

1 Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen HEISERV Personalkonzepte GmbH, nachfolgend Personaldienstleister (Verleiher), abgekürzt PDL, genannt, und dem Auftraggeber (Entleiher), abgekürzt AG genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der vom Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundgesetz (EQUAL TREATMENT) abgewichen (siehe § 8 ff AÜG).

1.3 Die Mitarbeiter dürfen nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte und Maschinen vom AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich sind.

1.4 Der AG wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des PDL sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.

1.5 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG ausgeschlossen.

2 Umsetzung tarifvertraglicher und gesetzlicher Bestimmungen

2.1 Der AG sichert zu, dass seine Angaben zur Nichtanwendbarkeit eines Branchenzuschlagstarifvertrages (TV BZ) bzw. zur Anwendbarkeit des von ihm genannten Branchenzuschlagstarifvertrages vollständig und richtig sind und mit den tatsächlichen Gegebenheiten übereinstimmen.

2.2 Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in den der Zeitarbeitnehmer 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 Preisanpassungen Ziffer 4 dieser AGB entsprechend.

2.3 Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend die Anwendung der TV BZ haftet der AG gemäß Ziffer 10 dieser AGB.

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 4.3.

2.5 Der AG 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.

2.6 Der AG 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.

2.7 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der AG 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 geltenden 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 berechnete 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 Abrechnung, Zuschläge, Fälligkeit

3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG monatlich bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.

3.2 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.

3.3 Die Rechnungslegung erfolgt monatlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen.

3.4 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Umsatzsteuer zu verstehen.

3.5 Die regelmäßige Arbeitszeit des Zeit-Personals beträgt wöchentlich mindestens 35 Stunden und richtet sich im Einzelfall nach den regelmäßigen Arbeitszeiten des Entleihers. Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit über 15% hinausgehen, sowie Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden werden mit folgenden Zuschlägen berechnet:

- a) Überstunden (auf Anordnung des Entleihers) 25%
 - b) Nacharbeit (zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr) 25%
 - c) Sonntagsarbeit (zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr) 50%
 - d) Gesetzliche Feiertage (Heiligabend und Silvester ab 14.00 Uhr) 100%
- Beim Zusammentreffen von Überstunden mit Sonn- und Feiertagszuschlägen wird jeweils nur der höhere Zuschlag berechnet. Maßgebend für die Berechnung ist der vereinbarte

Stundensatz zuzüglich gesetzlicher Umsatzsteuer. Der Stundensatz beinhaltet die Zurverfügungstellung des Zeit-Personals einschließlich der Übernahme sämtlicher Lohnnebenkosten.

3.6 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 Zeitarbeitnehmer anwendbar gemäß § 8 AÜG, sind die an den Zeitarbeitnehmer tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom AG zu zahlenden Verrechnungssatz anzuwenden.

3.7 Der Rechnungsbetrag wird mit Zugang der Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zu begleichen.

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

3.9 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 Preisanpassung

4.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes
Das Arbeitsentgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche und sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und / oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass der PDL den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist berechtigen den PDL, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen. Methodisch werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst, wie die Bruttoentgelte der Mitarbeiter ansteigen.

4.2 Ankündigung / Mitteilungspflicht
Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

4.3 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 führt. In diesem Falle wird der höhere Stundenverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der Mitarbeiter den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.

5 Weisungsbefugnis des AG

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 Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter 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 des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung eingehalten werden.

6.2 Der AG hat darüber hinaus den Mitarbeiter 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 Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen. Bei einem Arbeitsunfall hat der AG den PDL unverzüglich zu benachrichtigen. Der PDL wird den Arbeitsunfall dann dem Unfallversicherungsträger melden.

6.3 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.

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

6.5 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.

6.6 Der AG ist verpflichtet, den PDL unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

6.7 Der AG ist verpflichtet, den PDL unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern 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 Zeitarbeitnehmer bis zum dritten des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der Personaldienstleister dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

6.8 Der Kunde ist gemäß § 13a AÜG verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer über freie Arbeitsplätze zu informieren. Ausreichend ist es, wenn die Information durch allgemeine Bekanntgabe im Betrieb oder Unternehmen erfolgt.

6.9

Der Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder –diensten im Kundenbetrieb ist den Zeitarbeitnehmern in der gleichen Weise und unter den gleichen Voraussetzungen zu gewähren, wie den Stammmitarbeitern des Kundenbetriebes (§13b AÜG).

7 Pflichten des PDL

7.1 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil unter der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt. Der PDL verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer vor seiner Überlassung an den AG darauf hinzuweisen, dass er als Leiharbeitnehmer bei dem AG tätig werden soll.

7.2 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter 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 durch einen geeigneten ersetzt wird.

