

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der serviceline PERSONAL-MANAGEMENT GMBH & CO. KG für Verträge im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung (AÜ)

1 Allgemeine Bestimmungen

- 1.1 Alle Geschäftsbeziehungen zwischen der Firma serviceline PERSONAL-MANAGEMENT GMBH & CO. KG (nachfolgend „Auftragnehmer“ oder „Verleiher“ genannt) und dem Auftraggeber (nachfolgend auch „Entleiher“ genannt) unterliegen ausschließlich diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen – Arbeitnehmerüberlassung („AGB“ genannt).
- 1.2 Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Entleihers werden nur anerkannt, wenn ihre Geltung vom Verleiher ausdrücklich schriftlich bestätigt worden ist. Diese AGB sind bereits dann verbindlich, wenn der Entleiher – nachdem er von diesen AGB in Kenntnis gesetzt worden war – seine Tätigkeiten zum Zustandekommen einer Arbeitnehmerüberlassung fortsetzt.

2 Vertragsgegenstand, Durchführung

- 2.1 Der Verleiher stellt dem Entleiher auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Bedingungen zur Verfügung.
- 2.2 Die vom Verleiher zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Entleiher beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur mit Zustimmung des Verleihers außerhalb des vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereichs eingesetzt werden. Der Verleiher wird bei der Auswahl der Mitarbeiter auf etwaige Wünsche des Entleihers Rücksicht nehmen. Der Verleiher ist jedoch berechtigt, die Mitarbeiter jederzeit gegen andere Mitarbeiter mit gleicher Eignung und Qualifikation auszutauschen. Eine Umsetzung und/oder ein höherwertiger Einsatz der Mitarbeiter kann mit einer Erhöhung des Stundenverrechnungssatzes einhergehen, da der Verleiher die Mitarbeiter entsprechend ihrer Tätigkeit tarifvertraglich entlohnt. Insbesondere ist es dem Entleiher untersagt, die Mitarbeiter mit der Beförderung oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Beim Einsatz des Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte Vereinbarung zu treffen.
- 2.3 Während des Einsatzes beim Entleiher unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen sind nur wirksam, soweit sie mit dem Verleiher getroffen wurden. Wenn der Betrieb des Entleihers, in dem die Zeitarbeiter eingesetzt werden, einer Branche angehört, für die zwischen den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit (BAP/IGZ) und einer DGB-Gewerkschaft ein Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen geschlossen wurde und sich der Entleiher auf die Beschränkung des Branchenzuschlages auf die Differenz zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers beruft, ist er dazu verpflichtet, dem Verleiher unverzüglich Auskunft über die Höhe des Stundenentgelts zu erteilen. Der Entleiher hat den Verleiher vor Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages schriftlich entsprechend zu informieren, wenn im Betrieb, in dem der Zeitarbeiter eingesetzt werden soll, betriebliche Vereinbarungen bestehen, die besondere Leistungen für Zeitarbeiter vorsehen, weil derartige betriebliche Vereinbarungen in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aufgenommen werden müssen, da die betreffenden Zeitarbeiter einen Anspruch auf diese Leistung haben. Die schuldhaft Verletzung dieser Informations- und Auskunftspflichten durch den Entleiher vermag Schadensersatzansprüche des Verleihers gegen den Entleiher zu begründen.
- 2.4 Kommt es nach Abschluss des Vertrages zwischen Verleiher und Entleiher zu einer Erhöhung der Tariflöhne, ist der Verleiher berechtigt, die mit dem Entleiher vereinbarten Kundentarife um denselben Prozentsatz zu erhöhen, wobei etwaige tarifliche Einmalzahlungen zu diesem Zweck in einen monatlichen Prozentsatz umgerechnet werden.

3 Ausfall von Leiharbeitnehmern des Verleihers

Das Risiko des Ausfalls eines Leiharbeitnehmers aufgrund von Krankheit oder höherer Gewalt trägt der Entleiher. Ebenso trägt der Entleiher das Risiko, dass ein Einsatz der Leiharbeiter beim Entleiher wegen der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats des Entleihers gem. § 99 BetrVG nicht möglich ist.

