2.6. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzter Arbeitnehmer des Auftragnehmers in den letzten 4 Monaten vor dem Beginn der geplanten Arbeitnehmerüberlassung über einen anderen Personaldienstleister als Zeitarbeitnehmer nach Maßgabe von § 1 AÜG bei dem Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Auftragnehmer unverzüglich und mindestens unter Beachtung der Textform über entsprechende Einsatzzeiten. Diese werden sodann bei der Festlegung der Einsatzdauer berücksichtigt.

2.7. Ist ein ununterbrochener Einsatz des von dem Auftragnehmer an den Auftraggeber überlassenen Zeitarbeitnehmers von mehr als neun Monaten geplant oder absehbar, ist der Auftraggeber verpflichtet, dem Auftragnehmer das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen. Zur Ermittlung des Equal Pay wird ein von Auftragnehmer bereit gestellter und vom Auftraggeber auszufüllender, zu unterzeichnender und im Original an den Auftragnehmer zu übersendender Fragebogen verwendet. Dieser wird Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Der Auftraggeber informiert den Auftragnehmer unverzüglich schriftlich über alle - auch zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses feststehende künftige - Änderungen des Arbeitsentgelts eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers. Diese Änderungen werden ebenfalls Gegenstand des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages.

2.8. Der Einsatz des von dem Auftragnehmer an den Auftraggeber überlassenen Arbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Auftraggeber und Auftragnehmer stellen wechselseitig sicher, dass der Einsatz nicht über das im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Ende des Einsatzes hinaus erfolgt.

2.9. Der Auftraggeber sichert dem Auftragnehmer zu, dass in seinem Unternehmen und/oder dem/den Einsatzbetrieb/en die gesetzliche Überlassungshöchstdauer gilt, und verpflichtet sich, den Auftragnehmer unverzüglich mindestens und unter Beachtung der Textform darüber zu informieren, wenn und soweit eine von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten abweichende Überlassungshöchstdauer in dessen Unternehmen und/oder dem/den Einsatzbetrieb/en zu beachten ist. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt wird. Der Auftraggeber wird dem Auftragnehmer eine Ablichtung des einschlägigen und von dem Auftraggeber angewendeten Tarifvertrages und/oder der Betriebsvereinbarung übermitteln, aus dem/der sich die abweichend geregelte Überlassungshöchstdauer ergibt. Bei Geltung einer von der gesetzlichen Regelung abweichenden Überlassungshöchstdauer werden die Parteien durch den Abschluss entsprechender Vereinbarungen sicherstellen, dass die maßgebliche Überlassungshöchstdauer nicht überschritten wird; dies gilt insbesondere für den Fall, dass die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten durch eine bei dem Auftraggeber geltende Regelung verkürzt worden ist.

2.10. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Auftragnehmer unverzüglich darüber zu unterrichten, wenn und soweit ein von dem Auftragnehmer an den Auftraggeber überlassener Arbeitnehmer gegenüber dem Auftraggeber eine Festhaltungserklärung nach § 9 AÜG abgegeben hat. Dabei wird der Auftraggeber mindestens die Textform beachten und

dem Auftragnehmer eine Ablichtung der entsprechenden Festhaltungserklärung überlassen sowie diesem mitteilen, wann die Festhaltungserklärung dem Auftraggeber zugegangen ist.

2.11. Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Auftragnehmer unverzüglich – mindestens in Textform – zu unterrichten, wenn und soweit er den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt oder in dem jeweiligen Einsatzbetrieb eine betriebliche Vereinbarung besteht, die Leistungen für dort tätige Zeitarbeitnehmer vorsieht. Ferner ist der Auftraggeber verpflichtet, den Auftragnehmer unverzüglich – mindestens in Textform – darüber zu informieren, sobald eine solche betriebliche Vereinbarung gekündigt oder verändert oder neu geschlossen wird.

2.12. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass der Auftragnehmer zur Zahlung von Branchenzuschlägen an seine Mitarbeiter verpflichtet ist, soweit hierfür die Voraussetzungen der entsprechenden Branchenzuschlagstarifverträge vorliegen. Der Auftraggeber verpflichtet sich gegenüber dem Auftragnehmer, schriftlich die erforderlichen Angaben zu machen, die erforderlich sind, um bestimmen zu können, ob der Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer in einen Betrieb erfolgt, für den ein Branchenzuschlagstarifvertrag anwendbar ist; der Auftraggeber wird den Auftragnehmer zudem über Änderungen informieren, die zu einer Änderung der Branchenzugehörigkeit des Einsatzbetriebs führen oder führen können. Sollte ein Branchenzuschlagstarifvertrag einschlägig sein oder einschlägig werden, erklärt der Auftraggeber bereits jetzt (vorsorglich), dass dieser von der sog. Deckelungsregelung Gebrauch macht, nach der tarifliche Branchenzuschlag auf die Vergütung eines mit dem überlassenen Arbeitnehmer vergleichbaren Stammbeschäftigten des Auftraggebers beschränkt ist (gegenwärtig auf 90%). Der Auftraggeber wird dem Auftragnehmer das jeweils einschlägige laufende, regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb schriftlich mitteilen und den Auftragnehmer unverzüglich schriftlich über Änderungen des Vergleichsentgelts informieren.

