

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Allgemeine Pflichten

- 1.1. Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für sämtliche, auch zukünftige geschäftliche Beziehungen zwischen jobnext24 GmbH (nachfolgend: PD) und dem Auftraggeber (nachfolgend: AG). Entgegenstehende andere Geschäftsbedingungen haben keine Gültigkeit.
- 1.2. Für abweichende Vereinbarungen zwischen dem PD und dem AG gilt, dass sie schriftlich mit dem PD und dem AG als Teil der zwischen ihnen getroffenen Vereinbarungen zu bestätigen sind. Die Geltung abweichender oder ergänzender Geschäftsbedingungen des AG ist ausgeschlossen. Dies gilt auch, wenn der PD ihnen nicht ausdrücklich widerspricht. Diese AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen den Vertragsparteien. Eines erneuten Hinweises auf die AGB bedarf es nicht.
- 1.3. Vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) wird aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der vom IGZ e.V. und der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge gesetzeskonform abgewichen.
- 1.4. Seitens des AG wird gegenüber dem PD bestätigt, dass die namentlich genannten Leiharbeiter (LAN) innerhalb der letzten sechs Monate vor deren Einsatzbeginn weder in seinem Unternehmen noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren.
- 1.5. Für den Fall, dass zwischen dem AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem LAN tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der unter 1.4 genannten 6-Monats-Frist bestanden hatte, verpflichtet sich der AG, unverzüglich den PD zu informieren. Insoweit stellt der AG alle relevanten Informationen im Hinblick auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Schriftform zur Verfügung. Die rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die §§ 8 Abs. 1, § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG. Diese sind unabdingbar.
- 1.6. Die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt gemäß Ziffer 5.
- 1.7. Es gelten die Ziffern 1.4 und 1.5 für den Fall entsprechend sofern sich aus anderen Bestimmungen als dem AÜG, die für den PD verbindlich sind, ganz oder teilweise die Verpflichtung zum EQUAL TREATMENT ergibt.
- 1.8. Die LAN sind nur zu im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten heranzuziehen, welche ihrer Berufsausbildung, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Gleiches gilt für die Überlassung, die Verwendung und Bedienung von Geräten, Maschinen und Werkzeugen. Diese müssen für die spezifische Tätigkeit geeignet und zugelassen sein.
- 1.9. Dem LAN können nur Projekteinsätze innerhalb Deutschlands zugewiesen werden. Jeder Auslandseinsatz erfordert eine schriftliche Zustimmung seitens des PD im Rahmen einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- 1.10. Am Einsatzort notwendige behördliche und andere Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.11. Der AG gewährleistet die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG. Es wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung ausdrücklich hingewiesen.
- 1.12. Dem AG ist eine Überlassung der LAN an Dritte nicht gestattet.

2. Anwendung von Tarifverträgen

- 2.1. Für die Zeitarbeitsunternehmen verpflichtend geltende Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ) finden Anwendung.
- 2.2. Sollte der Einsatzbetrieb des AG, in den der LAN überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fallen, schließt dies durch zukünftige Änderungen die Anwendbarkeit eines TV BZ nicht aus. Dafür sind beide Parteien verpflichtet, entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ zu gewährleisten. Ziffer 5 dieser AGB gilt für Preisanpassungen entsprechend.
- 2.3. Kam es beim zu überlassenden LAN in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des AGs aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister zu einer Tätigkeit, wird der AG dies dem PD unverzüglich mitteilen. Sollten sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche ergeben, gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.
- 2.4. Bei Falschangaben im Überlassungsvertrag, betreffend der Anwendung der TV BZ, haftet der AG gemäß Ziffer 15 dieser AGB.
- 2.5. Für den Fall der 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

Referenzentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag.

3. Überlassungsdauer

- 3.1. Die Mindestüberlassungsdauer für LAN beträgt einen Arbeitstag mit mindestens 7 Stunden.
- 3.2. Ist im Überlassungsvertrag kein bestimmtes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- 3.3. Gemäß Ziffer 16 kann auch der zeitlich befristete Überlassungsvertrag vor seiner Beendigung beiderseits ordentlich gekündigt werden.

