

1. Allgemeines

- 1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen hinsichtlich unserer Leistungen und Angebote im Zusammenhang mit der Überlassung oder Vermittlung von Mitarbeitern zwischen Esteem Personaldienstleistungen GmbH, nachfolgend PERSONALDIENSTLEISTER (Verleiher), und dem AUFTRAGGEBER (Entleiher), unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- 1.2. Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V (iGZ) 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 Dokumentationspflichtung des Auftraggebers bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.3. Der Personaldienstleister erklärt, dass ihm am 05.05.2018 durch die Agentur für Arbeit Kiel eine unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erteilt worden ist, die zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden ist. Diese Erlaubnisurkunde kann auf Verlangen des Auftraggebers vorgelegt werden.
- 1.4. Der Personaldienstleister wird den Auftraggeber unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 AÜG informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.
- 1.5. Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ).
- 1.6. Der Auftraggeber bestätigt gegenüber dem Personaldienstleister, dass die namentlich genannten Arbeitnehmer 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.
- 1.7. Sollte festgestellt werden, dass zwischen Auftraggeber bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Arbeitnehmer tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hat, ist der Auftraggeber verpflichtet, unverzüglich den Personaldienstleister hierüber zu informieren. In diesen Fällen stellt der Auftraggeber 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.
- 1.8. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Ziffer 5.
- 1.9. Ziffern 1.7 und 1.8 gelten entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für den Personaldienstleister verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil die Verpflichtung zum EQUAL TREATMENT ergibt.
- 1.10. Die Arbeitnehmer dürfen nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (im folgenden AÜV) spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich, geprüft und zugelassen sind.
- 1.11. Der Auftraggeber wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des Personaldienstleisters sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- 1.12. Die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der Auftraggeber vor Arbeitsaufnahme einzuholen und gegebenenfalls auf Verlangen des Personaldienstleisters vorzulegen.
- 1.13. Der Auftraggeber sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebeverordnung hingewiesen.
- 1.14. Eine Überlassung der Arbeitnehmer an Dritte ist ausgeschlossen.
- 1.15. Die Arbeitnehmer des Personaldienstleisters sind bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) versichert.
- 1.16. Die Arbeitnehmer des Personaldienstleisters sind nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an die Arbeitnehmer vom Personaldienstleister haben keine Erfüllungswirkung.

2. Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge

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

- ❖ Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Metall- und Elektroindustrie – TV BZ ME,
- ❖ Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Chemischen Industrie – TV BZ Chemie,
- ❖ Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ Kunststoff,
- ❖ Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Kautschukindustrie – TV BZ Kautschuk,

- ❖ Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen 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 – TV BZ PPK,
- ❖ Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassungen von gewerblichen Arbeitnehmern in die 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 in die Papier erzeugende Industrie – TV BZ PE – gewerblich.

- 2.3. Wenn der Einsatzbetrieb des Auftraggebers, in den der Arbeitnehmer überlassen wird, bei Abschluss des AÜV 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. War der zu überlassende Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des Auftraggebers aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, wird der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.
- 2.4. Bei falschen Angaben im AÜV betreffend der Anwendung der TV BZ haftet der Auftraggeber gemäß Ziffer 11.11. dieser AGB.
- 2.5. Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifierfassung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgelts vergleichbarer stammeschäftigter Arbeitnehmer.

3. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

- 3.1. Soweit in dem AÜV nichts anderes vereinbart ist, gilt eine Arbeitszeit des Arbeitnehmers von kalenderwöchentlich 35 Stunden und kalendertäglich 7 Stunden als vereinbart.
- 3.2. Die Überlassungsdauer für Arbeitnehmer beträgt mindestens einen Tag à 7 Arbeitsstunden.
- 3.3. Kommt der Auftraggeber mit der Annahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ganz oder teilweise in Verzug oder verletzt er sonstige ihm obliegende Mitwirkungspflichten, so ist der Personaldienstleister berechtigt, neben der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden des Arbeitnehmers den ihm entstandenen Schaden einschließlich etwaiger Mehraufwendungen zu verlangen.
- 3.4. Soweit in dem AÜV nichts anderes bestimmt ist, ist dieser auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, so erfolgt die Überlassung dennoch lediglich vorübergehend (u.a. im Sinne des Art. 56 AEUV)

