

# Allgemeine Geschäftsbedingungen

## Allgemeines

- a) Die unbefristete Erlaubnis zur Überlassung von Arbeitnehmern wurde durch die Bundesagentur für Arbeit erteilt.
- b) Die Arbeitnehmer der VPL GmbH stehen dem Entleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, den nachfolgenden allgemeinen Geschäftsbedingungen und den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages am vereinbarten Einsatzort zur Verfügung. Die Arbeitnehmer der VPL GmbH werden gemäß dem vom Entleiher beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und sind von ihm entsprechend einzusetzen.
- c) Die nachfolgenden Bedingungen gelten für alle zwischen der VPL GmbH und dem Entleiher abgeschlossenen Verträge über die Arbeitnehmerüberlassung. Abweichende AGB des Entleihers, die von der VPL GmbH nicht ausdrücklich anerkannt werden, sind für die VPL GmbH unverbindlich, auch wenn der Verwendung anderer AGB nicht ausdrücklich widersprochen wird.
- d) Aufgrund der einzelvertraglichen in Bezugnahme des Gesamtverbandes der Personaldienstleister (GVP e.V.) und den unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB (IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG BAU, TRANSNET, GdP) abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Damit entfällt die Dokumentationsverpflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.

## 1. Auftragsbedingungen

- 1.1 Für jeden Auftrag muss gemäß § 12 AÜG zwischen der VPL GmbH und dem Entleiher ein schriftlicher Vertrag zu Grundliegen.
- 1.2 Zusatzvereinbarungen bzw. Nebenabsprachen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- 1.3 Die VPL GmbH ist Arbeitgeberin der dem Entleiher überlassenen Arbeitnehmer gemäß AÜG mit allen damit verbundenen Rechten und Pflichten.
- 1.4 Der Auftraggeber AG bestätigt gegenüber der VPL GmbH, dass die namentlich genannten Mitarbeiter in den zurückliegenden sechs Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren.
- 1.5 Sollte festgestellt werden, dass zwischen AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hatte, ist der AG verpflichtet, unverzüglich die VPL GmbH zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die §§ 9 Nr. 2 und 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.6 Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Ziffer 5.
- 1.7 Ziffern 1.5 und 1.6 gelten entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für die VPL GmbH verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil die Verpflichtung zum EQUAL TREATMENT ergibt.
- 1.8 Die Mitarbeiter dürfen nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge vom AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich und zugelassen sind.
- 1.9 Der AG wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens der VPL GmbH sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- 1.10 Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.11 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebverordnung hingewiesen.
- 1.12 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

## 2. Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge

- 2.1 Beginnend mit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ). Derzeit sind folgende TV BZ bekannt:
  - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie – TV BZ ME,
  - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Chemischen Industrie – TV BZ Chemie,
  - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ Kunststoff,
  - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kautschukindustrie – TV BZ Kautschuk,
  - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in den Schienenverkehrsbereich – TV BZ Eisenbahn,
  - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Textil- und Bekleidungsindustrie – TV BZ TB,
  - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ HK,

- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der
- Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden – TV BZ PPK,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassungen von gewerblichen Arbeitnehmern in die Druckindustrie – TV BZ Druck - gewerblich,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassung in den Kali- und Steinsalzbergbau – TV BZ KS,
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Überlassung von gewerblichen Mitarbeitern in die Papier erzeugende Industrie – TV BZ PE - gewerblich.

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

- 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, wird der Kunde dies dem PD unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.
- 2.4 Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend die Anwendung der TV BZ haftet der Kunde gemäß Ziffer 9.3 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 Referenzentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag, siehe dazu auch die Ziffer 5.8.

## 3. Weisungs- und Kontrollfunktionen des Auftraggebers

- 3.1 Dem Entleiher obliegen die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung und die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften.
- 3.2 Dem überlassenen Arbeitnehmer dürfen nur solche Tätigkeiten aufgetragen werden, die dessen Berufsbild entsprechen. Weiterhin dürfen von ihm nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge bedient werden, die für die Tätigkeit erforderlich sind, und deren Bedienung dem Berufsbild und der Qualifikation des Arbeitnehmers entspricht.
- 3.3 Der Entleiher hat sich durch Rückfrage beim überlassenen Arbeitnehmer zu vergewissern, dass die übertragenen Aufgaben im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages der Qualifikation und dem Berufsbild des Arbeitnehmers entsprechen.
- 3.4 Der Entleiher hat für die Einhaltung des AZG zu sorgen. Im Überschreitungsfall ist der VPL GmbH unaufgefordert die nötige Erlaubnis der zuständigen Behörde vorzulegen.