4. Abrechnungsmodalitäten / Fristen

- 4.1. Die LAN legen dem AG oder einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich bzw. bei Einsatzende Tätigkeitsnachweise zwecks Abrechnung zur Unterzeichnung vor.
- 4.2. Der AG wird die Anwesenheitsstunden (einschl. Warte- und Bereitschaftszeiten) durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die LAN durch den PD zur Verfügung stellen. Es hat ein gesonderter Ausweis der Pausenzeiten zu erfolgen. Die LAN sind zur Bestätigung berechtigt, wenn Stundenachweise am Einsatzort keinem Vertreter des AG zur Unterschrift vorgelegt werden können.
- 4.3. Auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden (ohne Pausen) erfolgt wöchentlich die Rechnungslegung.
- 4.4. Der vereinbarte Stundensatz ist Grundlage für die Berechnung. Der Preis versteht sich zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Sofern im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse und das Fahrgeld hinzugerechnet.
- 4.5. Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
 - a) 25% Überstundenzuschläge ab der 40,01 Wochenstunde
 - b) 10% Schmutzzulage
 - c) 50% Samstagszuschlag
 - d) 25%Nachtarbeit 22.00 bis 6.00 Uhr
 - e) 100% Sonntagsarbeit
 - f) 150% Feiertagsarbeit
- 4.6. Bei Überstunden werden Zuschläge in der Regel ab der 40,01 Wochenstunde berechnet. Bei weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung ab der 8,01 Tagesstunde.
- 4.7. Sollten gleichzeitig mehrere Zuschlagsvoraussetzungen gegeben sein, wird nur jeweils der höchste Zuschlag in Anwendung gebracht.
- 4.8. Bei einer Erhöhung der Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Dies gilt auch bei der Senkung von Stundensätzen.
- 4.9. Grundsätzlich sind die Rechnungen des PD sofort fällig und ohne jeden Abzug zu bezahlen. Ausnahmen oder der Abzug von Skonto bedürfen der schriftlichen Vereinbarung. Eine Skontofrist beginnt ggf. stets mit dem Datum der Rechnung.
- 4.10. Kommt der Auftraggeber in Zahlungsverzug, ist der PD berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

5. Preisanpassung

- 5.1. Änderung des Stundenverrechnungssatzes
Tariflich oder gesetzlich verbindliche Bestimmungen, aus denen hervorgeht, dass der PD den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines LAN der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist, berechtigen den PD eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze vorzunehmen.
- 5.2. Anündigung / Mitteilungspflicht
Die Preisanpassung tritt spätestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Anündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

6. Weisungsbefugnis des AG

Der AG ist gegenüber dem LAN weisungsbefugt. Er kann dem LAN im Rahmen der zulässigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

7. Pflichten des AG

- 7.1. Der AG verpflichtet sich zur Einweisung der LAN in die Tätigkeit, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür Sorge zu tragen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

