

Allgemeine Geschäftsbedingungen der KCS Medical GmbH Arbeitnehmerüberlassung



Allgemeine Geschäftsbedingungen der KCS Medical GmbH

Genderhinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Allgemeines

Diese Geschäftsbedingungen gelten zwischen dem Auftraggeber (AG) und dem Personaldienstleister (PDL). Die Parteien sind sich darüber einig, dass zwischen ihnen für die Zusammenarbeit auf Basis des AÜG die nachfolgenden AGB gelten. Diese Vereinbarung gilt ab dem 01.01.2019 unbefristet und kann von beiden Seiten mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Die nachfolgenden AGB gelten für alle Überlassungsverträge, die während der Geltungsdauer dieser Vereinbarung abgeschlossen werden. Für Überlassungsverträge, die nach Beendigung dieser Vereinbarung weiterlaufen, gelten diese AGB fort. Die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und sonstigen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen. Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen. Auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG wird hingewiesen.

2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

Der Auftraggeber 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 AG verpflichtet, den PDL unverzüglich zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammeschäftigter 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. Der Auftraggeber 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 worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG den PDL darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, den PDL unverzüglich zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammeschäftigter 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. Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber 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 worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG den PDL darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG den PDL 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. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeitnehmer beträgt mindestens 6 Stunden; im Übrigen gelten die Bestimmungen des Überlassungsvertrages. Ausnahmen gelten nur nach Absprache oder entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Zeit.

4. Abrechnung und Zuschläge

Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, die die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen. Der AG ist verpflichtet, durch Unterschrift zu bestätigen, dass ihm die Mitarbeiter des PDL während der ausgewiesenen Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. (Der AG wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen.) Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zusätzlich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet. Alle Zuschläge werden entweder in den Arbeitnehmerüberlassungsverträgen oder in geschlossenen Rahmenverträgen fixiert. 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. 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 AG zu zahlenden Verrechnungssatz anzuwenden. Die Abrechnungen sind innerhalb von 14 Kalendertagen oder nach individueller Vereinbarung 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. Mit der dritten Mahnung erheben wir 10 € Mahngebühren. Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der PDL berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten. Einwände gegen, die vom PDL erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem PDL 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.

5. Weisungsbefugnis des AG

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

6. Pflichten des AG

Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen. Dem PDL ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten. 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 AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem PDL nicht entgegengehalten werden. Der AG ist verpflichtet, den PDL unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Dem PDL ist es tarifvertraglich verboten, seine Mitarbeiter in einem streikenden 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. Der AG ist verpflichtet, den PDL unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der Auftraggeber ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer, bis zum 15. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, sodass der PDL dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

7. Pflichten des PDL

Der PDL verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z. B. Examensurkunde, Fachexamen). Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt. Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird. Die Leistungspflicht des PDL ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PDL dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der PDL für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei. Unvorhersehbare, unvermeidbare, außerhalb des Einflussbereichs des PDL liegende und von diesem nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen oder Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den PDL für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen. Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom PDL zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der PDL berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht. Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

8. Personalvermittlung // Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

Kommt bereits vor Überlassungsbeginn oder während der Überlassung zwischen dem vom PDL vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, und dem Auftraggeber ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der Personaldienstleister gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars. Das Vermittlungshonorar beträgt das Zweifache des Monatsbruttogehaltes zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer, das der AG mit dem Bewerber vereinbart hat. Es setzt sich aus 12 Monatsgehältern, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, 13. Gehalt, garantiertem Jahresbonus und sonstigen vertraglich garantierten

Leistungen zusammen. Abweichende Regelungen bedürfen für ihre Gültigkeit der Textform. Für jeden vollen Einsatzmonat des Zeitarbeitnehmers auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Zwölftel des rechnerischen Produktes.

