

Für die Zeitfuchs Personaldienste GmbH, nachfolgend (ZEITFUCHS) genannt, schriftlich oder mündlich erteilten Aufträge liegen unter Ausschluss aller anderen Vereinbarungen nachstehende ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN zugrunde. Allgemeine Geschäftsbedingungen des Entleiher sind, auch wenn ZEITFUCHS diesen Allgemeinen Bedingungen nicht ausdrücklich widerspricht, nur dann wirksam, wenn ZEITFUCHS sich mit ihnen schriftlich einverstanden erklärt hat. An unsere Angebote halten wir uns gebunden, wenn sie innerhalb von 4 Wochen ab Angebotsdatum angenommen werden.

### 1. Erlaubnis

Die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) ist ZEITFUCHS von der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit in Düsseldorf erteilt worden. Unsere Arbeitsweise richtet sich nach den im AÜG aufgeführten gesetzlichen Bestimmungen.

### 2. Geheimhaltung

Unsere Mitarbeiter sind vertragsmäßig verpflichtet, die Interessen unserer Entleiher wahrzunehmen, die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen und über alle berechtigten Geschäftsgeheimnisse absolutes Stillschweigen zu bewahren.

### 3. Rechtsstellung

Unsere Mitarbeiter stehen nur zu ZEITFUCHS in vertraglicher Beziehung. Die Art der Tätigkeit, die Arbeitseinteilung und alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sind ausschließlich mit uns zu vereinbaren, wobei wir auf die evtl. besonderen Verhältnisse des Betriebes und Wünsche unserer Entleiher weitestgehend Rücksicht nehmen. Der Entleiher setzt den Leiharbeiter ausschließlich entsprechend der geforderten Qualifikation ein. Wir sind berechtigt, den jeweiligen Mitarbeiter von seiner Tätigkeit beim Entleiher abzurufen und dem Entleiher einen anderen Mitarbeiter zur Durchführung des Auftrages zuzuweisen.

Sollte der Entleiher gezwungen sein, während der Dauer des Auftrages den verabredeten Plan oder die Art der Aufgabe abzuändern, wird er uns sofort im voraus benachrichtigen, damit wir selbst neue Dispositionen treffen können. Dies gilt auch nach einem Arbeitsunfall und bei unentschuldigtem Nichterscheinen unseres Mitarbeiters.

### 4. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

1. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) zwischen ZEITFUCHS und Entleiher ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG ausdrücklich als solcher zu bezeichnen – Vertragstitel: „Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“ (AÜV), oder „Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“ (Rahmen-AÜV) - und bedarf gemäß § 12 AÜG der Schriftform.

2. Der Entleiher hat im AÜV und im Rahmen-AÜV anzugeben welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeiter vorgesehene Tätigkeit hat, wo der Leiharbeiter eingesetzt werden soll (Einsatzort) und welche berufliche Qualifikationen und besonderen Kenntnisse dafür erforderlich sind.

### 5. Kündigung

Beim Einsatz von Personal ist der Auftrag von beiden Vertragspartnern mit einer Frist von fünf Arbeitstagen (Montag bis Freitag) kündbar. Die Kündigung ist vom Entleiher gegenüber dem Verleiher (ZEITFUCHS) auszusprechen. Der Leiharbeiter ist nicht zur Entgegennahme der Kündigung berechtigt. Bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist ZEITFUCHS berechtigt, die vereinbarte Vergütung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu berechnen. Zur außerordentlichen Kündigung der Arbeitnehmerüberlassung berechtigt ZEITFUCHS insbesondere:

- die Nichteinhaltung der Unfallverhütungsvorschriften durch den Entleiher
- erhebliche Verschlechterung Ihrer wirtschaftlichen Verhältnisse sowie Zahlungsverzug aus diesem oder einem anderen Vertrag mit ZEITFUCHS
- der Entleiher die Erfüllung seiner Verpflichtungen verweigert
- die Fälle, in denen die Arbeitsleistung in Ihrem Betrieb aufgrund von Streik, Aussperrung, höherer Gewalt oder anderer Gründe unmöglich geworden ist

## 6. Haftung; Gewährleistung; Verzug; Rücktritt vom Vertrag

1. Der Mitarbeiter übt während des Einsatzes seine Tätigkeit ausschließlich unter Leitung und Aufsicht des Entleihers aus. Daher haftet ZEITFUCHS nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Insbesondere haftet ZEITFUCHS nicht für die Arbeitsergebnisse des Mitarbeiters.