## 4. Pflichten des Auftraggebers

- 4.1 Der Auftraggeber verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.
- 4.2 Der Auftraggeber hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.
- 4.3 Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem Entleiher vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den Auftraggeber auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es wurde etwas anderes individuell vereinbart.
- 4.4 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der Auftraggeber geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- 4.5 Dem Entleiher ist jederzeit Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 4.6 Beim 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 dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der Auftraggeber gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem Entleiher nicht entgegengehalten werden.
- 4.7 Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Entleiher unverzüglich – ggf. auch ferner mündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.
- 4.8 Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Entleiher unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. In diesem Fall ist der Auftraggeber ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer bis zum 10-ten des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der Entleiher dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.



## 5. Pflichten des Verleihers

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

- 5.2 Die dem Auftraggeber zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom Auftraggeber beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 5.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.
- 5.4 Die Leistungspflicht des Verleiher ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter 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.
- 5.5 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereiches von dem Verleiher 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 Dienstleistungspflichten.
- 5.6 Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom Verleiher zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der Auftraggeber als auch der Verleiher berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 5.7 Der Verleiher verpflichtet die Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem Auftraggeber geltenden Arbeitsordnung.
- 5.8 Der Auftraggeber kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

## 6. Unfallmeldungen

- 6.1 Die VPL GmbH ist im Falle eines Arbeitsunfalles des Arbeitnehmers durch den Entleiher noch am Unfalltage zu verständigen.
- 6.2 Die zuständige Berufsgenossenschaft ist die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft Hamburg.
- 6.3 Der Verleiher hat gemäß den sozialgesetzlichen Vorschriften eine Unfallmeldung an seinen Versicherungsträger zu erstellen. Insbesondere hat der Entleiher den Unfallhergang an den Verleiher mitzuteilen.
- 6.4 Geschieht der Arbeitsunfall auf Grund von schuldhaftem Fehlverhalten des Entleihers, haftet dieser unbeschadet seiner Haftung gegenüber dem Arbeitnehmer der VPL GmbH auf Schadensersatz in entsprechend nachgewiesener Höhe. Dem Entleiher bleibt es nachgelassen, den Entlastungsbeweis zu erbringen.

## 7. Preise

- 7.1 Die Preise gelten, falls nicht schriftlich etwas anderes vereinbart ist, ohne Zuschläge für Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacharbeit, Schichtarbeit usw. Die vereinbarten Preise können aufgrund tariflicher Lohnerhöhungen und anderen Umständen in Höhe der effektiv eingetretenen Kostensteigerung durch die VPL GmbH im Rahmen einer pflichtgemäßen Ermessungsausübung angehoben werden. Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen.
- 7.2 Auf Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
- |    |   |      |
|----|---|------|
| a. | Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. |      |
|    | ab der 41. bis zur 45. Stunde   | 25%  |
|    | ab der 46. Stunde   | 50%  |
| b. | Samstagszuschlag 1. + 2. Std.   | 25%  |
|    | ab der 3. Std.  | 50%  |
| c. | Wechselschicht  | 15%  |
| d. | Nacharbeit (22:00 bis 06:00 Uhr)  | 25%  |
| e. | Sonntagsstunden   | 100% |
| f. | Feiertagsstunden  | 150% |
- 7.3 Liegt die Arbeitsstätte des Entleihers außerhalb des Stadtgebietes, in dem die VPL GmbH ihren Sitz (Niederlassung) hat, so hat der Entleiher die Fahrtkosten des eingesetzten Arbeitnehmers von der Stadtmitte zum Einsatzort in öffentlichen Verkehrsmitteln (bei Inanspruchnahme der Deutschen Bahn AG die Kosten der 2. Klasse) zu übernehmen. Zusätzlich kann eine Auslösung vereinbart werden.
- 7.4 Änderung des Stunderverrechnungssatzes.  
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 PD den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 1.4 bis 1.6) berechtigen den PD, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen. Methodisch werden die aktuellen Stunderverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst, wie die Bruttoentgelte der Mitarbeiter ansteigen.
- 7.5 Ankündigung / Mitteilungspflicht  
Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer 1.4) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.
- 7.6 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 tarifvertraglichen Bestimmungen des einschlägigen TV BZ dazu führen, dass der Branchenzuschlag erst zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich berechnet greift und entsprechend später zu einem höheren Tarifentgelt für den Mitarbeiter führt. In diesem Falle wird der höhere Stunderverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der Mitarbeiter den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.

