

Allgemeine Geschäftsbedingungen der Personal-Partner Cramer GmbH (PPC GmbH)

1 Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbedingungen zwischen PPC GmbH und dem Auftraggeber (Entleiher) unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen In Bezugnahme der vom IGZ und der 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 Auftragsgebers bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG

1.3 Der Auftraggeber bestätigt gegenüber PPC, 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 waren.

1.4 Sollte festgestellt werden, dass zwischen Auftraggeber und PPC 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 Auftraggeber verpflichtet PPC zu informieren. In diesen Fällen stellt der Auftraggeber 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 Ziffer 1.4 und 1.5 gelten entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für PPC verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil der 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 Auftraggeber zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich und zugelassen sind.

1.8 Der Auftraggeber wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens PPC sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.

1.9 Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmung hat der Auftraggeber vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.10 Der Auftraggeber 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 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 stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

2.2 Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten 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 § Abs. 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den PDL zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

2.3 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber für jeden namentlich benannten 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 den Betrieb in dem ein Zeitarbeiter auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechtigte Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

3 Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge

3.1 Beginnend mit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlagstarife (TV BZ). Derzeit sind folgende TV BZ bekannt:

- Tarifvertrag über Branchenzuschlägen für Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie – TV BZ ME,
- Tarifvertrag über Branchenzuschlägen für Arbeitnehmerüberlassung in der Chemischen Industrie – TV BZ Chemie,
- Tarifvertrag über Branchenzuschlägen für Arbeitnehmerüberlassung in der Kunststoff verarbeitende Industrie – TB BZ Kunststoff
- Tarifvertrag über Branchenzuschlägen für Arbeitnehmerüberlassung in der Kautschukindustrie – TV BZ Kautschuk,
- Tarifvertrag über Branchenzuschlägen für Arbeitnehmerüberlassung in den Schienenverkehrsbereich – TV BZ Eisenbahn,
- Tarifvertrag über Branchenzuschlägen für Arbeitnehmerüberlassung in der Textil- und Bekleidungsindustrie – TV BZ TB,
- Tarifvertrag über Branchenzuschlägen für Arbeitnehmerüberlassung in der Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie – TV BZ HK,
- Tarifvertrag über Branchenzuschlägen für Arbeitnehmerüberlassung in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie – TV BZ PPK
- Tarifvertrag über Branchenzuschlägen für Überlassungen von gewerblichen Arbeitnehmern in die Druckindustrie – TV BZ Druck – gewerblich,
- Tarifvertrag über Branchenzuschlägen für Arbeitnehmerüberlassung im Kali- und Steinsalzbergbau – TV BZ KS,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassung von gewerblichen Mitarbeitern in die Papier erzeugende Industrie – TV BZ PE – gewerblich.

Es ist zu erwarten, dass weitere TV BZ folgen werden.

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

3.3 Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend die Anwendung der TV BZ haftet der Kunde gemäß Ziffer 11.4 dieser AGB.

3.4 Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifanpassung in mehreren Stufen auf Basis des Referenzentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag, siehe dazu die Ziffer 5.4.

4 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

4.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden); im Übrigen gelten die Bestimmungen des Überlassungsvertrages.

5 Abrechnungsmodus

5.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des Auftraggebers wöchentlich bzw. bei Einsatzen zur Unterzeichnung vorlegen.

5.2 Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte – und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter von PPC zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Auftraggebers zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

5.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen.

5.4 Grundlage für die Berechnung, ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

5.5 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

- | | |
|---|-------|
| a) Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen | 25 % |
| b) Spätschicht (14.00 – 22.00 Uhr) | 15 % |
| c) Nachtarbeit (22.00 – 06.00 Uhr) | 25 % |
| d) Sonntagsstunden | 70 % |
| e) Arbeiten am 1. Jan./1. Mai / 1. Pfingst und 1. Und 2 Weihnachtsfeiertag | 150 % |
| f.) Feiertagsstunden | 100 % |

5.6 Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt für die Senkung von Stundensätzen.

5.7 Die Abrechnungen sind innerhalb von 14 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.

5.8 Befindet sich der Auftraggeber in Zahlungsverzug, ist PPC berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

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

6 Preisanpassungen

6.1 Änderungen 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 Betriebsstätten, die vorgeben, das PPC 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 PPC, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen. Methodisch werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst, wie die Bruttoentgelte der Mitarbeiter ansteigen.

6.2 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.

