

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

### 1. Allgemeines

Die nachfolgenden Geschäftsbedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung/Vermittlung zwischen den Unternehmen der Unternehmensgruppe PERSO PLANKONTOR (PERSO PLANKONTOR GmbH/PERSO PLANKONTOR Nord GmbH - nachfolgend jeweils **PP** - als Verleiher und dem Auftraggeber/Entleiher - nachfolgend **AG** -). Diese Geschäftsbedingungen gelten ausschließlich.

Durch den Abschluss eines AÜ-Vertrages erklärt AG sein Einverständnis mit diesen AGB. Wird der AÜ-Vertrag vom AG abweichend von unseren Bedingungen bestätigt, so gelten auch dann nur unsere AGB, selbst wenn wir nicht widersprechen. Abweichungen gelten nur, wenn sie von uns ausdrücklich in Textform anerkannt worden sind. Ist der AG mit vorstehender Handhabung nicht einverstanden, so hat er sofort in einem besonderen Schreiben ausdrücklich darauf hinzuweisen. Wir behalten uns für diesen Fall vor, von dem AÜ-Vertrag zurückzutreten, ohne dass uns gegenüber Ansprüche irgendwelcher Art gestellt werden können. Entgegenstehende oder von diesen AGB abweichende Bedingungen des AG finden keine Anwendung, es sei denn, PP hat der Anwendung ausdrücklich in Textform zugestimmt.

Der AG wird den PERSO PLANKONTOR-Mitarbeiter/-innen (abgekürzt PP-MA) nur innerhalb Deutschland Projekteinätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens PP sowie einer gesonderten Vereinbarung in Textform.

Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkung der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.

### 2. Behördliche Genehmigung / Tarifregelungen

PP besitzt die gem. § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung vom 07.08.1972 erforderliche Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, erteilt von der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen.

Für PP-MA finden die zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit Anwendung. In den Tarifverträgen sind die Einkommensstrukturen und Sozialleistungen der PP-MA abgesichert bzw. wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment) abgewichen (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 u. § 9 Nr. 2 AÜG). Damit entfällt die gesetzliche Dokumentationspflicht des AG bzgl. der wesentlichen Arbeitsbedingungen und des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbesellschaft (§ 12 Abs. 1 S. 4 AÜG).

### 3. Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge

Beginnend mit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlags-tarifverträge (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 Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie - TV BZ HK,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Textil- und Bekleidungsindustrie - TV BZ TB,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie - TV BZ PPK,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Druckindustrie - TV BZ Druck-gewerblich,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung im Kali- und Steinsalzbergbau - TV BZ Kali,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Papier erzeugenden Industrie - TV Papier.

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

Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in den der PP-MA 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 Punkt 10 dieser AGB entsprechend.

War der zu überlassende PP-MA 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 PP unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preis Anpassungen Punkt 10 dieser AGB entsprechend.

Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend der Anwendung der TV BZ haftet der Kunde gemäß Punkt 16 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 Referenzentgeltes vergleichbarer stammesbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag, siehe dazu auch Punkt 10.

### 4. Rechtsstellung der PP-MA

Durch den Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird kein Vertragsverhältnis zwischen PP-MA und dem AG begründet. Änderungen hinsichtlich Einsatzdauer, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit können nur zwischen PP und dem AG vereinbart werden. Der AG ist berechtigt, dem PP-MA alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den Tätigkeitsbereich fallen.

Dafür eventuell notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen. Eine Überlassung an Dritte ist ausgeschlossen. PP gewährleistet, dass die PP-MA in den Arbeitsablauf des AG integriert werden können. Dies gilt insbesondere für die notwendige Ableistung von Überstunden, Nacht- und Wechselschichten. Während des Einsatzes bei dem AG unterliegen die PP-MA dessen Arbeitsanweisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. PP tritt seine Ansprüche auf Arbeitsleistung des PP-MA mit dessen Einverständnis an den AG ab.

PP-MA sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Das gilt insbesondere für alle während der

Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen, der Natur der Sache nach vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten.