2. ZEITFUCHS haftet nur für die ordnungsgemäße Auswahl und Bereitstellung eines für die Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers (Auswahlhaftung). Die Haftung von ZEITFUCHS erfasst dabei nur eine vorsätzlich oder grob fahrlässig vorgenommene Verletzung der vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten; im Falle von Verletzungen wesentlicher Vertragspflichten oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit wird auch für leichte Fahrlässigkeit gehaftet. Eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen. Die Haftung von ZEITFUCHS ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von ZEITFUCHS den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. Die Haftung von ZEITFUCHS ist ausgeschlossen, wenn der überlassene Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten oder einer im Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und oder Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht vereinbarten Tätigkeit betraut wird.

3. Der Entleiher hat den Mitarbeiter unverzüglich nach Aufnahme seiner Tätigkeit darauf zu prüfen, ob dieser für die auszuübende Tätigkeit geeignet ist. Erachtet der Entleiher die fachliche Qualifikation des überlassenen Zeitarbeitnehmers für die von diesem auszuübende Tätigkeit nicht für genügend, ist dies ZEITFUCHS unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von vier Stunden nach Beginn der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers, mitzuteilen. In diesem Fall wird ihm ZEITFUCHS im Rahmen der ihr gegebenen Möglichkeiten eine Ersatzkraft stellen. Ist ihr dies nicht möglich, kann der Entleiher den Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit sofortiger Wirkung kündigen. Erfolgt eine rechtzeitige Rüge nicht, kann der Entleiher nachfolgend nicht mehr geltend machen, die fachliche Qualifikation des überlassenen Mitarbeiters sei für die in dem Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und oder Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag genannte Tätigkeit nicht genügend.

4. Ein Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen durch ZEITFUCHS ist unter den in vorstehenden Absätzen (1) und (2) für Schadensersatzansprüche genannten Voraussetzungen ausgeschlossen.

5. Nimmt ein überlassener Mitarbeiter seine Arbeit nicht auf, oder setzt er sie nicht fort, ist ZEITFUCHS bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist ZEITFUCHS dies jedoch nicht möglich, wird ZEITFUCHS von der Überlassungsverpflichtung frei. ZEITFUCHS wird in diesem Fall den Entleiher unverzüglich über die Nichtverfügbarkeit informieren. In diesen Fällen haftet ZEITFUCHS für etwaige hierdurch verursachte Schäden nur, wenn ZEITFUCHS die Nichtaufnahme oder Einstellung der Tätigkeit zu vertreten hat. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die ZEITFUCHS die Überlassung eines geeigneten Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – hierzu gehören insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – hat ZEITFUCHS auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Sie berechnen ZEITFUCHS, die Arbeitnehmerüberlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils ganz oder teilweise vom Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

6. Lehnt der Entleiher den von ZEITFUCHS an ihn überlassenen Mitarbeiter ab und steht ZEITFUCHS eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist ZEITFUCHS berechtigt, durch unverzügliche Erklärung gegenüber dem Entleiher von dem jeweiligen Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und oder Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten. Entsprechendes gilt, wenn der in dem Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und oder Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag genannte Mitarbeiter seine Tätigkeit bei ZEITFUCHS aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt beenden muss.

7. Eine Änderung der Beweislast zum Nachteil des Entleihers ist mit den vorstehenden Regelungen nicht verbunden.

## **7. Rechnungsstellung / Zahlungsverzug**

Die geleistete Arbeitszeit wird auf den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen durch die Unterschrift des Entleiher rechtsverbindlich gegenüber ZEITFUCHS bestätigt. Unsere Rechnungen werden wöchentlich zugesandt und bei Kurzaufträgen nach Beendigung des Auftrages. Sie sind innerhalb 10 Tagen nach Rechnungsdatum ohne Abzug zahlbar. Unsere Mitarbeiter sind nicht Inkassoberechtigt. Im Falle des Zahlungsverzuges werden die gesamten offenen Forderungen zur sofortigen Zahlung fällig. Weiterhin haben Sie Verzugszinsen in gesetzlicher Höhe zu zahlen. Diese betragen zur Zeit acht Prozentpunkte über dem Basiszinssatz. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei ZEITFUCHS. Wir behalten uns die Geltendmachung weiteren Verzugs Schadens vor, selbiges gilt auch für Stundungsvereinbarungen. Im Falle einer Stundungsvereinbarung berechnet ZEITFUCHS Stundungszinsen in Höhe des gesetzlichen Verzugszinssatzes, soweit in der Stundungsabrede nichts anderes vereinbart wird. Für die außergerichtliche bzw. gerichtliche Betreuung unserer Forderungen berechnet ZEITFUCHS ein Bearbeitungshonorar in Höhe von € 50,00 zzgl. MwSt.

