

Allgemeines

Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen Aktiva Personal-Leasing GmbH, nachfolgend Auftragnehmer (Verleiher), abgekürzt AN genannt und dem Auftraggeber (Entleiher), nachfolgend AG genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen. Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1 Grundsatz der Gleichstellung und Höchstüberlassungsdauer

- 1.1 Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den AN 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.
- 1.2 Der Auftraggeber 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 AN 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 AN 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.
- 1.3 Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber 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 AN darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG den AN 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 Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge

- 2.1 Seit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ) für verschiedene Branchen.
- 2.2 Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in den der Zeitarbeitnehmer überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so ist es trotzdem möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein TV BZ anwendbar ist. Für diesen Fall sind beide Parteien dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt für Preisanpassungen Ziffer 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 AG aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, so wird der AG dies dem AN unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für die Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.

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

- 2.5 Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifanpassung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag, siehe hierzu auch Ziffer 5.4 dieser AGB.

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 Vertrag 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 des AN 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 auf den Stundennachweisen, die ihm der Mitarbeiter des AN zur Verfügung stellt, zu bestätigen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
- 4.3 Die Rechnungsstellung erfolgt wöchentlich.
- 4.4 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der jeweils gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Sollte der Mitarbeiter Arbeiten außerhalb der vereinbarten Arbeitsstätte ausführen, sind die entstehenden Kosten (Unterbringung, Verpflegung, Fahrt- und Reisekosten) vom AG direkt zu übernehmen. Diesem obliegt auch die Organisation und Durchführung (Buchung, etc.). Unbeschadet dessen werden an den Mitarbeiter die gesetzlich geltenden Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen ausbezahlt und dem AG zzgl. MwSt. in Rechnung gestellt.
- 4.5 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen: Arbeitsstunden, die die Entleiher übliche Wochenarbeitszeiten überschreiten: 25%, Spätarbeitsstunden: 15%, soweit keine Mehrarbeit von 14.00 Uhr – 22.00 Uhr Nachtarbeitsstunden: 25%, soweit keine Mehrarbeit von 22.00 Uhr – 06.00 Uhr, Samstagsstunden: 50% / Sonntagsstunden: 100% Schichtzulage: 10%, soweit keine Mehrarbeit von 06.00 Uhr – 14.00 Uhr, Feiertagsstunden: 150% / Schmutzzulage: 10%
- 4.6 Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze Basis für die o. g. Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen.
- 4.7 Die Rechnungen sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungseingang ohne Abzug zur Zahlung fällig. Monatsrechnungen sind nur auf Anfrage und mit abweichenden Zahlungsmodalitäten möglich. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.
- 4.8 Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der AN berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
- 4.9 Einwände gegen die vom AN erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich (Textform) gegenüber dem AN unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf der Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

5 Preisanpassung

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 AN den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist berechtigen den AN, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen.

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 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 AG.

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 AG angepasst, wenn die tariflichen 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 AG

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

7 Pflichten des AG

7.1 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.

7.2 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 werden 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 AN 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.

7.4 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 der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

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

7.6 Bei dem 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 Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem AN nicht entgegeng gehalten werden.

7.7 Der AG ist verpflichtet, den AN unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

8 Pflichten des AN

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

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

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

8.4 Die Leistungspflicht des AN ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der AN dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit, Urlaub oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses des überlassenen Mitarbeiters), so wird der AN von seiner Leistungspflicht befreit.

8.5 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereiches des AN liegende und von diesem nicht zu vertretbare Ereignisse, wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe entbinden den AN für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen. Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom AN zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der AN berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadenersatz besteht in diesen Fällen nicht.

8.6 Der AN verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der beim AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

9 Personalvermittlung / Vermittlungshonorar auch bei vorheriger Überlassung

9.1 Kommt es bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom AN vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten der den Status eines Bewerbers hat und dem AG ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der AN gegenüber dem AG einen Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars, das dem 180-fachen des vereinbarten bzw. angebotenen Nettostundenverrechnungssatzes zuzüglich der gesetzlichen MwSt. entspricht.

