

## 1. Allgemeines

1.1 Diese Geschäftsbedingungen gelten zwischen dem Auftraggeber (AG) und dem Personaldienstleister (PDL).

1.2 Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

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

1.4 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen. Auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG wird hingewiesen.

## 2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

2.1 Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen 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 den PDL zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. 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.

2.2 Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer 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 den PDL 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 den PDL zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. 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.

2.3 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer 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 den PDL darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG den PDL in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Zeitarbeitnehmer auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechtigte Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers 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.

## 3. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

3.1 Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeitnehmer beträgt mindestens 7 Stunden; im Übrigen gelten die Bestimmungen des Überlassungsvertrages.

## 4. Abrechnung, Zuschläge und Preisanpassung

4.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen. Der PDL übermittelt die Tätigkeitsnachweise per Email spätestens einen Tag vor dem Einsatzbeginn. Der AG ist verpflichtet, die Tätigkeitsnachweise innerhalb von zwei Werktagen nach dem Einsatzenende wahrheitsgemäß zu dokumentieren und an den PDL per E-Mail zu versenden.

4.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des PDL zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur

Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. (Der AG wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen.)

**4.3** Der AG hat die Möglichkeit bereits gebuchte Arbeitseinsätze 48 Stunden vor Beginn der jeweiligen Schichten zu stornieren.

**4.4** Die Rechnungslegung erfolgt täglich bzw. wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

**4.5** Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

- |  |       |
|--|-------|
| a) Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über der 9. Stunde eines Tages hinausgehen. | 25%   |
| b) Nachtarbeit (23.00 bis 6.00 Uhr)  | 25%   |
| c) Sonntagsstunden   | 50 %  |
| d) Feiertagsarbeiten   | 100 % |

**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. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Zeitarbeiter gemäß § 8 AÜG anwendbar, sind die an den Zeitarbeiter tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom AG zu zahlenden Verrechnungssatz anzuwenden.

**4.7** Der AG stimmt dem Rechnungsversand in elektronischer Form zu. Elektronische Rechnungen werden durch den PDL als PDF-Datei per E-Mail an das seitens des AGs angegebene elektronische Postfach versandt. Eine Änderung des Postfaches ist dem PDL unverzüglich mitzuteilen.

**4.8** Die Abrechnungen sind innerhalb von 10 Kalendertagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

**4.9** Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der PDL berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

**4.10** Einwände gegen die vom PDL erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem PDL 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.

**4.11** Der Personaldienstleister ist berechtigt, die Überlassungsvergütung im Einzelarbeiterüberlassungsvertrag 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- oder durch eine Änderung oder das Entfallen – mit der Folge von gesetzlichen Equal Pay ab dem 10. Einsatzmonat – des im Einzelarbeiterüberlassungsvertrag bezeichneten Branchenzuschlagstarifvertrags eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

## **5. Weisungsbefugnis des AG**

**5.1** Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

## **6. Pflichten des AG**

**6.1** Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

**6.2** Dem PDL ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

**6.3** Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder

Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem PDL nicht entgegeng gehalten werden.

**6.4** Der AG ist verpflichtet, den PDL unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitsk Kampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Dem PDL ist es tarifvertraglich verboten, seine Mitarbeiter in einem bestreikten Betrieb einzusetzen. Das gilt auch für Zeitarbeitnehmer, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Im Falle eines Streiks im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeitnehmer ruhen.

**6.5** Der AG ist verpflichtet, den PDL unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der Auftraggeber ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer, bis zum Ersten des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der PDL dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

## **7. Pflichten des PDL**

**7.1** Der PDL verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).

**7.2** Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so wird der PDL sich schnellstmöglich um Ersatz bemühen.

**7.3** Die Leistungspflicht des PDL ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PDL dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der PDL für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

**7.4** Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem PDL liegende und von diesem nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den PDL für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

**7.5** Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom PDL zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der PDL berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

**7.6** Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

## **8. Arbeitsschutz**

**8.1** Gemäß § 11 Abs. 6 AÜG unterliegen die Tätigkeiten des Leiharbeitnehmers den für den Betrieb des AG geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes. Die sich hieraus ergebenden Pflichten für den PDL obliegen dem AG unbeschadet der Pflichten des PDL. Insbesondere hat der AG den jeweiligen Leiharbeitnehmer vor Beginn oder bei Änderung der Beschäftigung in seinem Arbeitsbereich über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser spezifischen Gefahren zu unterrichten. Dies umfasst auch die Unterweisung und Übung bei der Benutzung von persönlicher Schutzausrüstung, die gegen tödliche Gefahren oder bleibende Gesundheitsschäden schützen soll. Die Unterweisung ist zu dokumentieren.

