

1. Vertragsgegenstand / Form

1.1. add-on Personal & Lösungen (im Folgenden: *add-on*) stellt als Verleiher dem Kunden als Entleiher (im Folgenden: *Kunde*) auf Grundlage von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu diesen Allgemeinen Überlassungsbedingungen (*AÜB*) zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nur anerkannt, soweit sie mit diesen *AÜB* übereinstimmen oder von *add-on* ausdrücklich schriftlich bestätigt wurden. Im Übrigen wird den vom Kunden eingebrachten allgemeinen Geschäftsbedingungen hiermit widersprochen.

1.2. Sämtliche Überlassungsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit gemäß § 12 Abs. 1 *AÜG* der Textform. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen. Werden solche Vereinbarungen mit beim Kunden eingesetzten Mitarbeitern von *add-on* getroffen, sind diese ohne schriftliche Zustimmung durch *add-on* nicht wirksam.

1.3. Der vom Kunden unterschriebene Überlassungsvertrag muss vor Beginn der Überlassung bei *add-on* vorliegen. Sollte, aus Gründen die im Verantwortungsbereich des Kunden liegen, kein unterschriebener Überlassungsvertrag vor der Überlassung bei *add-on* vorliegen, so gilt der zur Verfügung gestellte Mitarbeiter bei Arbeitsaufnahme gem. Zif. 8.2 als vermittelt. Sofern dem Mitarbeiter, aus benannten Gründen, die Arbeitsaufnahme verweigert wird, sind die dadurch entstehenden Umsatzausfälle vom Kunden zu tragen.

2. Geheimhaltung / Datenschutz

2.1. *add-on* sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet.

2.2. Der Kunde hat *add-on* unverzüglich und noch vor Aufnahme der Tätigkeit unseres Mitarbeiters darüber zu informieren, dass für den Mitarbeiter aufgrund seiner Tätigkeit beim Kunden das Datengeheimnis gemäß § 5 BDSG gilt.

3. Vertragsdurchführung

3.1. Die von *add-on* zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden.

3.2. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit und die Arbeitszeit des Mitarbeiters sowie sonstige Absprachen können nur zwischen *add-on* und dem Kunden getroffen werden. Zwischen dem Mitarbeiter und dem Kunden werden keine vertraglichen Beziehungen begründet. Das Direktionsrecht über den Mitarbeiter verbleibt grundsätzlich bei *add-on*. Während des Einsatzes beim Kunden unterliegt der Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeitet unter seiner Aufsicht und Anleitung.

3.3. An den Kunden überlassene Mitarbeiter dürfen nicht durch den Kunden mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Beabsichtigt der Kunde, den Mitarbeiter mit derartigen Tätigkeiten zu beauftragen, bedarf es hierzu einer gesonderten Vereinbarung zwischen *add-on* und dem Kunden.

3.4. Überlassene Mitarbeiter sind grundsätzlich nicht zur Entgegennahme von für *add-on* bestimmten Schriftstücken befugt. Einzige Ausnahme bilden die Stundennachweise über die beim Kunden erbrachte Arbeitszeit des überlassenen Mitarbeiters. Sofern der Kunde die als Abrechnungsgrundlage dienenden Nachweise über die beim Kunden erbrachte Arbeitszeit der Mitarbeiter nicht elektronisch direkt an *add-on* übermittelt, sind diese Stundennachweise vom Kunden zu unterschreiben und an den Mitarbeiter zu übergeben.

3.5. Die Abrechnung erfolgt monatlich aufgrund der vom Kunden bestätigten Stundennachweise. Der Kunde ist verpflichtet, die von den Mitarbeitern vorgelegten Stundennachweise zu überprüfen und durch einen vertretungsberechtigten Bevollmächtigten unterzeichnen zu lassen. Kommt der Kunde dieser Verpflichtung nicht nach, so gelten die Aufzeichnungen des Mitarbeiters. Begründete Einwendungen des Kunden sind innerhalb einer Woche nach Rechnungseingang nachzuweisen.