- 7.2 Darüber hinaus hat der AG den LAN vor Arbeitsaufnahme auf spezifische Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Zugleich unterrichtet er den LAN über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.
- 7.3 Vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften obliegen dem AG. Schutzausrüstung, abgesehen von Sicherheitsschuhen, stellt der AG.
- 7.4 Sämtliche Arbeiten, bei denen die LAN unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind vorher mit dem PD abzustimmen. Insbesondere in diesen Fällen ist vor Arbeitsaufnahme eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den AG auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es besteht eine anderweitige individuelle Vereinbarung.
- 7.5 Der AG wird im Rahmen seiner gesetzlich vorgesehenen Fürsorgeverpflichtung geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den LAN 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.
- 7.6 Der PD ist berechtigt, den Tätigkeitsbereich des LAN zu besichtigen.
- 7.7 Kommt der LAN in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen zum Einsatz, ist im Voraus eine separate schriftliche Vereinbarung zu treffen. Diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung ist für die Beförderung und Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln erforderlich. Zahlungen des AG gegenüber dem überlassenen LAN, geschehen auf sein Risiko und können dem PD nicht entgegengehalten werden.
- 7.8 Über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb hat der AG den PD unverzüglich zu informieren.
- 7.9 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber einem LAN des PD erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. In diesem Fall ist der AG ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen LAN bis zum 05. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der PD dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.
- 8. Pflichten des PD**
- 8.1 Auf Verlangen des AG verpflichtet sich der PD zur Vorlage von sachlich erforderlichen Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten LAN.
- 8.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten LAN werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 8.3 Stellt sich im Ausnahmefall heraus, dass einem überlassenen LAN für die vorgesehenen Arbeiten die Eignung hierfür fehlt, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete LAN durch einen Geeigneten ersetzt wird.
- 8.4 Die Leistungspflicht des PDs beschränkt sich auf den namentlich genannten LAN. Ist dieser LAN an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PD dies zu vertreten hat (etwa durch Krankheit oder Unfall), so wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 8.5 Tritt der LAN ohne Verschulden des PD seine Arbeit nicht an, stellt der PD eine Ersatzkraft. Ist dies unter zumutbaren Bedingungen nicht möglich, ist der PD berechtigt den Vertrag außerordentlich kündigen.
- 8.6 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem PD liegende und von diesem nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den PD für die Dauer der Ereignisse von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 8.7 Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom PD zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der PD berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 8.8 Der PD ist verpflichtet seine LAN auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung und seiner besonderen Verschwiegenheitspflicht hinzuweisen.
- 9. Zahlungsplan / Vermittlungshonorar**
- 9.1 Begründet der AG mit dem ihm vorgestellten bzw. überlassenen LAN vor, während oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht, gilt das Arbeitsverhältnis als vom PD vermittelt bzw. nachgewiesen. Der PD hat in diesem Fall gegenüber dem AG einen Anspruch auf ein Vermittlungshonorar. Der AG stellt dem PD unverzüglich (jedoch spätestens nach 3 Werktagen) nach Arbeitsvertragsabschluss den Arbeitsvertrag zur Einsicht und für die Berechnung des Vermittlungshonorars vollständig zur Verfügung.
- 9.2 Das Vermittlungshonorar beträgt bei vorheriger Überlassung des LAN: Übernahme innerhalb der ersten drei Monate 20 % des Jahresbruttoeinkommens, nach drei Monaten 30 % des Jahresbruttoeinkommens, nach 6 Monaten 20 % des Jahresbruttoeinkommens, nach 9 Monaten 5 % des Jahresbruttoeinkommens und nach 12 Monaten keine Vermittlungsgebühr (zzgl. jeweils gültiger gesetzlicher MwSt.) Danach fällt keine Provision mehr an.
- 9.3 Jegliche Abreden, Absprachen und Nebenverhandlungen über die Höhe des Vermittlungshonorars bedürfen der schriftlichen Form und sind nur rechtskräftig, wenn sie vom AG und PD unterschrieben worden sind.
- 9.4 Das Jahresbruttogesamteinkommen stellt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:
 - Grundgehalt
 - Urlaubsgeld
 - Weihnachtsgeld
 - Tantiemen (zu erwartender Durchschnittswert)
 - Provisionen (zu erwartender Durchschnittswert)
 - Geldwerter Vorteil z.B. Firmenwagen (gem. 1% Regelung)
- 10. Zahlungsplan / jobnext24 GmbH Zahlungsarten**
- 10.1 Der AG stellt dem PD unverzüglich nach Arbeitsvertragsabschluss den Arbeitsvertrag zur Einsicht und Berechnung des Vermittlungshonorars vollständig zur Verfügung.
- 10.2 Wird zwischen dem AG und dem PD über das Vermittlungshonorar ein schriftlicher Zahlungsplan vereinbart, gelten folgende Regelungen:
- 10.3 Der PD bietet dem AG die nachfolgenden Zahlungsarten bei einer direkten Personalvermittlung an.
 - jobnext24 GmbH Einmalzahlung:** Der AG überweist, sofern nichts anderes vereinbart, das Vermittlungshonorar auf Basis des Jahresbruttoeinkommens unter 9.4 in Höhe von 30% nach Rechnungsstellung in einer Einmalzahlung in voller Höhe innerhalb von 7 Werktagen eingehend auf dem Konto des PD.
 - jobnext24 GmbH Partial 1/23:** Das vereinbarte jobnext24 GmbH Partial Vermittlungshonorar wird in der ersten Partialrate direkt mit mindestens 15% des gesamten Vermittlungshonorars berechnet und ab da an in 23 gleichen Partialraten basierend auf dem Restbetrag des Vermittlungshonorars wöchentlich in Rechnung gestellt.
 - jobnext24 GmbH Partial:** Das jobnext24 GmbH Partial Vermittlungshonorar wird in 24 gleichen Partialraten basierend auf dem Gesamtbetrag des Vermittlungshonorars wöchentlich in Rechnung gestellt.
- 10.4 Die Mitteilungspflicht des korrekten Austrittsdatums (Kopie der Kündigung) der/des Mitarbeiterin*in an den PD liegt beim AG. Dies gilt als fest vereinbart. Wird der PD nicht informiert und Rechnungen über das Austrittsdatum unwissend weiter vom PD an den AG gestellt, gilt das in Rechnung gestellte jobnext24 GmbH Partial Honorar als verdient und fällig.
- 10.5 Die erste Partialzahlung wird mit dem ersten Arbeitstag des Mitarbeiters fällig.
- 10.6 Das jobnext24 GmbH Partial endet mit dem Tag des Austritts des Mitarbeiters aus dem Unternehmen des AGs oder spätestens nach Ablauf der 24 Kalenderwochen.
- 10.7 Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des vereinbarten Jobnext24 GmbH Partial Zeitraums, aus welchem Grund auch immer beendet, erlischt die weitere Zahlungspflicht für den AG des jobnext24 GmbH Partial und wird in der Austrittswoche letztmalig voll abgerechnet. Als Austrittswoche gilt die letzte Arbeitswoche, inkl. der Kündigungsfrist, Resturlaub etc. Auch im Fall einer Freistellung, aus welchen Gründen auch immer. Angefangene Arbeitswochen werden in voller Höhe abgerechnet.
- 10.8 Im Falle von z.B. Krankheit, Mutterschutz oder Urlaubszeit verpflichtet sich der AG zur Weiterzahlung der jobnext24 GmbH Partial Honorarrate.
- 10.9 Zahlungsziel der jobnext24 GmbH Partial Rate sind 7 Werktage nach Rechnungsstellung eingehend auf dem Konto des PD.
- 10.10 Wird zwischen dem AG und dem PD über das Vermittlungshonorar kein schriftlicher Zahlungsplan vereinbart, wird die direkte Personalvermittlung in Form der jobnext24 GmbH Einmalzahlung in Rechnung gestellt.
- 11. Vermittlungshonorar**

