

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Allgemeine Pflichten

- 1.1. Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für sämtliche, auch zukünftige geschäftliche Beziehungen zwischen jobnext24 GmbH (nachfolgend: PD) und dem Auftraggeber (nachfolgend: AG). Entgegenstehende andere Geschäftsbedingungen haben keine Gültigkeit.
- 1.2. Für abweichende Vereinbarungen zwischen dem PD und dem AG gilt, dass sie schriftlich mit dem PD und dem AG als Teil der zwischen ihnen getroffenen Vereinbarungen zu bestätigen sind. Die Geltung abweichender oder ergänzender Geschäftsbedingungen des AG ist ausgeschlossen. Dies gilt auch, wenn der PD ihnen nicht ausdrücklich widerspricht. Diese AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäfte zwischen den Vertragsparteien. Eines erneuten Hinweises auf die AGB bedarf es nicht.
- 1.3. Vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) wird aufgrund der einzelvertraglichen Inbezugnahme der vom IGZ e.V. und der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge gesetzeskonform abgewichen.
- 1.4. Seitens des AG wird gegenüber dem PD bestätigt, dass die namentlich genannten Leiharbeiter (LAN) innerhalb der letzten sechs Monate vor deren Einsatzbeginn weder in seinem Unternehmen noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren.
- 1.5. Für den Fall, dass zwischen dem AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem LAN tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der unter 1.4 genannten 6-Monats-Frist bestanden hatte, verpflichtet sich der AG, unverzüglich den PD zu informieren. Insoweit stellt der AG alle relevanten Informationen im Hinblick auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Schriftform zur Verfügung. Die rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die §§ 8 Abs. 1, § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG. Diese sind unabdingbar.
- 1.6. Die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt gemäß Ziffer 5.
- 1.7. Es gelten die Ziffern 1.4 und 1.5 für den Fall entsprechend sofern sich aus anderen Bestimmungen als dem AÜG, die für den PD verbindlich sind, ganz oder teilweise die Verpflichtung zum EQUAL TREATMENT ergibt.
- 1.8. Die LAN sind nur zu im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten heranzuziehen, welche ihrer Berufsausbildung, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Gleiches gilt für die Überlassung, die Verwendung und Bedienung von Geräten, Maschinen und Werkzeugen. Diese müssen für die spezifische Tätigkeit geeignet und zugelassen sein.
- 1.9. Dem LAN können nur Projekteinsätze innerhalb Deutschlands zugewiesen werden. Jeder Auslandseinsatz erfordert eine schriftliche Zustimmung seitens des PD im Rahmen einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- 1.10. Am Einsatzort notwendige behördliche und andere Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.11. Der AG gewährleistet die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG. Es wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung ausdrücklich hingewiesen.
- 1.12. Dem AG ist eine Überlassung der LAN an Dritte nicht gestattet.

2. Anwendung von Tarifverträgen

- 2.1. Für die Zeitarbeitsunternehmen verpflichtend geltende Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ) finden Anwendung.
- 2.2. Sollte der Einsatzbetrieb des AG, in den der LAN überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fallen, schließt dies durch zukünftige Änderungen die Anwendbarkeit eines TV BZ nicht aus. Dafür sind beide Parteien verpflichtet, entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ zu gewährleisten. Ziffer 5 dieser AGB gilt für Preisanpassungen entsprechend.
- 2.3. Kam es beim zu überlassenden LAN in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des AGs aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister zu einer Tätigkeit, wird der AG dies dem PD unverzüglich mitteilen. Sollten sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche ergeben, gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.
- 2.4. Bei Falschangaben im Überlassungsvertrag, betreffend der Anwendung der TV BZ, haftet der AG gemäß Ziffer 15 dieser AGB.
- 2.5. Für den Fall der Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifanpassung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des

Referenzentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag.

