

1. Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

Die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Personaldienstleisters (§ 1 AÜG) ist weder widerrufen noch zurückgenommen worden. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Auftraggebers vorzulegen. Der Personaldienstleister wird den Auftraggeber unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gem. § 5 AÜG informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihn ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.

2. Überlassung von Zeitarbeitnehmern

2.1 Der Einsatz in einem anderen als dem vereinbarten Betrieb des Auftraggebers, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung des Personaldienstleisters. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeiter im Ausland eingesetzt werden soll.

2.2. Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des AEntG teilt der Auftraggeber dem Personaldienstleister eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Stundensatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

2.3. Sofern der Personaldienstleister dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b S. 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass in dem jeweils vereinbarten Einsatzbetrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

2.4. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih). Der Auftraggeber sichert zu, dass er Zeitarbeiter weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).

2.5. Der Auftraggeber hat den Personaldienstleister unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er den Arbeitnehmer nicht in dem in dem vereinbarten Umfang einsetzen kann.

3. Einbeziehung des iGZ/DGB-Tarifwerks / Rückentleih / vorangegangene Einsätze

3.1. Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das iGZ/DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.

3.2. Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

3.3. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.

3.4. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung über die Einsatzdauer berücksichtigt.

4. Branchenzugehörigkeit / Vergleichsentgelt / Deckelung II / gesetzliches Equal pay/ Gemeinschaftseinrichtung / Zuschläge / Preisanpassung

4.1. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister schriftlich unverzüglich über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung des vereinbarten Einsatzbetriebes, da solche Änderungen dazu führen können, dass ein anderer oder kein Branchenzuschlagstarifvertrag mehr einschlägig ist.

4.2. Ist ein ununterbrochener Einsatz eines eingesetzten Mitarbeiters von mehr als 15 Monaten geplant oder absehbar und macht der Auftraggeber schriftlich geltend, dass der Branchenzuschlag auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Kundenbetrieb im Sinne von § 8 Abs. 1 AÜG beschränkt werden soll (sog. Deckelung II gemäß § 2 Abs. 5 S. 2 des Branchenzuschlagstarifvertrages), ist der Auftraggeber verpflichtet, dem Personaldienstleister das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 16. Überlassungsmonats mitzuteilen. Zur Ermittlung des Equal Pay ist je Tätigkeit bzw. je Profil ein entsprechender Fragebogen zu verwenden (iGZ-Fragebogen zur Ermittlung von Equal Pay). Der Fragebogen wird in einem gesonderten Termin, rechtzeitig vor Eintritt des Equal Pay, gemeinsam mit Ihnen und einem Mitarbeiter unserer Niederlassung ausgefüllt. Der genannte Fragebogen muss im Original vorliegen und wird Inhalt dieses Vertrages. Der Auftraggeber hat den Personaldienstleister unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Equal Pay schriftlich zu informieren. Die Änderungen werden ebenfalls Gegenstand des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für das gesetzliche Equal pay nach § 8 Abs. 1, 4 S. 1 AÜG. Macht der Auftraggeber von der sog. Deckelung II (§ 4 Abs. 3 S. 1) keinen Gebrauch, ist der Personaldienstleister verpflichtet, die - unter Berücksichtigung der Bestimmungen des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages - ungedeckelten Branchenzuschläge an den jeweils überlassenen Arbeitnehmer zu zahlen; in diesem Fall erhöht sich die vereinbarte Überlassungsvergütung nach Maßgabe der in getroffenen Bestimmungen.