11.1 Das Vermittlungshonorar ist mit nachweislicher Vermittlung des Mitarbeiters an den AG durch Abschluss eines Arbeitsvertrages verdient und fällig.

11.2 Für den Fall einer vorherigen Partiallösung, würden bei einer Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses innerhalb von sechs vollen Kalendermonaten nach Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses zwischen dem AG und dem Mitarbeiter, die schon geleisteten jobnext24 GmbH Partial Zahlungen angerechnet werden und das restliche Vermittlungshonorar in einer Einmalzahlung sofort fällig werden. Auch hier gilt die Mitteilungspflicht an den PD beim AG als fest vereinbart.

Der PD ist berechtigt das Vermittlungshonorar auf den neuen Arbeitsvertrag hoch zu rechnen. Bei einem geringeren Bruttoeinkommen hat das Vermittlungshonorar vom vorherigen Arbeitsvertrag bestand.

11.3 Wird der Arbeitsvertrag zwischen dem/r Bewerber*in und einer dritten Person geschlossen, jedoch der/die Bewerber*in mit Arbeiten im Betrieb des AG beschäftigt, gilt dies ebenfalls als erfolgter Abschluss.

11.4 Gleiches gilt, wenn der AG einem Dritten die Daten eines Bewerbers * einer Bewerberin zugänglich gemacht und der/die Bewerber*in daraufhin im Betrieb des Dritten beschäftigt wird.