7.3 Die Leistungspflicht des PDLs ist auf den 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 Es werden Leiharbeiter im Umfang eines Streikaufrufs einer Mitgliedsgewerkschaft der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit nicht in Betrieben oder Betriebsteilen des AG eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Dies gilt auch für Mitarbeiter, die bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme in dem Betrieb des AG eingesetzt wurden. Hiervon können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichende Vereinbarungen treffen (z. B. Notdienstvereinbarungen). Der AG stellt sicher, dass keine Leiharbeiter eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der PDL ist insoweit nicht verpflichtet, Leiharbeiter zu überlassen. Die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG bleibt im Übrigen unberührt.

7.6 Der PDL verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

7.7 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 Honorar für Personalvermittlung & Gewährleistung

8.1 Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom PDL vorgestellten Leiharbeiter oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, und dem AG ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der PDL gegenüber dem AG einen Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision aus Personalvermittlung, in Höhe von 30% der Bruttojahresvergütung (einschließlich erfolgsabhängiger / variabler Vergütungsbestandteile, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, sonstige Sonderzahlungen und geldwerte Vorteile z. B. aus der Privatnutzung eines Dienstwagens) des eingestellten Mitarbeiters. Die gesetzliche Umsatzsteuer ist zuzüglich zu zahlen.

8.2 Der PDL hat zudem Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision, wenn der AG mit einem Leiharbeiter während der Überlassungsdauer oder innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Vertragslaufzeit des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeiter begründet oder einen Vertrag über die spätere Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses abschließt (Übernahme). Die Vermittlungsprovision beträgt 2,00 Bruttomonatsgehälter und reduziert sich entsprechend der Dauer der erfolgten Arbeitnehmerüberlassung für jeden vollen Monat um ein Zwölftel. Die gesetzliche Umsatzsteuer ist zuzüglich zu zahlen. Ab einer Überlassungsdauer von zwölf vollen Monaten fällt demnach keine Vermittlungsprovision an.

8.3 Der AG ist verpflichtet, den PDL über den Abschluss eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses unverzüglich in Kenntnis zu setzen bzw. bei unterlassener Mitteilung auf Anforderung des PDL schriftlich Auskunft zu erteilen. Der AG ist zudem verpflichtet, dem PDL über die Höhe des Bruttogehalts des übernommenen Leiharbeiters Auskunft zu erteilen und diese zu belegen.

8.4 Der Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem AG und dem übernommenen Leiharbeiter bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeit im Betrieb des AG.

8.5 Die Ziffern 8.1 - 8.4 geltend entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem AG im Sinne der §§ 15 ff. Aktiengesetz (AktG) verbundenes Unternehmen sowie bei der Einstellung durch ein nicht mit dem AG konzernverbundenes

Unternehmen, das jedoch den Leiharbeiter von dort beim AG im Wege der Arbeitnehmerüberlassung einsetzt.

8.6 Der AG wird von der Verpflichtung zur Zahlung einer Vermittlungsprovision frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Überlassung des Leiharbeiters für die Einstellung nicht ursächlich war.

8.7 Der PDL übernimmt keine Haftung für die persönliche, körperliche, charakterliche und fachliche Eignung des auf Grund ihrer Vermittlung vom AG ausgewählten Stelleninhabers. Mit Abschluss des Arbeitsverhältnisses bzw. mit Arbeitsbeginn trägt der AG die alleinige Verantwortung für die getroffene Auswahl. Für vom Stelleninhaber abgegebene Erklärungen oder von diesem begangenen oder diese zuzurechnenden Handlungen haftet der PDL nicht. Die Vermittlung der Arbeitnehmer erfolgt grundsätzlich unter Ausschluss jeglicher Gewährleistung.

9 Geheimhaltung, Datenschutz

9.1 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.

9.2 Alle Rechte (einschließlich gewerblicher 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.

9.3 Der PDL und der AG beachten die maßgeblichen Bestimmungen zum Datenschutz, insbesondere die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

10 Haftung von PDL und AG

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

10.2 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung von PDL für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.

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

10.4 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 AG vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung des PDL ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

10.5 Im Übrigen ist die Haftung des PDL - 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.

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

10.7 Vorstehende Regelungen gemäß Ziff. 10.1 bis 10.6 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

10.8 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 vergleichbaren 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. 2.5 bis 2.7 dieser AGB. 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 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 Bruttoentgelt-zahlungen geltend machen.

10.9 Ziffer 10.8 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf Mindestarbeitsbedingungen gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmer-überlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

10.10 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 10.8 entsprechend.

11 Kündigung

11.1 Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann von beiden Parteien mit einer Frist von fünf Arbeitstagen (Montag bis Freitag) zum jeweiligen Wochenende (Samstag) gekündigt werden. Auch der zeitlich befristet vereinbarte Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann vor dem Befristungsende beiderseits ordentlich gekündigt werden. Eine Kündigung ist auch vor dem Beginn der Überlassung möglich.

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

11.3 Die Kündigung, auch Abmeldung genannt, muss in Textform erfolgen.

12 Aufrechnung, Schlussbestimmungen

12.1 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.

12.2 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.

12.3 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 nahekommmt.

12.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Nürnberg.