9.2 Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis i. S. von Ziff. 9.1 mit dem Zeitarbeitnehmer aus der laufenden Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den AG begründet wird oder wenn die Übernahme in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der bereits beendeten Überlassung erfolgt. Das Vermittlungshonorar beträgt das 180-fache des vereinbarten bzw. angebotenen Nettostundenverrechnungssatzes zuzüglich der jeweils gültigen MwSt.

9.3 Eine zu honorierende Vermittlung liegt des Weiteren vor, wenn das Vertragsverhältnis i. S. von Ziff. 9.1 mit dem Zeitarbeitnehmer binnen 12 Monaten nach Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den AG begründet wird. Die Höhe des Vermittlungshonorars entspricht der in Ziff. 9.2 genannten. Dem AG steht in diesem Falle frei, darzulegen und zu beweisen, dass ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der vorangegangenen Überlassung und der Einstellung nicht (mehr) besteht. Ein Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision ist dann nicht gegeben.

9.4 Maßgeblich ist der vereinbarte Nettostundenverrechnungssatz ohne Berücksichtigung tarifvertraglicher Branchenzuschläge.

- 9.5 Ab dem siebten Monat der Überlassung des Zeitarbeitnehmers gilt: Für jeden vollen Einsatzmonat des Zeitarbeitnehmers auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein sechstel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 9.2 / 9.3. Nach Ablauf von 12 vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null.
- 9.6 Kommt es zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zwischen dem AG und dem Zeitarbeitnehmer innerhalb der in Ziff. 9.1 bis 9.3 genannten Zeitfenster, ist der AG verpflichtet, den AN hierüber unmittelbar in Kenntnis zu setzen. Wenn im Streitfall der AN Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem AG und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der AG die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde. Der Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem AG und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeit im Betrieb des AG.
- 9.7 Die Ziffern 9.1 bis 9.6 gelten entsprechend bei Einstellung durch ein mit dem AG im rechtlichen Sinne des § 15 Aktiengesetz oder wirtschaftlich verbundenem Unternehmen. Die Entlastungsmöglichkeit für den AG gem. Ziff. 9.3 besteht auch hier.
- 10 Geheimhaltung / Datenschutz**
- 10.1 Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom AN übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen (Informationen) schriftlich, mündlich oder auf anderen Wegen weiterzugeben.
- 10.2 Alle Rechte (einschließlich gewerblicher Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die Informationen für andere Zwecke als die Vereinbarten zu nutzen.
- 10.3 Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke 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. Der AN und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.
- 10.4 Der AG verpflichtet sich, nach Beendigung des Überlassungsvertrages die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten zu löschen.
- 11 Haftung von AN und AG**
- 11.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet werden, ist die Haftung von AN für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.
- 11.2 Der AN haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. Der AN haftet in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des AN 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 AG verpflichtet, den AN von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bedingungen ausgeschlossen ist.
- 11.4 Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z.B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß 8 Abs. 1 – 4 AÜG ist der AN 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 AN für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen.

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 AN wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der AN dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren.

Der AN 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 AN zu ersetzen hat.

Zusätzlich hat der AG dem AN 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 AN für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen den AN aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

- 11.5 Ziffer 11.4 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen.

12 Kündigung

- 12.1 Der Vertrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von 2 Wochen für gewerbliche Hilfs- und Fachhilfskräfte (jeweils zum Wochenende) sowie mit einer Frist von 4 Wochen für gewerbliche Fachkräfte, kaufmännische und kaufmännisch-technische Kräfte, Führungskräfte, Techniker und Ingenieure (jeweils zum Monatsende) gekündigt werden. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie gegenüber Aktiva ausgesprochen wird. Sie ist unwirksam, wenn sie nur gegenüber dem Leiharbeitnehmer ausgesprochen wird. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
- 12.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

13 Vertragsklausel – Aufrechnung

- 13.1 Alle Vertragsbestandteile – auch Nebenabreden – bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Textform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG.
- 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 AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückaltungsrecht gegenüber Forderungen des AN 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 Aschaffenburg.