11.5 Gleiches gilt ebenso für Tochter- oder Partnergesellschaften des AGs. Eine Weitergabe der Daten der/des Bewerber*s*in ist zu keiner Zeit zulässig und führt bei einem daraus entstehenden Arbeitsvertrag zur Verpflichtung der vollen Vermittlungshonorarzahlung an den PD.

11.6 Der Anspruch auf das Vermittlungshonorar besteht auch dann, wenn der/die Bewerber*in aufgrund der vom PD übersandten Bewerberprofile vom AG eingestellt wird, ohne dass es zu einem Vorstellungsgespräch gekommen ist.

11.7 Die Honorierung versteht sich zuzüglich jeweils gültiger gesetzlicher Mehrwertsteuer.

12. Geheimhaltung, Datenschutz

12.1 Die Vertragsparteien sind verpflichtet die geltenden Datenschutzbestimmungen einzuhalten. Die Datenschutzerklärung des PD ist auf <https://jobnext24.de/datenschutzerklaerung> einsehbar und Bestandteil dieser AGB.

12.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich gegenseitig zur Geheimhaltung vertraulicher Informationen. Vertrauliche Informationen sind alle wirtschaftlichen, technologischen, wissenschaftlichen, patentrechtlichen und anderen internen Informationen der Vertragsparteien bezüglich Geschäftsstrategien, Schutzrechten, Entwicklung und Produktion der Vertragsparteien, die bereits mitgeteilt wurden oder während der Laufzeit des Vertrages mitgeteilt werden.

13. Haftung des PD

13.1. Die Haftung des PD ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

13.2. Da überlassene LAN von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung des PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der LAN ausgeschlossen.

13.3. Der PD haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten LAN sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. Der PD haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften. Der PD haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen.

14. Haftung unzutreffende oder unvollständige Angaben

14.1. Macht der AG unzutreffende oder unvollständige Angaben oder teilt er spätere Änderungen nicht unverzüglich mit bezüglich

- Vorbeschäftigungen des überlassenen LAN durch ihn oder eines anderen Personaldienstleiters an ihn.
- Über die Anwendbarkeit von Tarifverträgen (einschließlich Branchenzuschlags-Tarifverträgen) oder Branchenzugehörigkeit
- Der erforderlichen Informationen über die in seinem Betrieb wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes (§8 AÜG) vergleichbarer Arbeitnehmer.

hat dies regelmäßig zur Folge, dass die LAN wirtschaftlich benachteiligt werden. Der PD wird dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen LAN korrigieren. Der PD kann frei darüber entscheiden, ob er sich gegenüber den LAN auf Ausschlussfristen beruft. Insoweit unterliegt er keiner Schadensminderungspflicht. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden den der AG dem PD zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG dem PD den einen Kalkulationsaufschlag einschließlich entgangenem Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser wird

einvernehmlich mit 120% der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt nachzuweisen, dass ein Schaden nicht oder ein wesentlich niedrigerer Schaden als die Pauschale entstanden ist. Zusätzlich ist der AG verpflichtet, den PD von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen den PD aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

14.2. Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen LAN, so ist der AG verpflichtet, den PD von den Ansprüchen freizuhalten, soweit dessen Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.

14.3. Unabhängig davon besteht die Haftung des AG gegenüber dem PD nach den gesetzlichen Bestimmungen.

15. Kündigung

15.1. Das Vertragsverhältnis kann von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zum Monatsende in Textform gekündigt werden. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Vertragspartner und nicht gegenüber dem LAN ausgesprochen wird.

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

16. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht/Abtretung

Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Gegenforderungen um fällige und unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt oder die Forderungen auf demselben Vertragsverhältnis beruhen. Die Abtretung von Ansprüchen, die dem PD gegenüber bestehen, bedarf dessen Zustimmung.

17. Schriftform / Teilunwirksamkeit / Gerichtsstand

17.1. Alle Vertragsbestandteile - auch Nebenabreden - bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.

17.2. 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.

17.3. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis ist der Sitz des PD, soweit nicht aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen ein anderer Gerichtsstand begründet ist.