

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1 Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der Benz GmbH Personaldienstleistungen nachfolgend **PERSONALDIENSTLEISTER** (Verleiher), abgekürzt **PD** genannt und dem **AUFTRAGEBER** (Entleiher), abgekürzt **AG** genannt. Die Geltung von AGB des AG ist ausgeschlossen

1.2 Der **PD** wendet auf die Arbeitsverträge mit seinen Mitarbeitern die zwischen dem Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) und der DGB Tarifgemeinschaft abgeschlossenen Tarifverträge an. Damit entfällt die Dokumentationspflichtung des **AG** bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe §12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.

1.3 Der **AG** wird den **PD** unverzüglich informieren wenn die überlassenen Mitarbeiter in den zurückliegenden sechs Monaten vor deren Einsatzbeginn mit seinem Unternehmen oder einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen in einem Arbeitsverhältnis standen.

1.4 Sofern zwischen dem AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hatte werden der AG und der PD gemeinsam entscheiden, ob der Einsatz des jeweiligen Mitarbeiters abgebrochen wird oder ob der Einsatz zu angepassten Vertragsbedingungen fortgesetzt werden soll.

1.5 Die Mitarbeiter dürfen nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge vom AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich und zugelassen sind. Sollten die Mitarbeiter andere als die vereinbarten Tätigkeiten ausüben und hierfür ein zwingender Mindestlohn einschlägig sein, so wird der jeweilige Stundenverrechnungssatz gemäß Ziffer 5 angepasst.

1.6 Der **AG** wird den Mitarbeitern nur im vertraglich vereinbarten Betrieb einsetzen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des **PD** sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung. Der **AG** wird den **PD** zudem informieren, wenn für die vorgesehene Tätigkeit des Mitarbeiters ein speziellerer Mindestlohn Anwendung findet.

1.7 Die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der **AG** vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.8 Sofern es sich beim Einsatzbetrieb des **AG** um einen Betrieb des Baugewerbes handelt, darf der Mitarbeiter nicht mit Tätigkeiten betraut werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden.

1.9 Eine Überlassung der Mitarbeiter durch den **AG** an Dritte ist ausgeschlossen.

2 Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge

2.1 War der zu überlassende Zeitarbeitnehmer in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des **AG** aufgrund der

Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig wird der **AG** dies dem **PD** unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche für den Mitarbeiter, gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB.

2.2 Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag bezüglich der Branchenzugehörigkeit haftet der **AG** gemäß Ziffer 11.11 dieser AGB.

3 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

3.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7Stunden). Bei länger andauernden Überlassungen muss der Mitarbeiter im Monatsschnitt mindestens 7 Stunden pro Einsatztag eingesetzt werden. Wird der Mitarbeiter vom **AG** tatsächlich weniger als 7 Stunden pro Einsatztag im Monatsdurchschnitt beschäftigt, könne dem **AG** gleichwohl 7 Stunden pro Einsatztag in Rechnung gestellt werden.

3.2 Auch der zeitlich befristet vereinbarte Überlassungsvertrag kann vor dem Befristungsende gemäß Ziffer 12 beiderseits ordentlich gekündigt werden.

4 Abrechnungsmodus

4.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des **AG's** wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.

4.2 Der **AG** ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des **PD's** zur Verfügung standen. Es sind nur reine Arbeitszeiten ohne Pausen auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des **AG** zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden, abzüglich der Pausenzeiten.

Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Verrechnungssatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen.

4.3 Auf die Verrechnungssätze sind folgende Zuschläge zu berechnen. Sofern für eine Arbeitsstunde mehrere Zuschläge anfallen, wird nur jeweils der höchste Zuschlag angesetzt:

a) Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen:	
ab der 41. bis zur 50. Stunde	25%
ab der 51. Stunde	50%
b) Samstagsarbeit	50%
c) Spätschicht (14:00 bis 22:00 Uhr.)	15%
d) Nachtarbeit (22:00 bis 06:00 Uhr.)	25%
e) Sonn-/Feiertagsarbeit	100%

4.4 Erhöhen sich die Verrechnungssätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Verrechnungssätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Verrechnungssätzen.