4 Arbeitsschutz/ Arbeitssicherheit

- 4.1 Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Entleiher gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden, die Einrichtungen vorhanden und Maßnahmen der „Erste Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Entleiher vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen zu lassen. (G37) Der Entleiher verpflichtet sich, die Mitarbeiter bezogen auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich in Sicherheit und Gesundheitsschutz zu unterweisen. Die Unterweisung ist vom Entleiher zu dokumentieren.
- 4.2 Sicherheitsbeauftragte und Ersthelfer werden vom Entleiher bestellt. Der Entleiher berücksichtigt die eingesetzten Zeitarbeitskräfte bei der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung entsprechend Anhang 1 zu § 2 DGVV Vorschrift 2. Der Verleiher stellt im Einsatzbetrieb einen eigenen Sicherheitsbeauftragten zur Verfügung.
- 4.3 Soll der Mitarbeiter zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Entleiher diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. diesen Tagen einzuholen. Der Entleiher hat den Mitarbeiter vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren.

- 4.4 Der Entleiher ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutz Vorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.
- 4.5 Bei einem Arbeitsunfall ist der Verleiher unverzüglich zu informieren. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall wird gemeinsam untersucht. Die Unfallanzeige ist vom Entleiher unverzüglich an den Verleiher zu übersenden. Der Verleiher verpflichtet sich, diese sofort an die Zuständige Bezirksverwaltung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft sowie der für das Kundenunternehmen zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.
- 4.6 Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheits-einrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Entleiher für den dadurch entstandenen Lohnausfall.
- 4.7 Eine Umsetzung des zur Verfügung gestellten Mitarbeiters an einen anderen als den oben vereinbarten Arbeitsplatz/ Arbeitsbereich kann nur mit Zustimmung des Verleihers erfolgen. Bietet der Entleiher Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, so können die Arbeitnehmer des Verleihers an diesen teilnehmen.

5 Verschwiegenheit

- 5.1 Die Arbeitnehmer des Verleihers haben sich vertraglich zur Verschwiegenheit über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen der Entleiher, bei denen sie eingesetzt werden, verpflichtet.
- 5.2 Der Entleiher verpflichtet sich, die vom Verleiher erhaltenen Informationen strikt vertraulich zu behandeln. Insbesondere ist der Entleiher nicht berechtigt, Informationen über die durch den Verleiher präsentierten Kandidaten Dritten gegenüber zu offenbaren. Der Entleiher verpflichtet sich, seine Mitarbeiter entsprechend zur vertraulichen Behandlung der Kandidatendaten zu verpflichten.

6 Verrechnungssätze/ Anpassungsrecht des Verleihers

Die vereinbarten Verrechnungssätze basieren auf den Entgeltvorschriften des Tarifvertrages Zeitarbeit BZA-DGB-Tarifgemeinschaft sowie Tarifverträgen über Branchenzuschläge. Sofern nichts anderes vereinbart ist, hat der Verleiher einen Anspruch auf eine Erhöhung der Überlassungsvergütung um den Faktor, um den seine Kosten dadurch steigen, dass er, insbesondere durch Regelungen in Tarifverträgen über Branchenzuschläge, durch tarifliche Entgelt-erhöhungen oder durch gesetzliche Equal Pay- oder Equal Treatment-Vorschriften, rechtlich zu höheren Zahlungen an die an den Entleiher überlassenen Arbeitnehmer verpflichtet ist. Der Verleiher hat seine Kostenkalkulation zur Anspruchs begründung offen zu legen.

7 Rechnungslegung/Zahlungsbedingungen

- 7.1 Rechnungen werden dem Entleiher in der Regel wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Die Zusendung erfolgt elektronisch an eine im Vorfeld festgelegte E-Mail Adresse. Sollte ein Versand als Brief gewünscht sein, so muss dies dem Verleiher im Vorfeld mitgeteilt werden. Pro Rechnung fällt eine Servicepauschale (Portokosten) in Höhe von 1 € an. Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Zeitaufweise des Mitarbeiters. Die Zeitaufweise werden dem Entleiher wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt. Erhebt der Entleiher innerhalb eines Zeitraums von einer Woche keine Einwände gegen die ihm vorgelegten Tätigkeitsnachweise, gelten die Tätigkeitsnachweise als genehmigt. Die vom Verleiher erteilten Rechnungen sind 14 Tage nach dem Rechnungsdatum fällig und ohne Abzug zahlbar. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.
- 7.2 Gerät der Entleiher in Zahlungsverzug, so ist der Verleiher berechtigt sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Entleiher den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Verleiher ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräfte zurückzuhalten.
- 7.3 Kommt der Entleiher in Zahlungsverzug, so kann der Verleiher von ihm Verzugszinsen in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz verlangen, wenn es sich bei dem Entleiher um einen Unternehmer i. S. d. § 14 BGB handelt; ansonsten belaufen sich die Verzugszinsen auf 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz. Weitere Ansprüche des Verleihers bleiben unberührt.

