

Allgemeine Geschäftsbedingungen der FEWAKO GmbH für Arbeitnehmerüberlassung

Die Firma FEWAKO GmbH, NL Bruchsal und NL Karlsruhe, Postanschrift 76227 Karlsruhe, Dieselstr. 8, Internetseite: www.fewako.de, Email: info@fewako.de, Registergericht: Mannheim HRB 231930, USt.-ID.-Nr.: DE190559646, im Folgenden „Auftragnehmer“ (= AN) genannt – gibt ihren Vertragspartnern von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen – im folgenden „Auftraggeber“ (= AG) genannt – hiermit ausdrückliche Zusicherung, dass der AN die Vorschrift des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 7. August 1972 (Bundesgesetzblatt 1, Teil 1, Seite 1393) inkl. Erweiterung vom 01.04.2017 und unter Berücksichtigung der neuen Fachweisungen ab dem 01.08.2019 und insbesondere die nach Artikel 1 § 1 Abs.1 dieses Gesetzes erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat. Die FEWAKO GmbH besitzt die unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung vom 26.10.2004 – erteilt durch die Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Baden-Württemberg, Stuttgart. Der AN verpflichtet sich dem AG unverzüglich im Falle der Rücknahme oder des Widerrufs über den Wegfall der Erlaubnis zu unterrichten. Die folgenden „Geschäftsbedingungen“ des AN werden Vertragsbestandteil des zwischen dem AG und dem AN geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Die Bedingungen gelten für alle gegenwärtigen und zukünftigen Geschäfte. Der AN gehört der Berufsgenossenschaft Holz und Metall -BGHM- in Mainz an. Die von unseren Arbeitnehmern zu leistenden Arbeitsleistungen sind innerhalb des abgeschlossenen Arbeitstarifvertrages nach den tariflichen **Regelungen des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) und der Mitgliedschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)** geregelt. FEWAKO GmbH ist Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) mit der Bundesgeschäftsstelle in 48155 Münster, Fridtjof-Nansen-Weg 3a, Campus Loddenheide, Die Einkaufsbedingungen des AG verpflichten den AN nicht, auch wenn er nicht widerspricht.

1. Die Wirksamkeit der Geschäftsbedingungen wird mit dem Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet, spätestens jedoch mit Beginn des Arbeitseinsatzes der dem Auftraggeber überlassenen Arbeitskräfte. Dem AG ist bekannt, dass für den AN keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den AG nicht zurückgereicht wird. Etwaige Geschäftsbedingungen des AG finden keine Anwendung. Sie gelten auch dann nicht, wenn sie bei Vertragsabschluss noch nicht einmal ausdrücklich zurückgewiesen wurden. Nebenabreden gelten nur, wenn sie in dieser schriftlichen Bestätigung enthalten sind. Sollte der AG zum Bauhauptgewerbe zugeordnet sein, ohne uns dies schriftlich vor Beginn mitgeteilt zu haben, so ist der gesamte Vertrag nichtig aufgrund des gesetzlichen Verbotes im AÜG § 1b einen Verleih im Bauhauptgewerbe auszuführen. Bei Nichtmitteilung ist der Vertrag rückabzuwickeln und alle daraus resultierenden Mehrkosten sind vom AG zu erstatten.