3.6. Durch *add-on* gestellte Rechnungen sind innerhalb von acht Tagen ohne Abzug zur Zahlung fällig. Bei Überschreitung des Zahlungszieles sind auf die Forderungen Zinsen in Höhe der gesetzlichen Vorschriften zu bezahlen. Wir weisen daraufhin, dass wir ein lediglich zweifutiges Mahnsystem eingeführt haben. Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber *add-on* aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten und rechtskräftig festgestellt. Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist *add-on* berechtigt, sämtliche offenen Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. *add-on* ist zudem berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die an den Kunden zu überlassenden Mitarbeiter zurückzuhalten.

3.7. Soweit der Kunde zur Steuerung oder Verwaltung der überlassenen Mitarbeiter externe Serviceprovider oder kostenpflichtige Software- bzw. Plattformlösungen (z.B. Vendor-Management-Systeme, Zeitwirtschafts-, Zutritts- oder Kommunikationstools) einsetzt und deren Nutzung durch *add-on* verlangt oder voraussetzt, trägt der Kunde die hierdurch bei *add-on* entstehenden zusätzlichen Kosten. *add-on* ist berechtigt, diese Kosten dem Kunden gegen Nachweis der von *add-on* hierfür an Dritte zu zahlenden oder bereits gezahlten Entgelte in Rechnung zu stellen.

4. Zurückweisung / Austausch von Mitarbeitern / Rücktrittsrecht

4.1. Der Kunde kann den durch *add-on* überlassenen Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB berechtigen würde. Die Zurückweisung muss durch schriftliche Erklärung gegenüber *add-on* unter Angabe der Gründe erfolgen. In Fällen der Zurückweisung sowie bei unvorhergesehenem Ausfall des Mitarbeiters, z.B. infolge von Krankheit, ist *add-on* berechtigt, innerhalb von 72 Stunden gleichwertigen personellen Ersatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird *add-on* von der Leistungspflicht befreit.

4.2. *add-on* ist berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

4.3. Außergewöhnliche Umstände, wie insbesondere Umstände aufgrund höherer Gewalt oder Ereignisse, die *add-on* die Überlassung eines geeigneten Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweise unmöglich machen, z.B. Streik, behördliche Anordnungen oder Krankheiten, berechtigen *add-on* einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben oder ganz oder teilweise vom Vertrag zurücktreten. Schadensersatzansprüche des Kunden sind in diesem Fall ausgeschlossen.

5. Fürsorgepflicht / Arbeitssicherheit

5.1. Während der Überlassung übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers und hat sicherzustellen, dass die für den Betrieb des Kunden geltenden öffentlich rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts eingehalten werden (§ 11 Abs. 6 S. 1 *AÜG*). Insbesondere hat der Kunde den Mitarbeiter vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Der Kunde trägt dafür Sorge und hat sich fortlaufend davon zu überzeugen, dass alle am Beschäftigungsort des Mitarbeiters geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden und Einrichtungen und Maßnahmen der ersten Hilfe gewährleistet sind.

5.2. Der Kunde ist verpflichtet, *add-on* über eine vor Beginn einer Tätigkeit durchzuführende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung aufgefordert zu informieren. Dies gilt auch, wenn sich während eines Einsatzes die Arbeitsbedingungen derartig ändern, dass dies eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung erforderlich macht.

5.3. Der Kunde ist verpflichtet, den Mitarbeiter gemäß § 12 Abs. 1 ArbSchG über Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen schriftlich zu

unterweisen. Der Kunde ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten von *add-on*. Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten wird *add-on* innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

5.4. Der Kunde ist verpflichtet, einen Arbeits- oder Wegeunfall *add-on* unverzüglich anzuzeigen und alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.

5.5. Die überlassenen Mitarbeiter von *add-on* sind berechtigt, bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit abzulehnen. Der Kunde ist verpflichtet, dies *add-on* unverzüglich anzuzeigen. Im Fall einer berechtigten Ablehnung haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall auf Seiten *add-on*.