Nach Ablauf von 12 vollen Überlassungsmonaten wird bei Übernahme des Mitarbeiters keine Vermittlungsprovision erhoben. Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeiter bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers. Im Falle der Vermittlung bzw. Übernahme binnen 6 Monaten nach Ende der letzten Überlassung wird der Auftraggeber von dem Vermittlungshonorar frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

9. Geheimhaltung

Ziffer 8 gilt entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Auftraggeber im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenes Unternehmen, es sei denn, der Auftraggeber kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war. Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom PDL 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. Alle Rechte (einschließlich gewerblicher Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die INFORMATIONEN für andere als die vereinbarten Zwecke zu nutzen.

10. Datenschutz

Der AG und der PDL werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei, ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Zeitarbeiter nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und soweit dies im Rahmen dieses Vertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüberhinausgehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten nehmen der AG und der PDL nur bei Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.

Der AG und der PDL beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Der AG wird darauf hingewiesen, dass die Leiharbeiternehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG als Beschäftigte gelten.

11. Hinweisgebersystem

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, regelwidriges Verhalten – wie z. B. den Verdacht auf strafbare Handlungen wie Korruption, Geldwäsche, Diebstahl oder sexuelle Belästigung – in unserem Unternehmen an das von uns eingerichtete Hinweisgebersystem zu melden. Das ist wahlweise völlig anonym oder auch unter Nennung Ihres Namens und Ihrer E-Mail-Adresse möglich. Sie erreichen unser Hinweisgebersystem unter <https://kcs-medical.vispato.com/>.

Beim Aufruf dieser Seite erhalten Sie vor der Abgabe eines Hinweises noch Informationen, wie das Hinweisgebersystem Sie schützt und wie Sie sich selbst schützen können, wenn Sie Ihre Anonymität sicherstellen wollen.

Anbieter des Hinweisgebersystems ist die Vispato GmbH, Hansaallee 299, 40549 Düsseldorf (nachfolgend Vispato). Die Datenschutzerklärung von Vispato finden Sie hier: <https://www.vispato.com/de/datenschutz/>. Der Einsatz des Hinweisgebersystems erfolgt auf Grundlage gesetzlicher Vorschriften gemäß Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. c DSGVO (EU-Richtlinie 1991/1937, Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG).

12. Haftung von PDL und AG

Der PDL haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. Der PDL haftet nicht für vom Zeitarbeiter ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeiter ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben. Der PDL haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeiter verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeiter ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des PDL. Überlassene Zeitarbeiternehmer sind nicht zum Inkasso für den AG berechtigt; der PDL haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeiternehmer mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwahrung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Zeitarbeitnehmers sind.

Der PDL haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.

Der PDL 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 PDL ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

Der PDL 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. Im Übrigen ist die Haftung des PDL – 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 für Produktionsausfall und Datenverlust des Kunden, sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns. Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des Personaldienstleisters. Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 12 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

Machen Dritte aufgrund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, den PDL und/oder den Zeitarbeiternehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und so weit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 12 ausgeschlossen ist. Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z. B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1–4 AUG ist der PDL in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Zeitarbeiternehmer hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des AG gleichzustellen. In diesen Fällen ist der PDL für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen, vgl. Nr. 2.1 und 2.3 sowie Anlagen 3 und 4 zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Macht der AG in diesem Zusammenhang unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeiternehmer des PDL wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der PDL dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der PDL ist frei darin 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 AG dem PDL zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG dem PDL 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 Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn anstelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der AG gegenüber dem PDL für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen den PDL aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen. Ziffer 12 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeiternehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchenmindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist. Sollten sich die von dem AG im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG aufgrund der dem Zeitarbeiternehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 12 entsprechend.

13. 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 AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PDL nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt. Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Sind einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam, so wird die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen davon nicht berührt. Dies gilt auch für Änderungen der Textformklausel. Der Verleiher verpflichtet sich zur Abführung aller Sozialabgaben und der Lohnsteuer für die überlassenen Mitarbeiter. Somit entfällt für den Entleiher die Subsidiarhaftung. Die vertrags- und gesetzeswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) oder deren Versuch verpflichtet den Entleiher zum Schadensersatz. Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist der Verwaltungssitz der KCS Medical GmbH in Hamburg.

Sofern nichts anderes schriftlich geregelt ist, gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) als gelesen und akzeptiert.