

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) (Stand: Januar 2020)

1. Vertragsgegenstand, Durchführung

1.1. Der Personaldienstleister stellt dem Kunden auf der Grundlage eines Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrages vorübergehend Arbeitnehmer am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zur Verfügung. Regelungen hinsichtlich der überlassenen Arbeitnehmer, deren auszuübender Tätigkeiten, Sicherheitsanforderungen sowie der entsprechenden Vergütung erfolgen jeweils im Einzelfall. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nicht anerkannt.

1.2. Die vom Personaldienstleister zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Die Arbeitnehmer dürfen nur diejenigen Geräte, Maschinen, Werkzeuge etc. verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeit erforderlich sind. Insbesondere ist es dem Kunden untersagt, die Arbeitnehmer mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Beabsichtigt der Kunde, den Arbeitnehmer mit derartigen Tätigkeiten zu beauftragen, bedarf es hierzu einer gesonderten Vereinbarung zwischen dem Personaldienstleister und dem Kunden. Darüber hinaus sind die Arbeitnehmer mit Ausnahme der Zeitzachweise gem. Ziffer 9.1. nicht zur Entgegennahme von für den Personaldienstleister bestimmten Schriftstücken befugt.

1.3. Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Arbeitnehmer dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen zwischen dem Kunden und dem Arbeitnehmer werden nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen können nur mit dem Personaldienstleister getroffen werden.

1.4 Der Personaldienstleister erklärt, dass er einzelvertraglich mit seinen Arbeitnehmern die Anwendung der zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge vom 22.07.2003 (in der jeweils geltenden Fassung) sowie der zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und den einzelnen Mitgliedern der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträge vereinbart hat.

2. Zurückweisung

2.1. Ist der Kunde mit den Leistungen des Arbeitnehmers nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen. In diesem Falle wird dem Kunden für den entsprechenden Zeitraum keine Rechnung gestellt.

2.2. Der Kunde kann darüber hinaus den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechnen würde.

2.3. Die Zurückweisung muss jeweils durch eine Erklärung in Textform gegenüber dem Personaldienstleister unter Angabe der Gründe erfolgen.

3. Austausch des Arbeitnehmers/Streik

3.1. In Fällen der Zurückweisung nach Ziffer 2.1 und 2.2 sowie bei unvorhergesehenem Ausfall des Arbeitnehmers, z.B. infolge von Krankheit, ist der Personaldienstleister berechnen, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen personellen Ersatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Personaldienstleister von seiner Leistungspflicht befreit.

3.2 Sollte der Betrieb des Kunden von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, ist der Personaldienstleister vorbehaltlich eines für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes verpflichtet,

seine Arbeitnehmer bis zur Beendigung des Arbeitskampfes abziehen.

3.3. Der Personaldienstleister ist im Übrigen berechnen, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Arbeitnehmer jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

4. Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

4.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Arbeitnehmer die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Arbeitnehmers die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Arbeitnehmers eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit auf eigene Kosten eine solche Untersuchung durchzuführen.

4.2. Der Kunde ist verpflichtet, den Arbeitnehmer gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Im Übrigen ist er verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Personaldienstleisters. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Arbeitnehmer eingeräumt.

4.3. Der Kunde ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Personaldienstleister sofort anzuzeigen und ihm 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.

4.4. Sollte der Arbeitnehmer bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechnenweise ablehnen, haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

5. Vergütung, Einsatzbezogener Zuschlag, Branchenzuschläge, sonstige Zuschläge; Equal Pay

5.1. Maßgeblich für die Abrechnung ist der in der Zusatzvereinbarung zum Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag bzw. in der entsprechenden Personalkonkretisierung jeweils vereinbarte Stundensatz. Die Stundensätze berücksichtigen sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten einschließlich etwa zu zahlender Branchenzuschläge für die überlassenen Arbeitnehmer. Die dort genannten Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Der Stundensatz basiert regelmäßig auf einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Diese kann aber - z.B. in Abhängigkeit von der Arbeitszeitdauer oder dem Kundenbedarf - niedriger oder höher angesetzt werden.