5.6. Der Kunde stellt *add-on* von Ansprüchen frei, die überlassene Mitarbeiter oder Dritte im Zusammenhang mit der Verletzung der dem Kunden obliegenden Schutzpflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geltend machen. Der Kunde ist zudem verpflichtet, den Mitarbeiter in geeigneter Art und Weise auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben. Kommt der Kunde dieser Pflicht nicht nach, so hat er *add-on* von etwaigen auf diese Pflichtverletzung zurückzuführenden Schadensersatzansprüchen freizustellen.

5.7. Die für den jeweiligen Arbeitseinsatz übliche und gesetzlich erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) stellt *add-on* im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Darüber hinausgehende PSA oder sonstige Sicherheitsausrüstungen, insbesondere solche mit kundenspezifischem Branding oder solche, die über den für den Einsatzzweck allgemein üblichen Standard hinausgehen, werden vom Einsatzbetrieb auf eigene Kosten bereitgestellt oder – nach vorheriger Abstimmung – von *add-on* beschafft und dem Kunden gesondert in Höhe der dabei entstehenden Kosten einschließlich etwaiger Nebenkosten in Rechnung gestellt.

5.8. Die Kosten für kundenspezifische, mit dem Einsatz verbundene Schulungen, Einweisungen oder Unterweisungen, die über die gesetzlich oder beruflich üblichen Standardunterweisungen hinausgehen (insbesondere Schulungen in kundenspezifischen IT-Systemen, Prozessen, Qualitätssicherungs- oder Compliancevorgaben), sowie notwendige Wiederholungsschulungen trägt grundsätzlich der Einsatzbetrieb, sofern nicht hiervon ausdrücklich abweichende Regelungen vereinbart wurden. Die hierfür beim Mitarbeiter anfallenden Zeiten gelten als vergütungspflichtige Arbeitszeiten. *add-on* ist berechtigt, den entstehenden Aufwand (insbesondere Arbeitszeit der Mitarbeiter, Schulungsgebühren, Reise- und Nebenkosten, eigener Verwaltungsaufwand) dem Kunden gegen Nachweis gesondert zu berechnen.

5.9. Soweit für den Einsatz des Mitarbeiters Zuverlässigkeitsüberprüfungen, Sicherheitsüberprüfungen, behördliche Prüfungen, Gesundheitszeugnisse, Führungszeugnisse oder vergleichbare Nachweise erforderlich sind und hierfür Gebühren oder sonstige Kosten anfallen, trägt diese vollständig der Kunde, es sei denn, dass zwischen *add-on* und dem Kunden eine ausdrückliche, hiervon abweichende Regelung vereinbart wurde. Dies gilt insbesondere in den Fällen, wenn der Kunde im Falle der Begründung eines eigenen Arbeitsverhältnisses mit dem Mitarbeiter diese Gebühren oder sonstigen Kosten kraft Gesetzes oder aufgrund einer unternehmensinternen bestehenden oder gehandhabten Kostentragungsregelung in gleicher Weise selbst tragen würde oder müsste. *add-on* ist deshalb berechtigt, die in diesem Zusammenhang entstehenden Gebühren oder sonstige Kosten gegen Nachweis an den Kunden weiterzuberechnen.

6. Auskunft über und Haftung für weitergehende Tarifansprüche, insbesondere Branchentarifzuschläge / Informationspflichten / notwendige Anpassungen