6.3 Preissenkungen

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

6.4 Preisstaffelungen im Überlassungsvertrag

Die bei Anwendbarkeit eines TV BZ im Überlassungsvertrag geregelte Preisstaffelung (vgl. Ziffer 2.5) wird automatisch dann zu Gunsten des Auftraggebers 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 diesen Fällen wird der höhere Stundenverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der Mitarbeiter den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.

7 ÜBERNAHME VON MITARBEITERN / VERMITTLUNGSHONORAR

7.1. Wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen einen Mitarbeiter des Verleihers aus der Überlassung in ein Arbeitsverhältnis übernimmt, hat der Entleiher an den Verleiher ein Vermittlungshonorar nach folgender Staffel zu zahlen:

- Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Überlassungsmonate beträgt die Vermittlungsprovision drei Brutto-Monatsgehälter.
- Bei einer Übernahme nach dreimonatiger Überlassungsdauer beträgt die Provision 2,5 Brutto-Monatsgehälter.
- Bei einer Übernahme nach sechsmonatiger Überlassungsdauer beträgt die Provision 2 Brutto-Monatsgehälter.
- Bei einer Übernahme nach neunmonatiger Überlassungsdauer beträgt die Provision 1,5 Brutto-Monatsgehälter.

Nach einer Überlassungsdauer von zwölf Monaten hat der Entleiher keine Vermittlungsprovision zu zahlen. Die Vermittlungsprovision versteht sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

7.2. Der Entleiher hat die Vermittlungsprovision auch dann zu zahlen, wenn er oder ein mit ihm

rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den Mitarbeiter des Verleihers innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der letzten Überlassung in ein Arbeitsverhältnis übernimmt und die Begründung des Arbeitsverhältnisses auf die Überlassung zurückzuführen ist. Der Entleiher kann den Gegenbeweis führen. Für das Entstehen des Vermittlungshonorars ist es unerheblich, ob ein befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird oder das Arbeitsverhältnis später gekündigt wird.

Die Regelung gilt im Sinne gemäß § 9 Abs. 1 + 2 des AUG.

8 Weisungsbefugnis des Auftraggebers

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

9 Pflichten des Auftraggebers

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

9.2 Der Auftraggeber hat darüber hinaus den Mitarbeitern 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 zu Anwendung der Gefahren dienen.

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

9.4 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der Auftraggeber 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 sexuellen Identität schützen.

9.5 PPC ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

9.6 Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie der Zugang zu Geld oder 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 Auftraggeber gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können PPC nicht entgegeng gehalten werden.

9.7 Der Auftraggeber ist verpflichtet, PPC unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

9.8 Der Auftraggeber ist verpflichtet, PPC unverzüglich zu informieren, wenn er die Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerlich 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 PPC dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

10 Pflichten von PPC

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

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

10.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung der Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.

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

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

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

10.7 PPC verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem Auftraggeber geltende Arbeitsordnung sowie der Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

9.8 Der Auftraggeber 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.

11 Geheimhaltung, Datenschutz

11.1 Der Auftraggeber verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von PPC übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („Informationen“) schriftlich, mündlich oder auf einem anderen 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 Auftraggeber nachweislich vor Erhalt der Informationen oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

11.2 Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Auftraggeber nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

11.3 Die Geheimhaltung gilt für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer 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.

11.4 PPC und der Auftraggeber beachten das Bundesdatenschutzgesetz in der jeweiligen Fassung.

12 Haftung von PPC und Auftraggeber

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

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

12.3 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.

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

12.5 Der PDL haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des PDL ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

12.6 Der PDL haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern er schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Kunde vertrauen darf. In diesem Falle ist die Haftung des Personaldienstleisters ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

12.7 Im Übrigen ist die Haftung des PDL – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbarer Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und

Datenverlust des Kunden sowie Ansprüche aus Ersatz entgangenen Gewinns.

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

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

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

10.11 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 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. 2.1 und 2.3 sowie Anlagen 3 und 4 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 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 Zeitarbeiter 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 Haftungsbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

13 Kündigung

13.1 Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.

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

13.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

14 Vertragsklausel - Aufrechnung

14.1 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.

14.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen sowohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt.

14.3 Der Auftraggeber kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen der PPC nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

14.4 Erfüllungsort und Gerichtsstand ist, soweit gesetzlich zulässig, der Sitz des Verleihers.

Personal-Partner Cramer GmbH
Friedhofstraße 13 a, 58509 Lüdenscheid
Sitz der Gesellschaft: Lüdenscheid
Eingetragen beim Amtsgericht Iserlohn
HRB 4531

Stand 20.03.2017