

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der KOCK Industriemontagen & Kraftwerkstechnik GmbH (nachfolgend „KOCK GmbH“) für Verträge im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung (AÜ)

§ 1 Allgemeine Bestimmungen

Alle Geschäftsbeziehungen zwischen Auftragnehmer (nachfolgend „Verleiher“ genannt) und dem Auftraggeber (nachfolgend „Entleiher“ genannt) unterliegen ausschließlich diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen – Arbeitnehmerüberlassung („AGB“ genannt); entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Entleihers werden nur anerkannt, wenn ihre Geltung vom Verleiher ausdrücklich schriftlich bestätigt worden ist.

Diese AGB sind bereits dann verbindlich, wenn der Entleiher – nachdem er von diesen AGB in Kenntnis gesetzt worden war – seine Tätigkeiten zum Zustandekommen einer Arbeitnehmerüberlassung fortsetzt.

§ 2 Vertragsgegenstand, Durchführung

2.1 Der Verleiher stellt dem Entleiher auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nach dem vorübergehend Mitarbeiter¹ am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Bedingungen zur Verfügung.

2.2 Die vom Verleiher zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Entleiher beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur mit Zustimmung des Verleihers außerhalb des vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereichs eingesetzt werden. Eine Umsetzung und/oder ein höherwertiger Einsatz unserer Mitarbeiter kann mit einer Erhöhung des Stundenverrechnungssatzes einhergehen, da wir unsere Mitarbeiter entsprechend ihrer Tätigkeit tarifvertraglich entlohnen. Insbesondere ist es dem Entleiher untersagt, die Mitarbeiter mit der Beförderung oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Beim Einsatz des Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld

und Wertsachen ist vorher eine gesonderte Vereinbarung zu treffen.

2.3 Während des Einsatzes beim Entleiher unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen sind nur wirksam, soweit sie mit dem Verleiher getroffen wurden.

2.4 Wenn der Betrieb des Entleihers, in dem die Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, einer Branche angehört, für die zwischen den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit (BAP/iGZ) und einer DGB-Gewerkschaft ein Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen geschlossen wurde und sich der Entleiher auf die Beschränkung des Branchenzuschlages auf die Differenz zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers beruft, ist er dazu verpflichtet, dem Verleiher unverzüglich Auskunft über die Höhe des Stundenentgelts zu erteilen. Der Entleiher hat den Verleiher vor Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages schriftlich entsprechend zu informieren, wenn im Betrieb, in dem der Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden soll, betriebliche Vereinbarungen bestehen, die besondere Leistungen für Zeitarbeitnehmer vorsehen, weil derartige betriebliche Vereinbarungen in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aufgenommen werden müssen, da die betreffenden Zeitarbeitnehmer einen Anspruch auf diese Leistung haben. Die schuldhaft Verletzung dieser Informations- und Auskunftspflichten durch den Entleiher vermag Schadensersatzansprüche des Verleihers zu begründen.

§ 3 Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit

3.1 Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Entleiher gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die

¹ Die Inhalte beziehen sich in gleichem Maße auf Frauen, Männer und Intersexuelle. Allein aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird jedoch ausschließlich die

männliche Form für alle Personenbezeichnungen gewählt. Die weibliche und intersexuelle Form wird dabei stets mitgedacht.

gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden, die Einrichtungen vorhanden und Maßnahmen der „Erste Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Entleiher vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen.

3.2 Soll der Mitarbeiter zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Entleiher diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. diesen Tagen einzuholen. Der Entleiher hat den Mitarbeiter vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren.

3.3 Der Entleiher ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutz Vorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

3.4 Bei einem Arbeitsunfall ist der Verleiher unverzüglich zu informieren. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall wird gemeinsam untersucht. Je eine Ausfertigung der Unfallanzeige ist vom Entleiher an die zuständige Bezirksverwaltung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft sowie der für das Kundenunternehmen zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.

3.5 Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Entleiher für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

§ 4 Verschwiegenheit

Der Verleiher sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.