2.13. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass der zu überlassene Arbeitnehmer rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich unter Angabe von Vor- und Zuname sowie Geburtsdatum zu benennen ist (Konkretisierung gem. § 1 Abs. 1 S. 6 AÜG). Dies gilt auch für den Austausch von überlassenen Arbeitnehmern. Der Auftraggeber verpflichtet sich, an der erforderlichen Konkretisierung nach § 1 Abs. 1 S. 6 AÜG mitzuwirken und vor dem Beginn der Überlassung die für die Konkretisierung erforderlichen Handlungen vorzunehmen und die dafür notwendigen Erklärungen abzugeben bzw. die von dem Auftragnehmer abgegebenen Erklärungen entgegenzunehmen.

2.14. Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Auftragnehmer unverzüglich – mindestens in Textform – über einen laufenden oder geplanten Arbeitskampf zu unterrichten, sofern dieser einen Betrieb betrifft, in dem ein Arbeitnehmer des Auftragnehmers eingesetzt wird oder werden soll.

2.15. Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb des Auftraggebers, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in dem Rahmenvertrag und/oder

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Auftragnehmers.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

3.1. Der Abschluss des Rahmenvertrages und/oder des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem überlassenen Zeitarbeiter und dem Auftragnehmer. Ausschließlich der Auftragnehmer ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers.

3.2. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Auftragnehmer vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Auftragnehmer.

4. Fürsorge- / Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutzmaßnahmen

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

4.2. Sofern für den Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber, diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeiter einzuholen und dem Auftragnehmer die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen und eine Ablichtung davon zu übergeben.

4.3. Sofern für den Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, werden diese von dem Auftragnehmer auf dessen Kosten vor Überlassungsbeginn durchgeführt und gegenüber dem Auftraggeber auf Anfrage nachgewiesen.

4.4. Sofern für den Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Auftragnehmer schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von einem von dem Auftragnehmer beauftragten Arzt auf Kosten des Auftragnehmers durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.

4.5. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten.

4.6. Der Auftraggeber ist verpflichtet gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers zu treffen.

4.7. Der Auftraggeber ist verpflichtet den Zeitarbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen; die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Auftragnehmer in Kopie auszuhändigen.

4.8. Der Auftraggeber ist verpflichtet die Regelungen des ArbZG für den jeweiligen Einsatz im Betrieb des Auftraggebers umzusetzen und die zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausenregelungen einzuhalten. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Auftragnehmer. Über 10 Stunden werktäglich hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Auftraggebers gemäß § 7 ArbZG oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 ArbZG gegeben ist; der Auftraggeber wird dem Auftragnehmer die behördliche Genehmigung vorlegen und diesem eine entsprechende Ablichtung zur Verfügung stellen.

4.9. Der Auftraggeber ist verpflichtet im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit dem Auftragnehmer einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

4.10. Der Auftraggeber ist verpflichtet dem Auftragnehmer einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Auftragnehmer meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

4.11. Der Auftraggeber stellt dem Auftragnehmer unverzüglich nach Überlassung des Zeitarbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.

4.12. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Auftragnehmer während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftragnehmer ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Arbeitnehmer eingeräumt.

4.13. Sofern Zeitarbeitnehmer des Auftragnehmers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

4.14. Die persönliche Schutzausrüstung wird von dem Auftraggeber vor Tätigkeitsbeginn des Zeitarbeitnehmers auf seine Kosten gestellt. Sofern während der Überlassung zusätzliche persönliche Schutzausrüstung erforderlich wird, so wird diese ebenfalls vom Auftraggeber rechtzeitig auf seine Kosten gestellt. Eine abweichende Regelung über die Kostenverteilung muss schriftlich zwischen den Parteien vereinbart werden.

5. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

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

5.2. Darüber hinaus ist der Auftragnehmer jederzeit berechtigt, an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen. Hierüber wird der Auftraggeber von dem Auftragnehmer unverzüglich unterrichtet.

6. Leistungshindernisse / Rücktritt

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

6.2. Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Auftragnehmer ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG.

6.3. Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber den Auftragnehmer unverzüglich unterrichten. Der Auftragnehmer wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Auftragnehmer von dem Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber, stehen diesem Ansprüche aus und im

Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegen den Auftragnehmer nicht zu.

