

Allgemeine Geschäftsbedingungen der PUR Montage-Dienstleistungs-GmbH für die Branche Arbeitnehmerüberlassung

1. Allgemeines

Für sämtliche von der PUR Montage-Dienstleistungs-GmbH (im Folgenden: Personaldienstleister) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (im Folgenden: ANÜV) erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (im Folgenden: AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn der Auftragnehmer (im Folgenden: Personaldienstleister) nicht ausdrücklich schriftlich widerspricht oder der Auftraggeber schriftlich erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2. Vertragsabschluss

- 2.1. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters nach Maßgabe des ANÜV sowie dieser AGB und der schriftlichen Annahmeerklärung des Auftraggebers mit Unterzeichnung des ANÜV zustande. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass für den Personaldienstleister keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Auftraggeber nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 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 Personaldienstleister eine gesonderte Vereinbarung treffen.
- 2.3. Der Personaldienstleister 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 Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- 2.4. Der Auftraggeber sichert zu, 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 Personaldienstleister 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. den ANÜV anzupassen.
- 2.5. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses ANÜV eingesetzter Zeitarbeiter in den letzten 4 Monaten über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorgegangene 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 Zeitarbeiter und dem Auftraggeber. Der Personaldienstleister ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Zeitarbeiter 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 Personaldienstleister vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Personaldienstleister.

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 Personaldienstleister 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 sichert zu, 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 Zeitar-

beitnehmer des Personaldienstleisters 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 vom Auftraggeber angefragten arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt.
- 4.4. Zur Wahrnehmung der dem Personaldienstleister obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber dem Personaldienstleister ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeitnehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.
- 4.5. Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und dem Personaldienstleister die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.
- 4.6. Der Auftraggeber sichert zu, dem Personaldienstleister einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen Zeitarbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzuzeigen. In der Folge wird der Auftraggeber dem Personaldienstleister einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen und mit dem Personaldienstleister den Unfallhergang untersuchen.

5. Zurückweisung / Austausch von Zeitarbeitnehmern

- 5.1. Der Auftraggeber ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Personaldienstleister zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Personaldienstleister berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Auftraggeber zu überlassen.
- 5.2. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

6. Leistungshindernisse / Rücktritt

- 6.1. Der Personaldienstleister wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Personaldienstleister schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere Arbeitskämpfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder des Personaldienstleisters, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister in den genannten Fällen berechtigt, von dem ANÜV zurückzutreten.
- 6.2. Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer 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 Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Zeitarbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Zeitarbeitnehmer 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 Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich unterrichten. Der Personaldienstleister wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Personaldienstleister von dem Auftraggeber 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 Zeitarbeitnehmer gegen den Personaldienstleister nicht zu.

7. Abrechnung

- 7.1. Bei sämtlichen von dem Personaldienstleister angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Personaldienstleister 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 Arbeitsbereiches berechtigen den Personaldienstleister zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.
- 7.3. Bei Änderung der für uns geltenden Vergütungstarifverträge oder maßgeblicher gesetzlicher Bestimmungen erhöhen sich unsere Verrechnungssätze jeweils anteilig ab Wirkung der Änderung. Die durch eine Erhöhung des Arbeitsentgelts entstehenden Lohnkosten werden zuzüglich der Lohnnebenkosten (75 %) an den Auftraggeber weiterberechnet. Gründe für derartige Änderungen können sein: Die Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk, die Änderung oder das Entfallen des Branchenzuschlagstarifvertrages, die Anwendung von gesetzlichem oder tariflichem Equal Pay oder wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird bzw. der Mindestlohn steigt.
- 7.4. Der Personaldienstleister nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeitnehmer 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 Personaldienstleister Überstundenzuschläge entsprechend der im ANÜV getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen. Für den Fall, dass dem Personaldienstleister Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Personaldienstleister berechtigt, im Streitfalle eine tägliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Zeitarbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Auftraggeber bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.
- 7.5. Soweit die Arbeit an Sonn- und Feiertagen zur Regelarbeitszeit zählt, richten sich die Zuschläge nach der im Betrieb des Auftraggebers gültigen Zuschlagsregelung. Soweit für den Zeitarbeitnehmer aufgrund des iGZ-DGB-Tarifwerks abweichende, branchenbezogene Zuschlagsregelungen gelten, legen die Vertragsparteien diese ebenfalls zugrunde. Im Falle vollkontinuierlicher Schichtarbeit richten sich die Zuschläge nach dem Zuschlagsmodell des Auftraggebers, wenn jedenfalls ein voller Zyklus durchlaufen wird. Basis für die Zuschlagsberechnung ist die jeweils vereinbarte Überlassungsvergütung.
- 7.6. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug - fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 14 Kalendertagen ab Rechnungsdatum auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.
- 7.7. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnungen befugt.
- 7.8. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Personaldienstleister berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 Prozentpunkte 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 Personaldienstleister nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.

8. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht / Abtretung

- 8.1. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters 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 Personaldienstleisters berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

9. Gewährleistung / Haftung

- 9.1. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Zeitarbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Auftraggebers weist er die Qualifikation nach. Der Personaldienstleister gewährleistet einzelvertraglich

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

- 9.2. Der Personaldienstleister, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Auftraggeber verursachte Schäden, es sei denn dem Personaldienstleister, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters 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 Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- 9.3. Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Personaldienstleister 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 Personaldienstleister wird den Auftraggeber über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.
- 9.4. 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 Personaldienstleister verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

10. Übernahme von Zeitarbeitnehmern / Vermittlungsprovision

- 10.1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des ANÜV mit dem Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis eingeht. 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 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.
- 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 Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 10.3. 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.
- 10.4. Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer 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 Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Im Übrigen beträgt die Vermittlungsprovision im Falle einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.
- 10.6. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister 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 Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug - fällig.

- 10.7. Wird der Zeitarbeitnehmer 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 Zeitarbeitnehmer vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- 10.8. Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Zeitarbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

11. Vertragslaufzeit/Kündigung

- 11.1. Soweit der ANÜV nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers sind beide Vertragsparteien berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einem Arbeitstag zu kündigen. Danach erfolgt die Abmeldung immer zum Freitag einer Woche. Diese muss den Vertragsparteien spätestens am Mittwoch einer Woche in Textform vorliegen. Andernfalls verlängert sich der Vertrag entsprechend.
- 11.2. Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AÜG grundsätzlich geändert werden sollte. Der Personaldienstleister 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
 - b) der Auftraggeber eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
 - c) der Auftraggeber gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von §9.4 verstößt.
- 11.3. Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Auftraggeber ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister in Textform erklärt wird. Die durch den Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer 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 Vertragsteil 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, eine Erlaubnis der Geschäftsleitung des betroffenen Vertragspartners 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 Personaldienstleister 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 Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des ANÜV mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.
- 13.2. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber ist Dresden.
- 13.3. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- 13.4. Der Personaldienstleister 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 AGB 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.

PUR Montage-Dienstleistungs-GmbH, Geschäftsbereich Arbeitnehmerüberlassung