### 5. Verpflichtungen des AG (siehe auch Punkt 7)

Der AG ist verpflichtet, beim Einsatz von PP-MA die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (insbesondere Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) und die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten einzuhalten. Insbesondere hat der AG den PP-MA vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der AG hat den PP-MA zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten.

Der AG übernimmt es, die PP-MA vor Beginn der Arbeit mit den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften des jeweiligen Arbeitsplatzes vertraut zu machen und die erforderliche Sicherheitsausrüstung zur Verfügung zu stellen. Bei einem Arbeitsunfall von PP-MA ist der AG verpflichtet, PP unverzüglich zu benachrichtigen, damit die Unfallmeldung nach § 1 553 Abs. 4 RVO vorgenommen werden kann. Darüber hinaus ist der AG verpflichtet, Berufsunfälle unverzüglich seiner eigenen Berufsgenossenschaft zu melden. Der AG hat in der Urkunde zu erklären, welche besonderen Merkmale die für den PP-MA vorgesehene Tätigkeit hat und welche berufliche Qualifikation dafür erforderlich ist.

Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den PP-MA 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 ist verpflichtet, PP unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber dem PP-MA 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 PP-MA bis zum 3. Werktag des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass PP dies bei der Lohnabrechnung berücksichtigen kann.

### 6. Einsatz der PP-MA

Der AG verpflichtet sich ausdrücklich, PP-MA nur im Rahmen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeit einzusetzen und entsprechende Arbeitsmittel bzw. Maschinen verwenden oder bedienen zu lassen. Im Hinblick auf Punkt 4 der AGB hat der AG PP von einer Änderung unverzüglich in Textform unter ausdrücklichem Hinweis auf die Änderung zu unterrichten.

Darüber hinaus verpflichtet sich der AG, PP-MA keine Geldbeträge, insbesondere keine Löhne und Reisekostenvorschüsse auszuzahlen. Er verpflichtet sich weiterhin, PP-MA nicht für die Beförderung von Geld oder Geldinkasso einzusetzen. Der AG stellt PP insoweit ausdrücklich von allen Ansprüchen frei.

PP ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seines PP-MAs zu gewähren.

Beim Einsatz der PP-MA beispielweise in Contischnitt-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeitfenstern oder branchenspezifisch umrissenen Sektoren ist der AG verpflichtet, PP die im Betrieb des AG für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme, mitzuteilen.

### 7. Übernahme PP-MA/Vermittlungsprovision

Der AG verpflichtet sich, PP-MA nicht in unzulässigerweise (§1 UWG und § 826 BGB) abzuwerben. Bei Zuwiderhandlungen ist PP berechtigt, Schadenersatz und Unterlassung zu fordern. Übernimmt der AG oder ein mit ihm rechtlich, wirtschaftlich oder persönlich verbundenes Unternehmen gem. §§ 15 ff. AktG den PP-MA oder Bewerber von PP so gilt dies als Vermittlung

1. PP hat Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision, wenn der AG

- a) mit einem vor Überlassungsbeginn von PP dem AG vorgestellten Zeitarbeiter oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, noch vor dem Überlassungsbeginn oder
- b) mit einem Zeitarbeiter während der ununterbrochenen Überlassungsdauer oder innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Vertragslaufzeit des Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrages

ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis begründet oder einen Vertrag über die spätere Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses abschließt.

2. Für diese Vermittlung steht PP eine Vermittlungsprovision zu.

Berechnungsgrundlage für die Ermittlung der Gebühr ist das zukünftige Bruttomonatsgehalt (= Jahresbruttogehalt einschließlich Weihnachtsg Gratifikation, Urlaubsgeld und variable Gehaltsbestandteile geteilt durch 12 Monate) des PP-MA/Bewerber beim AG. Die Höhe der Provision ist wie folgt gestaffelt:

- a. 2 Bruttomonatsgehälter vor oder bei einer Übernahme in den ersten drei Monaten
- b. 1,5 Bruttomonatsgehälter bei einer Übernahme nach drei Monaten
- c. 1 Bruttomonatsgehalt bei einer Übernahme nach 6 Monaten
- d. 0,5 Bruttomonatsgehälter bei einer Übernahme nach 9 Monaten
- e. nach Ablauf von 12 Monaten fällt eine Vermittlungsgebühr nicht mehr an.

