

1. Allgemeines

Für sämtliche von Bodenbach Personalservice GmbH (im Folgenden: Personaldienstleister) 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 Personaldienstleister 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 Personaldienstleisters 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 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 ist Mitglied des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V. (GVP). Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Auftraggeber eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifwerk (einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge) und ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge, die der GVP als Rechtsnachfolger des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ) abgeschlossen hat, vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen werden.

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. die Überlassungsverträge anzupassen.

2.5. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten und einem Tag 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.

3.2. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in

einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).

3.3. 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 Zeitarbeiter 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 notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werkarzt 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 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 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 oder 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. Der Auftraggeber kann innerhalb der ersten drei Tage des Arbeitseinsatzes eines Zeitarbeitnehmers diesen zurückweisen und Austausch verlangen, wenn sich der Zeitarbeitnehmer für die vertraglich vereinbarte Tätigkeit nicht eignet. Der Verleiher ist berechtigt, einen anderen fachlich gleichwertigen Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

5.3. 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 aber nicht abschließend 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 Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten. Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 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 Arbeitnehmer. 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, 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.

6.2. 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 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 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. 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 Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen.

Beim Zusammentreffen von Mehr-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit wird jeweils nur der höhere Zuschlag berechnet. 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 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.

7.4. 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 7 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

7.5. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorsschüssen oder Zahlungen auf die von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnungen befugt.

7.6. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Personaldienstleister 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 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 Arbeitnehmer 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.

9.3. 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.

9.4. 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.

9.5. 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer 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 sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens jedoch zwölf 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 Kontakts zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

10.3 Maßgeblich 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 in den Ziffern 10.1 und 10.2 genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt (in Bruttobeträgen):

- bei direkter Übernahme ohne vorherige Überlassung:

2,5 Monatsgehälter

- bei Übernahme nach Überlassung:

- innerhalb der ersten 3 Monate: **2 Monatsgehälter**

- im 4.–6. Monat: **1,5 Monatsgehälter**

- im 7.–9. Monat: **1 Monatsgehalt**

- im 10.–12. Monat: **0,5 Monatsgehälter**

10.6 Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber 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 Provision ist zahlbar innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungserhalt.

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

10.8 Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Auftraggeber. Berechnungsgrundlage ist in diesem Fall die zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens jedoch das zuletzt zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

10.9 Der Auftraggeber ist zur Auskunft über den vereinbarten Monatslohn verpflichtet. Erteilt der Auftraggeber die Auskunft nicht innerhalb einer angemessenen Frist, ist der Personaldienstleister berechtigt, die Provision auf Basis einer monatlichen Arbeitszeit von 173 Stunden und der bisher vereinbarten Überlassungsvergütung abz. 50% zu berechnen. Das Recht zur Durchsetzung des Auskunftsanspruchs und zur Provisionsberechnung gem. 10.1-10.4 bleibt daneben bestehen.

11. Vertragslaufzeit/Kündigung

11.1. Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer, jedoch maximal bis zum Erreichen der Höchstüberlassungsdauer. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von zehn Arbeitstagen zum

Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

11.2. Davon unberührt bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit Monatsfrist zum Monatsende zu, wenn das AUG 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 9.5 verstößt.
- d) eine signifikante Verschlechterung seines Bonitätsindex vorliegt.

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 Zeitarbeiter sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Geheimhaltung und Datenschutz

12.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Ihnen während der Zusammenarbeit bekannt gewordenen 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 Zweifelsfall 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 verpflichtet, 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.

12.4. Unser Unternehmen prüft regelmäßig bei Vertragsabschlüssen und in bestimmten Fällen, in denen ein berechtigtes Interesse vorliegt, Ihre Bonität. Dazu arbeiten wir mit sowohl mit der Creditreform Gießen Hain KG, Ludwig-Richter-Straße 11, 35396 Gießen, als auch mit der CRIF Bürgel Wanke KG, Brunnengasse 2, 35447 Reiskirchen zusammen, von denen wir die dazu benötigten Daten erhalten.

12.5. Zu diesem Zweck übermitteln wir Ihren Namen und Ihre Kontaktdaten an die Creditreform bzw. an die CRIF Bürgel Wanke KG. Weitere Informationen zur Datenverarbeitung bei Creditreform erhalten Sie unter

www.creditreform-giessen.de/EU-DSGVO. Informationen zur Datenverarbeitung bei der CRIF Bürgel Wanke KG erhalten Sie unter www.crifbuergel.de/de/datenschutz

12.6. Wir speichern die personenbezogenen Daten, solange wir die Daten für die oben genannten Zwecke, für die sie erhoben werden, erforderlich sind oder gesetzliche oder vertragliche Aufbewahrungsfristen bestehen. Gesetzliche Aufbewahrungsfristen ergeben sich z.B. aus dem Handelsgesetzbuch, Abgabenordnung, Steuerrecht, Zivilrecht und Banken- und Versicherungsgesetz.

12.7. Alle weiteren Informationen zum Thema Datenschutz finden Sie unter www.bodenbach-personalservice.de/impressum-und-datenschutz.

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 Zeitarbeiter 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 Personaldienstleister und dem Auftraggeber ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle des Personaldienstleisters, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Auftraggeber Kaufmann ist. Der Personaldienstleister kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Auftraggebers geltend machen.

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 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. Anstelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.