3. Überlassungsdauer

- 3.1. Die Mindestüberlassungsdauer für LAN beträgt einen Arbeitstag mit mindestens 7 Stunden.
 - 3.2. Ist im Überlassungsvertrag kein bestimmtes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.
 - 3.3. Gemäß Ziffer 16 kann auch der zeitlich befristete Überlassungsvertrag vor seiner Beendigung beiderseits ordentlich gekündigt werden.
- ### 4. Abrechnungsmodalitäten / Fristen
- 4.1. Die LAN legen dem AG oder einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich bzw. bei Einsatzende Tätigkeitsnachweise zwecks Abrechnung zur Unterzeichnung vor.
 - 4.2. Der AG wird die Anwesenheitsstunden (einschl. Warte- und Bereitschaftszeiten) durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die LAN durch den PD zur Verfügung stellen. Es hat ein gesonderter Ausweis der Pausenzeiten zu erfolgen. Die LAN sind zur Bestätigung berechtigt, wenn Stundennachweise am Einsatzort keinem Vertreter des AG zur Unterschrift vorgelegt werden können.
 - 4.3. Auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden (ohne Pausen) erfolgt wöchentlich die Rechnungslegung.
 - 4.4. Der vereinbarte Stundensatz ist Grundlage für die Berechnung. Der Preis versteht sich zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Sofern im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse und das Fahrgeld hinzugerechnet.

- 4.5. Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
 - a. 25% Mehrarbeitszuschlag ab der 40,01 bis 45,00 Wochenstunde
 - b. 50% Mehrarbeitszuschlag ab der 45,01 bis 50,00 Wochenstunde
 - c. 15% Spätschichtzulage von 17:00 Uhr bis 20:00 Uhr
 - d. 25% Nachtarbeit 20.00 bis 6.00 Uhr
 - e. 10% Kontischichtzulage
 - f. 50% Samstagszuschlag
 - g. 100% Sonntagsarbeit
 - h. 150% Feiertagsarbeit
 - i. 9,95 € Fahrgeldbeteiligung als Tagessatz

- 4.6. Bei Überstunden werden Zuschläge in der Regel ab der 40,01 Wochenstunde berechnet. Bei weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung ab der 8,01 Tagesstunde.
- 4.7. Sollten gleichzeitig mehrere Zuschlagsvoraussetzungen gegeben sein, wird nur jeweils der höchste Zuschlag in Anwendung gebracht.
- 4.8. Bei einer Erhöhung der Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Dies gilt auch bei der Senkung von Stundensätzen.
- 4.9. Grundsätzlich sind die Rechnungen des PD sofort fällig und ohne jeden Abzug zu bezahlen. Ausnahmen oder der Abzug von Skonto bedürfen der schriftlichen Vereinbarung. Eine Skontofrist beginnt ggf. stets mit dem Datum der Rechnung.
- 4.10. Kommt der Auftraggeber in Zahlungsverzug, ist der PD berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.

5. Preisanpassung

- 5.1. Änderung des Stundenverrechnungssatzes
Tariflich oder gesetzlich verbindliche Bestimmungen, aus denen hervorgeht, dass der PD den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines LAN der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist, berechtigen den PD eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze vorzunehmen.
- 5.2. Ankündigung / Mitteilungspflicht
Die Preisanpassung tritt spätestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

6. Weisungsbefugnis des AG

Der AG ist gegenüber dem LAN weisungsbefugt. Er kann dem LAN im Rahmen der zulässigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

7. Pflichten des AG

- 7.1. Der AG verpflichtet sich zur Einweisung der LAN in die Tätigkeit, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür Sorge zu tragen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