Der AG verpflichtet sich, PP unverzüglich den Abschluss einer gemäß Punkt 7 begründenden Vereinbarung nachzuweisen. Hierbei hat der AG gegenüber PP die Höhe des vereinbarten Jahresbruttogehalt einschließlich Weihnachtsg Gratifikationen, Urlaubsgeld und variabler Gehaltsbestandteile mitzuteilen.

Sollte der AG seiner Verpflichtung nicht nachkommen, ist PP berechtigt, ein für die Qualifikation des Bewerbers marktübliches Jahresbruttogehalt zu Grunde zu legen.

In Falle einer Einstellung innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Vertragslaufzeit wird vermutet, dass das Arbeitsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist. Dem AG steht es frei, den Gegenbeweis zu führen.

Die jeweilige Vermittlungsgebühr ist zzgl. der jeweils gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen und mit Zugang der Rechnung von PP fällig.

### 8. Abrechnung

Die Rechnungen werden wöchentlich aufgrund der bestätigten Wochenabrechnungen erstellt und sind sofort ohne Abzug zu begleichen. Maßgebend für die Berechnung ist der auf dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundenverrechnungssatz zzgl. gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Er enthält Lohn- und Lohnnebenkosten für die überlassenen PP-MA. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 BGB Anwendung.

Die regelmäßige Arbeitszeit der PP-MA entspricht der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Arbeitsstunden, die über die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen sowie Conti-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden werden mit Zuschlägen berechnet.

Der AG ist verpflichtet, die Stunden durch Unterschrift und Stempel wöchentlich zu be-

stätigen, die ihm der PP-MA zur Verfügung stellt.

Dabei sind die Felder der Gesamtstunden für diejenigen Tage, an denen nicht gearbeitet wurde, aus der Wochenabrechnung zu streichen. Die Kopie bleibt zur Kontrolle beim AG. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die PP-MA stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

Beim Zusammentreffen von Überstunden mit Sonn- und Feiertagszuschlägen wird jeweils nur der höhere Zuschlag berechnet. Beim Einsatz in Wechselschicht wird ein Zuschlag gesondert berechnet.

Einwände bezüglich der vom PP-MA bescheinigten Stunden sind innerhalb von 5 Tagen nach Rechnungslegung in Textform gegenüber PP mit Erklärung von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf der Frist entfällt jeglicher Anspruch auf Beanstandungen.

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

## 9. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

- Der AG prüft für jeden namentlich benannten PP-MA unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen nach § 18 Aktiengesetz (AktG) in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der AG verpflichtet, unverzüglich PP zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Punkt 10.
- Der AG prüft für jeden namentlich benannten PP-MA unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG PP darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, unverzüglich PP zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.
- Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der AG für jeden namentlich benannten PP-MA unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG PP darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG PP in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 9-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Zeitarbeiter auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden PP-MA sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

## 10. Preisanpassung

- 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 tarifliche Regelungen und / oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass PP den PP-MA zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines PP-MA der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Punkt 9) berechtigt PP, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen. Methodisch werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst, wie die Bruttoentgelte der PP-MA ansteigen.
- PP behält sich eine Erhöhung der Stundentarife vor, wenn nach Vertragsabschluss tariflich bedingte Entgelterhöhungen eintreten, wenn PP-MA gegen andere mit höherer Qualifikation ausgetauscht werden oder wenn Umstände, die PP nicht zu vertreten hat, eine Kostensteigerung verursachen.
- PP behält sich bei Veränderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen vor, die vereinbarten Vertragsbedingungen an die geänderte Lage anzupassen.
- Ankündigung / Mitteilungspflicht  
Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der Ankündigung in Textform der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Punkt 9) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.
- Preissenkung  
Dies gilt ebenfalls im Falle von Kostensenkungen (Reduzierung der Lohn- und Lohnnebenkosten) entsprechend für Preissenkungen zugunsten des AG.
- Preisstaffelung im Überlassungsvertrag  
Die bei Anwendbarkeit eines TV BZ im Überlassungsvertrag geregelte Preisstaffelung (vgl. Punkt 3) 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 PP-MA führt. In diesem Falle wird der höhere Stundenverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der PP-MA den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.