2. Der AG ist berechtigt, eine ihm zur Verfügung gestellte Arbeitskraft, die nicht den Anforderungen genügt oder wenn ein Grund vorliegt, der den AN zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeiter berechtigt, innerhalb der ersten 4 Stunden nach dem ersten Arbeitsantritt des Arbeitnehmers zurück zuweisen, ohne dass der AN dem AG diese Stunden berechnet. Der AG ist aber verpflichtet, den AN vorher von der Zurückweisung sofort zu unterrichten und die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen, um evtl. Missverständnisse zu beseitigen. Der AN wird bemüht sein, im Rahmen seiner Möglichkeiten eine Ersatzkraft zu stellen. Nimmt der Mitarbeiter des AN seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, ist FEWAKO GmbH bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Wenn dies nicht möglich ist, ist FEWAKO GmbH von der Überlassungspflicht befreit. Der AN ist berechtigt, durch Krankheit und Urlaub ausgefallene Arbeitskräfte zu ersetzen. Die Arbeitskräfte können nach Ablauf der vereinbarten Überlassungsdauer im Bedarfsfall vom AN durch andere ersetzt werden. Der AN kann im Bedarfsfall nach Ablauf der vereinbarten Überlassungsdauer die eingesetzten Arbeitnehmer durch gleichwertige andere Arbeitnehmer ersetzen, soweit der AG eine Fortsetzung wünscht. Der AN kann aus betrieblichen Gründen einen Mitarbeiter durch einen anderen ersetzen. Wird der Betrieb des AG bestreikt, so ist der AN nicht zur Überlassung von Arbeitskräften verpflichtet. Der AG räumt dem AN ein Zutrittsrecht zur Arbeitsstätte während der Arbeit ein um eine Überwachung im Bereich des Arbeitsschutzes zu ermöglichen. Der AG wird den AN umgehend benachrichtigen wenn ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz nicht erscheint oder verlässt. Die Dauer der normalen Arbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen im Entleiherbetrieb. Für darüber hinausgehende Arbeitsstunden werden Überstundenzuschläge sowie Nachtschicht, oder Sonntags- und Feiertagszuschläge sowie für alle sonstigen betrieblichen Zuschläge wie für Erschwernisse z.B Staub, Rauch, Hitze, Höhe und Schweißarbeiten o.ä. nach den im Betrieb des AG geltenden tariflichen Zuschlagssätzen aus einer Basis von 75% des Stundenverrechnungssatzes berechnet und den normalen Stundensätzen hin zugeschlagen. Akkord- und Prämienlohnarbeiten sind im selben Verhältnis zu vergüten, wie dies den Mitarbeitern des AG zusteht, wobei der Stundensatz als 100% bzw. 60 Minuten gilt und die Mehrleistung aus der Überstundenbasis prozentual berechnet wird und monatlich bis zum 5. Des Folgemonats vom AG

