

1 Allgemeines

- 1.1 Diese Geschäftsbedingungen gelten zwischen der hanfried Personaldienstleistungen GmbH (im Folgenden auch „Verleiher“ genannt) und dem Auftraggeber (im Folgenden auch „Entleiher“ genannt).
- 1.2 Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der Entleiher vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.3 Der Entleiher sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.
- 1.4 Eine Überlassung der Zeitarbeitnehmer an Dritte ist ausgeschlossen. Auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG wird hingewiesen.
- 1.5 Der Verleiher erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit dem im Betrieb des Entleihers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-/DGB-Tarifverträge sowie die Branchenzuschlagstarife vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Verleiher ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- 1.6 Zur außergerichtlichen Beilegung von verbraucherrechtlichen Streitigkeiten hat die Europäische Union eine Online-Plattform („OS-Plattform“) initiiert: <http://ec.europa.eu/consumers/odr/>. Zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle sind wir nicht verpflichtet und nicht bereit.

2 Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

- 2.1 Der Entleiher 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 Entleiher verpflichtet, unverzüglich den Verleiher zu informieren. In diesen Fällen stellt der Entleiher 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 Entleiher 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 wurde. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Entleiher den Verleiher darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich den Verleiher zu informieren. In diesen Fällen stellt der Entleiher 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 Entleiher 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 wurde. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Entleiher den Verleiher darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der Entleiher den Verleiher in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltenden 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 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 die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

3 Abrechnung und Zuschläge

- 3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des Entleihers wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.
- 3.2 Der Entleiher ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden (einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten) durch Unterschrift zu bestätigen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Zeitarbeitnehmer stattdessen zur Bestätigung berechtigt. (Der Entleiher wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen.)
- 3.3 Die Rechnungslegung erfolgt monatlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden (ohne Pausen). Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen.
- 3.4 Auf die Stundenverrechnungssätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

Überstundenzuschlag:	25 % ab der 40. Wochenstunde (auf jeweiliger Monatsbasis)
Nachtzuschlag:	25 % (23:00 Uhr - 06:00 Uhr)
Sonntagszuschlag:	50 %
Feiertagszuschlag:	100 %
- 3.5 Erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundenverrechnungssätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundenverrechnungssätzen. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Zeitarbeitnehmer gemäß § 8 AÜG anwendbar, sind die an den Zeitarbeitnehmer tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom Entleiher zu zahlenden Verrechnungssatz anzuwenden.
- 3.6 Die Rechnungen sind innerhalb von 8 Werktagen nach Zugang ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.
- 3.7 Befindet sich der Entleiher im Zahlungsverzug, ist der Verleiher berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

- 3.8 Einwände gegen die vom Verleiher erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem Verleiher unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der Entleiher ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.
- 4 **Weisungsbefugnis des Entleihers**
Der Entleiher ist berechtigt, dem Zeitarbeitnehmer alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.
- 5 **Pflichten des Entleihers**
- 5.1 Der Entleiher übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt den Verleiher insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.
- 5.2 Der Entleiher sichert zu, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Entleiher den Zeitarbeitnehmer vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaige bestehende/besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und dem Verleiher in Kopie auszuhändigen. Sofern Zeitarbeitnehmer des Verleihers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Entleihers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.
- 5.3 Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Entleiher nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Entleiher dies dem Verleiher schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden vom für den Entleiher zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Verleiher beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Verleihers durchgeführt.
- 5.4 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der Entleiher geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Zeitarbeitnehmer hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- 5.5 Dem Verleiher ist jederzeit Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 5.6 Beim Einsatz des überlassenen Zeitarbeitnehmers in eine Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Zeitarbeitnehmer weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der Entleiher gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem Verleiher nicht entgegeng gehalten werden.
- 5.7 Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Dem Verleiher ist es tarifvertraglich verboten, seine Mitarbeiter in einem bestreikten Betrieb einzusetzen. Das gilt auch für Zeitarbeitnehmer, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Im Falle eines Streiks im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeitnehmer ruhen.
- 5.8 Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuer- oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der Entleiher ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer, bis zum 05. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der Verleiher dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.
- 6 **Pflichten des Verleihers**
- 6.1 Der Verleiher verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Zeitarbeitnehmers (z. B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 6.2 Die dem Entleiher zur Verfügung gestellten Zeitarbeitnehmer werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom Entleiher beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 6.3 Die Leistungspflicht des Verleihers ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Zeitarbeitnehmer beschränkt. Ist dieser Zeitarbeitnehmer an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der Verleiher dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der Verleiher für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 6.4 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs des Verleihers liegende und von diesem nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den Verleiher für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 6.5 Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom Verleiher zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der Entleiher als auch der Verleiher berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 6.6 Der Entleiher kann den Zeitarbeitnehmer während des Arbeitseinsatzes von dessen zugewiesenem Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.
- 7 **Übernahme von Zeitarbeitnehmern und Vermittlungsprovision**
- 7.1 Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen (auch ein Kundenunternehmen im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages)
- während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Zeitarbeitnehmer des Verleihers ein Arbeitsverhältnis eingeht.
 - innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

- direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Verleiher ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 7.2 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- 7.3 Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Verleiher Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeiter vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- 7.4 In den oben genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an den Verleiher zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- 7.5 Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Personalvermittlung oder der Übernahme eines hantförmigen Mitarbeiters ohne vorherige Überlassung 25% vom Jahresbruttogehalt exkl. MwSt. Im Falle der Übernahme eines Mitarbeiters des Verleihers durch den Entleiher bei vorheriger Arbeitnehmerüberlassung reduziert sich die Vermittlungsprovision pro vollständigem Einsatzmonat um 1/12 von 25% des Bruttogehaltes exkl. MwSt.
- 7.6 Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt dem Verleiher eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.
- 7.7 Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- 7.8 Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn dem Entleiher der Zeitarbeiter von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen überlassen wird.
- 7.9 Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Zeitarbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Entleiher. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeiter vereinbarte Bruttogehaltsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeiter zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.
- 8 **Geheimhaltung und Datenschutz**
Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Zusammenarbeit als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den anderen Vertragsteil ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfall sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Vertragspartner im

Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der jeweils andere Vertragspartner verpflichtet vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartner einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht. Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes. Der Entleiher sichert zu, dass arbeitsvertraglich eine entsprechende Vereinbarung mit zur Überlassung bestimmten Zeitarbeitnehmern getroffen wird. Über die vertraglichen Bedingungen der Zusammenarbeit, insbesondere den Stundenverrechnungssatz, hat der Entleiher dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist. Der Entleiher verpflichtet sich weiterhin, alle im Rahmen des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erhaltenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Zeitarbeiter streng vertraulich zu behandeln. Er stellt die Einhaltung der Verpflichtung sicher und garantiert, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt im Sinne der DSGVO und oder gesetzlicher Regelungen zu behandeln. Er trifft diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen er besonders sensible Informationen über sein eigenes Unternehmen schützt. Er verpflichtet sich, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen. Der Entleiher garantiert zudem die Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung wirkt auch nach Beendigung des geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages fort. Der Kunde verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen. Vom Verleiher erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten. Die Pflichten aus dieser Vereinbarung erstrecken sich auf alle Mitarbeiter des Kunden.

9 **Vertragslaufzeit und Kündigung**

- 9.1 Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. Beiden Parteien steht das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von fünf Arbeitstagen (ohne Samstag) zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen. Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Verleiher ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder der Entleiher eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
- 9.2 Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher in Textform erklärt wird. Die durch den Verleiher überlassenen Zeitarbeiter sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

10 Haftung von Verleiher und Entleiher

- 10.1 Der Verleiher haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.
- 10.2 Der Verleiher haftet nicht für vom Zeitarbeitnehmer ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des Entleihers ausüben. Der Verleiher haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmer verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des Verleihers.
- 10.3 Überlassene Zeitarbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den Entleiher berechtigt; der Verleiher 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.
- 10.4 Der Verleiher haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 10.5 Der Verleiher haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des Verleihers ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 10.6 Der Verleiher haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern er schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, welche die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Kunde vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung des Verleihers ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 10.7 Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadenersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Entleihers sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.
- 10.8 Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des Verleihers.
- 10.9 Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 10.1 bis 10.8 für Schadenersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.
- 10.10 Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher und/oder den Zeitarbeitnehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 10.1 bis 10.9 ausgeschlossen ist.

- 10.11 Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z. B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1 – 4 AÜG ist der Verleiher in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers gleichzustellen. In diesen Fällen ist der Verleiher für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des Entleihers angewiesen (vgl. Nr. 2.1 - 2.3). Macht der Entleiher 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 Verleihers wirtschaftlich benachteiligt wurden, wird der Verleiher dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der Verleiher 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 Entleiher dem Verleiher zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der Entleiher dem Verleiher 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 Entleiher 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 Entleiher gegenüber dem Verleiher für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen den Verleiher aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

- 10.12 Ziffer 10.11 gilt entsprechend, wenn der Entleiher den Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

- 10.13 Sollten die von dem Entleiher im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG sich aufgrund der dem Zeitarbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 10.11 entsprechend.

11 Vertragsklausel - Aufrechnung

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. Der Entleiher kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des Verleihers nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt. Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Hamburg.

Verschwiegenheitsvereinbarung zum Datenschutz

zwischen

(nachfolgend: hanfried GmbH)

und

(nachfolgend: Kunde)

Der Kunde verpflichtet sich, alle im Rahmen des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags erhaltenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Zeitarbeitnehmer streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über interne Vorgänge und Abläufe des Personaldienstleisters.

Von dieser Verschwiegenheitspflicht ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.

Der Kunde stellt die Einhaltung der Verpflichtung sicher und garantiert, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Er trifft diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen er besonders sensible Informationen über sein eigenes Unternehmen schützt. Er verpflichtet sich, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen.

Der Kunde garantiert zudem die Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze.

Diese Verschwiegenheitsverpflichtung wirkt auch nach Beendigung des geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages fort. Der Kunde verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen. Vom Personaldienstleister erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten. Die Pflichten aus dieser Vereinbarung erstrecken sich auf alle Mitarbeiter des Kunden.

Stempel / Unterschrift Kunde

Ort, Datum

Stempel / Unterschrift hanfried GmbH

Ort, Datum