

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1 Allgemeines

- 1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der **AÜG Personallösungen GmbH** (Verleiher) - nachfolgend **PD** genannt, und **Kunde** (Entleiher) – nachfolgend **AG** genannt - unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere die Inhalte und Konditionen des Vertrages, sowie als vertraulich gekennzeichnete Geschäftsangelegenheiten, vertraulich zu behandeln und gegenüber Dritten geheim zu halten. Als Dritte in diesem Sinne gelten nicht Unternehmen der jeweiligen Konzerngruppe. Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber, personenbezogene Daten schriftlich, mündlich zugänglich zu machen. Der PD und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.
- 1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen Bezugnahme der vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. und der DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge wird gem. § 8 Abs. 4 AÜG vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment/Equal Pay) abgewichen. Damit entfällt die grundsätzliche Dokumentationsverpflichtung des Arbeitgebers bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten in den ersten 9 bzw. 15 Monaten des Einsatzes, siehe § 8 Abs. 4 S. 1, 2, § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG.
- 1.3 Dem AG ist bekannt, dass – sofern keine Branchenzuschlagstarifverträge einschlägig sind – spätestens nach dem 9. Einsatzmonat zwingend eine Gleichstellung des überlassenen Arbeitnehmers hinsichtlich des Entgelts mit einem vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleiher zu erfolgen hat (§ 8 Abs. 1, 4 AÜG). Vor diesem Hintergrund besteht nach § 12 Abs. 1 S. 3 AÜG die Pflicht, im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag das Entgelt eines mit dem überlassenen Mitarbeiters vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleihers anzugeben (dazu: Ziffer 6.11).
- 1.4 Der AG bestätigt dem PD, dass der eingesetzte Mitarbeiter in den zurückliegenden 6 Monaten vor dessen Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren. Sollte nach Vertragsschluss festgestellt werden, dass zwischen dem AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hat, ist der AG verpflichtet, den PD unverzüglich – mindestens in Textform – darüber zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die § 8 Abs. 3, 1 und § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.
- 1.5 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit und in dem unter Punkt 1. genannten Einsatzbetrieb eingesetzt werden.
- 1.6 Die am Einsatzort notwendigen behördlichen und/oder andere Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.7 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.
- 1.8 Abweichungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der besonderen schriftlichen Bestätigung seitens des PD.

2 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

- 2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden).
- 2.2 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- 2.3 Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt dabei in jedem Fall vorübergehend gem. § 1 Abs. 1 S. 4 i.V.m. Abs. 1b AÜG. Der AG und der PD stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Mitarbeiters nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags hinaus erfolgt.

3 Abrechnungsmodus

- 3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.
- 3.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden- einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten- durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des PD zur Verfügung standen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
- 3.3 Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber dem PD unter Angaben von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.
- 3.4 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise. Für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist ausschließlich das betriebliche Arbeitszeitmodell, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, maßgebend unter Berücksichtigung der festgelegten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit.
- 3.5 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist grundsätzlich zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.
- 3.6 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
Zuschläge für Überstunden werden grundsätzlich für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung auf Basis der täglichen Arbeitszeit.
- | | |
|----------------------------------|----------|
| nach der 23. Stunde | 25 % |
| nach der 25. Stunde | 50 % |
| Samstagszuschlag | 25 % |
| Wechselschicht | entfällt |
| Nachtarbeit (23.00 bis 6.00 Uhr) | 25 % |
| Sonntagsstunden | 100 % |
| Feiertagsarbeiten | 150 % |
- 3.7 Die Abrechnungen sind sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

4 Preisänderungsklausel/Informationspflicht

- 4.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes
Das Entgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechtigen den PD, den Beginn von Verhandlungen über eine neue Preisanpassung zu verlangen; Ziffer 4.3 bleibt hiervon unberührt.
- 4.2 Der AG verpflichtet sich, dem PD unverzüglich die Informationen zu liefern, die der PD zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Pflichten gegenüber dem Mitarbeiter benötigt, insbesondere ihn unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgelts zu informieren. Insoweit findet Ziffer 6.11 Anwendung.
- 4.3 Ist aufgrund der gesetzlich zwingenden Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ("Equal Pay") eine Anpassung der Vergütung des Mitarbeiters notwendig, ändert sich der dem AG vom PD in Rechnung gestellte Stundenverrechnungssatz im gleichen Umfang multipliziert mit dem Faktor 2,2 (d.h. steigt der Stundenlohn des Mitarbeiters um 2,50 EUR brutto, erhöht sich der zwischen den Parteien vereinbarte Stundenverrechnungssatz um 5,50 € zzgl. USt, soweit diese anfällt.). Der PD wird den AG in diesem Fall unverzüglich über den Umfang der Erhöhung seiner Kosten durch die gesetzlich zwingende Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes informieren und auf Verlangen den Umfang der Kostenerhöhung durch Vorlage geeigneter Unterlagen nachweisen.

