

**1.0 Allgemeines**

- 1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen contest engineering GmbH, nachfolgend Personaldienstleister (Verleiher), abgekürzt PD genannt und dem Auftraggeber (Entleiher), nachfolgend AG genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- 1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen in Bezugnahme der vom IGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. und der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment) abgewichen, siehe § 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Damit entfällt die Dokumentationsverpflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.3 Der AG bestätigt gegenüber dem PD, das namentlich genannte Mitarbeiter in den zurückliegenden sechs Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren.
- 1.4 Sollte festgestellt werden, dass zwischen dem AG bzw. einem mit ihm nach §18 AktG rechtlich verbundenem Unternehmen und einem Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der o. g. 6-Monatsfrist bestanden hatte, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den PD zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die §§ 9 Nr. 2 und 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.5 Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Ziffer 5.
- 1.6 Ziffern 1.4 und 1.5 gelten entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für den PD verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil die Verpflichtung zum Equal Treatment ergibt.
- 1.7 Die Mitarbeiter dürfen nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge von AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeit erforderlich und zugelassen sind.
- 1.8 Der AG wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des PD sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- 1.9 Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.10 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.
- 1.11 Eine Überlassung an Dritte ist ausgeschlossen.

**2 Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge.**

- 2.1 Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie-TV BZ ME, Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Chemischen Industrie -TV BZ Chemie, Tarifvertrag über Branchenzuschläge in der kunststoffverarbeitenden Industrie-TV BZ Kunststoff, Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kautschukindustrie-TV BZ Kautschuk, Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassung in dem Schienenverkehrsbereich-TV BZ Eisenbahn. Es ist zu erwarten, dass weitere TV BZ folgen werden.

- 2.2 Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in den der Zeitarbeiter überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so ist es trotzdem möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein TV BZ anwendbar ist. Für diesen Fall sind beide Parteien dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.
  - 2.3 War der zu überlassende Zeitarbeiter in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des AG auf Grund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, so wird der AG dies dem PD unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für die Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.
  - 2.4 Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend die Anwendung der TV BZ haftet der Kunde gemäß Ziffer 11.4 dieser AGB.
  - 2.5 Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifierhöhung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag, siehe hierzu auch Ziffer 5.4 dieser AGB.
- 3 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung.**
- 3.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (8 Stunden).
  - 3.2 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.
  - 3.3 Auch der zeitlich befristet vereinbarte Vertrag kann vor dem Befristungsende gemäß Ziffer 12 beiderseits ordentlich gekündigt werden.
- 4 Abrechnungsmodus**
- 4.1 Die Abrechnung erfolgt auf Grund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter des PDs einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.
  - 4.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift auf den Stundennachweisen, die ihm der Mitarbeiter des PD zur Verfügung stellt, zu bestätigen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
  - 4.3 Die Rechnungsstellung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden ohne Pausen.
  - 4.4 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der jeweils gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrtgeld, ebenfalls zuzüglich der jeweils gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer, hinzugerechnet.
  - 4.5 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen: Arbeitsstunden, die Auslöse sowie das Fahrtgeld, ebenfalls zuzüglich der jeweils gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer, hinzugerechnet. die Entleiher übliche Wochenarbeitszeiten überschreiten: 25%, Spätarbeitsstunden: 15%, soweit keine Mehrarbeit von 14.00 Uhr – 22.00 Uhr Nachtarbeitsstunden: 25%, soweit keine Mehrarbeit von 22.00 Uhr – 06.00 Uhr, Samstagstunden: 50% / Sonntagsstunden: 100% Schichtzulage: 10%, soweit keine Mehrarbeit von 06.00 Uhr – 14.00 Uhr, Feiertagsstunden: 150% / Schmutzzulage: 10%
  - 4.6 Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere auf Grund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze Basis für die o. g. Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen.
  - 4.7 Die Rechnungen sind innerhalb von 14 Tagen nach Erstellungsdatum, ohne Abzug, zur Zahlung fällig. Für den Fall des

- Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.
- 4.8 Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der PD berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
- 4.9 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 der Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.
- 5 Preisanpassung**
- 5.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes. Das Arbeitsentgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und/oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass der PD den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist ( vgl. Ziffer 1.4 bis 1.6) 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.
- 5.2 Anündigung/Mitteilungspflicht  
Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Anündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer 1.4) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.
- 5.3 Preissenkung  
Die Ziffern 5.1 und 5.2 gelten im Falle von Kostensenkungen (Reduzierung der Lohn- und Lohnnebenkosten) entsprechend für Preissenkungen zugunsten des AG.
- 5.4 Preisstaffelung im Überlassungsvertrag  
Die bei Anwendbarkeit eines TV BZ im Überlassungsvertrag geregelte Preisstaffelung (vgl. Ziffer 2.5) wird automatisch dann zu Gunsten des AG angepasst, wenn die tariflichen Bestimmungen des einschlägigen TV BZ dazu führen, dass der Branchenzuschlag erst zu einem späteren Zeitpunkt als ursprünglich berechnet greift und entsprechend später zu einem höheren Tarifentgelt für den Mitarbeiter führt. In diesem Falle wird der höhere Stundenverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der Mitarbeiter den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.
- 6 Weisungsbefugnis des AG**  
Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.
- 7 Pflichten des AG**
- 7.1 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.
- 7.2 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 werden kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.
- 7.3 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.
- 7.4 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 der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- 7.5 Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 7.6 Bei dem 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 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 entgegen gehalten werden.
- 7.7 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampffmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.
- 8 Pflichten des PD**
- 8.1 Der PD verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z. B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 8.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 8.3 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.
- 8.4 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 von seiner Leistungspflicht befreit.
- 8.5 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereiches des PD liegende und von diesem nicht zu vertretbare Ereignisse, wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe entbinden den PD für die Dauer des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen. 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 Schadenersatz besteht in diesen Fällen nicht. 8.6 Der PD verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der beim AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.
- 9 Personalvermittlung / Vermittlungshonorar auch bei vorheriger Überlassung**
- 9.1 Kommt es bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom Auftragnehmer vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten der den Status eines Bewerbers hat und dem Auftraggeber (oder einem mit diesem im rechtlichen Sinne des §15 Aktiengesetz oder wirtschaftlich verbundenem Unternehmen) ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, sind sich beide Parteien einig, dass dies aufgrund bereits erfolgter Tätigkeit des Auftragnehmers geschah. Der Auftragnehmer hat gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars, das dem 180-fachen des vereinbarten bzw. angebotenen Stundenverrechnungssatzes zuzüglich der jeweiligen gesetzlichen MwSt. beträgt.
- 9.2 Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn das Vertragsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer aus der laufenden Überlassung heraus

oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber oder einen mit diesem im rechtlichen Sinne des §15 des Aktiengesetz oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar das 180-fache des vereinbarten bzw. angebotenen Netto- Stundenverrechnungssatzes zuzüglich der jeweils gültigen gesetzlichen MwSt.

- 9.3 Für jeden vollen Einsatzmonat des Zeitarbeitnehmers auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um ein Sechstel des rechnerischen Produktes unter Ziff. 2. Nach Ablauf von sechs vollen Kalendermonaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null.
- 9.4 Arbeitsausfälle durch Urlaub, Krankheit, Feiertage, Arbeitsfreie Wochenenden, Freischichten sowie Freistellungen gemäß §616, 629 BGB und §45 SGB IV werden in die Überlassungsdauer mit eingerechnet, es sei denn, der durchgehende Unterbrechungszeitraum übersteigt im Einzelfall drei Wochen.
- 9.5 Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeiter bzw. vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers.

**10 Geheimhaltung / Datenschutz**

- 10.1 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 anderen Wegen weiterzugeben.
- 10.2 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.
- 10.3 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 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. Der PD und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

**11 Haftung von PD und AG**

- 11.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet werden, ist die Haftung von PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.
- 11.2 Der PD haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. Der PD haftet 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.
- 11.3 Berühmen Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, den PD von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bedingungen ausgeschlossen ist.
- 11.4 Macht der AG Angaben betreffend der Anwendung und Berechnung von Branchenzuschlägen im Überlassungsvertrag nicht, unvollständig, fehlerhaft oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies die 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 der 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 Schadenersatz zu erstatten. Dieser nicht kalkulierte Gewinn wird einvernehmlich mit 120% (Kalkulationsaufschlag) der o. g. Bruttolohnsumme festgesetzt. Zusätzlich ist der AG verpflichtet, den PD von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen den PD aufgrund der o. g. Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

**12 Kündigung**

- 12.1 Der Vertrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von 14 Kalendertagen im gewerblichen Bereich und mit einer Frist von 4 Wochen im kaufmännischen Bereich (jeweils zum Wochenende) gekündigt werden. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie gegenüber Aktiva ausgesprochen wird. Sie ist unwirksam, wenn sie nur gegenüber dem Leiharbeiter ausgesprochen wird. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
- 12.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

**13 Vertragsklausel - Aufrechnung**

- 13.1 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.
- 13.2 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 nahe kommt.
- 13.3 Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückhaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstrittige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.
- 13.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Lünen

Stand 01.01.2014