## **8. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die Tätigkeiten des Mitarbeiters beim Entleiher unterliegen den für den Betrieb des Auftraggebers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die hieraus sich ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten von ZEITFUCHS. Der Entleiher trägt dafür Sorge, dass alle am Beschäftigungsort des Mitarbeiters geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden und Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe gewährleistet sind. Der Entleiher hat den Mitarbeiter über die bei den zu verrichtenden Tätigkeiten auftretenden arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie über die Maßnahmen zu deren Abwendung vor Beginn der Beschäftigung zu informieren. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen. Die sicherheitstechnischen Kontrollen am Tätigkeitsort werden durch unsere/n Sicherheitsbeauftragte/n und/oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit der durch uns beauftragten Firma regelmäßig durchgeführt. Der Entleiher gestattet den oben genannten und ZEITFUCHS den genannten Zugang zu den Arbeitsplätzen.

## **9. Arbeitszeit / Zuschläge**

Der Entleiher übernimmt die Verpflichtung, den Mitarbeiter nur innerhalb der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen zu beschäftigen. Soweit eine längere Beschäftigungszeit nur mit Genehmigung der staatlichen Arbeitsschutzbehörden zulässig ist, hat der Entleiher eine solche Genehmigung zu erwirken und ZEITFUCHS eine Kopie hiervon zur Verfügung zu stellen.

Die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Die Überstundenberechnung erfolgt auf Basis der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Dies entspricht einem 8 Stunden Tag. Für über diese Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit gelten folgende Zuschläge als vereinbart:

- 9. und 10. Arbeitsstunde 25 %
- Samstagsarbeit bis 2. Arbeitsstunde 25 %
- Samstagsarbeit ab 3. Arbeitsstunde 50 %
- Sonntagsarbeit (genehmigungspflichtig) 100 %
- Feiertagsarbeit (genehmigungspflichtig) 150 %
- Spätarbeit 14.00 - 22.00 Uhr 15 %
- Nachtarbeit 22.00 - 06.00 Uhr 25 %

Beim Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen wird jeweils nur der höchste berechnet.

Bei Anwendbarkeit eines Tarifvertrages über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen sind die nach diesem Tarifvertrag zu leistenden Zuschläge zusätzlich zu zahlen.