4.5 Die Rechnungen sind innerhalb von 7 Werktagen nach Zugang ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

4.6 Befindet sich der **AG** im Zahlungsverzug, ist der **PD** zum sofortigen Abzug der Leiharbeitnehmer berechtigt.

4.7 Einwände gegen die vom **PD** erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem **PD** unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen.

5 Preisanpassungen

5.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes

Kalkulationsgrundlage für die Stundenverrechnungssätze sind die sich zur Zeit des Vertragsabschlusses aus den iGZ/DGB Tarifverträgen für den überlassenen Mitarbeiter ergebenden Stundensätze. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen insbesondere tarifvertragliche Regelungen und / oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass der **PD** den Mitarbeitern ein höheres Entgelt oder zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist, sowie die Einführung neuer betrieblicher Mindestlöhne, berechtigen den **PD** eine Anpassung des Verrechnungssatzes herbei zu führen. Methodisch werden die aktuellen Verrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst, wie das Bruttostundenentgelt des Mitarbeiters ansteigt.

5.2 Preisstaffelung im Überlassungsvertrag

Die bei Anwendbarkeit eines Branchenzuschlagtarifvertrages (TV BZ) im Überlassungsvertrag geregelte Preisstaffelung wird automatisch dann zu Gunsten des **AG** angepasst, wenn die tarifvertraglichen Bestimmungen des einschlägigen TV BZ dazu führen, dass der Branchenzuschlag erst zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich berechnet greift und entsprechend später zu einem höheren Tarifentgelt für den Mitarbeiter führt. In diesem Falle wird der höhere Stundenverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der Mitarbeiter den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.

6 Weisungsbefugnis des AG

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

7 Pflichten des AG

7.1 Der **AG** ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der **AG** hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

7.2 Der **AG** hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.

7.3 Arbeiten bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem **PD** vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den **AG** auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es wurde etwas anderes individuell vereinbart.

7.4 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.

7.5 Dem **PD** ist jederzeit der Zugang zum Einsatzort seiner Mitarbeiter zu gestatten.

7.6 Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie bei einer Tätigkeit 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 **PD** nicht entgegengehalten werden.

7.7 Der **AG** ist verpflichtet, den **PD** unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.

7.8 Der **AG** ist verpflichtet, den Personaldienstleister unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtliche relevant sein können. In diesem Fall ist der **AG** ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer bis zum 01. des Folgemonats der Leistung –vollständig- anzugeben, so dass der Personaldienstleister dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

8 Pflichten des PD

8.1 Der **PD** verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage der ihm vom Mitarbeiter zur Verfügung gestellten Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).

8.2 Die dem **AG** zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom **AG** beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

8.3 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 Mitarbeiter ersetzt wird, sofern ein solcher verfügbar ist. Sollte kein geeigneter Mitarbeiter zur Verfügung stehen wird der **PD** von der Leistungspflicht befreit.

8.4 Die Leistungspflicht des **PD** ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der **PD** dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der **PD** für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

8.5 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem **PD** liegende und von diesem nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den **PD** für

die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

8.6 Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom **PD** zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der **AG** als auch der **PD** berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadenersatz besteht in diesen Fällen nicht.

8.7 Der **PD** verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der beidem **AG** geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

8.8 Der **AG** kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen wenn ein Grund vorliegt, der gemäß §626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde. Der **PD** wird sich in einer solchen Situation bemühen, dem **AG** geeigneten Ersatz anzubieten. Ein Anspruch auf Stellung eines Ersatzmitarbeiters besteht jedoch nicht.

