

## Allgemeine Geschäftsbedingungen der Rohkamp Personalmanagement GmbH

### 1. Geltungsbereich und Schriftform; Angebote

- (1) Unsere Leistungen und Angebote im Zusammenhang mit der Überlassung oder Vermittlung von Personal erfolgen ausschließlich aufgrund dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers wird ausdrücklich widersprochen. Unsere Angebote sind stets freibleibend und unverbindlich.
- (2) Unsere AGB gelten auch für alle Folgegeschäfte, selbst wenn bei deren Abschluss nicht nochmals darauf hingewiesen worden ist.
- (3) Sämtliche Arbeitnehmerüberlassungsverträge (AÜV) bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG, § 126 Abs. 2 BGB der Schriftform, insbesondere der Unterzeichnung durch uns und den Auftraggeber. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen unabhängig davon, ob diese Haupt- oder Nebenpflichten betreffen; werden solche mit dem Mitarbeiter vereinbart, sind diese ohne unsere schriftliche Zustimmung nicht wirksam.

### 2. AÜ-Erlaubnis; Berufsgenossenschaft; Bauhauptgewerbe

- (1) Wir sind im Besitz der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 AÜG, erteilt durch die Bundesagentur für Arbeit mit Sitz in Nürnberg am 02.04.2015. Wir sind Mitglied der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, Mitglieds-Nr.: 15/2018/0792. Jeder von uns überlassene Mitarbeiter ist in dieser Berufsgenossenschaft unfallversichert.
- (2) Unser Mitarbeiter darf von dem Auftraggeber nicht in einem Betrieb, der dem Bauhauptgewerbe im Sinne der Begriffsbestimmungen der §§ 209 – 216 SGB III angehört, für Tätigkeiten eingesetzt werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Sofern ein solcher Einsatz unseres Mitarbeiters gleichwohl erfolgt, haftet der Auftraggeber uns für die hierdurch entstehenden Schäden und Aufwendungen.

### 3. Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

- (1) Der Auftraggeber ist berechtigt und verpflichtet, die Arbeitsleistung unseres Mitarbeiters in dem jeweils vereinbarten Vertragszeitraum und in dem jeweils vereinbarten zeitlichen Umfang abzunehmen. Soweit in dem AÜV nicht anderes vereinbart ist, gilt eine Arbeitszeit unseres Mitarbeiters von kalenderwöchentlich 40 Stunden und kalendertäglich 8 Stunden als vereinbart. Kommt der Auftraggeber mit der Annahme der Arbeitsleistung des Mitarbeiters ganz oder teilweise in Verzug oder verletzt er sonstige Mitwirkungspflichten, so sind wir berechtigt, neben der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden unseres Mitarbeiters den uns entstandenen Schaden einschließlich etwaiger Mehraufwendungen zu verlangen. Wir sind nicht verpflichtet, uns dasjenige anrechnen zu lassen, was wir durch die anderweitige Verwendung der Arbeitsleistung unseres Mitarbeiters erwerben oder zu erwerben böswillig unterlassen.
- (2) Der Auftraggeber ist befugt, dem Mitarbeiter im Rahmen der jeweils vereinbarten Tätigkeit tätigkeitsbezogene Weisungen zu erteilen und deren Einhaltung zu überwachen. Das Recht, arbeitsrechtliche Weisungen zu erteilen oder dem Mitarbeiter Urlaub oder bezahlte/unbezahlte Freizeit zu gewähren, bleibt ausschließlich uns vorbehalten. Eine vertragliche Beziehung zwischen unserem Mitarbeiter und dem Auftraggeber entsteht nicht.
- (3) Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeit sowie die zeitliche Lage dieser Tätigkeit sind ausschließlich mit uns zu vereinbaren. Der Auftraggeber darf den Mitarbeiter nur mit Tätigkeiten beauftragen, die im AÜV genannt sind. An den Mitarbeiter dürfen nur solche Maschinen, Werkzeuge und sonstige Betriebsmittel ausgegeben werden, die den jeweils gültigen Bestimmungen über Arbeitssicherheit genügen. Der Mitarbeiter darf nicht mit dem Umgang mit Geld, Wertpapieren oder anderen Wertgegenständen betraut werden, wenn dies in dem jeweiligen AÜV nicht ausdrücklich vereinbart wurde.
- (4) Der Auftraggeber ist verpflichtet, uns unverzüglich schriftlich zu unterrichten, wenn dem Mitarbeiter andere Tätigkeiten als im AÜV genannt übertragen werden. Sofern dies der Fall ist, sind wir berechtigt, den Stundenverrechnungssatz angemessen zu erhöhen, wenn für die dem Mitarbeiter nachträglich übertragenen Tätigkeiten weitergehende Qualifikationen erforderlich sind, als in dem AÜV genannt.
- (5) Der in dem AÜV genannte Einsatzort ist Berechnungsgrundlage des Stundenverrechnungssatzes. Ändert der Auftraggeber diesen Einsatzort und entstehen hierdurch für uns oder den Mitarbeiter höhere Aufwendungen, so sind wir berechtigt, den