nachzuweisen ist. Die Arbeitszeit beginnt an dem Arbeitsort zu dem der Mitarbeiter vom AG hin bestellt wurde und sich zur Arbeitsaufnahme gemeldet hat. Weitergehender Zeitaufwand für Einsätze außerhalb des bestellten Ortes sind Arbeitszeit und als solche im Stundenbericht zu erfassen. An Feiertagen während der Woche an denen nicht gearbeitet werden kann ist es dem AN möglich wegen der langen und weiten Reisezeiten die Monteure an Brückentagen, die weniger als 1,5 Arbeitstagen ausmachen und nicht mindestens 15 Arbeitsstunden Leistung beinhalten, die Arbeitnehmer für diese Tage freizustellen. Für Arbeitszeiten, die 50 Wochenstunden überschreiten, ist lt. Arbeitszeitschutzgesetz eine besondere Genehmigung erforderlich und uns eine Kopie hierzu vor Arbeitsbeginn zu übersenden. Werkzeuge, Maschinen, Geräte und Vorrichtungen, Arbeitsschuttmittel, Umkleide- und Tagesunterkünfte mit Waschmöglichkeiten sowie Schutzmaßnahmen aller Art hat der AG kostenlos bereitzustellen. Die Einsatzvereinbarung gilt für mindestens 2 Wochen soweit nicht in der Auftragsbestätigung/AÜG-Vertrag vereinbart ist (diese ist gesetzlich zwingend mit Unterschrift beider Parteien vor Auftragsbeginn erforderlich – da ansonsten der AG für alle Lohn- u. Abgabelastungen mit haftet). Eine Beendigung der Einsatzdauer muss durch eine Freistellung des AG an den AN jeweils zum Freitag für jeden einzelnen Arbeitnehmer schriftlich für die übernächste Woche erfolgen. Es gilt eine Arbeitszeitleistung von Montag bis Donnerstag mit 10 Std. täglich und Freitags 5 Std.- jedoch mindestens 45 Wochenstunden, da die Umlagekosten für Reise, Unterkunft, Verpflegung für einen vollen Wocheneinsatz im Stundensatz berechnet sind. Abweichende Einsatzzeiten sind im Verhältnis mit den entsprechenden Zuschlägen zu vergüten. Einsätze außerhalb der o.g. Zeiten sind für FEWAKO GmbH aus arbeitsrechtlichen Gründen nicht verpflichtend und werden nach Absprache bei dringenden Situationen versucht durchzuführen. Im Falle einer Umbelegung außerhalb der vereinbarten Arbeitsstätte sind die Mehrkosten für An- u. Abfahrt nach Bundesbahntarif 2.Klasse sowie Fahrzeit nach den vereinbarten Sätzen zu vergüten, wobei die Zustimmung von FEWAKO GmbH vorher einzuholen ist (= Änderung der ursprünglichen Vereinbarung). Dies gilt auch beim Einsatz einer anderen Arbeitstätigkeit an der vereinbarten Arbeitsstätte. Im Falle eines Einsatzes im europäischen Ausland (bis 250 Km von der Grenze entfernt) ist mindestens ein Zuschlag von 7,- €/STD zusätzlich zu vergüten, soweit nicht eine gesonderte Vereinbarung getroffen wird. Der AG verpflichtet sich eine schriftliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung jedes überlassenen Mitarbeiters zu erstellen und spätestens 2 Wochen nach Beendigung zu übersenden. Die überlassenen Arbeitnehmer bleiben Arbeitnehmer des AN und werden nicht zu Arbeitnehmern des AG. Der AG wird daher keine aktive Abwerbung betreiben sondern nur dann Einstellungsgespräche führen, wenn dies direkt von dem Mitarbeiter an den AG herangetragen wird. Soweit sich ein Wunsch des AG oder des Mitarbeiters dahin ergeben sollte, dass sie direkt ein Arbeitsverhältnis eingehen möchten, ist dies jederzeit möglich, wenn dem AN als Ersatzleistung für die Vorleistungen eine Kostenentschädigung und entgangener, kalkulierter Deckungsbeitrag unter folgenden Bedingungen geleistet wird: 1. Falls der Mitarbeiter bereits 12 Monate beim AG tätig war, entfällt eine Gebühr – 2. falls dies bereits 6 Monate erreicht hat, ist eine Gebühr von 1 Monat zu leisten (Gebühr je Monat: 4.500,- Euro) – 3. falls dies bereits 3 Monate erreicht hat, ist eine Gebühr von 2 Monaten zu leisten, - 4. falls dies bereits 6 Wochen erreicht hat, ist eine Gebühr von 3 Monaten zu leisten, - 5. falls dies innerhalb der ersten 6 Wochen erfolgt, ist eine Gebühr von 6 Monaten zu leisten (dies trifft auch zu, wenn ein entsprechendes Angebot mit Profil nachgewiesen wurde und ohne Überlassung die Einstellung erfolgte). 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 Erhalt der Rechnung. Wird der Arbeitnehmer aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbstständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend. Der AG ist auch nicht berechtigt, mit Wirkung für den AN, Lohnvorschüsse oder andere Zahlungen zu leisten und Vereinbarungen, gleich welcher Art, vom Auftragnehmer entgegenzunehmen.

3. Der AN wählt die zu überlassenden Arbeitnehmer in eigener Verantwortlichkeit aus und steht dafür ein, dass die überlassenen Arbeitskräfte die Voraussetzungen erfüllen, die erforderlich sind, um den Anforderungen der angegebenen Tätigkeit zu genügen. Die geforderte Qualifikation kann ein Mitarbeiter durch Fachabschluss oder durch praktische Tätigkeit angelernt haben.

Während des Arbeitseinsatzes bei dem AG wird das Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitnehmer vom AG ausgeübt. Der AG verpflichtet sich die Arbeitszeitordnung (AZO) einzuhalten. Bei eventueller erforderlicher Arbeitszeitverlängerung ist der AN rechtzeitig zu unterrichten.