## 10. Personalvermittlung

1. Neben der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung ist ZEITFUCHS auch als Personalvermittler tätig. Das Vertragsverhältnis zwischen ZEITFUCHS und dem Entleiher ist daher auch darauf gerichtet, dem Entleiher den vorgeschlagenen Bewerber oder überlassenen Mitarbeiter zu vermitteln.
2. Übernimmt der Entleiher oder ein mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen während der Dauer des AÜVs oder innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der Überlassungszeit oder innerhalb von 6 Monaten nach Vorstellung des Bewerbers den ihm von ZEITFUCHS als Leiharbeitnehmer überlassenen Mitarbeiter bzw. als Bewerber vorgestellten Mitarbeiter in ein eigenes Arbeitsverhältnis, so stellt dies eine honorarpflichtige Arbeitsvermittlung dar, es sei denn, der Entleiher kann den Nachweis führen, dass die Überlassung des Mitarbeiters bzw. die Vorstellung des Bewerbers nicht ursächlich für die Einstellung / Übernahme in ein eigenes Arbeitsverhältnis war. Maßgebend für den Zeitpunkt des Fristendes ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Eine Honorarpflicht besteht jedoch dann nicht, wenn das zwischen ZEITFUCHS und einem überlassenen Mitarbeiter bestehende Arbeitsverhältnis bereits vor Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter entweder durch den Mitarbeiter selbst aus einem ihn zu einer fristlosen Kündigung berechtigenden Grund oder durch ZEITFUCHS gekündigt worden ist, es sei denn, ZEITFUCHS war zur Kündigung aus Gründen im Verhalten des Mitarbeiters berechtigt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass zur Vermeidung einer Kündigung zwischen ZEITFUCHS und dem überlassenen Mitarbeiter ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen worden ist.
3. Das sofort nach Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Entleiher und dem überlassenen Mitarbeiter bzw. dem vorgeschlagenen Bewerber fällig werdende Vermittlungshonorar beträgt (jeweils zzgl. der gesetzlichen MWSt.) bei Vermittlung ohne vorherige Überlassung 2,0 Bruttomonatsgehälter und bei vorheriger Überlassung in Abhängigkeit von der Überlassungsdauer: bei Abschluss vor Ablauf von 3 Monaten Überlassungsdauer 2,0 Bruttomonatsgehälter, bei Abschluss nach mindestens 3 Monaten Überlassungsdauer 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei Abschluss nach mindestens 6 Monaten Überlassungsdauer 1,0 Bruttomonatsgehälter und bei Abschluss nach mindestens 9 Monaten Überlassungsdauer 0,5 Bruttomonatsgehälter. Bei Abschluss nach mindestens 12 Monaten Überlassungsdauer fällt kein Vermittlungshonorar mehr an.
4. Das der Berechnung zugrunde zu legende Bruttomonatsgehalt ist definiert als 1/12 der Gesamtheit der Brutto-Jahresbezüge (bei unterstellter durchgängiger Beschäftigung von mindestens 12 Monaten) der betreffenden Person aus ihrem Anstellungsverhältnis mit dem Entleiher (einschließlich anteiligem Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, anteiliger Prämien-, Provisions- oder sonstiger Sonderzahlungen und geldwerten Vorteile, wie z.B. Dienstwagen, wobei für variable Vergütungsbestandteile ein Zielerreichungs- und Auszahlungsgrad von 100% unterstellt wird).
5. Eine zwischenzeitliche Beschäftigung der betreffenden Person bei dem Entleiher – beispielsweise über ein anderes Personaldienstleistungsunternehmen – berührt den Anspruch auf das Vermittlungshonorar nicht. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang honorarpflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
6. Der Entleiher ist ZEITFUCHS gegenüber bezüglich der Vertragsbegründung mit dem überlassenen Mitarbeiter bzw. vorgeschlagenen Bewerber, den Zeitpunkt derselben sowie der vereinbarten Brutto-Jahresbezüge im Sinne von Absatz 4 auskunftspflichtig. Der Entleiher hat ZEITFUCHS eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vorzulegen. Kann ZEITFUCHS im Streitfall Indizien vorlegen oder glaubhaft machen, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass kein Arbeitsverhältnis besteht.
7. Beauftragt der Entleiher den überlassenen Mitarbeiter bzw. vorgeschlagenen Bewerber als selbständigen Berater oder im Rahmen einer anderen selbständigen Funktion, gelten die oben vorstehenden Bestimmungen gemäß Absätzen 1 bis 6 entsprechend.

## 11. Auskunftspflichten des Entleihers

1. Der Entleiher ist verpflichtet, vor jeder Überlassung zu prüfen und anzugeben,
  - a) ob ein Leiharbeiter in den letzten sechs Monaten vor seiner Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem Arbeitgeber, der mit dem dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet, ausgeschieden ist;
  - b) ob der Leiharbeiter in einem Zeitraum von drei Monaten vor der Überlassung durch ZEITFUCHS oder einen anderen Verleiher an den Entleiher überlassen wurde;
  - c) ob und wenn ja, welche sowie in welchem Umfang der Leiharbeiter Tätigkeiten ausführen soll, die unter dem Geltungsbereich von Branchenmindestlöhnen gemäß AEntG fallen.
2. Ist ein Branchenzuschlagstarif einschlägig oder sind wesentlich gleiche Arbeitsbedingungen, inkl. Arbeitsentgelt zu gewähren, gelten folgende Vereinbarungen:
  - a) Der Entleiher informiert ZEITFUCHS unverzüglich über jede Änderung des Vergleichsentgelts und wesentlich gleiche Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer. b) Ist ein Branchenzuschlagstarif einschlägig, setzt der Entleiher ZEITFUCHS unverzüglich über die Einführung, Änderung oder Beendigung einer betrieblichen Vereinbarung im Entleiherbetrieb in Kenntnis, sofern diese Leistungen für an ihn überlassene Leiharbeiter vorsehen. Gleiches gilt für Änderungen des Vergleichsentgeltes im Betrieb des Entleihers.
  - c) Sind wesentliche Arbeitsbedingungen, inkl. Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer zu gewähren, setzt der Entleiher ZEITFUCHS unverzüglich über die Einführung, Änderung oder Beendigung tariflicher oder betrieblicher Vereinbarungen im Geltungsbereich des Entleiherbetriebes in Kenntnis.
3. Der Entleiher verpflichtet sich ZEITFUCHS umgehend von bevorstehenden Arbeitskampfmaßnahmen in Kenntnis zu setzen.