Stundenverrechnungssatz entsprechend zu erhöhen oder die erhöhten Aufwendungen ersetzt zu verlangen.

- (6) Wir sind berechtigt, einen überlassenen Mitarbeiter jederzeit abzurufen und ihn ggf. durch einen anderen Mitarbeiter, der die für den Einsatz bei dem Auftraggeber erforderliche Qualifikation aufweist, zu ersetzen. In entsprechender Weise können wir auch bereits zu Beginn des Einsatzes einen anderen Mitarbeiter einsetzen.
- (7) Sofern für die Tätigkeit des Mitarbeiters bei dem Auftraggeber behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder zu einem späteren Zeitpunkt werden, verpflichtet sich der Auftraggeber, diese auf seine Kosten einzuholen und uns eine Kopie hiervon zur Verfügung zu stellen. Wir stellen sicher, dass der Mitarbeiter über eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis verfügt, soweit eine solche gesetzlich erforderlich ist.

### 4. Fürsorgepflicht des Auftraggebers; Arbeitssicherheit

- (1) Der Auftraggeber verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten und Schutzmaßnahmen gegenüber dem Mitarbeiter einzuhalten. Hierunter fällt auch die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, deren Überwachung allein dem Auftraggeber obliegt. Soweit erforderlich verpflichtet sich der Auftraggeber, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde eine Genehmigung einzuholen, falls der Mitarbeiter an einem Sonn- oder Feiertag oder in sonstiger Weise über die nach Maßgabe des Arbeitszeitgesetzes zulässigen Arbeitszeiten hinaus beschäftigt werden soll.
- (2) Der Auftraggeber gestattet unserem Mitarbeiter die Nutzung seiner Sozialerichtungen (Kantine, Umkleiden, Spind, Toiletten usw.) in demselben Umfang, in dem auch seine Arbeitnehmer diese nutzen können.
- (3) Der Auftraggeber hat zu beachten, dass der Mitarbeiter während seines Einsatzes den für den Auftraggeberbetrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts unterliegt; die hieraus sich ergebenden Arbeitgeberpflichten obliegen während des Einsatzes gemäß § 11 Abs. 6 AÜG dem Auftraggeber. Der Mitarbeiter wird im Auftraggeberbetrieb organisatorisch eingegliedert. Er ist daher berechtigt, alle betrieblichen Einrichtungen des Auftraggebers zur Arbeitssicherheit in Anspruch zu nehmen. Der Auftraggeber verpflichtet sich, organisatorisch sicher zu stellen, dass der Mitarbeiter diese betrieblichen Einrichtungen ungehindert nutzen kann. Der Auftraggeber hat den Mitarbeiter gemäß § 11 Abs. 6 AÜG vor Beginn seiner Tätigkeit und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei seiner Tätigkeit ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Über diese Unterrichtung erstellt der Auftraggeber ein Protokoll, das von dem Mitarbeiter zu unterzeichnen ist. Von diesem Protokoll stellt der Auftraggeber uns auf Verlangen eine Kopie zur Verfügung.
- (4) Die für die jeweils von dem Mitarbeiter ausgeübte Tätigkeit erforderliche persönliche Schutzausrüstung wird von dem Auftraggeber unentgeltlich gestellt, soweit dies für den jeweiligen Arbeitsplatz erforderlich und in dem AÜV nichts anderes bestimmt ist. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe sowie eine etwaige Gesundheitsuntersuchung werden ausschließlich vom Auftraggeber sichergestellt. Weiterhin stellt ausschließlich der Auftraggeber unentgeltliche ein für die Tätigkeit des Mitarbeiters erforderliches Kraftfahrzeug, Werkzeuge oder sonstige Arbeitsmittel. Soweit dies erfolgt, hat ausschließlich der Auftraggeber für die ordnungsgemäße Rückgabe dieser Gegenstände durch den Mitarbeiter Sorge zu tragen.
- (5) Der Auftraggeber verpflichtet sich, uns einen Arbeits- oder Wegeunfall unseres Mitarbeiters unverzüglich schriftlich zu melden und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erstmaliger Kenntnis von dem Unfall einen ausführlichen schriftlichen Unfallbericht zu übersenden, der den Anforderungen des § 193 SGB VII genügt. In gleicher Weise ist der Auftraggeber verpflichtet, den Arbeits- oder Wegeunfall gemäß § 193 SGB VII unverzüglich seiner Berufsgenossenschaft zu melden. Der Auftraggeber wird weiterhin innerhalb derselben Frist der in Ziff. 2 Abs. 1 genannten Berufsgenossenschaft unaufgefordert eine Kopie des Unfallberichts übersenden und dieser sämtliche zur Aufklärung des Arbeits- oder Wegeunfalls erforderlichen Auskünfte erteilen. Auf Verlangen unseres Mitarbeiters ist diesem ebenfalls eine Kopie des Unfallberichts auszuhändigen.
- (6) Der Auftraggeber informiert uns vor Beginn der Tätigkeit unseres Mitarbeiters über alle wesentlichen Merkmale dieser Tätigkeit, die für deren Ausübung erforderliche Qualifikation, über eine erforderliche Schutzausrüstung sowie eine erforderliche Gesundheitsuntersuchung. Der