6.0. Zur Erbringung von Personaldienstleistungen entstehen an Personalkosten neben der Bruttovergütung der Mitarbeiter weitere Personalneben- und Sachkosten (insbesondere Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, Umlagen, Entgeltfortzahlungen, Urlaubsvergütung, Ausfall- und Dispositionsrisiko, Rekrutierungs- und Qualifizierungskosten, interne Personal- und Verwaltungskosten, Finanzierungskosten). Bei von Dritten veranlassten und von *add-on* nicht beeinflussbaren und nicht veranlassten Entgeltänderungen, insbesondere Erhöhungen, Absenkungen, Einführung neuer oder Wegfall bestehender tariflicher Entgelte jeder Art einschließlich Branchenzuschlägen oder nicht tariflichen betrieblichen Zuschlägen im Einsatzbetrieb ändern sich die vorgenannten Kosten für *add-on* nicht nur in Höhe der Entgeltänderung, sondern im Regelfall darüber hinaus und in der Regel überproportional, da diese Entgeltänderungen regelmäßig auf nahezu sämtliche lohnbezogenen Bestandteile der Vergütung des überlassenen Arbeitnehmers durchschlagen und insbesondere gleichzeitig regelmäßig in gleichem Umfang der Entgeltänderung zusätzliche interne Verwaltungskosten und Dispositionsaufwände sowie Kostensteigerungen auslösen. Der von *add-on* hierauf verwendete Anpassungsfaktor von 2,1 (= 110 % Aufschlag oder Abschlag auf die Änderung des Arbeitnehmerbruttoentgelts) dient der sachgerechten und pauschalierten Abbildung der infolge der Bruttoentgeltänderung entstehenden und wegfallenden Gesamtkosten (insbesondere Arbeitnehmerbruttovergütung sowie weitere Personalneben- und Sachkosten) und orientiert sich somit an der branchenüblichen Relation zwischen direkten Lohnkosten und den hierauf entfallenden, vorstehend näher bezeichneten Personalneben-, Sach- und Verwaltungskosten.

6.1. *add-on* wendet auf die Arbeitsverhältnisse der überlassenen Mitarbeiter die zwischen dem Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) und den jeweils unterzeichnenden Mitgliedsgewerkschaften des DGB, insbesondere

- IG BCE
- Gewerkschaft Nahrung- Genuss-Gaststätten (NGG)
- Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver. di)
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau)
- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
- Gewerkschaft der Polizei (GdP)

abgeschlossenen Mantel-, Entgelt- und Entgeltrechnerverträge sowie die diese ergänzenden ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweils aktuellen Fassung an. Ergänzend gelten -soweit einschlägig- die Branchenzuschlagstarifverträge, die zwischen dem GVP und den jeweils zuständigen, vorgenannten Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossen wurden.

Der Kunde verpflichtet sich, *add-on* jederzeit und unaufgefordert Auskunft darüber zu erteilen und geeignete Nachweise vorzulegen,

- ob und welche Tarifverträge in seinem Betrieb/Unternehmen jeweils aktuell und somit auch nach einer Änderung derselben Anwendung finden (z.B. Flächentarifverträge der Einsatzbranche, Haustarifverträge),
- welcher Branche sein Betrieb/Unternehmen fachlich und räumlich zuzuordnen ist und
- welches laufende, regelmäßig gezahlte Stundenentgelt einschließlich zusätzlicher Entgeltbestandteile (insbesondere Zuschläge oder Prämien) ein vergleichbarer Arbeitnehmer in seinem Betrieb/Unternehmen erhält.

Diese Informationen dienen der zutreffenden Ermittlung etwaiger Branchenzuschläge und sonstiger tariflicher Anpassungen nach den für *add-on* geltenden, oben genannten tariflichen Vereinbarungen.

6.2. Soweit der Kunde gegenüber add-on hinsichtlich dieser Verpflichtungen zur Auskunftserteilung und Belegvorlage falsche oder fehlerhafte Angaben macht, macht sich der Kunde gegenüber add-on für solche Ansprüche schadensersatzpflichtig, die von Mitarbeitern, die an den Kunden überlassen wurden, gegenüber add-on rechtswirksam durchgesetzt wurden. Dies gilt insbesondere für Ansprüche auf Zahlung von Branchentarifzuschlägen, die dem Mitarbeiter aufgrund der fehlerhaften Angaben des Kunden im Zeitraum des Einsatzes in seinem Betrieb oder Unternehmen durch add-on nicht gewährt wurden. Der zeitliche Umfang dieser vorgenannten Haftung wird lediglich durch die auf den Anspruch des Mitarbeiters anzuwendenden gesetzlichen Verjährungsvorschriften begrenzt. add-on ist nicht verpflichtet, sich hinsichtlich des Anspruchs der Mitarbeiter auf Verjährungsfristen zu berufen und unterliegt insoweit nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der von add-on zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung.