4. Abrechnungsmodus

- 4.1. Die Abrechnung erfolgt auf Basis von Tätigkeitsnachweisen, welche die Arbeitnehmer einem Bevollmächtigten des Auftraggebers wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Tätigkeitsnachweise innerhalb von vier Werktagen nach Erhalt zu überprüfen und durch einen vertretungsberechtigten Bevollmächtigten unterzeichnen und durch Firmenstempel bestätigen zu lassen. Kommt der Auftraggeber dieser Verpflichtung nicht nach und hat er dies zu vertreten, so gelten die Aufzeichnungen im Rahmen der Tätigkeitsnachweise als genehmigt. Dies gilt ausnahmsweise nicht, wenn der Auftraggeber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Rechnung, mit der die jeweiligen Arbeitsstunden des Arbeitnehmers abgerechnet werden, schriftlich die Einwände gegen die Richtigkeit der zugrunde gelegten Arbeitsstunden erhebt. Nach Ablauf dieser zwei Wochenfrist verzichtet der Auftraggeber ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.
- 4.2. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - die ihm die Arbeitnehmer des Personaldienstleisters zur Verfügung stellen, durch Unterschrift zu bestätigen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen.
- 4.3. Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen.
- 4.4. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gültigen gesetzlichen Umsatzsteuer zu verstehen. Sofern im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

4.5. Auf die Stundenverrechnungssätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

❖ Mehrarbeit ab der 40. Stunde	25%
❖ Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr)	25%
❖ Sonntagsstunden	50%
❖ Feiertagsarbeiten	100%

4.6. Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag berechnet. Ausgenommen davon ist der Mehrarbeitszuschlag.

4.7. Erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundenverrechnungssätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundenverrechnungssätzen.

4.8. Die Abrechnungen sind innerhalb von 5 Werktagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Kommt der Auftraggeber dieser Zahlungsverpflichtung nicht innerhalb der vorgenannten Frist nach, so gerät er 10 Tage nach Zugang der Rechnung in Verzug, ohne dass es einer entsprechenden Mahnung bedarf. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

4.9. Befindet sich der Auftraggeber im Zahlungsverzug, ist der Personaldienstleister berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

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 Personaldienstleister den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss, oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Arbeitnehmers der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 1.7 bis 1.9), berechtigen den Personaldienstleister, eine angemessene Anpassung der Stundenverrechnungssätze 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.

5.3. Sollte der Auftraggeber den Arbeitnehmer für andere Tätigkeiten als im AÜV genannt einsetzen, so ist der Auftraggeber verpflichtet dies dem Personaldienstleister umgehend schriftlich mitzuteilen. Der Personaldienstleister ist für diesen Fall berechtigt, den Stundenverrechnungssatz angemessen zu erhöhen, wenn für die dem Arbeitnehmer nachträglich übertragenen Tätigkeiten weitergehende Qualifikationen und Kenntnisse erforderlich sind, als im AÜV angegeben.

5.4. Eine Anpassung des Stundenverrechnungssatzes hat ebenfalls zu erfolgen, wenn der im AÜV genannte Einsatzort durch den Auftraggeber geändert wird. Dadurch entstehende höhere Aufwendungen sind im Rahmen des Stundenverrechnungssatzes entsprechend zu berücksichtigen bzw. sind die erhöhten Aufwendungen zu ersetzen.

6. Weisungsbefugnis des Auftraggebers

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

6.2. Der Personaldienstleister bleibt auch weiterhin alleiniger Arbeitgeber des Arbeitnehmers; eine vertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Auftraggeber entsteht nicht. Dementsprechend verbleibt das Recht, arbeitsrechtliche Weisungen zu erteilen oder dem Arbeitnehmer Urlaub oder bezahlte / unbezahlte Freizeit zu gewähren, auch ausschließlich bei dem Personaldienstleister.