Auftraggeber räumt uns und unseren Beauftragten zur Wahrnehmung unserer Arbeitgeberpflichten das Recht ein, während der Arbeitszeiten des Mitarbeiters und in Absprache mit dem Auftraggeber den Arbeitsplatz des Mitarbeiters aufzusuchen.

- (7) Der Auftraggeber stellt uns auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die unser Mitarbeiter oder Dritte im Zusammenhang mit der Verletzung der dem Auftraggeber obliegenden Schutzpflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unseres Mitarbeiters geltend machen; hiervon erfasst sind auch etwaige Schadensersatzansprüche eines Dritten, die dieser geltend macht, weil der bei dem Auftraggeber verunfallte Mitarbeiter zu einem späteren Zeitpunkt nicht oder nicht rechtzeitig an diesen überlassen werden konnte. Soweit uns im Zusammenhang mit den in Satz 1 und 2 genannten Ansprüchen unseres Mitarbeiters oder Dritter Aufwendungen entstehen, ist der Auftraggeber verpflichtet, diese zu erstatten.
- (8) Sofern unser Mitarbeiter eine Tätigkeit in dem Betrieb des Auftraggebers wegen nicht ausreichender Sicherheitseinrichtungen oder einer nicht in ausreichender Weise vorgenommenen Unterweisung in Arbeitssicherheit ablehnt, hat der Auftraggeber uns die Vergütung für die hierdurch entstehenden Ausfallzeiten zu leisten.