Der AG hat die Arbeitnehmer des AN in die der jeweiligen Arbeitsstelle geltenden Unfallverhütungsvorschriften und den allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechend vor Arbeitsantritt einzuweisen und deren Einhaltung während des Einsatzes zu überwachen. Der AG ist verpflichtet sich für die Mitarbeiter des AN

Allgemeine Geschäftsbedingungen der FEWAKO GmbH für Arbeitnehmerüberlassung

dahingehend Sorge zu tragen, dass diese nach den Arbeitssicherheitsgesetzen entsprechend den Unfallverhütungsvorschriften, durch den Betriebsarzt laufend ohne Mehrkosten betreut werden. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden den überlassenen Arbeitnehmern kostenlos zur Verfügung gestellt. Im Falle von gesundheitsgefährdenden Einwirkungen durch Lärm oder gefährlichen Stoffen wird der AN vor Beginn der Arbeitsaufnahme darüber schriftlich informiert. Arbeitsunfälle hat der AG dem AN unverzüglich per Fax mitzuteilen, damit die erforderliche sofortige Unfallmeldung an die Berufsgenossenschaft nach § 1553 Abs.4 der Reichsversicherungsordnung vorgenommen werden kann. Der überlassene Arbeitnehmer darf ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung weder mit der Beförderung noch mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Beide Parteien verpflichten sich zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten und ihre Mitarbeiter entsprechend anzuweisen.

4. Der AN haftet für seine Arbeitnehmer insoweit, wenn er grob fahrlässig das Personal nicht entsprechend den vorher bekannt gegebenen Anforderungen des AG ausgewählt oder grob fahrlässig nicht rechtzeitig entsandt hat. FEWAKO GmbH haftet nicht für normale oder leichte Fahrlässigkeit. Ein Ausfall wegen Unfall oder Krankheit schließt eine Haftung aus. Eine darüber hinausgehende Haftung besteht nicht. Die Haftung ist ausgeschlossen, wenn der Schaden auch bei richtiger Auswahl und rechtzeitiger Entsendung eingetreten wäre. Der AG kann gegenüber FEWAKO GmbH keine Ansprüche auf Ersatz des mittelbaren Schadens, gleich aus welchem Rechtsgrund, geltend machen. Die Haftung beschränkt sich in jedem Falle der Höhe nach auf die Deckungssumme der Betriebshaftpflichtversicherung des AN. Die überlassenen Arbeitskräfte dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden und ausschließliche Arbeitsmittel verwenden bzw. bedienen, die im Rahmen dieser Tätigkeit zulässig sind und benötigt werden. Die Übergabe von KFZ ist nicht zulässig. Hierzu bedarf es einer besonderen Vereinbarung. Die Arbeitnehmer des AN sind genauso zu behandeln als wären sie Mitarbeiter des AG. Leichte Fahrlässigkeit führt nicht zu einer Haftung des AN. Soweit bestimmte Prüfungen zur Bedienung erforderlich sind müssen diese vorher vereinbart sein.