5 Weisungsbefugnis des AG

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

6 Pflichten des AG

- 6.1 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.
- 6.2 Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem PD vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.
- 6.3 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 6.4 Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen; der AG wird insbesondere den Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.
- 6.5 Bei Einsatz der Mitarbeiter beispielsweise in Contischicht-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeitfenstern oder branchenspezifisch umrissenen Sektoren ist der AG verpflichtet, dem PD die im Betrieb des AG für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme, mitzuteilen.
- 6.6 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich über stattfindende oder bevorstehende Arbeitsk Kampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu unterrichten.
- 6.7 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht 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 oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- 6.8 Der AG verpflichtet sich, den PD unverzüglich darüber zu unterrichten, wenn und soweit ein von dem PD an den AG überlassener Mitarbeiter gegenüber dem AG eine Festhaltenserklärung nach § 9 AÜG abgegeben hat. Dabei wird der AG mindestens die Textform beachten und dem PD eine Ablichtung der entsprechenden Festhaltenserklärung überlassen.
- 6.9 Der AG verpflichtet sich, rechtzeitig vor dem Beginn des Einsatzes des von dem PD zu überlassenen Mitarbeiter zu überprüfen, ob dieser in den letzten drei Monaten vor dem Beginn des Einsatzes – ggf. auch von einem anderen Personaldienstleister – als Mitarbeiter bei dem AG eingesetzt worden ist, und den PD unverzüglich – mindestens in Textform - zu unterrichten, wenn dieser feststellt, dass entsprechende Voreinsatzzeiten abgeleistet worden sind. Entsprechende Voreinsatzzeiten haben Auswirkungen auf die Bestimmung der Höchstüberlassungsdauer (§ 1 Abs. 1 S. 4, Abs. 1b AÜG) und die zwingende Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Equal Pay nach § 8 Abs. 4 AÜG).
- 6.10 Sollte die Person des überlassenen Mitarbeiters zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bzw. des Beginn der Überlassung noch unbekannt sein, ist der jeweilige Mitarbeiter von dem AG und dem PD rechtzeitig vor Einsatzbeginn namentlich insbesondere unter Angabe von Vor- und Zuname und unter Bezugnahme auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu benennen (Konkretisierung gem. § 1 Abs. 1 S. 6 AÜG). Dies gilt auch für den Austausch von Mitarbeitern. Der AG verpflichtet sich, an der erforderlichen Konkretisierung mitzuwirken und vor dem Beginn der Überlassung die für die Konkretisierung erforderlichen Handlungen vorzunehmen und die dafür notwendigen Erklärungen abzugeben bzw. die von dem PD abgegebenen Erklärungen entgegenzunehmen. Dem AG ist bekannt, dass der PD die bei diesem eingesetzten Mitarbeiter im Einzelfall zur Abgabe und zum Empfang der erforderlichen Erklärungen bevollmächtigt, um eine ordnungsgemäße Konkretisierung des Mitarbeiters vor dessen Einsatz (§ 1 Abs. 1 S. 6 AÜG) sicherzustellen. Der AG wird dem PD seinerseits, Ansprechpartner nennen, die berechtigt sind, für den AG die in Zusammenhang mit der Konkretisierung erforderlichen Erklärungen abzugeben oder zu empfangen bzw. die dafür notwendigen Handlungen vorzunehmen. Die Parteien vereinbaren, dass die entsprechende Konkretisierung ausschließlich nach Maßgabe des in der Anlage beigefügten Muster erfolgen soll. Der Mitarbeiter wird sich durch die Vorlage einer Bevollmächtigung des PD bzw. einer entsprechenden Ablichtung davon hinreichend legitimieren.
- 6.11 Der AG verpflichtet sich, dem PD rechtzeitig sämtliche Angaben zu machen und Informationen zu verschaffen, die erforderlich sind, um die maßgebliche Höchstüberlassungsdauer (§ 1 Abs. 1 S. 4, Abs. 1b AÜG) und deren Unterbrechung sowie die für einen zwingenden equal pay-Anspruch maßgebliche Einsatzdauer (§ 8 Abs. 4 AÜG) bestimmen zu können. Der AG wird dem PD die dafür erforderlichen Unterlagen vorlegen und entsprechende Ablichtungen übergeben sowie die Richtigkeit der Angaben schriftlich betätigen. Dies gilt im Übrigen auch für die notwendigen Informationen und erforderlichen Unterlagen, um das für den überlassenen Mitarbeiter maßgeblichen Vergleichsentgelt zu bestimmen, wenn und soweit § 8 Abs. 4 AÜG einschlägig ist (zwingendes equal pay); der AG verpflichtet sich insoweit, dem PD die zur Bestimmung des maßgeblichen Vergleichsentgelts repräsentative Abrechnungen von entsprechend vergleichbaren Arbeitnehmern in anonymisierter Form vorzulegen; der PD ist berechtigt, sich davon Ablichtungen zu fertigen.

