

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Verleiher nach AÜG – BGBl. IS 1393 – vom 07.02.1972

Firma Rose Zeitarbeit GmbH, HRB 9429, Oberstraße 95, 41460 Neuss

ist im Besitz der unbefristeten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung
ausgestellt am 23.12.1998 vom Landesarbeitsamt NRW.



ROSE
ZEITARBEIT

1 Allgemeines

- 1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen Rose Zeitarbeit GmbH, nachfolgend Verleiher, abgekürzt VL genannt, und dem Entleiher, abgekürzt EL genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- 1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen in Bezugnahme der vom Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. 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 Dokumentationsverpflichtung des EL bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stamm-beschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.3 Der EL bestätigt gegenüber dem VL, dass die namentlich genannten Mitarbeiter 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 war.
- 1.4 Sollte festgestellt werden, dass zwischen EL bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hatte, ist der EL verpflichtet, unverzüglich den VL zu informieren. In diesen Fällen stellt der EL 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.
- 1.5 Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Ziffer 5.
- 1.6 Ziffern 1.4 und 1.5 gelten entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für den VL verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil die Verpflichtung zum Equal Treatment ergibt.
- 1.7 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 EL zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich und zugelassen sind.
- 1.8 Der EL wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des VL sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- 1.9 Die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der EL vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.10 Der EL sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.
- 1.11 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

2 Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge

- 2.1 Beginnend mit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ).
Derzeit sind folgende TV BZ bekannt:
 - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie – TV BZ ME,
 - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Chemischen Industrie – TV BZ Chemie,
 - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ Kunststoff,
 - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kautschukindustrie – TV BZ Kautschuk
 - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in den Schienenverkehrsbereich – TV BZ EisenbahnEs ist zu erwarten, dass weitere TV BZ folgen werden.

2.2 Wenn der Einsatzbetrieb des EL, 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 Preis Anpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.

2.3 War der zu überlassende Zeitarbeitnehmer in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des EL aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, wird der Kunde dies dem VL unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preis Anpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.

2.4 Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend die Anwendung der TV BZ haftet der Kunden gemäß Ziffer 11.4 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 stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preistaffelung im Überlassungsvertrag, siehe dazu auch die Ziffer 5.4.

3 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

- 3.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden).
- 3.2 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- 3.3 Auch der zeitlich befristet vereinbarte Überlassungsvertrag kann vor dem Befristungs-ende gemäß Ziffer 12 beiderseits ordentlich gekündigt werden.

4 Abrechnungsmodus

- 4.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des EL wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.
- 4.2 Der EL ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des VL zur Verfügung. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des EL zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
- 4.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen.
- 4.4 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zusätzlich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugechnet.
- 4.5 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
 - a) Zuschläge für Überstunden werden gemäß dem betrieblichen Arbeitszeitmodell des EL berechnet. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung auf der Basis der täglichen Arbeitszeit
 - bis zu 5 Überstunden 25 %
 - ab der 6. Überstunde 50 %
 - b) Samstagszuschlag
 - 1. + 2. Std 25 %
 - ab der 3. Std. 50 %
 - c) Wechselschicht 15 %
 - d) Nachtarbeit (22:00 - 06:00 Uhr) 25 %
 - e) Sonntagsstunden 50 %
 - f) Feiertagsstunden 100 %
 1. Mai, Oster- und Weihnachtsfeiertage, Neujahrstag 150 %
 - g) eventuelle Erschwerniszuschläge werden – wie beim EL geltend – berechnet
 - h) Erfolgt ein ununterbrochener Einsatz bei den gleichen Kunden, wird der einsatzbezogene Zuschlag fällig und zwar in Höhe von
 - 1,5 % nach Ablauf von 9 Kalendermonaten
 - 3,0 % nach Ablauf von 12 Kalendermonaten

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.

4.7 Die Abrechnungen sind innerhalb von 5 Werktagen 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.

4.8 Befindet sich der EL im Zahlungsverzug, ist der VL berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

4.9 Einwände gegen die vom VL erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem VL unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der EL ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

5 Preis Anpassung

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 EL den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 1.4 bis 1.6) berechtigen den VL, eine angemessene

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Verleiher nach AÜG – BGBl. IS 1393 – vom 07.02.1972

Firma Rose Zeitarbeit GmbH, HRB 9429, Oberstraße 95, 41460 Neuss

ist im Besitz der unbefristeten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung
ausgestellt am 23.12.1998 vom Landesarbeitsamt NRW.