## 8. Vermittlungshonorar

- 8.1 Geht der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich im Sinne des § 15 Aktiengesetz oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen ein Arbeits-/Dienst oder Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer ein oder wird ein Vertrag über die spätere Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses mit einem Arbeitnehmer der VPL GmbH während eines bestehenden Überlassungsverhältnisses oder im Anschluss an ein Überlassungsverhältnis innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Überlassungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis abgeschlossen, so berechnet die VPL GmbH ein Vermittlungshonorar.
- 8.2 Das Honorar ist je nach Überlassungsdauer des Zeitarbeitnehmers wie folgt gestaffelt:  
Unter 3 Monaten = 4 Monatsgehälter  
Unter 6 Monaten = 3 Monatsgehälter  
Unter 9 Monaten = 2 Monatsgehälter  
Unter 12 Monaten = 1 Monatsgehalt
- Alle Honorare verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
- 8.3 Das Vermittlungshonorar bezieht sich auf den Jahresbruttolohn inkl. Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge gemäß dem für den übernommenen Kandidaten maßgeblichen Kollektivvertrag.
- 8.4 Das Vermittlungshonorar ist auch dann zu bezahlen, wenn der Entleiher ohne vorausgegangene Arbeitnehmerüberlassung ein Beschäftigungsverhältnis aufgrund vermittelter Vorstellungsgespräche mit Arbeitnehmern der VPL GmbH innerhalb der darauffolgenden 12 Monate einget. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar 3 Monatsgehälter zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
- 8.5 Das Vermittlungshonorar ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer der VPL GmbH, spätestens jedoch mit Beginn der tatsächlichen Beschäftigung. Der Entleiher ist verpflichtet, die VPL GmbH über den Abschluss des Dienst- bzw. Arbeitsvertrages unverzüglich in Kenntnis zu setzen sowie auf Verlangen der VPL GmbH jederzeit schriftlich Auskunft über das Bruttomonatsgehalt zu geben, unter dem das gesamte, dem Mitarbeiter beim Kunden vertraglich zustehende Entgelt verstanden wird, insbesondere freiwillige Zulagen, Gratifikationen, Tantiemen sowie geldwerte Vorteile aus Sachbezügen.

## 9. Zahlungsbedingungen

- 9.1 Die Abrechnung erfolgt wöchentlich.
- 9.2 Die Abrechnungen sind innerhalb von 5 Werktagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.
- 9.3 Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der PD berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
- 9.4 Stundennachweise sind vom Entleiher wöchentlich rechtsverbindlich gegenüber der VPL GmbH und dem Arbeitnehmer der VPL GmbH zu bestätigen, der Entleiher kommt spätestens in Verzug, wenn er nicht innerhalb von 30 Tagen nach Fälligkeit und Zugang der Rechnung leistet.
- 9.5 Einwände gegen die von VPL GmbH erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber der VPL GmbH unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.
- 9.6 Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen der VPL GmbH nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

## 10. Inkassoberechtigung

- 10.1 Der von der VPL GmbH entsandte Arbeitnehmer hat keine Inkassoberechtigung. Auch darf er nicht, ohne eine von der VPL GmbH ausgestellte schriftliche Genehmigung beauftragt werden, mit Geld oder anderen Zahlungsmitteln umzugehen.
- 10.2 Vorschüsse oder Zahlungen des Entleihers darf der entliehene Arbeitnehmer nicht in Empfang nehmen, so dass solche Zahlungen durch den Entleiher keine Erfüllungswirkung haben.

## 11. Gewährleistung und Haftung

- 11.1 Der Verleiher haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.
- 11.2 Der Entleiher haftet nicht für vom Zeitarbeiter ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeiter ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des Auftraggebers ausüben. Der Entleiher haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeiter verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeiter ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des Entleihers.
- 11.3 Überlassene Zeitarbeiter sind nicht zum Inkasso für den Auftraggeber berechtigt; der Entleiher haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeiter mit Geldgelegenheiten, 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.
- 11.4 Der Entleiher haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 11.5 Der Entleiher haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben 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.
- 11.6 Der Entleiher haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern er schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Kunde vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung des Personaldienstleisters ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

