

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Allgemeines

Für sämtliche von profimed Personalleasing GmbH (im Folgenden: Auftragnehmer) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Auftragnehmer 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 Absatz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

2.2 Sofern der Auftraggeber beabsichtigt, dem Zeitarbeiter 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 im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die IGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Auftragnehmer stellt dadurch sicher, dass der in § 9 Nr. 2 AÜG normierte Gleichbehandlungsgrundsatz abgewendet wird. Der Auftragnehmer ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

2.4. Der Auftraggeber verpflichtet sich, vor jeder Überlassung zu prüfen, ob der Zeitarbeiter 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.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

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

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

4. Fürsorge- / Mitwirkungspflichten des Auftraggebers / Arbeitsschutzmaßnahmen

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

4.2 Der Auftraggeber wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Auftraggeber den Zeitarbeiter vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Die Belehrung ist vom Auftraggeber zu dokumentieren und dem Personaldienstleister in Kopie auszuhändigen. Sofern Zeitarbeiter des Auftragnehmers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen 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 Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Auftragnehmer schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden 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 Zeitarbeiter innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

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

4.6 Der Auftraggeber wird dem Auftragnehmer einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen Zeitarbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Auftraggeber dem Auftragnehmer einen schriftlichen Schadenbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit dem Auftragnehmer den Unfallhergang untersuchen.

5. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

5.1 Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeiter durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Auftragnehmer zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Auftragnehmer zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter an den Auftraggeber zu überlassen.

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

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

6. Leistungshindernisse / Rücktritt

6.1 Der Auftragnehmer wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht freigestellt, wenn und soweit die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Auftragnehmer schuldhaft verursacht wurden, dauernd und zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfe, Streiks, 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 AÜG keine Zeitarbeiter in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfe eingeseetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeiter 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 Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

6.3 Nimmt der Zeitarbeiter 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 vom dem Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Auftraggeber, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeiter gegen den Auftragnehmer nicht zu.

7. Branchenzugehörigkeit / Equal Pay / Gemeinschaftseinrichtung

7.1 Der Auftraggeber erklärt, nachdem die Branchenzugehörigkeit mithilfe eines vom Personaldienstleister vorgelegten Fragebogens bestimmt wurde, dass der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannte Betrieb gegenwärtig keinem Branchenzuschlagstarifvertrag unterliegt. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung, da dies zur Anwendbarkeit eines Branchenzuschlagstarifvertrages führen kann.

7.2 Ist ein ununterbrochener Einsatz eines im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Mitarbeiters von mehr als neun Monaten geplant oder absehbar, ist der Auftraggeber verpflichtet, dem Personaldienstleister das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers des Auftraggebers (Equal Pay) spätestens einen Monat vor Beginn des 10. Überlassungsmonats mitzuteilen. Zur Ermittlung des Equal Pay wird ein entsprechender Fragebogen verwendet (vgl. IGZ-Fragebogen zur Ermittlung von Equal Pay). Der genannte Fragebogen wird Inhalt dieses Vertrages. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über alle - auch bereits feststehende künftige - Änderungen des Equal Pay. Die Änderungen werden ebenfalls Gegenstand des Vertrages.

7.3 Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wann und inwieweit er den Zeitarbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

8. Abrechnung

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

8.2 Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Auftragnehmer zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

8.3 Der Auftragnehmer nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeiter überlassenen und von dem Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, 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-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass dem Auftragnehmer Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Auftragnehmer berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.

8.4 Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber innerhalb von 7 Werktagen - ohne Abzug - fällig und zahlbar. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Werktagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Auftragnehmers eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

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

8.6 Im Falle eines Zahlungsrückstandes ist die profimed Personalleasing GmbH berechtigt, Aufträge ohne Fristeinholung zu kündigen und Mitarbeiter abzuziehen. Befindet sich der Auftraggeber bereits im Zahlungsverzug, ohne die Forderung zu begleichen, hat dieser für alle mit dem Mahnverfahren verbundenen Kosten i.H.v. 3,00 € je Mahnschreiben aufzukommen, auch wenn er die Forderung begleicht, noch ehe der beantragte Mahnbescheid zugestellt wurde.

8.7 Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Auftragnehmer berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden beim Auftragnehmer nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

9. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht / Abtretung

9.1 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.

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

10. Gewährleistung / Haftung

10.1 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 Zeitarbeitnehmer, dass datenschutzrechtliche Vorschriften der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.

10.2 Der Auftragnehmer, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeitnehmer 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.

10.3 Im Übrigen ist die Haftung des Auftragnehmers sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. 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.

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

10.5 Sollte der Auftraggeber seiner Prüfungs- und Mitteilungspflicht nach 2.4. nicht nachkommen, so stellt er den Auftragnehmer von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers auf Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Der Auftragnehmer verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

11. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

11.1 Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Zeitarbeitnehmer des Auftragnehmers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

11.2 Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich 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 eingeht.

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

11.4 Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Auftragnehmer Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

11.5 In den Fällen der 11.1 bis 11.3 hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Auftragnehmer zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

11.6 Geht der Kunde oder ein mit dem Kunden verbundenes Unternehmen (im Sinne der §§ 15 ff. AktG) mit einem Mitarbeiter von profimed Personalleasing während eines bestehenden Überlassungsverhältnisses oder in den zwölf Folgemonaten ein Arbeitsverhältnis ein, so hat profimed Personalleasing dem Kunden gegenüber Anspruch auf ein Vermittlungshonorar von 3 Bruttomonatsgehältern (Berechnungsgrundlage ist der Durchschnittslohn der letzten 6 Monate).

11.7 Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. 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.

11.8 Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

11.9 Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn dem Auftraggeber der Arbeitnehmer von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen überlassen wird.

11.10 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 Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungvergütung, mindes-

tens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

12. Vertragslaufzeit / Kündigung

12.1 Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers ist der Auftraggeber berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von 48 Stunden vor Dienstbeginn des überlassenen Zeitarbeitnehmers zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von fünf Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls der Zeitarbeitnehmer länger wie eine Woche beim Auftraggeber vor Ort ist.

12.2 Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Der Auftragnehmer ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung 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 gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von § 10.5 verstößt.

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

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) verwendet werden. Die von dem Auftragnehmer überlassenen Zeitarbeitnehmer 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 Die mit dem Zusatz „Personaldisponent“ zeichnenden Angestellten des Personaldienstleisters sind zum Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen befugt.

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 nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

profimed Personalleasing GmbH