6.3. Im Falle einer wie vorstehend in Ziff. 6.2 beschriebenen Verpflichtung zum Schadensersatz durch add-on an einen gegenwärtigen oder ehemaligen Mitarbeiter ist der Kunde verpflichtet, add-on im Innenverhältnis von diesen rechtswirksam durchgesetzten Ansprüchen freizustellen. Der Kunde ist zudem verpflichtet, add-on von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der vorstehend genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

6.4. Der Kunde informiert add-on unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskampfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen, damit add-on der Hinweispflicht gemäß § 11 Absatz 5 AÜG gegenüber dem Mitarbeiter nachkommen kann.

6.5. Der Kunde versichert, dass die von ihm gemachten Angaben über den Einsatzbetrieb, insbesondere über Branchenzugehörigkeit, angewandte Tarifverträge, Meldung bei der Handwerkskammer, an einen vergleichbaren Arbeitnehmer gezahltes regelmäßiges Stundenentgelt und betriebliche Vereinbarungen über Leistungen für Zeitarbeitsbeschäftigte, vollständig und korrekt sind. Entsprechende Änderungen während des Überlassungszeitraums wird er add-on rechtzeitig mitteilen und alle notwendigen Informationen zukommen lassen. Dies gilt auch, wenn sich nachträglich herausstellen sollte, dass Angaben falsch oder unvollständig waren. add-on ist bei geänderten bzw. falschen oder unvollständigen Angaben über den Einsatzbetrieb berechtigt, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und insbesondere die dort vereinbarten Stundenverrechnungssätze ggf. auch rückwirkend entsprechend anzupassen. Soweit sich die geltenden gesetzlichen oder tariflichen Regelungen verändern, verpflichten sich die Parteien, rechtzeitig in Verhandlungen über eine Anpassung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zu treten. Dies gilt auch, wenn für die Branche des Kunden ein Tarifvertrag über Branchenzuschläge abgeschlossen oder die Höhe der Branchenzuschläge geändert wird.

6.6.

6.6.1. Erhöhen sich während der Überlassung die vorstehend unter Ziffer 6.0 näher bezeichneten Personalkosten von add-on aufgrund

- tariflicher Anpassungen (insbesondere Erhöhungen von Entgelttarifen oder Branchenzuschlagstarifverträgen) oder
- im Einsatzbetrieb gewährter betrieblicher Zuschläge oder sonstiger Entgeltbestandteile zugunsten des Mitarbeiters (z.B. Schicht-, Funktions-, Erschwerungszulagen, Prämien, Sonderzahlungen)

so erhöhen sich, die mit dem Kunden vereinbarten Stundenverrechnungssätze entsprechend. Die Anpassung erfolgt zur Abbildung der dadurch entstehenden Mehrkosten (inklusive der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie anteiliger Personaleben- und Verwaltungskosten) mit einem Aufschlagfaktor von 2,1 auf die beim Mitarbeiter entstehenden zusätzlichen Bruttovergütungsbestandteile, sofern im Einzelfall nichts Abweichendes schriftlich vereinbart wurde. add-on wird dem Kunden auf dessen Anfrage die maßgeblichen Berechnungsparameter (betroffener Zuschlag, Erhöhungsbetrag pro Stunde und daraus abgeleiteter Zuschlag auf den Stundenverrechnungssatz) in transparenter Form mitteilen. Der Kunde ist verpflichtet, add-on alle hierfür erforderlichen Informationen rechtzeitig, vollständig und wahrheitsgemäß mitzuteilen; die Informationspflichten nach Ziffer 6.1. gelten entsprechend.

Unter dem Aufschlagfaktor 2,1 verstehen die Vertragsparteien übereinstimmend beispielhaft folgendes:

Eine Erhöhung des Bruttolohns des Arbeitnehmers um 100,00 € brutto monatlich führt zu einer Erhöhung des Stundenverrechnungssatzes um 210,00 € zuzüglich Umsatzsteuer.

6.6.2.

Die vorstehend unter 6.6.1. vereinbarten Regelungen gelten entsprechend mit einem Abschlagsfaktor von 2,1 im Falle der Absenkung der unter vorstehender Ziffer 6.0. näher bezeichneten Personalkosten.