8 Anstellung des vorgestellten Kandidaten durch den Entleiher oder durch ein Drittunternehmen

- 8.1 Der Verleiher erwirbt gegen den Entleiher Anspruch auf Zahlung einer Nachweisprovision, wenn der Entleiher – sei es auch in der Abnahnung eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Verleiher -, mit dem durch den Entleiher zum Zwecke der Arbeitnehmerüberlassung präsentierten Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten ab dem erstmaligen Nachweis einen Anstellungsvertrag abschließt.
- 8.2 Der Anspruch auf Zahlung einer Provision ist verdient und fällig mit Abschluss des Anstellungsvertrages. Der Anspruch des Verleihers nach Ziffer 8.1 entsteht auch dann, wenn ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (gleich aus welchem Grunde) nicht zustande gekommen ist.
- 8.3 Der Provisionsanspruch des Verleihers beläuft sich auf 25% des im Anstellungsvertrag des eingestellten Mitarbeiters vereinbarten Vollzeitbruttogehalts einschließlich aller Nebenleistungen, zzgl. gesetzlicher Umsatzsteuer (in Höhe von derzeit 19%). Das insoweit maßgebliche Vollzeitbruttogehalt umfasst neben den Gehältern für die zwölf Kalendermonate auch etwaige sog. dreizehnte und vierzehnte Monatsgehälter, vermögenswirksame Leistungen, alle geldwerten Leistungen (wie etwa den Geldwert einer verein-

