

Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung 1. Allgemeines

Für sämtliche von Anerga GmbH (im Folgenden: Auftraggeber) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (Equal Treatment) sowie dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (Equal Treatment) und dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (Equal Treatment) gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Auftraggeber nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2. Vertragsabschluss

2.1. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Auftragnehmers nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Auftragnehmer keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AUG)).

2.2. Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeiternehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Auftragnehmer eine gesonderte Vereinbarung treffen.

2.3. Der Auftragnehmer erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den in Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Zeitarbeiternehmern abgeschlossen hat, die IKG-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Auftragnehmer ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

2.4. Der Auftraggeber sichert zu, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeiternehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber selbst oder einem mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des §18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Trifft das zu, so teilt der Auftraggeber diesen Befund dem Auftragnehmer unverzüglich mit. Die Vertragsparteien haben angesichts der sich daraus ergebenden Rechtsfolgen (Equal Treatment) sodann Gelegenheit, zu entscheiden, ob die Überlassung wie geplant durchgeführt werden soll und ggf. die Überlassungsverträge anzupassen.

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

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

3.1. Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeiternehmer und dem Auftraggeber. Der Auftragnehmer ist Arbeitgeber des Zeitarbeiternehmers. Der Auftraggeber sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen.

3.2. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeiternehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Auftraggeber vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeiternehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Auftraggeber.

4. Fürsorge- / Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutzmaßnahmen

4.1. Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeiternehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AUG). Er stellt den Auftragnehmer insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeiternehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

4.2. Der Auftraggeber sichert zu, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeiternehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbStättG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Auftraggeber den Zeitarbeiternehmer vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren für zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen. Sofern Zeitarbeiternehmer des Auftraggebers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitsvorkehrungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

4.3. Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbefehl durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Auftragnehmer schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werkarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Auftragnehmer beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Auftragnehmers durchgeführt.

4.4. Zur Wahrnehmung der dem Auftragnehmer obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber dem Auftragnehmer ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeiternehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

4.5. Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeiternehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeiternehmer einzuholen und dem Auftragnehmer die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

4.6. Der Auftraggeber sichert zu, dem Auftragnehmer einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen Zeitarbeiternehmers unverzüglich, das heißt am Schandtag, schriftlich anzuzeigen. In der Folge wird der Auftraggeber dem Auftragnehmer einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit dem Auftragnehmer den Unfallhergang untersuchen.

5. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeiternehmern

5.1. Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeiternehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Auftragnehmer zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Auftragnehmer zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeiternehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Auftragnehmer berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeiternehmer an den Auftraggeber zu überlassen.

5.2. Stellt der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Zeitarbeiternehmer des Auftragnehmers nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden berechnet.

5.3. Darüber hinaus ist der Auftragnehmer jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeiternehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeiternehmer zu überlassen.

6. Leistungshindernisse / Rücktritt

6.1. Der Auftragnehmer wird ganz oder teilweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Zeitarbeiternehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Auftragnehmer schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder teilweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber auch Arbeitskampfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder des Auftragnehmers, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist der Auftragnehmer in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

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

6.3. Nimmt der Zeitarbeiternehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber den Auftragnehmer unverzüglich unterrichten. Der Auftragnehmer wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Auftragnehmer mit dem Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeigende durch den Auftraggeber stehen dessen Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeiternehmer gegen den Auftragnehmer nicht zu.

7. Abrechnung

7.1. Bei sämtlichen von dem Auftragnehmer angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Auftraggeber wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages - bei fortdauernder Überlassung wöchentlich - eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

7.2. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereichs berechtigen den Auftraggeber zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

7.3. Der Auftragnehmer nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeiternehmer überlassenen und von dem Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeiternehmers, die über die bei dem Auftraggeber geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird der Auftragnehmer Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nacht- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass dem Auftragnehmer die Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Auftragnehmer berechtigt, im Streitfalle eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeiternehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZtg). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeiternehmers nachzuweisen.