7. Zuschläge

7.1. Beginn und endet ein Mitarbeiterinsatz beim Kunden während einer laufenden Arbeitswoche, so werden die Zuschläge auf tägliche Regelarbeitszeiten bezogen. Über die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Regelarbeitszeit darüber hinaus geleistete Arbeitsstunden werden mit folgenden Zuschlägen berechnet:

- a) Überstunden: 25 % (ab der 40. geleisteten Stunde pro Woche)
- b) Samstagsarbeit: 25 %
- c) Sonntagsarbeit: 70 %
- d) Feiertagsarbeit: 100 %
- e) Nachtarbeit (20:00 Uhr bis 06:00 Uhr): 25 %

Beim Zusammentreffen von verschiedenen Zuschlägen wird der höhere Zuschlag der Abrechnung zugrunde gelegt.

7.2. Soweit der Mitarbeiter im Kundenbetrieb einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze nach Maßgabe des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages stufenweise. Unterbrechungen des Einsatzes, die länger als 3 Monate dauern, haben zur Folge, dass ein bereits entstandener Anspruch auf den Branchenzuschlag erlischt und die Fristen zum Erwerb des Branchenzuschlagsanspruchs und damit eines entsprechend höheren Verrechnungssatzes von neuem laufen. Unterbrechungszeiten, die während des laufenden Einsatzes infolge von Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen, Urlaub oder in die Einsatzzeit fallende Feiertage eintreten und eine Gesamtdauer von 3 Monaten unterschreiten, sind unbeachtlich und führen zu einer Erhöhung des Verrechnungssatzes. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb) während des Einsatzes zur Hemmung des Fristenlaufs. Zur Ermittlung der konkreten Branchenzuschlagshöhe treffen den Kunden die unter Ziff. 6.1. genannten Informationspflichten.

7.3. Kundenbetriebliche Besserstellvereinbarungen i.S.d. § 4 der Branchenzuschlagstarifverträge, die zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen wurden, können sich erhöhend auf den Verrechnungssatz auswirken. Solche Besserstellvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen.

8. Vergütung für Vermittlung, einschließlich bei Abwerbung und Übernahme

8.1. Endet das Arbeitsverhältnis des von add-on an den Kunden überlassenen Mitarbeiters mit add-on und begründet der Arbeitnehmer anschließend ein Arbeitsverhältnis mit dem Kunden oder einem mit dem Kunden rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen, so ist dieses anschließende Arbeitsverhältnis durch Vermittlung bzw. durch Nachweis von Seiten von add-on entstanden. Der Kunde verpflichtet sich in einem solchen Fall, ein Vermittlungs- bzw. Nachweishonorar an add-on zu zahlen.

Der Anspruch auf dieses Vermittlungs- bzw. Nachweishonorar ist unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis des überlassenen Mitarbeiters mit der add-on von dieser oder vom Arbeitnehmer beendet wird,

- ob das anschließende Arbeitsverhältnis mit dem durch add-on überlassenen Mitarbeiter auf Initiative des überlassenen Mitarbeiters oder des Kunden oder eines mit dem Kunden rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmens begründet wird oder

- das anschließende Arbeitsverhältnis mit dem durch add-on überlassenen Mitarbeiter vor oder nach der Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zwischen der add-on und dem Kunden betreffend den überlassenen Mitarbeiter geschlossen wird.

Das Vermittlungs- bzw. Nachweishonorar beträgt 2,5 Bruttomonatsgehälter des Arbeitnehmers, welches der Arbeitnehmer im anschließenden Arbeitsverhältnis erzielt, und reduziert sich entsprechend der Dauer der an den Kunden erfolgten Arbeitnehmerüberlassung für jeden vollen Monat derselben um jeweils 1/12 des gesamten Vermittlungs- bzw. Nachweishonorars. Somit ist nach Ablauf von **längstens** 12 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer seitens des Kunden kein Vermittlungs- bzw. Nachweishonorar mehr geschuldet.