6.3. Der Personaldienstleister ist ferner berechtigt, einen überlassenen Arbeitnehmer jederzeit abzurufen und ihn ggfls. durch einen anderen Arbeitnehmer, der die für den Einsatz bei dem Auftraggeber erforderlichen Qualifikationen und Kenntnisse aufweist, zu ersetzen. Dies gilt auch bereits für den Beginn des Einsatzes.

7. Pflichten des Auftraggebers

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

- 7.2. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die der Arbeitnehmer oder Dritte im Zusammenhang mit der Verletzung der dem Auftraggeber obliegenden Schutzpflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes des Arbeitnehmers geltend machen. Dies gilt auch für etwaige Schadenersatzansprüche eines Dritten, die dieser geltend macht, weil der bei dem Auftraggeber verunfallte Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt nicht oder nicht rechtzeitig an diesen überlassen werden konnte. Soweit dem Personaldienstleister aus der Geltendmachung der vorgenannten Ansprüche Aufwendungen entstehen, ist der Auftraggeber verpflichtet, diese dem Personaldienstleister zu erstatten.
- 7.3. Der Auftraggeber darf den Arbeitnehmer nur mit Tätigkeiten beauftragen, die im AÜV vereinbart wurden.
- 7.4. Der Auftraggeber hat den Arbeitnehmer unverzüglich nach dessen Arbeitsaufnahme dahingehend zu überprüfen, ob er für die vorgesehene und im AÜV vereinbarte Tätigkeit geeignet ist. Hegt er Zweifel an der Qualifikation und den Kenntnissen des überlassenen Arbeitnehmers, hat er dies dem Personaldienstleister unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Werktagen nach Beginn der Tätigkeit des Arbeitnehmers, schriftlich anzuzeigen. Erfolgt eine solche Anzeige nicht innerhalb der vorgenannten Frist, so kann sich der Auftraggeber nicht mehr darauf berufen, die Qualifikation und die Kenntnisse des Arbeitnehmers seien für die in dem AÜV genannten Tätigkeiten nicht ausreichend.
- 7.5. Der Arbeitnehmer wird in den Betrieb des Auftraggebers organisatorisch eingegliedert. Der Auftraggeber gestattet dem Arbeitnehmer somit u.a. die Nutzung seiner Sozialeinrichtungen (wie. z.B. Kantine, Umkleide, Spind, Toilette usw.) in demselben Umfang, in dem auch seine Arbeitnehmer diese nutzen können.
- 7.6. Der Auftraggeber hat darüber hinaus den Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen. Der Auftraggeber stellt dem Arbeitnehmer ferner die für die Ausübung der Tätigkeit erforderliche Schutzausrüstung unentgeltlich zur Verfügung, es sei denn, es wurde etwas anderes individuell vereinbart. Sollte der Auftraggeber dem Arbeitnehmer nicht ausreichende Sicherheitseinrichtungen oder Sicherungsausrüstungen zur Verfügung stellen und der Arbeitnehmer daraufhin die Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers ablehnen, so hat der Auftraggeber dem Personaldienstleister die vereinbarte Vergütung für die hierdurch entstandenen Ausfallzeiten zu zahlen.
- 7.7. Nimmt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit bei dem Auftraggeber nicht auf oder stellt er diese ein, haftet der Auftraggeber für etwaige hierdurch verursachte Schäden, wenn der Auftraggeber die Nichtaufnahme oder Einstellung der Tätigkeit zu vertreten hat.
- 7.8. Arbeiten, bei denen die Arbeitnehmer unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem Personaldienstleister vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den Auftraggeber auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es wurde etwas anderes individuell vereinbart.
- 7.9. Eine Versetzung des Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsplatz / Arbeitsbereich als in dem AÜV vereinbart kann nur mit Zustimmung des Personaldienstleisters erfolgen. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dies im Vorfeld mit dem Personaldienstleister abzusprechen. Der Auftraggeber haftet gegenüber dem Personaldienstleister für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass die Arbeitnehmer außerhalb des vereinbarten Einsatzbereichs eingesetzt werden.
- 7.10. Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der Auftraggeber geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Arbeitnehmer 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.
- 7.11. Der Auftraggeber stellt sicher, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb beachtet bzw. sichergestellt werden.
- 7.12. Dem Personaldienstleister ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Arbeitnehmer zu gestatten.
- 7.13. Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Verdacht einer Berufskrankheit oder einen Arbeits- oder Wegeunfall unverzüglich dem Personaldienstleister mitzuteilen. Im Falle eines Arbeitsunfalls verpflichtet sich der Auftraggeber, dem Personaldienstleister innerhalb von drei Werktagen nach erstmaliger Kenntnis von dem Unfall einen ausführlichen schriftlichen Unfallbericht zu übersenden, der den Anforderungen des § 193 SGB VII entspricht. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- 7.14. Beim Einsatz des überlassenen Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmer weder mit der Beförderung noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der Auftraggeber gegenüber dem überlassenen Arbeitnehmer vornimmt, geschehen zu seinem Risiko und können dem Personaldienstleister nicht entgegeng gehalten werden.
- 7.15. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.
- 7.16. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern 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 Zeitarbeitnehmer bis zum 05. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, sodass der Personaldienstleister dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

