

### AGB

#### 1 Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen die Pfaff- Unternehmen für Zeitarbeit GmbH nachfolgend **PERSONALDIENSTLEISTER** (Verleiher), abgekürzt **PD** genannt, und dem **AUFTRAGGEBER** (Entleiher), abgekürzt **AG** genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Bezugnahme der vom IGZ- Zeitarbeit-Verband 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 Auftraggeber AG bestätigt gegenüber dem PD, dass die namentlich genannten Mitarbeiter m/w 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.

1.4 Sollte festgestellt werden, dass zwischen AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Mitarbeiter m/w 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 m/w schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die §§ 9 Nr. 2 und 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.

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

1.6 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.

1.7 Die Mitarbeiter m/w 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.

1.8 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.

1.9 Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.10 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Verordnung der Baubetriebe hingewiesen.

1.11 Eine Überlassung der Mitarbeiter m/w 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 Arbeitnehmerüberlassungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie – TV BZ TB, Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ HK, Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie, Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassungen von gewerblichen Arbeitnehmern in der Druckindustrie – TV BZ Druck – gewerblich, Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in den Kali- und Steinsalzbergbau – TV BZ KS, Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassungen von gewerblichen Mitarbeitern m/w in der Papier erzeugenden Industrie – TV BZ PE – gewerblich.

2.2 Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in dem der Zeitarbeiter m/w 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 Preis Anpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend. War der zu überlassende Zeitarbeiter m/w 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 Preis Anpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.

2.3 Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend die Anwendung der TV BZ hat der Kunde gemäß Ziffer 11.4. dieser AGB. 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, siehe dazu auch die Ziffer 5.4.

2.4. 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, siehe dazu auch die Ziffer 5.4.

#### 3 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

3.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter m/w beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden).

3.2 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt eine maximale Überlassungsdauer von 18 Monaten. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unaufgefordert etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen und/oder etwaige im Betrieb zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

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 m/w 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 m/w 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 m/w 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 zusätzlich 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 für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. |       |
|    | ab der 41. bis zur 45. Stunde   | 25%   |
|    | ab der 46. Stunde   | 50%   |
| b) | Nacharbeit (22.00 bis 6.00 Uhr)   | 25%   |
| c) | Sonntagsstunden   | 100 % |
| d) | Feiertagsarbeiten   | 150 % |

4.6 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.

4.7 Die Abrechnungen sind innerhalb von 5 Werktagen 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.

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

4.9 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 m/w zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters m/w der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 1.4 bis 1.6) berechtigen den PD, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen. Methodisch werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst wie die Bruttoentgelte der Mitarbeiter m/w ansteigen.

5.2 Ankündigung / Mitteilungspflicht

Die Preisanpassung tritt 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.

5.3 Preissenkung

Die Ziffern 5.1 und 5.2 gelten im Falle von Kostensenkungen (Reduzierung der Lohn- und Lohnnebenkosten) entsprechend für Preissenkungen zugunsten des AG.

5.4 Preisstaffelung im Überlassungsvertrag

Die bei Anwendbarkeit eines TV BZ im Überlassungsvertrag geregelte Preisstaffelung (vgl. Ziffer 2.4) wird automatisch dann zu Gunsten des AG angepasst, wenn die tarifvertraglichen Bestimmungen des einschlägigen TV BZ dazu führen, dass der Branchenzuschlag erst zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich berechnet greift und entsprechend später zu einem höheren Tarifentgelt für den Mitarbeiter m/w führt. In diesem Falle wird der höhere Stundenverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der Mitarbeiter m/w den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.

#### 6 Weisungsbefugnis des AG

Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter m/w 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 m/w 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 hat darüber hinaus die Mitarbeiter m/w vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet die Mitarbeiter m/w zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.

7.3 Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter m/w 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.

7.4 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die die Mitarbeiter m/w hinsichtlich ihrer 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.

7.5 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter m/w zu gestatten.

7.6 Beim Einsatz überlassener Mitarbeiter m/w 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 m/w 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 m/w vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem PD nicht entgegengehalten werden.

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

7.8 Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern m/w erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. In diesem Fall ist der Auftraggeber ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeiter m/w bis zum 1. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der Personaldienstleister dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

7.9 Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeiter m/w 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 Zeitarbeiter m/w im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeiter m/w eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer m/w zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern m/w vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

### 8 Pflichten des PD

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

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

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

8.4 Die Leistungspflicht des PDs ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter m/w beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter m/w 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 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.

8.6 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.

8.7 Der PD verpflichtet seine Mitarbeiter m/w auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

8.8 Der AG kann den Mitarbeiter m/w 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 Personalvermittlung // Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

9.1 Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem Personaldienstleister vorgestellten Zeitarbeiter m/w oder Kandidaten m/w, der den Status eines Bewerbers m/w hat und dem Auftraggeber ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der Personaldienstleister gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das 16% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, dass der AG mit dem Bewerber m/w vereinbart.

9.2 Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 9.1 mit dem Zeitarbeiter m/w aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers m/w an den Auftraggeber begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar 16% des steuerpflichtigen

Bruttojahresgehalts, dass der AG mit dem Mitarbeiter m/w vereinbart, zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.

9.3 Für jeden vollen Einsatzmonat des Zeitarbeitnehmers m/w auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Zwölftel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 9.2

9.4 Nach Ablauf von 12 vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null.

9.5 Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeiter m/w bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers.

9.6 Im Falle der Vermittlung binnen 6 Monaten nach der Überlassung wird der Auftraggeber von dem Vermittlungshonorar frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

9.7 Die Ziffern 9.1 – 9.6 gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Auftraggeber im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenem Unternehmen, es sei denn der Auftraggeber kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

### 10 Geheimhaltung, Datenschutz

10.1 Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von 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 m/w 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 Der PD haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers m/w sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.

11.2 Der PD haftet nicht für vom Zeitarbeiter m/w ausgeführten Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeiter m/w ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben. Der PD haftet insbesondere nicht für vom dem überlassenen Zeitarbeiter m/w verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeiter m/w ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des PD.

11.3 Überlassene Zeitarbeiter m/w sind nicht zum Inkasso für den AG berechtigt; der PD haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeiter m/w mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnliche Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Zeitarbeitnehmers m/w sind.

11.4 Der PD haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.

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

11.6 Der PD haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern er schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Kunde vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung des Personaldienstleisters ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

11.7 Im Übrigen ist die Haftung des PD – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsabschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Kunden sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.

11.8 Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des Personaldienstleisters.

11.9 Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

11.10 Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, den PD und/oder den Zeitarbeiter m/w von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.9 ausgeschlossen ist.

11.11 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 m/w des PD wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der PD dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern m/w zu korrigieren. Der PD ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern m/w auf Ausschlussfristen beruft; Insofern 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 Haftungsbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

11.12 Ziffer 11.11 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeitnehmer m/w mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

11.13 Sollten die von dem AG im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AentG sich aufgrund der dem Zeitarbeitnehmer m/w tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 11.11 entsprechend.

## 12 Kündigung

12.1 Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.

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

12.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

## 13 Vertragsklausel - Aufrechnung

13.1 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.

13.2 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.

13.3 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.

13.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Mainz.

Stand: 01.02.2017, Mainz