5.2. Der Stundensatz erhöht sich um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5 % bzw. 3 %, wenn der Arbeitnehmer 9 bzw. 12 Kalendermonate ununterbrochen beim Kunden eingesetzt wird. Die Fälligkeitszeitpunkte der Erhöhung verschieben sich um die Unterbrechungszeiträume, wenn diese bis zu 3 Monate betragen. Länger als drei Monate andauernde Unterbrechungszeiträume haben eine Neuberechnung der Fristen zur Folge. Der einsatzbezogene Zuschlag entfällt, soweit der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Branchenzuschlag hat (vgl. Ziffer 5.3.), der den einsatzbezogenen Zuschlag der Höhe nach übersteigt.

5.3. Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, weil er in einen zuschlagspflichtigen Kundenbetrieb überlassen wird, erhöhen sich die Stundensätze nach Maßgabe des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages erstmals nach 4 bzw. 6 Wochen des ununterbrochenen Einsatzes des Arbeitnehmers im Kundenbetrieb. Weitere Erhöhungen greifen stufenweise nach 3, 5, 7, 9 und 15 Monaten des ununterbrochenen Einsatzes.

5.4. Unterbrechungen des Einsatzes (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb), die länger als 3 Monate und einen Tag 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 Dauer von 3 Monaten unterschreiten, sind für den Fristenlauf unbeachtlich. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von drei Monaten und einen Tag (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb) zur Hemmung des Fristenlaufs. Ist der Fristenlauf gehemmt, führt dies zu einer entsprechenden Verschiebung der regelmäßigen Fälligkeitszeitpunkte gemäß vorstehend Ziffer 5.3.

5.5. Der Branchenzuschlag des Arbeitnehmers kann, sofern der Kunde nachweist, dass die Vergütung des Arbeitnehmers inklusive Branchenzuschlag das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs übersteigt, bis zum Ablauf des 15. Überlassungsmonats auf 90 % desselben (sog. Vergleichsentgelt) gedeckelt werden. Ab dem 16. Überlassungsmonat kann anstelle der sechsten Zuschlagsstufe auf Verlangen des Kunden auch das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Kunden (Equal Pay) bezahlt werden. Dies ist ggf. vom Kunden nachzuweisen. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. Der Personaldienstleister ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich durch die Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts das Vergleichsentgelt verändert. Gleiches gilt, wenn eine Änderung des Stellenprofils des Arbeitnehmers eine Anpassung des Vergleichsentgelts notwendig macht. Eine etwaige Preistabelle ist entsprechend anzupassen.

5.6. Kundenbetriebliche Besserstellungsvereinbarungen i.S.d. § 4 der Branchenzuschlagstarifverträge, die zugunsten der Arbeitnehmer abgeschlossen wurden, können sich erhöhend auf den Stundensatz auswirken. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung.

5.7. Liegt der Einsatzort außerhalb des Stadtgebietes, so hat der Kunde die Fahrtkosten des überlassenen Arbeitnehmers für das zeitlich günstigste Verkehrsmittel zu zahlen. In diesem Fall kann außerdem eine angemessene Auslösung vereinbart werden.

5.8. Zur Ermittlung des konkreten Vergleichsentgelts (Stundenentgelt) bzw. des Arbeitsentgelts treffen den Kunden die unter Ziffer 7.1. genannten Informationspflichten.

5.9 Der Personaldienstleister ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich die Tarifföhne der Zeitarbeitsbranche erhöhen oder Umstände, die der Personaldienstleister nicht zu vertreten hat, eine Verteuerung herbeiführen. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn sich das Stellenprofil des Mitarbeiters ändert oder der Arbeitnehmer aufgrund der tariflichen Vorschrift gem. § 3 Entgeltgruppe 4 Absatz 2 Entgelt-rahmentarifvertrag höherzugruppiert ist. Die Erhöhung wird zwei Wochen nach Zugang der Ankündigung einer Preiserhöhung wirksam. Dem Kunden steht das Recht zu, mit einer Frist von einer Woche ab Zugang der Ankündigung den jeweiligen Einsatz zum Termin der Preiserhöhung zu kündigen.

5.10. Wünscht der Kunde Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer gesonderten vorherigen Absprache mit dem Personaldienstleister. In diesen Fällen werden

nachstehende Zuschläge auf Grundlage des jeweils gültigen Stundensatzes berechnet:

a) Überstunden am Montag - Samstag	25%
b) Nachtarbeit (Arbeit zwischen 23.00 Uhr bis 6.00 Uhr)	25%
c) Sonntagsarbeit (Arbeit an Sonntagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr)	50%
d) Feiertagsarbeit (Arbeit an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14.00 Uhr)	100%

Beim Zusammentreffen von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen wird nur der jeweils höchste Zuschlag berechnet.