8. Pflichten des Personaldienstleister

- 8.1. Der Personaldienstleister verpflichtet sich auf Verlangen des Auftraggebers zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Arbeitnehmers (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 8.2. Die dem Auftraggeber zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom Auftraggeber beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 8.3. Der Personaldienstleister hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen
- 8.4. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates sind, zur Aufnahme der Tätigkeit nach dem Aufenthaltsgesetz, der Arbeitsgenehmigungsverordnung oder sonstigen auf Grundlage der vorgenannten Gesetze ergangenen Verordnungen oder ihnen nachfolgenden Gesetzen berechtigt sind. Auf Verlangen des Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen.
- 8.5. Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Arbeitnehmer für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Arbeitnehmer durch einen geeigneten Arbeitnehmer ersetzt wird.
- 8.6. Die Leistungspflicht des Personaldienstleisters ist auf den namentlich genannten Arbeitnehmer beschränkt. Ist dieser Arbeitnehmer an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der Personaldienstleister dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit, unentschuldigtes Fehlen oder Unfall), so wird der Personaldienstleister für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 8.7. Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs des Personaldienstleisters liegende und von diesem nicht zu vertretene Ereignisse, wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung), entbinden den Personaldienstleister für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 8.8. Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom Personaldienstleister zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der Auftraggeber als auch der Personaldienstleister berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 8.9. Der Personaldienstleister verpflichtet seine Arbeitnehmer zur Einhaltung der bei dem Auftraggeber geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.
- 8.10. Der Auftraggeber kann den Arbeitnehmer während des Arbeitseinsatzes von dem ihm 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 vom Personaldienstleister vorgestellten Arbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, und dem Auftraggeber ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der Personaldienstleister gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das 20 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Umsatzsteuer entspricht, das der Auftraggeber mit dem Bewerber vereinbart.
- 9.2. Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 9.1 mit dem Arbeitnehmer aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Arbeitnehmers an den Auftraggeber begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar 20 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts, dass der Auftraggeber mit dem Arbeitnehmer vereinbart, zuzüglich der jeweils gültigen Umsatzsteuer.
- 9.3. Für jeden vollen Einsatzmonat des Arbeitnehmers auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Achtzehntel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 9.2.
- 9.4. Nach Ablauf von 18 vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null, somit fällt keine Provision an.
- 9.5. Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Arbeitnehmer 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 ggf. 9.1 – 9.6 gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Auftraggeber im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenes Unternehmen, es sei denn der Auftraggeber kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

10. Geheimhaltung | Datenschutz

- 10.1. Der Auftraggeber verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom Personaldienstleister 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 dem Auftraggeber 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 gewerblicher Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Auftraggeber 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 Arbeitnehmer 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 Personaldienstleister und der Auftraggeber verpflichten sich, das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung zu beachten.
- 10.5. Der Auftraggeber willigt ein, dass der Personaldienstleister, die von ihm im Rahmen des AÜV genannten Daten für eine Bonitätsprüfung nutzen darf.

