

Allgemeine Geschäftsbedingungen der Wilhelm Brase GmbH & Co. KG

für den Geschäftsbereich **Arbeitnehmerüberlassung** (Gleichbehandlung) – Stand Mai 2018

1 Allgemeines

1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen der Wilhelm Brase GmbH & Co. KG, nachfolgend **PERSONALDIENSTLEISTER** (Verleiher), abgekürzt **PD** genannt, und dem **AUFTRAGGEBER** (Entleiher), abgekürzt **AG** genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.

1.2 Da zwischen PD und Zeitarbeiter keine Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche Anwendung finden, hat der Zeitarbeiter Anspruch auf Gleichbehandlung gemäß § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG. Damit besteht die Dokumentationspflicht für den AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren stammbeschäftigten Arbeitnehmer, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.

1.3 Bei falschen oder unvollständigen Angaben im Überlassungsvertrag, bezogen auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen **einschließlich** des Arbeitsentgelts, haftet der Kunde gemäß Ziffer 10.11. dieser AGB.

1.4 Die Mitarbeiter dürfen nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge vom AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich und zugelassen sind.

1.5 Der AG wird den Mitarbeitern nur am zuvor vertraglich vereinbarten Einsatzort Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des PD sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.

1.6 Die für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

1.7 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.

1.8 Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

2 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden).

2.2 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.

2.3 Auch der zeitlich befristet vereinbarte Überlassungsvertrag kann vor dem Befristungsende gemäß Ziffer 11 beiderseits ordentlich gekündigt werden.

3 Abrechnungsmodus

3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AG wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen. Existiert beim AG eine elektronische Zeiterfassung, mit dem auch die Zeiten der überlassenen Mitarbeiter erfasst werden, dienen die so aufgezeichneten Zeiten als Grundlage.

3.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden - einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des PD zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

3.3 Die Rechnungslegung erfolgt monatlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden - ohne Pausen.

3.4 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

3.5 Auf die Stundensätze werden die beim AG üblichen/tariflichen, oder die vorher vertraglich vereinbarten Zuschläge berechnet.

3.6 Sofern nichts anderes vereinbart ist, sind die Abrechnungen innerhalb von 5 Werktagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

3.7 Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der PD berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

3.8 Einwände gegen die vom PD erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem PD unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

4 Preisanpassung

4.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes

Das Arbeitsentgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses, die beim AG maßgeblich sind. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen im Rahmen der Gleichbehandlung, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und/oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass der PD den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss, berechtigen den PD, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen. Methodisch werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst, wie die Bruttoentgelte der Mitarbeiter ansteigen.

4.2 Ankündigung/Mitteilungspflicht

Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft.

4.3 Preissenkung

Die Ziffern 4.1 und 4.2 gelten im Falle von Kostensenkungen (Reduzierung der Lohn- und Lohnnebenkosten) entsprechend für Preissenkungen zugunsten des AG.

5 Weisungsbefugnis des AG

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

6 Pflichten des AG

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

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

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

6.4 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

6.5 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

6.6 Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem PD nicht entgegengehalten werden.

6.7 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich, ggf. auch fernmündlich, über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Wird der Einsatzbetrieb bestreikt, hat der Zeitarbeiter ein gesetzliches Leistungsverweigerungsrecht (§ 11 Abs. 5 AÜG). Macht er von diesem Recht Gebrauch, wird der PD insofern von der Leistung frei. Eine Vergütung für die dadurch ausgefallene Arbeitszeit fällt nicht an.

6.8 Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen erbringt, die steuer- oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. In diesem Fall ist der Auftraggeber ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeiter bis zum 05. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der Personaldienstleister dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

7 Pflichten des PD

7.1 Der PD verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).

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

7.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.

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

7.5 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem PD liegende und von diesem nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden den PD für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Verpflichtungen.

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

7.7 Der PD verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

7.8 Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

8 Personalvermittlung // Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung

8.1 Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom Personaldienstleister vorgestellten Zeitarbeiter oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat, und dem Auftraggeber ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der Personaldienstleister gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das 16 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, dass der AG mit dem Bewerber vereinbart.

8.2 Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 8.1 mit dem Zeitarbeiter aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar ebenfalls 16 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts, das der AG mit dem Mitarbeiter vereinbart, zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer.

8.3 Für jeden vollen Einsatzmonat des Zeitarbeitnehmers auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Zwölftel des rechnerischen Produktes unter Ziffer 8.2.

8.4 Nach Ablauf von 12 vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null.

8.5 Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeiter bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers.

8.6 Im Falle der Vermittlung binnen 6 Monaten nach der Überlassung wird der Auftraggeber von dem Vermittlungshonorar frei, wenn er darlegt und beweist, dass die vorangegangene Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

8.7 Die Ziffern 8.1 - 8.6 gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Auftraggeber im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenem Unternehmen, es sei denn der Auftraggeber kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.

9 Geheimhaltung, Datenschutz

9.1 Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche vom PD übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem AG nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.

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

9.3 Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen, noch speichern noch vervielfältigen, noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.

9.4 Der PD und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

10 Haftung von PD und AG

10.1 Der PD haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer.

10.2 Der PD haftet nicht für vom Zeitarbeiter ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeiter ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben. Der PD haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeiter verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeiter ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter des PD.

10.3 Überlassene Zeitarbeiter sind nicht zum Inkasso für den AG berechtigt; der PD haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeiter mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Zeitarbeitnehmers sind.

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

10.5 Der PD haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des PD ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

10.6 Der PD haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Kunde vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung des Personaldienstleisters ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

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

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

10.9 Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 10.1 bis 10.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

10.10 Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, den PD und/oder den Zeitarbeiter von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 10.1 bis 10.9 ausgeschlossen ist.

10.11 Macht der AG Angaben im Überlassungsvertrag zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts, bezogen auf vergleichbare Arbeitnehmer oder fiktiv einzustellende vergleichbare Arbeitnehmer beim AG im Sinne von § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG nicht, unvollständig oder fehlerhaft, oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeiter des PD wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der PD dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der PD ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; Insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der AG dem PD zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG dem PD den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Rahmenvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich ist der AG verpflichtet, den PD von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen den PD aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Zahlungen von Bruttoentgelten geltend machen.

10.12 Ziffer 10.11 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeiter mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

10.13 Sollten die von dem AG im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG sich aufgrund der dem Zeitarbeiter tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 10.11 entsprechend.

11 Kündigung

11.1 Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

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

11.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

12 Vertragsklausel - Aufrechnung

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

12.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt.

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

12.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist der Hauptsitz des Personaldienstleisters.