7 Pflichten der AÜG Personallösungen GmbH

- 7.1 Der PD verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 7.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 7.3 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.
- 7.4 Die Leistungspflicht des PD ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PD dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 7.5 Sollte der AG von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist der PD im Hinblick auf § 11 Abs. 5 S. 1 AÜG nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet; vielmehr ist eine Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, der PD legt dar, dass die Voraussetzungen der Ausnahmebestimmung in § 11 Abs. 5 S. 2 AÜG erfüllt sind. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen der höheren Gewalt.
- 7.6 Der PD verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.
- 7.7 Der AG 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.

8 Personalvermittlung

- 8.1 Eine Vermittlung gilt als gegeben, wenn ein Beschäftigungsverhältnis ohne vorherige Überlassung des Mitarbeiters, der den Status eines Bewerbers hat, zustande kommt. Dabei zählt jegliche Art der Beschäftigung (Honorarbasis, Angestelltenvertrag, Minijob, befristet oder unbefristet o.ä.); dies gilt auch wenn und soweit das Arbeitsverhältnis zwischen dem AG und dem eingesetzten Arbeitnehmer des PD aufgrund einer gesetzlichen Anordnung und damit ohne oder sogar gegen den Willen des AG entsteht. Der PD hat Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars, das 25% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehaltes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, das der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart. Eine Vermittlung gilt immer als erfolgreich, wenn nicht der AG eine Festanstellung mit dem Kandidaten begründet, sondern ein dem Kundenunternehmen nahestehendes Unternehmen, z. B. eine Holdinggesellschaft, eine Tochter-, Schwester- oder sonstige Konzerngesellschaft, eine Beteiligungsgesellschaft oder andere nahestehende Unternehmen, z. B. Unternehmen mit identischen Mehrheitsgesellschaftern, sofern die Festanstellung bei dem nahestehenden Unternehmen nicht auf andere Ursachen zurückzuführen ist als die Vermittlung durch Muster, bzw. eine vorangegangene Tätigkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder im Rahmen des Interimsmanagements.
- 8.2 Übernimmt der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den Mitarbeiter aus dem Überlassungsvertrag, so gilt dies als Vermittlung. Für diese Vermittlung gilt ein Vermittlungshonorar gemäß nachstehender Tabelle als vereinbart:
 - Bei Übernahme innerhalb der ersten drei Monate seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 15% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters
 - Bei Übernahme nach Beginn des vierten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des siebten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 12% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters;
 - Bei Übernahme nach Beginn des siebten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des zehnten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 9% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters
 - Bei Übernahme nach Beginn des zehnten Monats seit Überlassung, aber früher als Beginn des dreizehnten Monats seit Überlassung beträgt das Vermittlungshonorar 5% des Jahresbruttoeinkommens des Mitarbeiters
 - Erfolgt die Übernahme später als 12 Monate seit Beginn der Überlassung, fällt kein Vermittlungshonorar an. Das Vermittlungshonorar erhöht sich um Umsatzsteuer in der sich aus dem Gesetz ergebenden Höhe, wenn Umsatzsteuer kraft Gesetzes anfällt.
- 8.3 Jahresbruttoeinkommen im Sinne von Ziffer 8.1 ist das Jahresbruttoeinkommen des Mitarbeiters, das dieser bei dem AG nach Anstellung durch diesen im ersten Jahr seit Beginn dieser Anstellung verdient. Maßgebend ist die Vergütung, die der AG bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im ersten Beschäftigungsjahr zu zahlen beabsichtigt.