- barten privaten Nutzung – ggf. einschließlich Heimfahrten – von Firmenkraftfahrzeugen, den Geldwert der Nutzungsmöglichkeit einer Firmenwohnung, den Geldwert von Direktversicherungen, den Geldwert von Jobtickets), ein etwa vereinbartes Fahrgeld sowie alle variablen Gehaltsbestandteile (wie Provisionen, Erfolgsbeteiligungen, Gratifikationen).
- 8.4 Der Entleiher ist im Falle der Anstellung des Mitarbeiters gegenüber dem Verleiher zur Anzeige der Anstellung und Auskunft über das vereinbarte Jahresbruttogehalt gem. Ziffer 8.3 verpflichtet.
- 8.5 Die Verpflichtung auf Zahlung der in Ziffer 7.1 im Einzelnen umschriebenen Vermittlungsprovision entsteht auch dann, wenn nicht derjenige, der mit dem Verleiher Vertragsverhandlungen über einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aufgenommen hatte, sondern stattdessen ein „Dritter“ die vom Verleiher vorgeschlagenen Person bei sich (ausdrücklich oder konkludent) angestellt hat. „Dritte“ in diesem Sinne sind zum einen mit dem Entleiher i.S.d. § 15 AktG verbundene Unternehmen oder jene, die mit dem Entleiher einen gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen (i.S.d. § 1 Abs. 2 BetrVG) bilden. „Dritte“ in diesem Sinne sind ferner alle „nahestehenden Personen“ gemäß nachfolgenden Definitionen:
- 8.5.1 Ist der Entleiher eine natürliche Person, so sind nahestehende Personen:
- 8.5.1.1 Der Ehegatte des Entleihers, auch wenn die Ehe erst innerhalb eines Jahres nach dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages geschlossen oder im letzten Jahr vor dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages aufgelöst worden ist.
- 8.5.1.2 Der Lebenspartner des Entleihers, auch wenn die Lebenspartnerschaft erst innerhalb eines Jahres nach dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages eingegangen worden ist oder im letzten Jahr vor dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages aufgelöst worden ist.
- 8.5.1.3 Verwandte des Entleihers oder des unter Ziffer 8.5.1.1. bezeichneten Ehegatten oder des unter Ziffer 8.5.1.2 bezeichneten Lebenspartners in auf- und absteigender Linie und voll- und halbblütige Geschwister des Entleihers oder des unter Ziffer 8.5.1.1 bezeichneten Ehegatten oder des unter Ziffer 8.5.1.2 bezeichneten Lebenspartners sowie die Ehegatten oder Lebenspartner dieser Personen.
- 8.5.1.4 Personen, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Entleiher leben oder im letzten Jahr vor der Handlung in häuslicher Gemeinschaft mit dem Entleiher gelebt haben.
- 8.5.1.5 Sowie Personen, die sich auf Grund einer arbeitsvertraglichen oder dienstvertraglichen Verbindung zum Entleiher über dessen operative personalwirtschaftliche Tätigkeit unterrichten können.
- 8.5.2 Ist der Entleiher eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, so sind nahestehende Personen:
- 8.5.2.1 Die Mitglieder des Vertretungs- oder Aufsichtsorgans und persönlich haftende Gesellschafter des Schuldners sowie Personen, die zu mehr als einem Viertel am Kapital des Schuldners beteiligt sind.
- 8.5.2.2 Eine Person oder eine Gesellschaft, die auf Grund einer vergleichbaren gesellschaftsrechtlichen oder arbeitsvertraglichen oder dienstvertraglichen Verbindung zum Schuldner die Möglichkeit hat, sich über dessen operative personalwirtschaftliche Tätigkeit unterrichten zu können.
- 8.5.2.3 Eine Person, die zu einer der unter Ziffern 8.5.2.1 und 8.5.2.2. bezeichneten Personen in einer in Ziffer 8.5.1. bezeichneten persönlichen Verbindung steht.
- 8.6 Die Regelungen über „nahestehenden Personen“ finden keine Anwendung, soweit die insoweit bezeichneten Personen kraft Gesetzes in den Angelegenheiten des Entleihers zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. „Dritte“ i.S.d. Satzes 1 sind ferner alle natürlichen Personen und alle juristischen Personen oder Gesellschaften ohne Rechtspersönlichkeit, denen der Entleiher die Einstellungsmöglichkeit der durch den Verleiher präsentierten Person nachweislich weitergegeben hatte.
- 8.7 Diese Regelungen über das Entstehen eines Nachweishonorars finden nur Anwendung, sofern die Anstellung durch den „Dritten“ innerhalb von zwölf Zeitmonaten ab dem erstmaligen Nachweis des Mitarbeiters durch den Verleiher erfolgt. Dabei ist es für das Entstehen und die Höhe des Vermittlungshonorars unerheblich, wenn die betreffende Person innerhalb dieser Zwölfmonatsfrist zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber angestellt gewesen war.
- 9 Übernahme des entliehenen Mitarbeiters durch den Entleiher/Übernahmehonorar**
- 9.1 War zwischen Entleiher und Verleiher ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag betreffend eine bestimmte Person zustande gekommen und schließt der Entleiher innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten nach dem Zustandekommen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Person selbst einen Anstellungsvertrag ab, so entsteht mit Abschluss des Anstellungsvertrages zu Gunsten des Verleihers ein Anspruch auf Zahlung eines Übernahmehonorars durch den früheren Entleiher. Die Höhe des Honorars bestimmt sich nach Ziffer 8.3. Der Entleiher ist auch im Falle der Übernahme entsprechend Ziffer 8.4 zur Auskunft gegenüber dem Verleiher verpflichtet.