### 5. Geheimhaltung; Datengeheimnis

- (1) Der überlassene Mitarbeiter ist arbeitsvertraglich verpflichtet, über alle ihm bekannt werdenden Geschäftsangelegenheiten des Auftraggebers absolute Verschwiegenheit zu wahren. Der Auftraggeber hat uns unverzüglich und noch vor Aufnahme der Tätigkeit des Mitarbeiters darüber zu informieren, wenn für den Mitarbeiter aufgrund seiner Tätigkeit bei dem Auftraggeber das Datengeheimnis gemäß § 5 BDSG gilt. In diesem Fall werden wir den Mitarbeiter schriftlich gemäß § 5 BDSG auf die Wahrung dieses Datengeheimnisses verpflichten und dies dem Auftraggeber auf Verlangen nachweisen.
- (2) Der Auftraggeber verpflichtet sich seinerseits, die ihm im Rahmen der Überlassung unseres Mitarbeiters bestimmungsgemäß oder zufällig bekannt werdenden persönlichen Daten des Mitarbeiters vertraulich zu behandeln und dafür Sorge zu tragen, dass Dritten diese Daten nicht bekannt werden.
- (3) Der Auftraggeber willigt ein, dass seine in dem AÜV genannten Daten von uns genutzt werden, um eine Bonitätsprüfung zu veranlassen.

### 6. Vergütung; Zurückbehaltungsrecht; Aufrechnung; Abtretung

- (1) Wir sind berechtigt, für jede von dem überlassenen Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunde eine Vergütung in Höhe des in dem AÜV genannten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich etwaiger Zuschläge zu berechnen.
- (2) Bei sämtlichen Preis- und Vergütungsangaben in unseren Angeboten, Bestätigungsschreiben und AÜV handelt es sich um Nettoangaben. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die auf die jeweiligen Zahlungsbeträge anfallende Umsatzsteuer zu entrichten, soweit diese nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu zahlen ist.
- (3) Auf das Arbeitsverhältnis zwischen uns und dem Mitarbeiter findet der zwischen dem Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und der DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossene Tarifvertrag Anwendung. Soweit nach Beginn der Laufzeit des AÜV Erhöhungen der nach Maßgabe dieses Tarifvertrages an den Mitarbeiter zu zahlenden Entgelte (einschließlich Auslösen, Fahrtkosten, Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder Aufwändersatzleistungen wirksam werden, sind wir berechtigt, den in dem AÜV genannten Stundenverrechnungssatz entsprechend zu erhöhen. Der Entgeltanteil des in dem AÜV genannten Stundenverrechnungssatzes beträgt 90%. Die Sätze 2 und 3 finden entsprechende Anwendung, wenn eine Erhöhung der Entgelte usw. aufgrund eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages eintritt.
- (4) Die Abrechnung der von dem Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden gegenüber dem Auftraggeber erfolgt auf Grundlage der von dem Mitarbeiter geführten Tätigkeitsnachweise. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die von dem Mitarbeiter jeweils am Ende einer Kalenderwoche und bei Beendigung des Einsatzes vorgelegten Tätigkeitsnachweise innerhalb von zwei Werktagen nach deren Vorlage zu überprüfen und durch einen vertretungsberechtigten Bevollmächtigten unterzeichnen und durch Firmenstempel bestätigen zu lassen. Kommt der Auftraggeber dieser Verpflichtung nicht nach und hat er dies zu vertreten, so gelten die Aufzeichnungen des Mitarbeiters als genehmigt; dies gilt nicht, wenn der Auftraggeber innerhalb einer Woche nach Zugang der Rechnung, mit der die jeweiligen