11. Haftung von Personaldienstleister und Auftraggeber

- 11.1. Der Personaldienstleister haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Arbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.
- 11.2. Der Personaldienstleister haftet nicht für vom Arbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des Auftraggebers ausüben. Der Personaldienstleister haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Arbeitnehmer verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Arbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des Personaldienstleisters.
- 11.3. Überlassene Arbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den Auftraggeber berechtigt; der Personaldienstleister haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Arbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Arbeitnehmers sind.
- 11.4. Der Personaldienstleister haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 11.5. Der Personaldienstleister haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich des Vorsatzes oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des Personaldienstleisters ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 11.6. Der Personaldienstleister 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 Auftraggeber 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 Personaldienstleisters – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstigen 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 aufgrund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Arbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der Auftraggeber verpflichtet, den Personaldienstleister und/oder den Arbeitnehmer 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 Auftraggeber Angaben bezüglich der 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 Arbeitnehmer des Personaldienstleisters wirtschaftlich benachteiligt werden, wird der Personaldienstleister dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Mitarbeitern korrigieren. Der Personaldienstleister ist frei, darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern 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 Auftraggeber dem Personaldienstleister zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der Auftraggeber dem Personaldienstleister 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 Auftraggeber 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 Auftraggeber verpflichtet, den Personaldienstleister von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen den Personaldienstleister aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
- 11.12.** Ziffer 11.11 gilt entsprechend, wenn der Auftraggeber den Arbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im AÜV ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.
- 11.13.** Sollten sich die von dem Auftraggeber im AÜV gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG aufgrund der dem Arbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 11.11 entsprechend.

12. Kündigung | Rücktritt | Abmeldung

- 12.1.** Sowohl der auf unbestimmte Zeit geschlossene AÜV als auch der zeitlich befristete AÜV kann von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zum Ablauf einer Kalenderwoche gekündigt werden.
- 12.2.** Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt für beide Parteien unberührt.
- 12.3.** Die Kündigung / Abmeldung muss schriftlich erfolgen. Dies muss seitens des Auftraggebers gegenüber dem Personaldienstleister erfolgen. Eine Kündigung / Abmeldung seitens des Auftraggebers gegenüber dem Arbeitnehmer hat keine Erfüllungswirkung.
- 12.4.** Lehnt der Auftraggeber den von dem Personaldienstleister überlassenen Arbeitnehmer ab und steht dem Personaldienstleister keine gleichwertige Ersatzkraft zur Verfügung, ist der Personaldienstleister berechtigt, gegenüber dem Auftraggeber unverzüglich schriftlich den Rücktritt von dem geschlossenen AÜV zu erklären. Der Auftraggeber kann sich diesbezüglich nicht auf etwaige Schadensersatzansprüche berufen. Dies gilt ebenfalls für den Fall, dass der in dem AÜV genannte Arbeitnehmer seine Tätigkeit bei dem Auftraggeber aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt die Tätigkeit beenden muss.

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.** Erfüllungsort für sämtliche Leistungen ist Sitz des Personaldienstleisters in Oldenburg.
- 13.3.** Sollten einzelne Bestimmungen des AÜV unwirksam sein bzw. werden oder der AÜV eine Regelungslücke aufweisen, 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. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien zu schließen, die dem Zweck des AÜV weitestgehend entspricht.
- 13.4.** Der Auftraggeber kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstrittige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.
- 13.5.** Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Oldenburg.