5.11. Stehen dem überlassenen Arbeitnehmer aufgrund § 8 AÜG nach neunmonatiger ununterbrochener Überlassung an den Kunden Ansprüche auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (Equal Pay) zu, ist der Kunde verpflichtet, dem Personaldienstleister rechtzeitig vor Fristablauf alle für die Ermittlung des Equal Pay-Anspruchs erforderlichen Entgeltbestandteile eines vergleichbaren Arbeitnehmers mitzuteilen. Soweit sich hiernach Mehrforderungen des überlassenen Arbeitnehmers ergeben sollten, werden die Parteien Verhandlungen mit dem Ziel einer angemessenen Anpassung des Stundensatzes aufnehmen. Im Übrigen gilt nachstehend Ziffer 7.1 entsprechend. Vorstehendes gilt nicht, soweit Branchenzuschlagstarifverträge anzuwenden sind.

6. Vermittlungsprovision

6.1. Bei Übernahme des Arbeitnehmers aus der Überlassung durch den Kunden steht dem Personaldienstleister eine Vermittlungsprovision zu. Die Vermittlungsprovision versteht sich netto zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Die Höhe der Provision ist nach dem Bruttomonatsgehalt, das der Arbeitnehmer nach der Übernahme erzielt, wie folgt gestaffelt:

- Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision 2 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme vom vierten bis sechsten Monat beträgt die Provision 1,5 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme vom siebten bis neunten Monat beträgt die Provision 1 Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme vom zehnten bis zwölften Monat beträgt die Provision ein halbes Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens);
- bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr.

6.2. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Arbeitnehmers mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Personaldienstleister dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsver-

hältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Satz 1 und Satz 2 finden auch dann Anwendung, wenn das Anstellungsverhältnis des Arbeitnehmers mit einem mit dem Kunden nach § 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen zustande kommt. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

6.3. Der Anspruch auf Zahlung der Vermittlungsprovision entsteht ferner, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der in Ziffer 6.1 genannten Fristen

- bei einem mit dem Kunden nach § 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen eingestellt wird oder

- bei einem mit dem Kunden nicht nach §§ 15. ff. AktG verbundenen Unternehmen eingestellt und von dort beim Kunden als Zeitarbeiter eingestellt wird.

6.4. Die Vermittlungsprovision ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Arbeitnehmer und dem Kunden, dem nach § 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen bzw. bei Arbeitsaufnahme im Kundenbetrieb.

6.5. Der Kunde ist zur Auskunft über den vereinbarten Monatslohn verpflichtet.

7. Informationspflichten des Kunden

7.1. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister die für die Zuordnung des Kundenbetriebs zu einer zuschlagspflichtigen Branche sowie die zur Ermittlung des dort fälligen Branchenzuschlags erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere verpflichtet sich der Kunde, den Personaldienstleister über Vereinbarungen im Kundenbetrieb i.S.v. Ziffer 5.6. zu informieren, die Leistungen für die Arbeitnehmer vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen. Satz 1 gilt entsprechend für den Fall, dass kein Branchenzuschlagstarifvertrag anzuwenden ist und nach neunmonatiger Überlassungsdauer ein Equal Pay-Anspruch des überlassenen Arbeitnehmers besteht.

7.2. Der Kunde informiert den Personaldienstleister unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskämpfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen.

8. Haftung/Freistellung/Ersatz

8.1. Der Personaldienstleister haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Arbeitnehmer für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Arbeitnehmer sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben.

8.2. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

8.3. Für alle sonstigen Schäden haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Letzteres gilt nicht für die Verletzung von Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Entleiher regelmäßig vertrauen darf („Kardinalpflichten“) - wie zum Beispiel die sorgfältige Auswahl des zu überlassenden Arbeitnehmers.

8.4. Kommt es in dem Betrieb des Kunden zu einer Verletzung des überlassenen Arbeitnehmers, die der Kunde bzw. seine Erfüllungsgehilfen zu vertreten haben, so haftet der Kunde für die aus dieser Pflichtverletzung entstehenden Entgeltfortzahlungskosten des Personaldienstleisters gegenüber seinem Arbeitnehmer.