## 12. Pflichten des Entleihers im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

1. Der Entleiher ist berechtigt, dem Leiharbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang dem jeweiligen Tätigkeitsbereich entsprechen. Der Leiharbeiter wird in den Arbeitsablauf im Betrieb des Entleihers einbezogen.
2. Der Entleiher verpflichtet sich, unentschuldigtes Fehlen oder Zu-Spät-Kommen des überlassenen Leiharbeiter ZEITFUCHS unverzüglich anzuzeigen.
3. Der Entleiher verpflichtet sich, einen Arbeitsunfall unverzüglich ZEITFUCHS zu melden.
4. Zur Wahrnehmung seiner Verpflichtungen als Arbeitgeber ist ZEITFUCHS innerhalb der betrieblichen Arbeitszeiten und in Absprache mit dem Entleiher Zutritt zu den Arbeitsplätzen seiner Leiharbeiter zu gewähren.
5. Der Entleiher trägt die alleinige Verantwortung für eine eigenmächtig veranlasste vertrags- oder gesetzeswidrige Beschäftigung der Leiharbeiter – insbesondere dem Einsatz an einem anderen als den vereinbarten Einsatzort / betrieb oder einer anderen als der vereinbarten Tätigkeit – und stellt ZEITFUCHS insoweit von jeder Haftung frei.
6. Die Überlassung der Leiharbeiter durch den Entleiher an Dritte (sog. Kettenverleih) ist unzulässig und daher ausgeschlossen.
7. Der Entleiher verpflichtet sich für Tätigkeiten, die unter das MiLoG und/oder die Regelungen des AEntG fallen unverzüglich nach Art und Umfang der Tätigkeit (Beschreibung von Einzeltätigkeiten / Misch Tätigkeiten) ZEITFUCHS anzuzeigen, soweit diese Tätigkeiten von Leiharnehmern im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt werden (sollen). Dies gilt auch in den Fällen, in denen der Entleiher selbst nicht unter den Geltungsbereich des AEntG fällt. Sinn und Zweck der Anzeigepflicht ist es ZEITFUCHS zu ermöglichen, die Bestimmungen des MiLoG sowie des AEntG einzuhalten
8. Der Entleiher stellt ZEITFUCHS von jeder Haftung frei, die auf einer Anzeigepflichtverletzungen des Entleihers beruht, insbesondere:
  - fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) zu wesentlich gleichen Arbeitsbedingungen, einschließlich Verdienst eines vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleiher oder in Ermangelung eines solchen ein, für einen vergleichbaren Arbeitnehmer in der Branche des Entleiher, geltendes tarifliches Entgelt. (Gleichstellungsgrundsatz gemäß §8 AÜG)
  - fehlerhafte Angabe(n) des Entleiher über die Branche des angegebenen Einsatzbetriebs fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) über Vergleichsentgelte und/oder deren Änderung
  - fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) über betriebliche Vereinbarungen, die Leistungen für Leiharbeiter vorsehen und/oder deren Änderung
  - fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) über Vorbeschäftigungen eines von ZEITFUCHS überlassenen Leiharbeiters in Betrieben des Entleihers oder eines mit diesem konzernmäßig im Sinne des §

18 AktG verbundenes Unternehmens.

- fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) zu vorherigen Einsatzzeiten des Leiharbeitnehmers beim Entleiher durch andere Personaldienstleister (Verleiher), sofern diese in einem Zeitraum von drei Monaten vor Einsatzbeginn geendet haben.
- fehlerhafte oder unvollständige Angaben zu Art und Umfang von Tätigkeiten, die unter die Regelungen des AEntG fallen und im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durch Leiharbeitnehmer ausgeführt werden / wurden.
- fehlerhafte oder unvollständige Informationsweitergabe des Entleiher an seine Arbeitnehmervertretung. ZEITFUCHS ist nur auf Anfrage verpflichtet für die Mitbestimmung erforderliche Daten weiterzugeben.

### **13. Salvatorische Klausel**

Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sollten eine oder mehrere Bestimmungen oder ein Teil einer Bestimmung dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen bzw. Teile der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Vertragszweck am nächsten kommt.

Ergänzend gelten die Vereinbarungen im Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.

### **14. Gerichtsstand**

Erfüllungsort und Gerichtsstand für beide Parteien ist Aachen. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

© Copyright Zeitfuchs Personaldienste GmbH