- 7.2 Darüber hinaus hat der AG den LAN vor Arbeitsaufnahme auf spezifische Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Zugleich unterrichtet er den LAN über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.
- 7.3 Vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften obliegen dem AG. Schutzausrüstung, abgesehen von Sicherheitsschuhen, stellt der AG.
- 7.4 Sämtliche Arbeiten, bei denen die LAN unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind vorher mit dem PD abzustimmen. Insbesondere in diesen Fällen ist vor Arbeitsaufnahme eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den AG auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es besteht eine anderweitige individuelle Vereinbarung.
- 7.5 Der AG wird im Rahmen seiner gesetzlich vorgesehenen Fürsorgepflicht geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den LAN 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.
- 7.6 Der PD ist berechtigt, den Tätigkeitsbereich des LAN zu besichtigen.
- 7.7 Kommt der LAN in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen zum Einsatz, ist im Voraus eine separate schriftliche Vereinbarung zu treffen. Diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung ist für die Beförderung und Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln erforderlich. Zahlungen des AG gegenüber dem überlassenen LAN, geschehen auf sein Risiko und können dem PD nicht entgegengehalten werden.
- 7.8 Über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb hat der AG den PD unverzüglich zu informieren.
- 7.9 Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber einem LAN des PD erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. In diesem Fall ist der AG ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen LAN bis zum 05. des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der PD dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.
- 8. Pflichten des PD**
- 8.1 Auf Verlangen des AG verpflichtet sich der PD zur Vorlage von sachlich erforderlichen Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten LAN.
- 8.2 Die dem AG zur Verfügung gestellten LAN werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 8.3 Stellt sich im Ausnahmefall heraus, dass einem überlassenen LAN für die vorgesehenen Arbeiten die Eignung hierfür fehlt, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete LAN durch einen Geeigneten ersetzt wird.
- 8.4 Die Leistungspflicht des PDs beschränkt sich auf den namentlich genannten LAN. Ist dieser LAN an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PD dies zu vertreten hat (etwa durch Krankheit oder Unfall), so wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.
- 8.5 Tritt der LAN ohne Verschulden des PD seine Arbeit nicht an, stellt der PD eine Ersatzkraft. Ist dies unter zumutbaren Bedingungen nicht möglich, ist der PD berechtigt den Vertrag außerordentlich kündigen.
- 8.6 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 der Ereignisse von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 8.7 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.
- 8.8 Der PD ist verpflichtet seine LAN auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung und seiner besonderen Verschwiegenheitspflicht hinzuweisen.
- 9. Direkte Personalvermittlung / Personalübernahme / Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung**
- 9.1 Kommt ohne Überlassung oder vor dem vereinbartem Überlassungsbeginn zwischen dem Auftragnehmer vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat und dem Auftraggeber ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis innerhalb von 12 Monaten zustande, hat der Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das 35 % des steuerpflichtigen Bruttojahresgehalts zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer entspricht, das der Auftraggeber mit dem Bewerber vereinbart.
- 9.2 Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne von Ziffer 9.1 mit dem Zeitarbeitnehmer aus der laufenden Überlassung heraus oder binnen 12 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar:
- bei einer Überlassungsdauer bis zum Ende des 2. Monats 2 Bruttomonatsgehälter,
 - bei einer Überlassungsdauer vom 3. bis zum Ende des 5. Monats 1,5 Bruttomonatsgehälter,
 - bei einer Überlassungsdauer vom 6. bis zum Ende des 8. Monats 1 Bruttomonatsgehalt und
 - bei einer Überlassungsdauer vom 9. bis zum Ende des 11. Monats 0,5 Bruttomonatsgehälter
- zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer, das der AG mit dem Bewerber vereinbart.
- Nach Ablauf von 12 vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit das Vermittlungshonorar auf null.
- 9.3 Der Anspruch ist mit Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeitnehmer bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers.
- 9.4 Wirbt der Auftraggeber vertragswidrig Mitarbeiter oder Bewerber ab, mit dem Ziel, Stammbeschäftigte aufzubauen oder motiviert Mitarbeiter/Bewerber zum Wechsel zu einem alternativen Arbeitgeber, hat der Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars von 10.000,00 € zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Abwertung ist jede ernsthafte Einwirkung auf Arbeitnehmer/ Bewerber, die mit dem eindeutigen Ziel erfolgt, diesen oder diese zum Arbeitgeberwechsel zu veranlassen. Im Falle der dadurch zustande gekommenen Vermittlung binnen 12 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.
- 9.5 Die Ziffern 9.1 – 9.5 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.
- 10. Haftung des PD**
- 10.1. Die Haftung des PD ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 10.2. Da überlassene LAN von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung des PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der LAN ausgeschlossen.
- 10.3. Der PD haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten LAN sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. Der PD haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften. 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.
- 11. Haftung unzutreffende oder unvollständige Angaben**
- 11.1. Macht der AG unzutreffende oder unvollständige Angaben oder teilt er spätere Änderungen nicht unverzüglich mit bezüglich
- Vorbeschäftigungen des überlassenen LAN durch ihn oder eines anderen Personaldienstleiters an ihn.
 - Über die Anwendbarkeit von Tarifverträgen (einschließlich Branchenzuschlags-Tarifverträgen) oder Branchenzugehörigkeit
 - Der erforderlichen Informationen über die in seinem Betrieb wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes (§8 AÜG) vergleichbarer Arbeitnehmer.
- hat dies regelmäßig zur Folge, dass die LAN wirtschaftlich benachteiligt werden. Der PD wird dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen LAN korrigieren. Der PD kann frei darüber entscheiden, ob er sich gegenüber den LAN auf Ausschlussfristen beruft. Insoweit unterliegt er keiner Schadensminderungspflicht. 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 einen Kalkulationsaufschlag einschließlich entgangenem Gewinn auf diese nicht kalkulierten Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser wird einvernehmlich mit 120% der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt nachzuweisen, dass ein Schaden nicht oder ein wesentlich niedrigerer Schaden als die Pauschale entstanden ist. 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 Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
- 11.2. Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen LAN, so ist der AG verpflichtet, den PD von den Ansprüchen freizuhalten, soweit dessen Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.