8.5. Sofern ausländische Arbeitnehmer beim Kunden eingesetzt werden, sichert der Personaldienstleister zu, dass die entsprechende Aufenthaltsgenehmigung und die Arbeitserlaubnis vorliegen. Der Kunde verpflichtet sich, etwaige Einschränkungen der Arbeitserlaubnis hinsichtlich der Branche bzw. des Arbeitsortes einzuhalten. Im Falle von Verstößen des Kunden gegen die genannten Beschränkungen, stellt der Kunde den Personaldienstleister von Ansprüchen der entsprechenden Arbeitsbehörde frei.

8.6. Sollte der Kunde gegen seine Informationspflichten aus den Ziffern 5.5, 5.11 und 7 verstoßen, weil er diesen entweder nicht nachkommt, die von ihm gemachten Angaben nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sind oder teilt der Kunde dem Personaldienstleister Änderungen gemäß Ziffer 5.8. unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist der Personaldienstleister aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen oder Equal Pay-Forderungen an seine Arbeitnehmer verpflichtet, ist der Kunde zum Ersatz sämtlicher dem Personaldienstleister hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Sollte der Verstoß gegen die Informationspflicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer Ansprüche gegenüber dem Personaldienstleister entstehen, ist der Personaldienstleister frei, darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Arbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der vom Personaldienstleister zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Kunde verpflichtet, den Personaldienstleister von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

8.7. Hiervon unberührt bleiben sonstige Ansprüche des Personaldienstleisters auf Schadensersatz.

9. Rechnungslegung/Zahlungen

9.1. Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Kunden zu unterzeichnenden Zeitnachweise des Arbeitnehmers. Die Zeitnachweise werden dem Kunden wöchentlich bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrags vorgelegt. Die vom Personaldienstleister erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Zahlungen können nur mit schuldbefreiender Wirkung unter Angabe der Kunden- und Rechnungsnummer an den Personaldienstleister bzw. auf dessen Konto geleistet werden. Der Arbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

9.2. Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist der Personaldienstleister berechtigt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Personaldienstleister ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräfte zurückzuzahlen.

10. Aufrechnung/Zurückbehaltung

10.1. Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber dem Personaldienstleister aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

10.2. Der Kunde darf Forderungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ohne Zustimmung des Personaldienstleisters an Dritte abtreten oder verpfänden.

11. Kündigung

11.1. Der Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag wird unbefristet abgeschlossen. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.

11.2. Die einzelnen Einsätze des überlassenen Arbeitnehmers erfolgen stets befristet. Sofern nichts anderes geregelt ist, haben beide Parteien das Recht, den jeweiligen Einsatz innerhalb der ersten fünf Arbeitstage mit einer Frist von zwei Werktagen zum Ende eines Werktages zu kündigen.

Nach diesem Zeitraum kann der Kunde den jeweiligen Einsatz mit einer Frist von fünf Werktagen zum Wochenende kündigen.

11.3. Macht der Personaldienstleister im Fall der Ziffer 3.1. nicht von seinem Recht auf Austausch Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

11.4. Der Personaldienstleister ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 9.2. nicht nachkommt.

11.5. Jede Kündigung bedarf der Textform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird. Die überlassenen Arbeitnehmer sind zur Entgegennahme der Kündigung nicht befugt.

12. Verschwiegenheit

Der Personaldienstleister sowie der überlassene Arbeitnehmer sind zur Geheimhaltung über alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet.

Berlin, 04.06.2020

Ort, Datum

Unterschrift, Stempel **Personaldienstleister**

13. Schlussbestimmungen

13.1. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

13.2. Soweit der Kunde Vollkaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts, ausländische Partei oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten das Amtsgericht Berlin-Mitte bzw. das Landgericht Berlin.

13.3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB 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.

13.4. Der Kunde bestätigt, dass die überlassenen Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten vor Überlassungsbeginn weder aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden noch einem mit ihm konzernverbundenen Unternehmen ausgeschieden sind bzw. auch nicht in den letzten 3 Monaten und einen Tag beim Kunden als Zeitarbeiter über einen anderen Personaldienstleister eingesetzt waren.

Sofern dies zutreffen sollte, ist der Kunde verpflichtet, dem Personaldienstleister dies in Textform vor Überlassungsbeginn mitzuteilen.

Unterschrift, Stempel **Kunde**