Für den Fall, dass zwischen dem Ende der Überlassung des Arbeitnehmers durch add-on und der Begründung des anschließenden Arbeitsverhältnisses mit dem Kunden oder einem mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen eine Zeitspanne von nicht mehr als sechs Monaten liegt, wird vermutet, dass die Begründung des anschließenden Arbeitsverhältnisses auf die vorangegangene Überlassung des Arbeitnehmers durch add-on zurückzuführen ist, so dass in einem solchen Fall add-on das vorstehend vereinbarte Vermittlungs- bzw. Nachweishonorar zusteht, soweit der Kunde oder das mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundene Unternehmen diese Vermutung nicht widerlegt.

8.2. Endet das Arbeitsverhältnis des von add-on an den Kunden überlassenen Mitarbeiters mit add-on durch eine Eigenkündigung des Mitarbeiters, zu welcher der Arbeitnehmer durch den Kunden veranlasst wurde, und wird der Mitarbeiter auf Veranlassung des Kunden innerhalb von einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit add-on über ein weiteres Unternehmen dem Kunden überlassen, so wird vermutet, dass dieses anschließende Arbeitsverhältnis ebenfalls durch Vermittlung bzw. durch Nachweis von Seiten von add-on entstanden ist, soweit der Kunde diese Vermutung nicht widerlegt.

Der Kunde verpflichtet sich bei nicht widerlegter Vermutung in einem solchen Fall ebenfalls, ein Vermittlungs- bzw. Nachweishonorar an add-on zu zahlen.

In diesem Fall beträgt das Vermittlungs- bzw. Nachweishonorar 1,2 Bruttomonatsgehälter des Arbeitnehmers, welches der Arbeitnehmer im anschließenden Arbeitsverhältnis erzielt, und reduziert sich dieses entsprechend der Dauer der aus dem anschließenden Verhältnis an den Kunden erfolgten Arbeitnehmerüberlassung für jeden vollen Monat desselben um jeweils 1/12 des gesamten Vermittlungs- bzw. Nachweishonorars. Somit ist nach Ablauf von längstens 12 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer, gerechnet ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses bei add-on, seitens des Kunden kein Vermittlungs- bzw. Nachweishonorar mehr geschuldet.

8.3. Bei einer direkten Vermittlung eines Arbeitnehmers ohne vorangegangene Überlassung fällt eine Vermittlungsgebühr in Höhe von 30 % des dem Mitarbeiter vom Kundenunternehmens vertraglich zugesicherten Jahresbruttogehalts des ersten vollständigen Jahres des Bestands des mit dem Kundenunternehmens begründeten Arbeitsverhältnisses an

9. Haftung

9.1. add-on haftet bei eigenem Verschulden und bei eigener Pflichtverletzung oder der Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen (z.B. bei fehlerhafter Auswahl des zu überlassenden Mitarbeiters wegen mangelnder fachlicher Qualifikation für die beim Kunden zu besetzende Stelle) nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet add-on bei eigenen Pflichtverletzungen oder einer Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen nur bei schuldhaftem, mindestens fahrlässigem Verhalten.

9.2. Soweit eine Haftung von add-on nicht gemäß vorstehender Ziffer 9.1. begründet ist, wird eine Haftung seitens add-on gegenüber dem Kunden für die Ausführung von Arbeiten durch den überlassenen Mitarbeiter sowie für Schäden, die der Mitarbeiter jeweils in Ausführung seiner Tätigkeit verursacht, ausgeschlossen. Der Kunde ist deshalb verpflichtet, add-on von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben, soweit nicht ein Verschulden von add-on gemäß vorstehender Ziffer 9.1. begründet ist.

10. Kündigung

10.1. Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von einer Woche (Facharbeiter, Produktionsmitarbeiter) bzw. zwei Wochen (Meister, Techniker, Ingenieure) gekündigt werden.

10.2. Macht add-on in den Fällen der Ziffern 4.1 und 4.2 nicht von seinem Recht auf Austausch Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

10.3. add-on ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 3.6. S. 5 nicht nachkommt.

10.4. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber add-on ausgesprochen wird.

11. Gerichtsstand und anzuwendendes Recht

11.1. Soweit der Kunde Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten der Sitz von add-on.

11.2. Für die Vertragsverhältnisse zwischen dem Kunden und add-on gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Die Geltung des UN-Kaufrechts ist ausgeschlossen.

12. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AÜB unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Vereinbarung zu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.