7.4. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort - ohne Abzug - fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Auftragnehmers einget. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

7.5. Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeiternehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnungen befugt.

7.6. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Auftragnehmer berechtigt, den gesetzlichen Verzugszinsen, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der europäischen Zentralbank zu berechnen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Auftraggeber nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

8. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht / Abtretung

8.1. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Auftragnehmers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

8.2. Der Auftraggeber ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Auftragnehmers berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

9. Gewährleistung / Haftung

9.1. Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Auftragnehmer gewährleistet einzelvertraglich mit dem Zeitarbeiternehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

9.2. Der Auftragnehmer, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeiternehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Auftraggeber verursachte Schäden, es sei denn dem Auftragnehmer, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last.

9.3. Im Übrigen ist die Haftung des Auftragnehmers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Die Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Sie gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Auftragnehmer darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

9.4. Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Auftragnehmer von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der vom Zeitarbeiternehmer durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Der Auftragnehmer wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

9.5. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

10. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Kandidaten / Vermittlungsprovision

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

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

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

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

10.5. In den Fällen der 10.1. und 10.2. hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Auftragnehmer zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Bewerbers ohne vorherige Überlassung 25% vom Jahresbruttogehalt/lohn. Nach Beginn der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate 22,5% vom Jahresbruttogehalt/lohn, bei einer Überlassungsdauer von vier bis sechs Monaten beträgt die Höhe 20% vom Jahresbruttogehalt/lohn, bei einer Überlassung von sieben bis neun Monaten beträgt die Provision 17,5% vom Jahresbruttogehalt/lohn, bei einer Überlassung von zehn bis zwölf Monaten beträgt die Provision 15% vom Jahresbruttogehalt/lohn. Nach zwölf Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer beträgt die Provision 12,5% vom Jahresbruttogehalt/lohn.

10.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiternehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeiternehmer vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn. Der Auftraggeber legt dem Auftragnehmer eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung. Das Jahresbruttogehalt/lohn berechnet sich aus dem vereinbarten Entgelt unter Einbezug etwaiger Jahresonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld).

10.7. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend der Maßgabe, dass anstatt des Jahresbruttogehalts/-lohns das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage ist.

10.8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn der Auftraggeber den Arbeitnehmer von einem anderen Zeitarbeiterunternehmen entlieht.

10.9. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiternehmer vereinbarte Jahresbruttoutbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeiternehmer zuletzt vereinbarte Jahresbruttogehalt/lohn.

11. Vertragslaufzeit/ Kündigung

11.1. Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer in der ersten Woche des Einsatzes des Zeitarbeiternehmers ist der Auftraggeber berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einem Arbeitstag zu kündigen. Im Übrigen besteht das Recht zu der Vereinbarung mit einer Frist von drei Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

11.2. Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AUG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Auftraggeber ist insbesondere zur fristlosen Kündigung berechtigt, wenn a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder b) der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht oder c) der Auftraggeber die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne des § 9.5 verstößt.

11.3. Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Auftragnehmer in Textform erklärt wird. Die durch den Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeiternehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Geheimhaltung und Datenschutz

12.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Zusammenarbeit als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den anderen Vertragspartei ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Vertragspartner im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der jeweils andere Vertragspartner verpflichtet vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, einen Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartner einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht.

12.2. Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes. Der Auftragnehmer sichert zu, dass arbeitsvertraglich eine entsprechende Vereinbarung mit zur Überlassung bestimmten Mitarbeitern getroffen wird.

12.3. Über die vertraglichen Bedingungen der Zusammenarbeit, insbesondere den Stundenverrechnungssatz, hat der Auftraggeber dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist.

13. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

13.1. Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden. Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeiternehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

13.2. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle des Auftragnehmers, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Der Auftragnehmer kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

13.3. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Auftragnehmer und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

13.4. Der Auftragnehmer erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.

13.5. Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.