4.3. Macht der Auftraggeber die sog. Deckelung II geltend und zahlt bzw. erbringt der Auftraggeber an den/die vergleichbaren Stammarbeitnehmer weitere Entgeltbestandteile, Sonderzuwendungen und/oder Sachleistungen, die über 90% des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts hinaus gehen, verpflichtet sich der Auftraggeber, dem Personaldienstleister bis zum 3. Werktag des Folgemonats Art und Höhe dieser Leistungen im Abrechnungsmonat mindestens in Textform mitzuteilen und darauf eine Überlassungsvergütung in Höhe dieser Leistungen multipliziert mit dem Faktor 1,8 an den Personaldienstleister zu zahlen. Dies gilt nicht für Netto-Sachbezüge, sofern der Personaldienstleister wählt, diese als solche an die Zeitarbeiter weiterzugeben. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Personaldienstleister diese Netto-Sachbezüge effektiv zzgl. einer Bearbeitungsgebühr von 10%, mindestens aber in Höhe

von 5,00 € zu erstatten. Ziff. 4.3. S. 1 bis 3 gelten entsprechend für den Fall, dass der Auftraggeber die Deckelung II nicht geltend macht und der Personaldienstleister - unter Berücksichtigung der Bestimmungen des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages - verpflichtet ist, die ungedeckelten Branchenzuschläge an den jeweils überlassenen Arbeitnehmer zu zahlen.

4.4. Ergänzend zu den Stundenverrechnungssätzen werden folgende Zuschläge zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer vereinbart:

- Mehrarbeitszuschlag: 25% ab der 40,01 Wochenstunde
- Nachtarbeitszuschlag: 25% in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr
- Sonntagszuschlag: 50% in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr
- Feiertagszuschlag: 100% in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr
- Feiertagszuschlag: 100% an Heiligabend und Silvester ab 14:00 Uhr bis 24.00 Uhr

Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regelarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Auftraggebers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Zeitarbeiter aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen gelten, legen die Parteien diese ebenfalls zugrunde. Im Falle vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Auftraggebers, wenn jedenfalls ein voller Zyklus durchlaufen wird. Basis für die Zuschlagsberechnung ist die jeweils vereinbarte Überlassungsvergütung (Verrechnungssätze). Sind die im Kundenbetrieb an den/die vergleichbaren Stammarbeitnehmer gezahlten Mehrarbeits-, Nachtarbeits-, Sonntags- und Feiertagszuschläge höher als die zwischen den Parteien vereinbarten Zuschläge oder sind diese - im Vergleich zu den Zuschlägen, die von dem Personaldienstleister nach Maßgabe der einschlägigen Tarifverträge (hier: iGZ/DGB) und arbeitsvertraglichen Vereinbarungen an den Zeitarbeiter zu zahlen sind - an für den vergleichbaren Stammarbeitnehmer günstigere anspruchsbegründende Voraussetzungen geknüpft oder werden von dem Auftraggeber ergänzende Zuschläge gezahlt, die in der obigen Aufzählung genannt sind, werden diese vom Personaldienstleister an die Zeitarbeiter für die Dauer des Einsatzes gezahlt; der Auftraggeber hat diese Zuschläge anstelle der obigen Zuschläge an den Personaldienstleister zu entrichten.

4.5. Sofern und soweit keine abweichende Regelungen getroffen worden sind, ist der Personaldienstleister im Übrigen berechtigt, die Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ/DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen oder - auch rückwirkend - bislang im Rahmen der Überlassung nicht angewendeten Branchenzuschlagstarifvertrages, durch Equal Pay oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

4.6. Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

5. Überlassungshöchstdauer

Der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten Zeitarbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Auftraggeber und Personaldienstleister stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Zeitarbeitnehmers nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages hinaus erfolgt. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister unverzüglich und unaufgefordert etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen und/oder etwaige in dem in dem benannten Einsatzbetrieb zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

6. Fälligkeit / Verzug

6.1. Die Vergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Abs. 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

6.2. Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

7. Abrechnung / Aufrechnung / Abtretung

7.1. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenen Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind.

7.2. Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.

7.3. Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsweise zu ermöglichen.

7.4. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.

7.5. Der Zeitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Auftraggeber berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeiter haben keine Erfüllungswirkung.