## 11. Auswahl der PP-MA

PP stellt dem AG sorgfältig ausgesuchte und auf die erforderliche berufliche Qualifikation überprüfte PP-MA zur Verfügung. Im Interesse des AG liegt es, sich selbst von der Eignung der ihm überlassenen PP-MA für die vorgesehene Tätigkeit zu überzeugen. Eventuelle Beanstandungen sollten PP möglichst umgehend gemeldet werden. Bei berechtigten Beanstandungen innerhalb der ersten 4 Stunden nach Arbeitsaufnahme der PP-MA werden diese 4 Arbeitsstunden nicht berechnet.

Wird der vorgeschlagene PP-MA, bis zu 18 Stunden vor Arbeitsbeginn, abgemeldet, entstehen Kosten in Höhe der täglichen Arbeitszeit mal Verrechnungssatz zzgl. der gesetzlichen MwSt.

Die Leistungspflicht von PP ist auf den namentlich genannten PP-MA beschränkt. Ist der

PP-MA an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass PP dieses zu vertreten hat (z.B. Krankheit, Unfall etc.), so wird PP für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht befreit. Absagen und Änderungen seitens PP sind möglich, wenn infolge bei Vertragsabschluss nicht vorhersehbarer außergewöhnlicher Umstände, wie innere Unruhen, Katastrophen, Epidemien oder hoheitliche Anordnungen, Streik, Krankheit und Ähnliches, die vertragsmäßige Durchführung erschwert, gefährdet oder beeinträchtigt wird. Sollte der AG von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist PP gem. § 11 Abs. 5 AÜG nicht zur Überlassung von PP-MA verpflichtet. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen von höherer Gewalt.

## 12. Allgemeine Pflichten von PP

PP verpflichtet sich, seinen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, das heißt sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten.

## 13. Beanstandungen

Sämtliche Beanstandungen, insbesondere wenn der AG feststellt, dass die Leistung der von PP überlassenen PP-MA für die bei der Anforderung genannte Tätigkeit nicht ausreicht, hat er unverzüglich PP mitzuteilen. Zeigt der AG Mängel nicht innerhalb einer Woche in Textform nach Entstehen der Reklamation begründenden Umstandes an, sind sämtliche Ansprüche ausgeschlossen.

## 14. Geheimhaltung, Datenschutz

Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von PP 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 INFORMATION oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

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. 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. PP und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

## 15. Kündigung

Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Arbeitstagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von 7 Arbeitstagen gekündigt werden. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Die Kündigung muss in Textform erfolgen.

## 16. Haftung

- PP haftet nur für die ordnungsgemäße Auswahl seiner PP-MA für die vertraglich vereinbarte Tätigkeit. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der vorstehenden Auswahlverpflichtung entstehen. Die Höhe der maximalen Haftung von PP, ist auf maximal das 4-fache des Stundenverrechnungssatzes des überlassenen PP-MA für 40 Wochenstunden begrenzt. Für weitergehende Ansprüche haftet PP nicht.
- Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (zb. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1-4 AÜG ist PP in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den PP-MA hinsichtlich der vergleichbaren Arbeitnehmer des AG gleichzustellen. In diesen Fällen ist PP für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen, vgl. Punkt 9 sowie Anlagen zum AÜV. Macht der AG in diesem Zusammenhang, unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass PP-MA von PP wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird PP dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen PP-MA korrigieren. PP ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeiter 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 PP zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG PP den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120% (Kalkulationszuschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationszuschlag auf Basis des vorliegenden Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120% zu Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der AG gegenüber PP für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen PP aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
- Punkt 16 b. gilt entsprechend, wenn der AG den PP-MA 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.
- 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 PP-MA tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Punkt 16 b. entsprechend. Verpändung und Abtretung der Ansprüche sind gem. § 399 BGB ausgeschlossen.

## 17. Vertragsklausel - Aufrechnung

Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrags sowie Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit einer Bestätigung durch PP in Textform.

Sollten einzelne Bestimmungen des Vertrages unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung soll jene angemessene Regelung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach dem Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Ansprüche der PP nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftige Ansprüche handelt.