- 11.7 Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Kunden sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.
- 11.8 Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des Entleihers.
- 11.9 Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.
- 11.10 Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der Auftraggeber verpflichtet, den Entleiher und/oder den Zeitarbeiter von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.9 ausgeschlossen ist.
- 11.11 Macht der AG Angaben betreffend die Anwendung und Berechnung von Branchenzuschlägen im Überlassungsvertrag nicht, unvollständig oder fehlerhaft oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeiter der VPL GmbH wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird die VPL GmbH dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Die VPL GmbH ist frei darüber zu entscheiden, ob sie sich gegenüber ihren Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt sie 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 der VPL GmbH zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG der VPL GmbH 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 Rahmenvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120% zur Anwendung kommt. Zusätzlich ist der AG verpflichtet, die VPL GmbH von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen die VPL GmbH aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
- 11.12 Ziffer 11.11 gilt entsprechend, wenn der Auftraggeber den Zeitarbeiter mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.
- 11.13 Sollten die von dem Auftraggeber 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 Zeitarbeiter tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als zutreffend erwiesen, gilt Ziffer 11.11 entsprechend.

## 12. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

- 12.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden).
- 12.2 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- 12.3 Auch der zeitlich befristet vereinbarte Überlassungsvertrag kann vor dem Befristungsende gemäß Ziffer 12 beiderseits ordentlich gekündigt werden.
- 12.4 § 314 BGB bleibt für beide Vertragsparteien unberührt.
- 12.5 Die Kündigung bedarf der Schriftform. Sie muss dem jeweiligen anderen Vertragspartner zu ihrer Wirksamkeit zugehen. Der Arbeitnehmer ist zur Entgegennahme der Kündigung nicht berechtigt.
- 12.6 Der Entleiher ist verpflichtet, bereits bei Anbahnung eines Arbeitskampfes die VPL GmbH hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Ein Arbeitskampf im Unternehmen / Betrieb des Entleihers berechtigt die VPL GmbH zur fristlosen Kündigung des Vertrages. Die Verpflichtung des Entleihers zur Zahlung der vereinbarten Vergütung für die Zeit des Arbeitskampfes, längstens jedoch für die vereinbarte Laufzeit des Vertrages bleibt unberührt, es sei denn, der Entleiher kann nachweisen, dass der VPL GmbH ein geringerer Schaden entstanden ist.
- 12.7 Verletzt der Entleiher nachhaltig seine Pflichten aus dem Vertrag sowohl gegenüber der Entleiherin als auch dem entliehenen Arbeitnehmer, so berechtigt dies die VPL GmbH zur fristlosen Kündigung des Vertrages. Auch in diesem Fall haftet der Entleiher der VPL GmbH auf Schadensersatz in Höhe der vereinbarten Vergütung im Rahmen der vereinbarten Laufzeit des Vertrages, es sei denn, er kann nachweisen, dass ihr ein geringerer Schaden entstanden ist.

## 13. Ordentlichen Kündigung

- 13.1 Innerhalb der ersten 5 Arbeitstage kann der Vertrag von beiden Seiten mit einer Frist von 2 Arbeitstagen zum Ende eines Arbeitstages gekündigt werden. Innerhalb des ersten Monats verlängert sich die Frist von 10 Arbeitstagen zum Freitag einer jeden Woche. Nach einer Vertragsdauer von über einem Monat verlängert sich die Frist von 15 Arbeitstagen zum Freitag einer jeden Woche.
- 13.2 Die Kündigung bedarf der Schriftform. Sie muss dem jeweiligen anderen Vertragspartner zu ihrer Wirksamkeit zugehen. Ein vertretungsberechtigter Mitarbeiter der VPL GmbH ist zur Annahme der Kündigung berechtigt. Der Arbeitnehmer ist zur Entgegennahme der Kündigung nicht berechtigt.

## 14. Geheimhaltung, Datenschutz

- 14.1 Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von VPL GmbH übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem AG nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

14.2 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.

14.3 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 verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerfen oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

14.4 Die VPL GmbH und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

## 15. Sprachregelung

Im Sinne der leichteren Lesbarkeit wurde in diesen AGB auf die Unterscheidung in weibliche und männliche Schreibweise verzichtet. Das betreffende Wort bezieht sich jedoch auf beide Geschlechter.

## 16. Erfüllungsort / Gerichtsstand

Soweit es sich bei dem Entleiher um ein vollkaufmännisches Unternehmen handelt, gilt als Erfüllungsort der beiderseitigen Verpflichtungen und als Gerichtsstand der Sitz der VPL GmbH Iserlohn.

## 17. Salvatorische Klausel

- 17.1 Alle Vertragsbestandteile - auch Nebenabreden - bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.
- 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 Der Auftraggeber kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des Entleihers nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.
- 17.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist die VPL GmbH in Iserlohn.