Sollte der AG den Arbeitnehmern Anweisungen erteilen, die grob fahrlässig ein Verstoß gegen die sicherheits- u. gewerblichen Auflagen darstellen, so haftet er gegenüber dem AN für den dadurch entstandenen Schaden – z.B. übermäßige und unerlaubte körperliche Belastung, die zu krankheitsbedingtem Ausfall führen. Im Falle eines etwaigen Arbeitsunfalls eines überlassenen Zeitarbeitnehmers hat der AG dem AN diesen unverzüglich, d.h. am Schadenstag, schriftlich anzuzeigen. In der Folge wird der AG dem AN einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 3 Tagen nach Eintritt des Schadensfalles übermitteln oder mit dem AN den Unfallhergang untersuchen. Beanstandungen jeder Art sind sofort nach Feststellung innerhalb 7 Tagen nach Entstehung des die Beanstandung begründenden Umstandes, schriftlich beim AN vorzubringen. Beanstandungen, die später eingehen sind ausgeschlossen. Falls Dritte aus Anlass der Tätigkeit des Mitarbeiters des AN Ansprüche gegen FEWAKO GmbH und deren Mitarbeiter geltend machen, ist der AG verpflichtet FEWAKO GmbH und deren Mitarbeiter davon frei zustellen. Die Haftung des AN beschränkt sich in jedem Falle auf eine Nachbesserung von mangelhaften Arbeitsergebnissen, soweit die Mängel auf einer schuldhaften Verletzung der Sorgfaltspflicht bei der Auswahl der überlassenen Arbeitskräfte beruhen. Die Verpflichtung zur Nachbesserung erlischt spätestens 14 Tage nach dem Ereignis, aufgrund dessen Nachbesserung verlangt wird. Bei versteckten Mängeln beginnt diese Frist mit der Erkennbarkeit. Unabhängig davon, ob es sich um offene oder versteckte Mängel handelt, erlöschen sämtliche Gewährleistungsansprüche mit Ablauf von 6 Monaten, wobei der AG auf die Gewährleistungseinrede schon jetzt verzichtet. Weitergehende Ansprüche des Auftraggebers, insbesondere Ansprüche auf Wandlung, Minderung oder Schadenersatz sind ausgeschlossen. FEWAKO GmbH ist berechtigt seine Leistungen zurückzubehalten, wenn der AG seine Verpflichtungen zu diesem oder einem früheren AÜG-Vertrag oder aus sonstiger Geschäftsbeziehung zu FEWAKO GmbH ganz oder teilweise nicht erfüllt und FEWAKO GmbH ihm bereits eine angemessene Nachfrist gestellt hat. FEWAKO GmbH ist darüber hinaus aus wichtigem Grund berechtigt fristlos zu kündigen, wenn der AG mit seiner Zahlungsverpflichtung aus diesem oder einem früheren Vertrag in Verzug geraten ist und er auch eine angemessene Nachfrist hat verstreichen lassen, oder der AG die Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem AÜG-Vertrag verweigert oder sich aus den Umständen ergibt, dass die Erfüllung der Verpflichtungen des AG aufgrund wesentlicher Verschlechterungen erheblich gefährdet erscheinen, dass z.B. Zahlungsverpflichtungen aufgrund wesentlicher Verschlechterung der Vermögensverhältnisse des AG, durch Vollstreckungsmaßnahmen o.ä., durch einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder der AG eine fällige Rechnung nach erfolgter Mahnung u. Fristsetzung nicht ausgleicht oder durch Ablehnung der Forderungsausfallversicherung, gefährdet sind, oder der AG seine

Verpflichtungen zur Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzbestimmungen nicht erfüllt.

5. Der AN rechnet dem AG gegenüber die Stunden nach dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgelegten Stundensatz zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer ab, in denen die Arbeitskräfte am Arbeitsplatz waren. Der AG hat dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitskräfte während der Zeit der Überlassung ausreichend mit Arbeit beschäftigt werden. Der AG hat wöchentlich die Arbeitszeitnachweise der Arbeitnehmer zu überprüfen und gegenzuzeichnen. Sind die Arbeitszeitnachweise von einem Mitarbeiter des AG abgezeichnet, so gelten sie als Grundlage für die Abrechnung. Der AN ist berechtigt im Falle einer vorzeitigen Abreise des Mitarbeiters, bevor er den Stundenbericht vorlegen konnte -egal aus welchen Gründen- ist der AN berechtigt einen Ersatzbericht auszustellen und dem AG zu zusenden. Für diesen Fall ist die Unterschrift des Beauftragten des AG vorher nicht erforderlich. Sollten die Arbeitszeitnachweise nicht innerhalb einer Woche nach Vorlage vom AG unterzeichnet sein, so gilt die Vorlage als anerkannt.