- Arbeitsstunden des Mitarbeiters abgerechnet werden, schriftlich begründete Einwände gegen die Richtigkeit der von unserem Mitarbeiter in den Tätigkeitsnachweis aufgenommenen Angaben erhebt.
- (5) Die Vergütung wird von uns jeweils wöchentlich oder monatlich in Rechnung gestellt. Der Rechnungsbetrag wird mit Zugang der Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zu begleichen. Leistet der Auftraggeber auf die jeweilige Rechnung hin keine Zahlung, gerät er 10 Tage nach Zugang dieser Rechnung in Zahlungsverzug, ohne dass es einer Mahnung durch uns bedarf.
- (6) Eine Zahlung gilt erst dann als erfolgt, wenn wir über den Betrag verfügen können. Der Auftraggeber verpflichtet sich, keine unmittelbaren Zahlungen an den Mitarbeiter zu leisten; im Falle einer unmittelbaren Zahlung an den Mitarbeiter wird der Auftraggeber hierdurch nicht von seiner uns gegenüber bestehenden Zahlungsverpflichtung befreit. Sollten wir Wechsel oder Schecks annehmen, so gilt erst die Gutschrift auf unserem Konto als Zahlung.
- (7) Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen unsere Forderungen und die Aufrechnung mit Gegenforderungen sind nur zulässig, wenn die dem Zurückbehaltungsrecht zugrunde liegenden Gegenansprüche bzw. die aufgerechneten Gegenforderungen unbestritten, rechtskräftig festgestellt oder entscheidungsreif sind. Eine Abtretung der uns gegenüber bestehenden Ansprüche ist nur zulässig, wenn wir dem vorher schriftlich zugestimmt haben.
- (8) Dem Auftraggeber ist bekannt, dass der Mitarbeiter gemäß § 11 Abs. 5 Satz 1 ArbZG nicht verpflichtet ist, in dem Auftraggeberbetrieb tätig zu werden, wenn und solange dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Macht der Mitarbeiter von seinem Recht, während eines Arbeitskampfes seine Tätigkeit zu verweigern, Gebrauch, wird der Auftraggeber von seiner Verpflichtung, die Arbeitsleistung des Mitarbeiters abzunehmen und die hierfür vereinbarte Vergütung zu zahlen, nicht frei. Entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter von diesem Recht keinen Gebrauch macht, es dem Auftraggeber jedoch wegen des Arbeitskampfes unmöglich ist, den Mitarbeiter einzusetzen. Der Auftraggeber kann diesen Vertrag in den Fällen der Sätze 2 und 3 ausschließlich ordentlich kündigen.
- 7. Personalvermittlung; Vermittlungshonorar**
- (1) Das zwischen dem Auftraggeber und uns bestehende Vertragsverhältnis ist über die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung hinaus darauf gerichtet, dem Auftraggeber den bei ihm eingesetzten Mitarbeiter zur dauerhaften Einstellung zu vermitteln. Der Auftraggeber erkennt ausdrücklich an, dass das mit uns bestehende Vertragsverhältnis auf eine solche Vermittlung gerichtet ist.
- (2) Sofern der Auftraggeber oder ein demselben Konzern gemäß § 18 AktG angehörendes Unternehmen mit einem von uns zuvor an ihn überlassenen Mitarbeiter während der Dauer dieser Überlassung oder innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung dieser Überlassung einen Arbeitsvertrag schließt, gilt der Mitarbeiter als von uns vermittelt. In diesem Fall hat der Auftraggeber an uns ein Vermittlungshonorar in Höhe des 3,0-fachen des von ihm mit dem übernommenen Mitarbeiter vereinbarten Monatsbruttoentgelts zu zahlen. Dieses Monatsbruttoentgelt errechnet sich aus der Summe der mit dem Mitarbeiter für ein Kalenderjahr vereinbarten Arbeitsentgelte, einschließlich etwaiger Jahressonderzahlungen (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld) oder sonstiger freiwilliger Leistungen des Auftraggebers, dividiert durch 12 Monate. Auf dieses Vermittlungshonorar hat der Auftraggeber die gesetzliche Umsatzsteuer zu zahlen, soweit diese anfällt.
- (3) Das Vermittlungshonorar gemäß Absatz 2 verringert sich für jeden vollen Monat, den der Mitarbeiter unmittelbar vor der Übernahme durch den Auftraggeber von uns an diesen überlassen wurde, um das 0,25-fache des von ihm mit dem übernommenen Mitarbeiter vereinbarten Monatsbruttoentgelts.
- (4) Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Auftraggeber oder dem demselben Konzern gemäß § 18 AktG angehörenden Unternehmen und dem vormals von uns überlassenen Mitarbeiter zur Zahlung fällig. Der Auftraggeber verpflichtet sich, uns unverzüglich und aufauffordernd von dem Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Mitarbeiter schriftlich zu unterrichten und uns dabei die zur Berechnung des Vermittlungshonorars gemäß Absatz 2 erforderlichen Angaben mitzuteilen. Unterlässt der Auftraggeber die erforderlichen Angaben oder macht er unzutreffende Angaben, so sind wir berechtigt, der Berechnung des Vermittlungshonorars ein Monatsbruttoentgelt in Höhe von 4.000,00 € zugrunde zu legen.