- 8.4 Stellt PD dem AG absprachegemäß einen Kandidaten/Bewerber zum Zwecke des Abschlusses eines Überlassungsvertrages vor und übernimmt der AG diesen innerhalb von sechs Monaten seit Vorstellung des Bewerbers durch Muster, steht Muster gleichfalls ein Vermittlungshonorar zu. Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis mit dem Mitarbeiter binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Mitarbeiters an den AG begründet wird. In beiden Fällen beträgt das Vermittlungshonorar 16% des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts, das der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart, zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem AG und dem übernommenen Mitarbeiter fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des AG, es sei denn der AG kann beweisen, dass eine vorherige Überlassung oder Vorstellung des Kandidaten durch Muster nicht ursächlich für die Einstellung war.

9 **Haftung**

- 9.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung des PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.
- 9.2 Der PD haftet vielmehr ausschließlich für die Auswahl der Mitarbeiter, und zwar mit eigenüblicher Sorgfalt. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob-fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung. Der Höhe nach ist die Haftung des PD auf das Fünffache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 40 Wochenstunden beschränkt.
- 9.3 Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, dem PD und den Mitarbeiter von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.
- 9.4 Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadenersatz.
- 9.5 Wird in Folge von falschen, unvollständigen und/oder fehlenden Informationen (z.B. Informationen zum Vergleichsentgelt) des AG der Mitarbeiter wirtschaftlich benachteiligt, so wird der PD dies nach Erhalt der richtigen, vollständigen und/oder bislang fehlenden Informationen korrigieren und etwaige Nachforderungsansprüche des Mitarbeiters und/oder sonstiger anspruchsberechtigter Dritter, insbesondere Sozialversicherungsträger und Finanzbehörden, ausgleichen. Der PD hat hierbei das Recht, unabhängig von geltenden Ausschlussfristen einen Ausgleich für alle den Mitarbeiter und/oder sonstige anspruchsberechtigte Dritte betreffenden Ansprüche zu leisten, soweit die betreffenden Ansprüche noch nicht gesetzlich verjährt sind. Der AG wird dem PD die auf diese Forderungen an den Mitarbeiter oder sonstige anspruchsberechtigte Dritte geleisteten Zahlungen in Höhe des Bruttoentgelts (einschließlich darauf zu leistende Sozialversicherungsbeiträge und etwaige Steuern) erstatten.
- 9.6 Der AG verpflichtet sich zudem, den PD von den Verpflichtungen und Forderungen freizustellen, die aus der unterbliebenen, fehlerhaften und/oder unvollständigen Angaben des AG hinsichtlich der korrekten Bestimmung der Höchstüberlassungsdauer und deren Unterbrechung bzw. der Einsatzdauer nach § 8 Abs. 4 AÜG und deren Unterbrechung sowie der ordnungsgemäßen Bestimmung eines zwingenden equal pay (Ziffer 6.11) im Verhältnis zu Dritten, insbesondere zum Mitarbeiter, entstanden sind. Etwaige Schäden, die dem PD aus einer verschuldeten Pflichtverletzung des AG in diesem Zusammenhang erwachsen sind (Ziffer 6.11), sind von dem AG zu ersetzen.

10 **Kündigung**

- 10.1 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.
- 10.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- 10.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

11 **Schlussbestimmungen, –Aufrechnung, Gerichtsstand**

- 11.1 Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch den PD. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses.
- 11.2 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.
- 11.3 Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstrittige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.
- 11.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist: Bielefeld

Wir haben einen Factoringvertrag mit der Valuta Factoringgesellschaft mbH geschlossen. Aufgrund dieses Factoringvertrages sind unsere sämtlichen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen im Voraus an die Valuta Factoringgesellschaft mbH abgetreten (sofern nicht ausnahmsweise eine Vorausabtretung an Eigentumsvorbehaltslieferanten vorliegt). Somit sind alle Zahlungen mit befreiender Wirkung nur auf das Konto der Valuta Factoring GmbH, IBAN DE28 4765 0130 0046 1386 57 BIC: WELADE3LXXX zu leisten.

.....
Datum, Ort, Stempel/Unterschrift
XXXXXXX

.....
Datum, Ort, AÜG Personallösungen GmbH
Laura Höferlin