



Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

1. Allgemeines

- 1.1 Diese Geschäftsbedingungen gelten zwischen dem Auftraggeber¹ – im Weiteren (AG) genannt – und dem Personaldienstleister – im Weiteren (PDL) genannt.
- 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 § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung und deren Einhaltung hingewiesen.
- 1.4 Eine Überlassung der Arbeitnehmer des PDL an Dritte ist ausgeschlossen; es wird auf die Bestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG hingewiesen.

2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

- 2.1 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, den PDL unverzüglich schriftlich 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 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 schriftlich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, den PDL unverzüglich schriftlich 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 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 schriftlich 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 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.
- 2.4 Kommt der AG einer der vorgenannten Pflichten zur Prüfung und Überwachung nicht nach, hat er dem PDL Schadensersatz zu leisten.

3. Abrechnung und Zuschläge

- 3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Arbeitnehmer des PDL einem Bevollmächtigten des AG wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen. Sollte ein elektronisches Zeiterfassungssystem vorhanden sein bzw. eingerichtet werden, erfolgt die Abrechnung auf der Grundlage der elektronischen Datenerfassung.
- 3.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Arbeitnehmer des PDL zur Verfügung standen.

Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Arbeitnehmer stattdessen zur Bestätigung berechtigt. (Der AG wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen.)

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird nur die männliche Form gewählt. Personenbezeichnungen erfolgen natürlich geschlechtsunabhängig.



- 3.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. 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.
- 3.4 Auf die Stundenverrechnungssätze sind Zuschläge (gemäß Arbeitnehmerüberlassungsvertrag) zu berechnen.
- 3.5 Erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundenverrechnungssätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundenverrechnungssätzen. 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 Stundenverrechnungssatz anzuwenden.
- 3.6 Der PDL ist berechtigt, den Verrechnungssatz 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 durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk oder durch gesetzliche Änderungen, insbesondere im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, eintreten.
- 3.7 Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den PDL zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.
- 3.8 Die Abrechnungen sind 14 Tage 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.
- 3.9 Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der PDL berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten und bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer zurückzuhalten. Weiterhin ist der PDL berechtigt, sämtliche – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom AG den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen.
- 3.10 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. Weisungsbefugnis des AG

Der AG ist berechtigt, dem Arbeitnehmer des PDL alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen und nicht gegen eine gesetzliche Vorschrift, Verordnung pp. verstoßen.

5. Pflichten des AG

- 5.1 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Arbeitnehmer des PDL 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.
- 5.2 Dem PDL ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Arbeitnehmer zu gestatten.
- 5.3 Beim Einsatz des überlassenen Arbeitnehmers in eine besondere Vertrauensstellung sowie bei einem Einsatz mit Zugang zu Geld und Wertsachen, ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zwischen dem AG und dem PDL zu treffen.

Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Arbeitnehmer weder mit der Beförderung noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Arbeitnehmer vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem PDL nicht entgegengehalten werden.
- 5.4 Der AG ist verpflichtet, den PDL unverzüglich schriftlich – ggf. vorab fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Dem PDL ist es tarifvertraglich verboten, seine Arbeitnehmer in einem bestreikten Betrieb einzusetzen. Das gilt auch für Zeitarbeiter, 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 Zeitarbeiter ruhen. Im Übrigen treffen den AG die Einsatzuntersagungen des § 11 Abs. 5 AÜG.
- 5.5 Der AG ist verpflichtet, den PDL unverzüglich schriftlich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der AG ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den



- 5.6 jeweiligen Zeitarbeitnehmer, bis zum 3. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der PDL dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.
- 5.7 Der AG ist - soweit es der zu besetzende Arbeitsplatz erfordert – verpflichtet, die überlassenen Arbeitnehmer proaktiv über sämtliche in seinem Betrieb maßgeblichen Geheimhaltungspflichten zu belehren. Dies gilt auch für Geheimnisse im Sinne des §2 Nr. 1 das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Der AG wird die überlassenen Arbeitnehmer, soweit erforderlich in seinem Schutzkonzept zum Geheimnisschutz berücksichtigen.

6. Pflichten des PDL

- 6.1 Der PDL verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Arbeitnehmers (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 6.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 6.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer durch einen geeigneten ersetzt wird.
- 6.4 Die Leistungspflicht des PDL ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Arbeitnehmer beschränkt. Ist dieser Arbeitnehmer 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.
- 6.5 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.
- 6.6 Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom PDL zu erbringender 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.
- 6.7 Der AG kann den Arbeitnehmer 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.

7. Personalvermittlung // Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

- 7.1 Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des PDL ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Arbeitnehmer des PDL ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem AG bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- 7.2 Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den PDL ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 7.3 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem AG und dem Arbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- 7.4 Der AG ist verpflichtet, dem PDL mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der PDL Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem AG und dem Arbeitnehmer vermuten lassen, trägt der AG die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- 7.5 In den Fällen der Punkte 7.1 bis 7.3 hat der AG eine Vermittlungsprovision an den PDL zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- 7.6 Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Arbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb der ersten sechs Monate 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von neun Monaten 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb von zwölf Monaten 0,5 Bruttomonatsgehälter.



- 7.7 Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem AG und dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem PDL und dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der AG legt dem PDL eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.
- 7.8 Wird der Arbeitnehmer aufgrund eines freien Arbeitnehmervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den AG tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem AG und dem Arbeitnehmer vereinbarte monatlich Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

8. Geheimhaltung, Datenschutz

- 8.1 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.
- 8.2 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 vertraglich vereinbarten zu nutzen.
- 8.3 PDL und AG verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz und tragen für deren Einhaltung Sorge. Aufgaben und Pflichten nach der DSGVO werden vom jeweiligen Vertragspartner eingehalten.
- 8.4 Verantwortlicher der Datenverarbeitung ist die Rensel GmbH & Co. KG; Borgwardring 3, 26802 Moormerland weitere Informationen unter <https://Rensel.de/impressum.html>.
- 8.5 Die Daten werden für die Buchhaltung relevant sein. Deshalb müssen wir die Daten 10 Jahre lang gemäß der deutschen Abgabenordnung speichern.
- 8.6 Die vorstehenden Verpflichtungen bestehen über die Beendigung der (jeweiligen) Aufträge fort.

9. Haftung von PDL und AG

- 9.1 Der PDL haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines, für die im Vertrag vereinbarte konkrete Tätigkeit, geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.
- 9.2 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.
- 9.3 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.
- 9.4 Der PDL haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 9.5 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.
- 9.6 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 PDL ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 9.7 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 AG sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.

- 9.8 Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des PDL.
- 9.9 Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 9.1 bis 9.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.
- 9.10 Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, den PDL und/oder den Zeitarbeiter von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 9.1 bis 9.9 ausgeschlossen ist.
- 9.11 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 Zeitarbeiter 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 sowie Anlagen 2 und 3 zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.

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 Zeitarbeiter 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.

- 9.12 Ziffer 9.11 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeiter mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf Mindestarbeitsbedingungen gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.
- 9.13 Sollten sich 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 Zeitarbeiter tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 9.11 entsprechend.

10. Aufrechnung – Zurückbehaltungsrecht

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.

11. Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Leer (Ostfriesland).