7. Abrechnung

7.1. Bei sämtlichen von dem Auftragnehmer angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Auftragnehmer wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages bei fortdauernder Überlassung 7-täglich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

7.2. Der Auftragnehmer führt die Abrechnung auf Grundlage der von dem Zeitarbeitnehmer ausgefüllten Stundennachweisen durch (effektiv geleistete Arbeitsstunden). Der Auftraggeber wird umgehend nach der Erfassung der Stundennachweise über die eingetragenen Zeiten in Kenntnis gesetzt. Ferner bleibt dem Auftraggeber das Recht vorbehalten, eine geringere tatsächliche Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

7.3. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 7 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Auftragnehmers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung. Darüber hinaus gehende Ansprüche auf Schadensersatz bleiben hiervon unberührt.

7.4. Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnungen befugt.

7.5. Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Auftragnehmer steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

7.6. Der Auftragnehmer ist berechtigt, die Stundenverrechnungssätze 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 eines bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags, durch das Erreichen der in einem anwendbaren Branchenzuschlagstarifvertrag vorgesehenen Zuschlagsstufen, durch die zwingende Anwendung des Equal Pay Grundsatzes, durch die Anwendung der sog. Deckelung II bei Anwendung eines Branchenzuschlagstarifvertrages nach dem 15. Einsatzmonat ("*Beschränkung des Branchenzuschlags auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitsnehmers im Kundenbetrieb i.S.v. § 8 Abs. 1 AÜG*"), durch eine Anpassung des Einsatzortes, der Tätigkeit und/oder des Arbeitsbereichs des Zeitarbeitnehmers und/oder durch eine Höhergruppierung des überlassenen Mitarbeiters eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit des bei dem Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmers mindestlohn-/mindestentgeltspflichtig wird oder wenn der einschlägige Mindestlohn/das

einschlägige Mindestentgelt steigt. Im Falle von Tariferhöhungen erhöht sich der jeweilige Stundenverrechnungssatz um denselben Prozentsatz bzw. denselben Betrag jeweils zzgl. eines Aufschlags i.H.v. 20%.

7.7 Der Auftragnehmer ist berechtigt, die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, die über die bei dem Auftraggeber geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, anhand von Überstundenzuschlägen zu berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass dem Auftragnehmer Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Auftragnehmer berechtigt, im Streitfalle eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

Es werden nachfolgende Zuschläge vereinbart: Mehrarbeitszuschlag (Ab der 40,01 Stunde): 25%, Nachtarbeitszuschlag (22:00 – 06:00 Uhr): 25%, Samstagsarbeitszuschlag (00:00 – 24:00 Uhr): 50%, Sonntagsarbeitszuschlag: 50%, Feiertagsarbeitszuschlag (Sofern keine Regelarbeitszeit): 100% - dieser gilt auch an Heiligabend und Silvester ab 14:00 Uhr.

8. Ausschluss der Aufrechnung, des Zurückbehaltungsrechtes und der Abtretung

8.1. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Auftragnehmers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

8.2. Der Auftraggeber ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Auftragnehmers berechtigt, Forderungen des Auftragnehmers an Dritte abzutreten.

9. Gewährleistung / Haftung

9.1. Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die eingesetzten Zeitarbeiter über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach.

9.2. Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeiter unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Auftragnehmer nicht für Schäden, die der Zeitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt den Auftragnehmer von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeiter übertragenen Tätigkeit geltend machen sollten. Der Auftragnehmer wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte unverzüglich und mindestens unter Beachtung der Textform in Kenntnis setzen.

9.3. Im Übrigen ist die Haftung des Auftragnehmers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Die Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des

Körpers oder der Gesundheit beruhen. Sie gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Auftragnehmer darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

9.4. Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Auftragnehmer von den Ansprüchen, Verpflichtungen und Forderungen freizustellen, die aus den unterbliebenen, fehlerhaften, nicht rechtzeitigen und/oder unvollständigen Angaben des Auftraggebers aus dem Rahmenvertrag, dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder diesen AGB, insbesondere hinsichtlich der korrekten Bestimmung der Überlassungshöchstdauer und deren Unterbrechung bzw. der Einsatzdauer nach § 8 Abs. 4 AÜG und deren Unterbrechung sowie der ordnungsgemäßen Bestimmung eines zwingenden Equal Pay im Verhältnis zu Dritten, insbesondere gegenüber den eingesetzten Arbeitnehmern, den Trägern der Sozialversicherung und/oder der Finanzverwaltung, entstanden sind oder entstehen werden. Etwaige Schäden, die dem Auftragnehmer aus einer verschuldeten Pflichtverletzung des Auftraggebers in diesem Zusammenhang erwachsen sind, sind von dem Auftraggeber zu ersetzen. Dies gilt auch für Rechtsverfolgungskosten, die dem Auftragnehmer zur Abwehr entsprechender Ansprüche, Verpflichtungen und Forderungen entstehen. § 9 Ziffer 4 S. 1 bis 3 gilt entsprechend für sonstige schuldhaften Pflichtverletzungen des Auftraggebers aus dem Rahmenvertrag, dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder diesen AGB, insbesondere wegen:

- der fehlerhaften Zuordnung der Branchenzugehörigkeit des Einsatzbetriebs,
- der Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts bei der Anwendung von Branchenzuschlagstarifverträgen,
- eines Verstoßes gegen die Regelungen des ArbZG oder des Einsatzes von Arbeitnehmern außerhalb der vereinbarten Tätigkeit und/oder des Betriebs.

10. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

10.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer der Arbeitnehmerüberlassung mit dem Zeitarbeiter des Auftragnehmers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Zeitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

10.2. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Auftragnehmer ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

10.3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

10.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer unverzüglich – mindestens in Textform – mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Auftragnehmer Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

10.5. In den in Ziffer 10.1 und 10.2 genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Auftragnehmer zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 4 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb des 1. bis 3. Monats der durchgehenden Arbeitnehmerüberlassung 3,5 Bruttomonatsgehälter, innerhalb des 4. bis zum 6. Monats der durchgehenden Arbeitnehmerüberlassung 3,0 Bruttomonatsgehälter, innerhalb des 7. bis zum 9. Monat der durchgehenden Arbeitnehmerüberlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter und bei einer Übernahme ab dem 10. Monat 2,0 Bruttomonatsgehälter.

10.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, bei Teilzeitbeschäftigten umgerechnet auf Vollzeit. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

10.7. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn dem Auftraggeber der bisher von dem Auftragnehmer überlassene Zeitarbeitnehmer von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen überlassen wird.

10.8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Zeitarbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber.

11. Vertragslaufzeit / Kündigung

11.1. Soweit der Rahmenvertrag und/oder Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft dieser auf unbestimmte Dauer. Der Rahmenvertrag kann dabei mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ordentlich gekündigt werden. In der ersten Woche des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers ist der Auftraggeber berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von drei Arbeitstagen zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

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

- die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht
- der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
- der Auftraggeber gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von § 9 Ziffer 4 verstößt.

11.3. Jede Kündigung bedarf mindestens der Textform. Eine Kündigung des Auftraggebers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Auftragnehmer ausgesprochen wird; eine nur dem überlassenen Arbeitnehmer mitgeteilte Kündigung ist unwirksam. Eine Abmeldung eines überlassenen Arbeitnehmers gilt als Kündigung des dem Einsatz zugrunde liegenden Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrags; § 11 Ziffer 3 Satz 1 bleibt unberührt.

11.4. Ist der Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag für einen oder mehrere Arbeitnehmer befristet abgeschlossen worden, endet dieser ohne weitere Erklärung der Parteien spätestens mit Ablauf der vereinbarten Befristungen, es sei denn, die Parteien vereinbaren eine Verlängerung der Überlassungsdauer.

12. Geheimhaltung und Datenschutz

12.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt gewordenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Zeitarbeitnehmer streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über internen Geschäftsvorgänge und -abläufe der Vertragsparteien. Hiervon ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind oder deren Weitergabe für den anderen Vertragsteil ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Vertragspartner im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekannt werden, als Geschäftsgeheimnisse zu behandeln; dies gilt insbesondere für die zwischen dem Auftragnehmer und Auftraggeber vereinbarten Stundenverrechnungssätze. In solchen Fällen ist der jeweils andere Vertragspartner verpflichtet vor der Offenbarung gegenüber Dritten, eine Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartners einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

12.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Sie treffen diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen sie besonders sensible Informationen über ihr eigenes Unternehmen schützen. Sie verpflichten sich weiter, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen.

12.3 Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes. Die in diesem Zusammenhang festgelegten Verpflichtungen wirken auch nach Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten

nicht entgegenstehen. Vom Auftragnehmer erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

13. Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

13.1. Änderungen und Ergänzungen des Rahmenvertrages und/oder des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser AGB zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst oder den Verzicht auf dessen Einhaltung. Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeiter sind nicht berechtigt Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Rahmenvertrages und/oder Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

13.2. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem sich aus dem Rahmenvertrag und/oder Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ergebenden Vertragsverhältnis zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber ist der Hauptsitz des Auftragnehmers in Düsseldorf. Der Auftragnehmer kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

13.3. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

13.4. Der Auftragnehmer erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.

13.5. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung 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.