Der AN ist berechtigt die Stundensätze bei tariflich und gesetzlich bedingten Lohnerhöhungen im selben Prozentsatz bzw. die Kosten der Erhöhung inkl. der Lohnnebenkosten zu erhöhen. Nachdem in der Zeitarbeit zur Angleichung an eine Equal-Pay-Zahlung teilweise seit 01.11.2012 ein Branchentarifvertrag z.B. Metall + Elektroindustrie durchzuführen ist und später weitere Branchen gefolgt sind, ist es erforderlich, dass der AG bei Aufforderung durch den AN mitteilt zu welcher Branche (Wirtschaftszweig) der AG zugeordnet ist (z.B. Metall- u. Elektroindustrie, Chemieindustrie oder Holz- und Kunststoffindustrie) und welche Tarife für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des AN angewandt werden bzw. welcher Grundlohn für einen solchen Arbeitnehmer bei Ersteinstellung für die Lohngruppe 1, 2 und 3 vergütet werden würde und welche jährliche Lohnerhöhung jeweils wann erfolgt. Die späteren Lohnerhöhungen hat der AG dem AN unaufgefordert mitzuteilen. Diese Branchenzuschläge sind nach dem zuständigen Tarif der IGZ-DGB vom AG zu vergüten inkl. der Lohnnebenkosten ausgehend von mindestens 75% Zuschlag zu den Lohnkosten.

Ab 01.04.2017 ist auch bei Einsätzen in Kundenbetrieben, die keiner Branche zugehören, für welche ein Branchentarifvertrag angewandt wird, nach 9 Monaten spätestens ein Equal-Pay-Vergleichslohn festzulegen und die Angabe eines Vergleichsstammmitarbeiters (d.h. wie viel ein neu eingestellter Mitarbeiter an diesem Arbeitsplatz verdienen würde) nach Aufforderung des AN vom AG mitzuteilen.

6. Die Rechnungen, die wöchentlich erstellt werden, sind innerhalb von 10 Tagen und ohne Abzug zu bezahlen. Der AG gerät am 14. Tage nach Erhalt in Verzug und hat vom folgenden Tage an Verzugszinsen in Höhe von 2% p.a. über dem jeweiligen Diskontsatz der Deutschen Bundesbank zuzüglich etwaiger Kosten als Schadenersatz an den AN zu bezahlen. Die Geltendmachung weitergehender Ansprüche unter dem Gesichtspunkt des Verzuges behält sich der AN vor. Bei Unklarheiten/Unstimmigkeiten von Rechnungen sind auf jeden Fall die nicht betroffenen Positionen zu bezahlen und für die strittigen Positionen ist ein angemessener Abschlag von 80% zu zahlen. Die Bezahlung hat in EURO zu erfolgen. Bei anderen Währungen hat der AG die zusätzlichen Kosten zu vergüten, die entstehen um EURO nach Inlandswechselung zu erhalten und soweit der AN ausdrücklich schriftlich zustimmt. Der AG ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des AN berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

7. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann von beiden Parteien schriftlich mit einer Kündigungsfrist ab Zugang von 2 Wochen für insgesamt oder für einen einzelnen Arbeitnehmer gekündigt werden. Die Kündigung ist nicht wirksam, wenn sie nur dem Mitarbeiter mitgeteilt wird und muss schriftlich per Post mit Originalunterschrift erfolgen. Der AG verzichtet dem AN gegenüber mit Gegenforderungen, gleich welcher Art, aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen. Der AN verpflichtet sich bei Anforderung des AG für den Bereich Sozialversicherung vierteljährlich und die Berufsgenossenschaft jährlich die Abführung nachzuweisen. Sollte dies nicht erfolgen ist der AG berechtigt nach Fristsetzung von 4 Wochen einen Rückbehalt bis zum Nachweis von 15% der Rechnungssumme für den betreffenden Zeitraum für den nicht nachgewiesenen Mitarbeiter vorzunehmen. Anders geartete Abzüge sind vertraglich nicht möglich. Der AN kann zur Abdeckung eines evtl. Dritthaftungsrisikos verlangen dass der Rückbehaltbetrag an die Sozialversicherungsbehörde ersatzweise mit 90% und an die Berufsgenossenschaft mit 10% bzw. durch Nachweis der tatsächlichen Höhe abgeführt wird oder eine Sicherstellung durch Bankbürgschaft vom AG erfolgt.

8. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Geschäftsbedingungen oder des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages unwirksam sein, so behalten die übrigen Bestimmungen gleichwohl ihre Wirksamkeit. Nachträgliche Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für Vereinbarungen über die Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Als Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist die Zuständigkeit der Gerichte in Karlsruhe vereinbart. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem AN und AG gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.