9 Personalvermittlung // Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

Bei Übernahme eines Mitarbeiters aus der Überlassung oder vor Beginn der Überlassung in ein Anstellungsverhältnis steht dem **PD** ein Vermittlungshonorar in Höhe des 210-fachen des zuletzt geltenden Stundenverrechnungssatzes zu, jedoch nicht mehr als das Doppelte des Bruttomonatslohnes des Mitarbeiters nach der Übernahme. Für jeden vollen Monat der Überlassung verringert sich das Vermittlungshonorar um 1/6 des Gesamtbetrages. Das Vermittlungshonorar ist auch dann vom **AG** zu zahlen, wenn der Mitarbeiter von einem Unternehmen, das mit dem **AG** im Sinne des §15 AktG konzernrechtlich verbunden ist übernommen wird. Zudem steht das Vermittlungshonorar dem **PD** auch dann zu, wenn der **AG** oder ein Unternehmen, das mit dem **AG** konzernrechtlich verbunden ist, innerhalb von sechs Monaten nach Ende der Überlassung den Mitarbeiter übernimmt. Das Vermittlungshonorar entfällt, wenn der **AG** nachweisen kann, dass die Überlassung nicht kausal war. Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des Arbeitsvertrages fällig.

10 Geheimhaltung, Datenschutz

10.1 Der **AG** verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom **PD** 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 bereits bekannt waren.

10.2 Alle Rechte (einschließlich gewerblich Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den **AG** nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

10.3 Die Geheimhaltung gilt auch für die Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für die vertraglich vereinbarten Zwecke und nur im gesetzlich zulässigen Rahmen nutzen.

10.4 Der **PD** und der **AG** halten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in seiner jeweiligen Fassung ein.

11 Haftung von PD und AG

11.1 **PD** haftet für ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers.

11.2 Der **PD** haftet nicht für die vom Zeitarbeitnehmer ausgeführten Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des **AG** ausführen. Der **PD** haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmer verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des **PD**. Der **AG** wird den **PD** von allen Ansprüchen Dritter freistellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Mitarbeiter durch den **AG** übertragenen Tätigkeiten geltend machen.

11.3 Überlassene Zeitarbeitnehmer sind nicht zum Inkasso für den **AG** berechtigt; der **PD** haftet auch nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird.

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

11.5 Der **PD** 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 **PD** ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

11.6 Der **PD** 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.

11.7 Im Übrigen ist die Haftung des **PD** – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadenersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsabschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsbestandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Kunden sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.

11.8 Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen des Personaldienstleisters.

11.9 Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.8 für Schadenersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

11.10 Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der **AG** verpflichtet, den **PD** und/oder den Zeitarbeitnehmer von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 11.1 und 11.9 ausgeschlossen ist.

11.11 Macht der **AG** Angaben betreffend seiner Branchenzugehörigkeit oder der Entgelte vergleichbarer Mitarbeiter im Überlassungsvertrag unvollständig oder fehlerhaft oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeitnehmer des **PD** wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der **PD** dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der **PD** ist frei darüber 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 inkl. Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der **AG** dem **PD** zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der **AG** dem **PD** den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadenersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 20% (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der **AG** ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Rahmenvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 20% zur Anwendung kommt. Zusätzlich ist der **AG** verpflichtet, den **PD** von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen den **PD** aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände geltend machen und die über die reine Nachforderung der zu wenig entrichteten Beiträge hinausgehen.

11.12 Ziffer 11.11 gilt entsprechend, wenn der **AG** den Zeitarbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchenmindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AentG) begründen, obwohl diese Tätigkeiten im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht genannt wurden.

11.13 Sollten 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 sich aufgrund der dem Zeitarbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen oder sollte der **AG** es unterlassen, den **PD** gemäß Ziffer 1.6 über einen anwendbaren Mindestlohn zu informieren, gilt Ziffer 11.11 entsprechend.

12 Kündigung

12.1 Der Vertrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von 5 Arbeitstagen gekündigt werden.

12.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

12.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

13 Vertragsklausel – Aufrechnung

13.1 Alle Vertragsbestandteile – auch Nebenabreden – bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.

13.2 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 und rechtlich möglichst nahekommt.

13.3 Der **AG** kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber des **PD** nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.

13.4 Ausschließlicher Gerichtsstand ist der Sitz des Verleihers.