11.3. Unabhängig davon besteht die Haftung des AG gegenüber dem PD nach den gesetzlichen Bestimmungen.

12. Kündigung

Auch vor einem vereinbarten Endtermin kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in den ersten sechs Überlassungsmonaten von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Ab dem siebten Überlassungsmonat beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen.

Bei Arbeitnehmerüberlassungsverträgen/Rahmenverträgen für mehrere Mitarbeiter: Die Parteien vereinbaren ausdrücklich die Möglichkeit der Teilkündigung für eine geringere Anzahl von Zeitarbeitnehmern als im entsprechenden Vertrag genannt. Eine Kündigung ist vor Beginn der Überlassung möglich.

Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Vertragspartner in Textform und nicht gegenüber dem LAN ausgesprochen wird.

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

13. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht/Abtretung

Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Gegenforderungen um fällige und unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt oder die Forderungen auf demselben Vertragsverhältnis beruhen. Die Abtretung von Ansprüchen, die dem PD gegenüber bestehen, bedarf dessen Zustimmung.

14. Schriftform / Teilunwirksamkeit / Gerichtsstand

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

Für den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag gilt seit 1972 die gesetzliche Schriftform. Die Vertragsparteien verpflichten sich, darauf hinzuwirken, dass die gesetzliche Schriftform für die Arbeitnehmerüberlassungsverträge und die zugehörigen Anlagen eingehalten wird.

Der Gesetzgeber plant für 2025 (Bürokratieentlastungsgesetz IV) die Abschaffung des Schriftformerfordernisses. Ab Geltung der neuen Rechtslage werden die Parteien die Textform für neue Verträge, Vertragsänderungen, Ergänzungen und Aufhebung des Überlassungsvertrages beachten.

Soweit in Anlagen oder AGB doch noch die Schriftform genannt wird, ist das zu verstehen, dass die Schriftform nur so lange gelten soll, wie diese gesetzlich vorgeschrieben ist.

Für Rahmenverträge wird weiterhin die Schriftform verwendet. Die darauffolgenden Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge erfolgen in Textform.

14.2. 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.

14.3. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis ist der Sitz des PD, soweit nicht aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen ein anderer Gerichtsstand begründet ist.

15. Individualabreden

Ergänzend gelten vertragliche Individualabreden.