

1. Allgemeines

1.1. Diese Bedingungen gelten für alle - auch zukünftigen - Geschäftsbeziehungen zwischen der Dremo Personaldienstleistung GmbH, nachfolgend **PERSONALDIENSTLEISTER** (Verleiher), abgekürzt **PDL** genannt, und dem **AUFTRAGGEBER** (Entleiher), abgekürzt **AG** genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2. 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 § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebeverordnung hingewiesen.

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

1.5. 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, Maschinen und Werkzeuge vom AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich und zugelassen sind.

1.6. Der AG wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Einsätze an den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegten Einsatzorten zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des PDL sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.

2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

2.1. Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter 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 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.

2.2. Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter 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 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.

2.3. Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiternehmer 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. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

3.1. Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeiter beträgt mindestens einen Arbeitstag (7 Stunden). Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Überlassungsvertrages.

4. Abrechnung und Zuschläge

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

4.2. Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter 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. Die Rechnungslegung erfolgt 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 Arbeitnehmerüberlassungsvertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

4.4. Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

- | | |
|---|------|
| a) Zuschläge für Überstunden werden grundsätzlich für Stunden berechnet, die über 40,0 Stunden in der Woche hinausgehen. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung auf Basis der täglichen Arbeitszeit. | |
| Überstundenzuschlag | 25% |
| b) Nachtarbeit (23:00 bis 6:00 Uhr) | 25% |
| c) Arbeitsstunden an Sonntagen | 50% |
| d) Arbeitsstunden an Feiertagen | 100% |
| e) Gefahrenzulage, Schmutzzulage | 10% |

Fallen für die Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers mehrere Zuschläge gemäß b), c), d) des vorstehenden Satzes an, so wird lediglich der höchste Zuschlag berechnet.

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

4.6. Die Rechnungen werden vom PDL wöchentlich erstellt und sind, entsprechend der auf diesen Rechnungen vermerkten Zahlungsbedingungen, zu begleichen. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

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

4.8. 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.

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. 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 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.

6.3. Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem PDL vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den AG auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es wurde etwas anderes individuell vereinbart.

6.4. 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.

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

6.6. 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, wie z.B. Lohn- oder Auslösevorschüsse, geschehen auf sein Risiko und können dem PDL nicht entgegeng gehalten werden.

6.7. Der AG ist verpflichtet, den PDL unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen 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.

6.8. 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 achten Tag 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. Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

7.3. Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, kann der AG den Mitarbeiter innerhalb der ersten acht Arbeitsstunden des ersten Arbeitstages zurückweisen. Der PD hat in diesem Fall auf die Berechnung der Arbeitsstunden keinen Anspruch.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. Dauert das Ereignis länger als vier 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.

7.7. Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen, wenn ein Grund vorliegt, der

gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

8. Personalvermittlung // Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

8.1. 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, dass dem doppelten Bruttomonatsgehalt zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, dass der AG mit dem Bewerber vereinbart.“

8.2. Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 8.1 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 das doppelte Bruttomonatsgehalt, dass der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart, zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.“

8.3. Wird der Zeitarbeitnehmer aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den AG tätig oder schließt der Zeitarbeitnehmer mit dem AG einen Ausbildungsvertrag ab, so hat der AG dem PDL ein Vermittlungshonorar zu zahlen. Dieses beträgt das Doppelte des zuletzt vom Zeitarbeitnehmer beim PDL in den vergangenen sechs Monaten bezogenen durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt exklusive etwaiger Zuschläge für Überstunden, Nacharbeit, Sonn- oder Feiertagsarbeit, Gefahrenzulage, Schmutzzulage, jedoch einschließlich etwaiger Branchenzuschläge zuzüglich der jeweils geltenden gesetzlichen Mehrwertsteuer.

8.4. Für jeden vollen Einsatzmonat des Zeitarbeitnehmers auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Zwölftel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 8.2.

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

8.6. 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.

8.7. 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.

8.8. Die Ziffern 8.1 bis 8.7 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.

9. Geheimhaltung

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 gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

10. Datenschutz

10.1. 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 Vertrags 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.

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

11. Haftung von PDL und AG

11.1. Der PDL haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers.

11.2. Der PDL haftet nicht für vom Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG 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.

11.3. Überlassene Zeitarbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den AG berechtigt; der PDL haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeitnehmer 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 Zeitarbeitnehmers sind.

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

11.5. 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.

11.6. 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.

11.7. 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.

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

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

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

11.11. 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. Ziffer 2.1 und 2.3 sowie Angaben im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nebst Anlagen. 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.

11.12. Ziffer 11.11 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.

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

12. Kündigung

12.1. Der Vertrag kann innerhalb der ersten fünf Arbeitstage mit einer Frist von zwei Werktagen zum Freitag und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von fünf Kalendertagen zum Freitag gekündigt werden.

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

12.3. Die Kündigung muss in Textform erfolgen.

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 unstrittige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

13.3. Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Dresden.