- 9.2 Das nach Ziffer 9.1 zu zahlende Übernahmehonorar reduziert sich,
- 9.2.1 wenn der Mitarbeiter unmittelbar zuvor mehr als drei, aber nicht mehr als 6 Zeitmonate dem übernehmenden Entleiher in Zeitarbeit überlassen gewesen war, auf 20 % des Vollzeitbruttogehaltseinkommens,
- 9.2.2 wenn der Mitarbeiter unmittelbar zuvor mehr als 6, aber nicht mehr als 9 Zeitmonate dem übernehmenden Entleiher in Zeitarbeit überlassen gewesen war, auf 15 % des Vollzeitbruttogehaltseinkommens,
- 9.2.3 wenn die betreffende Person unmittelbar zuvor mehr als 9, aber nicht mehr als 12 Zeitmonate ihrem jetzigen Arbeitgeber in Zeitarbeit überlassen gewesen war, auf 10 % des Vollzeitbruttogehaltseinkommens,
- 9.2.4 wenn die betreffende Person unmittelbar zuvor mehr als 12 Zeitmonate ihrem jetzigen Arbeitgeber in Zeitarbeit überlassen gewesen war, auf 0 (null) % des Vollzeitbruttogehaltseinkommens.
- 9.3 Der nach diesen Vorgaben entstandene Anspruch auf Zahlung des Übernahmehonorars ist mit Abschluss des Anstellungsvertrages verdient und fällig. Abweichungen von den Bestimmungen in Ziffer 9.1 und 9.2 bedürfen einer Vereinbarung zwischen Entleiher und Verleiher in Textform. Individualabreden bleiben unberührt.
- 10 Aufrechnung/Zurückbehaltung**
- Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber dem Verleiher aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- 11 Equal Pay**
- 11.1 Dem überlassenen Mitarbeiter stehen aufgrund § 8 AÜG n.F. nach neunmonatiger ununterbrochener Überlassung an den Kunden Ansprüche auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (Equal Pay) zu. Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher rechtzeitig alle für die Erfüllung des Equal Pay-Anspruchs erforderlichen Entgeltbestandteile eines vergleichbaren Arbeitnehmers schriftlich mitzuteilen.
- 11.2 Der Entleiher ist ferner verpflichtet, dem Verleiher etwaige Änderungen der Entgeltbestandteile gemäß Ziffer 11.1 unverzüglich mitzuteilen.
- 11.3 Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch den Verleiher oder einen anderen Personaldienstleister ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen (§ 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG n.F.).
- 12 Gewährleistung/Haftung**
- 12.1 Der Verleiher haftet nur für grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz bei der Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit; das gilt nicht bei der Verletzung einer Kardinalpflicht. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.
- 12.2 Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 12.3 Für alle sonstigen Schäden haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit; das gilt nicht bei der Verletzung einer Kardinalpflicht.
- 12.4 Verletzt der Verleiher eine vertragliche oder gesetzliche Pflicht, hat der Entleiher darzulegen und zu beweisen, dass die Pflichtverletzung durch den Verleiher zu vertreten ist.
- 13 Kündigungsfristen**
- 13.1 Bei einer vereinbarten Einsatzdauer des aktuell eingesetzten Mitarbeiters von 0-3 Monaten kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beiderseits mit einer Frist von 1 Woche zum nächsten Wochenende gekündigt werden. Bei einer vereinbarten Einsatzdauer des aktuell eingesetzten Mitarbeiters von 4-6 Monaten kann beiderseits mit einer Frist von 14 Tagen zum Wochenende gekündigt werden. Bei einer Einsatzdauer des aktuell eingesetzten Mitarbeiters über 6 Monate beträgt die Kündigungsfrist beiderseits 21 Tage zum Wochenende.
- 13.2 Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.
- 13.3 Die Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Eine nur dem Mitarbeiter mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.
- 14 Schriftformerfordernis**
- Änderungen und Ergänzungen von zwischen den Parteien abgeschlossenen Verträgen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, wobei dieses Schriftformerfordernis auch für die Abbedingung der Schriftformklausel selber gilt. Ausgenommen sind individuelle Vertragsabreden.
- 15 Gerichtsstand**
- 15.1 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten zwischen Entleiher und Verleiher ist München für den Fall, dass der Entleiher Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist. Diese Gerichtsstandsvereinbarung gilt für alle Streitigkeiten über vertragliche und deliktische Ansprüche der Parteien aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag sowie für alle Streitigkeiten über Rückabwicklungsansprüche, die aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag heraus geltend gemacht werden können für Wechsel- und Scheckprozesse, die sich aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ergeben.
- 15.2 Für den Fall, dass der Entleiher weder Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist, ist als Gerichtsstand Berlin für die Fälle vereinbart, in denen der Auftraggeber nach Vertragsabschluss seinen Wohnsitz, gewöhnlichen Aufenthaltsort oder seinen Sitz aus dem Geltungsbereich der ZPO verlegt oder der Wohnsitz, gewöhnliche Aufenthaltsort oder der Sitz im Zeitpunkt der Klageerhebung nicht bekannt ist.