**8. Haftung; Gewährleistung; Verzug; Rücktritt vom Vertrag**

- (1) Der Mitarbeiter übt während des Einsatzes seine Tätigkeit ausschließlich unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers aus. Daher haften wir nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht; entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Leistung nicht erbringt. Insbesondere haften wir nicht für die Arbeitsergebnisse unseres Mitarbeiters.
- (2) Wir haften nur für die Bereitstellung und die ordnungsgemäße Auswahl eines für die Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters (Auswahlhaftung). Für eine Verletzung dieser Pflichten haften wir nur, wenn wir diese schuldhaft begangen haben; eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen.
- (3) Unsere Haftung erfasst nur eine vorsätzlich oder grob fahrlässig vorgenommene Verletzung unserer Pflichten; im Falle von Verletzungen wesentlicher Vertragspflichten oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit wird auch für leichte Fahrlässigkeit gehaftet. Unsere Haftung ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von uns 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. Unsere Haftung ist ausgeschlossen, wenn der überlassene Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten oder einer im ArbZG nicht vereinbarten Tätigkeit betraut wird.
- (4) Ein Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen durch uns ist unter den in Abs. 1 bis 3 für Schadensersatzansprüche genannten Voraussetzungen ausgeschlossen.
- (5) Der Auftraggeber stellt uns auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Mitarbeiter von dem Auftraggeber übertragenen Tätigkeit geltend machen. Soweit uns im Zusammenhang mit den in Satz 1 genannten Ansprüchen Dritter Aufwendungen entstehen, ist der Auftraggeber verpflichtet, diese zu erstatten. Die Pflichten des Auftraggebers gemäß Satz 1 und 2 bestehen nicht, soweit die von dem Dritten geltend gemachten Ansprüche, ihren Grund in einem Verschulden durch uns haben oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Schädigung des Dritten lediglich in unserem Interesse und aufgrund unserer Weisungen tätig war.
- (6) Der Auftraggeber hat den Mitarbeiter unverzüglich nach Aufnahme seiner Tätigkeit darauf zu prüfen, ob er für jede von diesen auszuübenden Tätigkeiten geeignet ist. Erachtet der Auftraggeber die fachliche Qualifikation des überlassenen Mitarbeiters für die von ihm auszuübenden Tätigkeiten nicht für genügend, ist dies uns gegenüber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb eines Arbeitstages nach Beginn der Tätigkeit des Mitarbeiters, schriftlich zu rügen. Erfolgt eine rechtzeitige Rüge gemäß Satz 1 nicht, kann der Auftraggeber nachfolgend nicht mehr geltend machen, die fachliche Qualifikation des überlassenen Mitarbeiters sei für die in dem ArbZG genannte Tätigkeit nicht genügend.
- (7) Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit nicht auf oder stellt er diese nachfolgend ein, haften wir für etwaige hierdurch verursachte Schäden nur, wenn wir die Nichtaufnahme oder Einstellung der Tätigkeit zu vertreten haben. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die uns die Überlassung eines geeigneten Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – hierzu gehören insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – haben wir auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Sie berechtigen uns, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils ganz oder teilweise vom ArbZG zurückzutreten.
- (8) Sofern wir mit der Überlassung eines Mitarbeiters in Verzug sind, ist der Auftraggeber nur dann zum Rücktritt berechtigt, wenn er uns eine angemessene Nachfrist gesetzt hat.
- (9) Nimmt unser Mitarbeiter seine Tätigkeit bei dem Auftraggeber nicht oder nicht rechtzeitig auf oder stellt er seine Tätigkeit zu einem späteren Zeitpunkt ein, hat der Auftraggeber uns hierüber unverzüglich zu unterrichten. Wir werden uns bemühen, so schnell als möglich eine möglichst gleichwertige Ersatzkraft zu stellen. Unterbleibt eine rechtzeitige Anzeige des Auftraggebers gemäß Satz 1 stehen diesem uns gegenüber keine Schadens- oder Aufwendungsersatzansprüche für den Zeitraum der durch unseren Mitarbeiter nicht oder nicht rechtzeitig aufgenommenen Tätigkeit zu.