7.6. Der Auftraggeber ist damit einverstanden, dass die Rechnung von dem Personaldienstleister per E-Mail an den Auftraggeber versendet wird. Fragen und Reklamationen bei der Abrechnung sind von dem Auftraggeber an folgende E-Mailadresse zu richten: wps.zentrale@wackler-group.de

7.7. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen des Personaldienstleisters an einen Dritten abzutreten.

8. Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

8.1. Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der vereinbarten Anforderungsprofile. Eine Bedarfsmeldung seitens des Auftraggebers erfolgt mindestens in Textform. Auf dieser Grundlage kann sodann ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen den Parteien abgeschlossen bzw. der zu überlassende Arbeitnehmer konkretisiert werden.

8.2. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten entsprechend qualifiziertes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, dass diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Personaldienstleister gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

8.3. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländischer Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen.

8.4. Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Arbeitnehmer jederzeit gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen.

8.5. Der Auftraggeber hat einen Anspruch auf Austausch des Zeitarbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Auftraggeber auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechnen würde (§ 626 BGB). Ist der Auftraggeber der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im Sinne dieses Absatzes vor und will er deswegen den Einsatz des betreffenden Arbeitnehmers beenden, so hat er den Personaldienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

8.6. Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Abs. 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikauftritts nicht in Betrieben oder Betriebsstellen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Abs. 5 S. 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

8.7. Der Auftraggeber verpflichtet sich, seitens des Personaldienstleisters übermittelte Daten nur in dem vereinbarten Umfang zu nutzen, insbesondere diese nicht ohne Einverständnis des Personaldienstleisters an Dritte weiterzuleiten. Hinsichtlich des Datenschutzes wird auf die ergänzend zwischen den Parteien abgeschlossenen Vereinbarungen verwiesen.

9. Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision

9.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

9.2. Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

9.3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

9.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

9.5. In den oben genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Bei direkter Einstellung eines Kandidaten ohne vorherige Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision 25 % des Jahresbruttoeinkommens. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision eines Zeitarbeitnehmers im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung gleichfalls 25 % des Jahresbruttoeinkommens, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 20 % des Jahresbruttoeinkommens, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 15 % des Jahresbruttoeinkommens und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 10 % des Jahresbruttoeinkommens.

9.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Jahresbruttoeinkommen, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen

Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 10 Kalendertage nach Eingang der Rechnung.

10. Arbeitsschutz

10.1. Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf durchgeführt.

10.2. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.

10.3. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Abs. 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

10.4. Der Personaldienstleister hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen.

10.5. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere gem. §§ 5, 12 ArbSchG, einzuhalten und zu beachten. Insbesondere wird der Auftraggeber dem Personaldienstleister unverzüglich nach der Überlassung des Zeitarbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung stellen. 10.06. Der Auftraggeber sichert zu, dass die Regelungen des ArbZG für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umgesetzt werden. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages des Kunden gem. § 7 ArbZG oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 ArbZG gegeben ist.

10.7. Im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit stellt der Auftraggeber dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.

11. Haftung

11.1. Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

11.2. Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere Fälle im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

11.3. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.

12. Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit der Basisvereinbarung über Arbeitnehmerüberlassungen und auf dieser Grundlage geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträgen entstehen, ist der Sitz des Personaldienstleisters in Chemnitz

13. Schriftform / Vertretung / Salvatorische Klausel

13.1. Gem. § 12 Abs. 1 S. 1 AÜG bedürfen die Basisvereinbarung über Arbeitnehmerüberlassungen und ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag der Schriftform (§ 126 BGB). Die Verträge sind von beiden Parteien vor der Überlassung eigenhändig im Original zu unterzeichnen. Auch Änderungen und / oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwendet werden.

13.2. Die mit dem Zusatz „Personaldisponent“ zeichnenden Angestellten des Personaldienstleisters sind zum Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen befugt.

13.3. Sollte eine Bestimmung der zwischen den Parteien getroffenen Regelungen unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahekommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.