ROSE
ZEITARBEIT

Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen. Methodisch werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst, wie die Bruttoentgelte der Mitarbeiter ansteigen.

5.2 Ankündigung/ Mitteilungspflicht

Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer 1.4) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

5.3 Preissenkung

Die Ziffern 5.1 und 5.2 gelten im Falle von Kostensenkungen (Reduzierung der Lohn- und Lohnnebenkosten) entsprechend für Preissenkungen zugunsten des EL.

5.4 Preisstaffelung im Überlassungsvertrag

Die bei Anwendbarkeit eines TV BZ im Überlassungsvertrag geregelte Preisstaffelung (vgl. Ziffer 2.5) wird automatisch dann zu Gunsten des EL 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.

6 Weisungsbefugnis des EL

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

7 Pflichten des EL

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

7.2 Der EL 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.

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

7.4 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der EL 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.

7.5 Dem VL ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

7.6 Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte Zusatzvereinbarung 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 EL gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem VL nicht entgegengehalten werden.

7.7 Der EL ist verpflichtet, den VL unverzüglich, - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

7.8 Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Verleiher 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 5. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der Personaldienstleister dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

8 Pflichten des VL

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

8.2 Die dem EL zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom EL beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

8.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der EL innerhalb der ersten vier

Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird. Im Maße der Möglichkeiten des VL kann über Ersatz entschieden werden, eine Leistungspflicht des VL besteht jedoch nicht.

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

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

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

8.7 Der VL verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem EL geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

8.8 Der EL 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.

9 Personalvermittlung // Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

9.1 Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom Personaldienstleister 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 in Höhe von 4200,- EUR netto zzgl. der gesetzlichen MwSt.

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 Entleiher begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar bei einer

- a) Überlassung von bis zu 3 Monaten
2 Bruttomonatsgehälter (dies entspricht 16,67 % des Bruttojahreseinkommens)
 - b) Überlassung von bis zu 6 Monaten
1,5 Bruttomonatsgehälter (dies entspricht 12,5 % des Bruttojahreseinkommens)
 - c) Überlassung von bis zu 9 Monaten
1 Bruttomonatsgehalt (dies entspricht 8,33 % des Bruttojahreseinkommens)
 - d) Überlassung von bis zu 12 Monaten
0,5 Bruttomonatsgehalt (dies entspricht 4,17 % des Bruttojahreseinkommens)
- zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

9.3 Maßgeblich ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz ohne Berücksichtigung tarifvertraglicher Branchenzuschläge, siehe Ziffer 2.5.

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

9.5 Der Anspruch ist mit dem 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 Ziffer 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, Datenschutz

10.1 Der EL verpflichtet sich, weder allgemein noch von einem Dritten gegenüber irgendwelche vom VL 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 EL 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 gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den EL nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Verleiher nach AÜG – BGBl. IS 1393 – vom 07.02.1972

Firma Rose Zeitarbeit GmbH, HRB 9429, Oberstraße 95, 41460 Neuss

ist im Besitz der unbefristeten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung
ausgestellt am 23.12.1998 vom Landesarbeitsamt NRW.



ROSE
ZEITARBEIT

10.3 Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihre Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

10.4 Der VL und der EL beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

11 Haftung von EL und VL

11.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem EL angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung von VL für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.

11.2 Der VL haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer und zwar mit der üblichen Sorgfalt. Der VL haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften. Der VL haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des VL ist in Fällen grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des VL ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

11.3 Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der EL verpflichtet, den VL von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.

11.4 Macht der EL Angaben betreffend die 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 Zeitarbeitnehmer des VL wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der VL dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der VL ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft. Insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zu Schadensminderung. Die Summe

der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der EL dem VL zu ersetzen hat. Zusätzliche hat der EL dem VL 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 EL 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 EL verpflichtet, den VL von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen den VL aufgrund oben genannten Haftungsbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

12 Kündigung

12.1 Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von fünf Arbeitstagen zum Wochenende gekündigt werden.

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

12.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen

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 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.

13.3 Der EL kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des VL nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstrittige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

13.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Neuss.