**8.2** Der AG hat dem PDL Informationen der Gefährdungsbeurteilung für die genannte Tätigkeit zur Verfügung zu stellen und ihn über die Erforderlichkeit besonderer Qualifikationen, sowie über besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten.

**8.3** Unbeschadet dessen ist der PDL dazu verpflichtet sicherzustellen, dass der Leiharbeitnehmer die gesundheitliche Eignung für die jeweilige Tätigkeit im Betrieb des AGs aufweist. Darüber hinaus hat er die für den jeweiligen Arbeitsbereich vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Untersuchungen nach den gesetzlichen Bestimmungen durchzuführen.

**8.4** Der PDL stellt auf Grundlage der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung Sicherheitsschuhe, Arbeitshandschuhe und Helme als persönliche Schutzausrüstung (PSA). Darüber hinaus benötigte PSA hat der AG zur Verfügung zu stellen.

**8.5** Einrichtungen und Maßnahmen zur ersten Hilfe werden vom AG sichergestellt.

**8.6** Der AG verpflichtet sich, einen Arbeitsunfall oder den Verdacht einer Berufskrankheit unverzüglich dem PDL mitzuteilen. Unfalluntersuchungen werden gemeinsam durchgeführt.

**8.7** Die Besichtigung der Arbeitsplätze der Leiharbeitnehmer und die Umsetzung dieser Arbeitsschutzvereinbarung sowie gegebenenfalls Unfalluntersuchungen werden durch die zuständigen Vertreter des PDL durchgeführt. Hierzu ermöglicht der AG den Vertretern des PDL den Zutritt zu den Arbeitsplätzen/-bereichen, in denen die Leiharbeitnehmer des PDL eingesetzt werden.

## **9. Personalvermittlung / Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung**

**9.1** Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom PDL vorgestellten Zeitarbeitnehmer 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 16 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, dass der AG mit dem Bewerber vereinbart.

**9.2** Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 9.1 mit dem Zeitarbeitnehmer aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar 16 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts, dass der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart, zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.

**9.3** Für jeden vollen Einsatzmonat des Zeitarbeitnehmers 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 Zeitarbeitnehmer 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**

**10.1** Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom PDL 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.

## **11. Datenschutz**

**11.1** Der AG und der PDL werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Zeitarbeitnehmer nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und soweit dies im Rahmen dieses Vertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüber hinaus

gehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten nehmen der AG und der PDL nur beim Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.

**11.2** Der AG und der PDL beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Der AG wird darauf hingewiesen, dass die Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.

## **12. Haftung von PDL und AG**

**12.1** Der PDL haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.

**12.2** Der PDL haftet nicht für vom Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AGs ausüben. Der PDL haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmer verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des PDL.

**12.3** Der PDL haftet nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- und Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Sollte ein überlassener Zeitarbeitnehmer für diese Tätigkeiten berufen werden, gilt es die verkehrsüblichen Maßnahmen zu treffen, um etwaige Schäden abzuwenden.

**12.4** Der PDL haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.

**12.5** Der PDL 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 PDL ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

**12.6** Der PDL 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.

**12.7** Im Übrigen ist die Haftung des PDL – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, 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.

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

**12.9** Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 12.1 bis 12.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

**12.10** Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, den PDL und/oder den Zeitarbeitnehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 12.1 bis 12.9 ausgeschlossen ist.

**12.11** Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z.B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1 – 4 AÜG ist der PDL in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des AG gleichzustellen. In diesen Fällen ist der PDL für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen, vgl. Nr. 2.1 und 2.3. 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 Zeitarbeitnehmer des PDL wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der PDL dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der PDL ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft. Insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der AG dem PDL zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG dem PDL 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 Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der AG gegenüber dem PDL für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen den PDL aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

**12.12** Ziffer 12.11 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeitnehmer 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.

**12.13** 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 tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 12.11 entsprechend.

### **13. Vertragsklausel - Aufrechnung**

**13.1** 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.

**13.2** Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PDL nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt. Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Mannheim.