- (10) Lehnt der Auftraggeber den von uns an ihn überlassenen Mitarbeiter ab und steht uns eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, sind wir berechtigt, durch unverzügliche schriftliche Erklärung gegenüber dem Auftraggeber von dem jeweiligen ArbZG zurückzutreten, ohne dass dem Auftraggeber wegen des Rücktritts ein Schadensersatzanspruch zusteht. Entsprechendes gilt, wenn der in dem ArbZG genannte Mitarbeiter seine Tätigkeit bei dem Auftraggeber aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt beenden muss.
- (11) Eine Änderung der Beweislast zum Nachteil des Auftraggebers ist mit den vorstehenden Regelungen nicht verbunden.

**9. Vertragsdauer; Beendigung des ArbZG**

- (1) Soweit in dem ArbZG nichts anderes bestimmt ist, ist dieser auf unbestimmte Zeit geschlossen. Soweit ein Mitarbeiter über den in dem ArbZG genannten Beendigungszeitpunkt hinaus für den Auftraggeber tätig wird, gilt der Einsatz als zu den in dem ArbZG und diesen ArbZG genannten Bedingungen einverständlich verlängert.
- (2) Beide Parteien sind berechtigt, den ArbZG mit einer Frist von fünf Kalendertagen zum Ablauf einer Kalenderwoche ordentlich zu kündigen. Beendet der Auftraggeber den Einsatz des Mitarbeiters vor Ablauf der in Satz 1 genannten Kündigungsfrist, so ist er verpflichtet, den Stundenverrechnungssatz einschließlich etwaiger Zuschläge, Auslösen und sonstiger vereinbarter Aufwandsersatzungen für jede bis zum Ablauf der in Satz 1 genannten Kündigungsfrist nicht abgenommene Arbeitsstunde an uns zu zahlen (Ausfallvergütung).
- (3) Das Recht beider Parteien, diesen Vertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt unberührt. Ein solcher wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung des ArbZG durch uns liegt insbesondere vor, wenn der Auftraggeber a) seine Zahlungen einstellt oder für den Auftraggeber die Eröffnung eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Insolvenzverfahrens beantragt wird, b) mit der Erfüllung seiner Verbindlichkeiten aus einem anderen Vertragsverhältnis uns gegenüber in Verzug geraten ist und er trotz angemessener Fristsetzung von vier Wochen nicht leistet oder c) seine Pflichten zur Gewährleistung einer ausreichenden Arbeitssicherheit unseres Mitarbeiters gemäß Ziff. 4 nicht erfüllt.
- (4) Eine Kündigung des ArbZG gleich aus welchem Grunde bedarf der Schriftform und kann wirksam nur uns gegenüber ausgesprochen werden.

**10. Erfüllungsort; Gerichtsstand; Anwendbares Recht; Salvatorische Klausel**

- (1) Erfüllungsort für sämtliche Leistungen der Parteien ist Sitz unserer Gesellschaft in Nürnberg.
- (2) Ist der Auftraggeber Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche gegenseitigen Ansprüche und Verbindlichkeiten aus der mit dem Auftraggeber bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaiger Wechsel und Scheckforderungen sowie für Streitigkeiten um die Entstehung und Wirksamkeit des Vertragsverhältnisses bei dem für den Sitz unserer Gesellschaft in Nürnberg zuständigen Amts- oder Landgericht; unberührt bleiben gesetzliche Bestimmungen über einen abweichenden ausschließlichen Gerichtsstand. Wir sind jedoch berechtigt, den Auftraggeber auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.
- (3) Auf das zwischen dem Auftraggeber und uns bestehende Vertragsverhältnis sowie alle sonstigen Rechtsbeziehungen findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. Soweit zwingendes Recht der Europäischen Union dies erfordert, gelten auch diese Bestimmungen.
- (4) Sollten einzelne Bestimmungen des ArbZG unwirksam sein oder werden, oder der ArbZG eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des ArbZG hiervon unberührt. In diesem Falle haben die Parteien anstelle der unwirksamen Bestimmung eine solche zu treffen, die dem Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien auszufüllen, welche dem Zweck des ArbZG möglichst weitgehend entspricht.

Stand: 01.09.2015