§ 5 Verrechnungssätze

Die vereinbarten Verrechnungssätze basieren auf den Entgeltvorschriften des Tarifvertrages Zeitarbeit iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft sowie von Tarifverträgen über Branchenzuschläge. Sofern nichts anderes vereinbart ist, hat der Verleiher einen Anspruch auf eine Erhöhung der Überlassungsvergütung um den Faktor, um den seine Kosten dadurch steigen, dass er, insbesondere durch Regelungen in Tarifverträgen über Branchenzuschläge, durch tarifliche Entgelterhöhungen oder durch gesetzliche Equal Pay- oder Equal Treatment-Vorschriften, rechtlich zu höheren Zahlungen an die an den Entleiher überlassenen Arbeitnehmer verpflichtet ist.

§ 6 Rechnungslegung/Zahlungsbedingungen

6.1 Rechnungen werden dem Entleiher wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Zeitnachweise des Mitarbeiters. Die Zeitnachweise werden dem Entleiher wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt. Die vom Verleiher erstellten Rechnungen sind 14 Tage nach dem Rechnungsdatum fällig und ohne Abzug zahlbar. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

6.2 Gerät der Entleiher in Zahlungsverzug, so ist der Verleiher berechtigt sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Entleiher den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Verleiher ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung zu stellenden Arbeitskräfte zurückzuhalten.

6.3 Kommt der Entleiher in Zahlungsverzug, so kann der Verleiher von ihm Verzugszinsen in Höhe von 8 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz verlangen, wenn es sich bei dem Entleiher um einen Unternehmer i. S. d. § 14 BGB handelt; ansonsten belaufen sich die Verzugszinsen auf 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz. Dem Verleiher bleibt vorbehalten, vom Entleiher die Ersetzung eines höheren, von ihm nachzuweisenden Verzugsschadens zu verlangen. Kommt ein

Entleiher, der „Unternehmer“ i.S.d. § 14 BGB ist, in Zahlungsverzug, so kann der Auftragnehmer von ihm Verzugszinsen in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz verlangen; handelt es sich um eine Entgeltforderung, kann der Auftragnehmer zusätzlich die Zahlung einer sog. Verzugs pauschale in Höhe von 40 € verlangen. Kommt hingegen ein Auftraggeber, der kein „Unternehmer“ i.S.d. § 14 BGB ist, in Zahlungsverzug, so kann der Auftragnehmer von ihm Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz verlangen; die Geltendmachung der sog. Verzugs pauschale ist ausgeschlossen. In beiden Fällen ist es dem Entleiher nicht untersagt, aus einem anderen Rechtsgrund höhere Zinsen zu verlangen; auch die Geltendmachung eines weiteren Schadens durch den Entleiher ist nicht ausgeschlossen.

§ 7 Übernahme des Mitarbeiters durch den Entleiher oder durch ein Drittunternehmen

7.1 Es entsteht zu Gunsten der KOCK GmbH der Anspruch auf eine Vermittlungsprovision, wenn derjenige, der mit der KOCK GmbH Vertragsverhandlungen über einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aufgenommen hatte, mit dem von der KOCK GmbH zum Zwecke des Zustandekommens eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages präsentierten Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten (gerechnet ab dem Zeitpunkt der schriftlichen Übermittlung eines Mitarbeiterprofils an den Entleiher oder spätestens ab dem Zeitpunkt einer von der KOCK GmbH vermittelten persönlichen Vorstellung des Mitarbeiters beim vorgesehenen Entleiher) einen Anstellungsvertrag (ausdrücklich oder konkludent) abschließt.

Der Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision entsteht mit Abschluss des Anstellungsvertrages. Dieser Anspruch entsteht auch dann, wenn zuvor ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (gleich aus welchem Grunde) nicht zustande gekommen ist.

Die Höhe der danach zu zahlenden Vermittlungsprovision beläuft sich auf 35 % des im Anstellungsvertrag des eingestellten Mitarbeiters vereinbarten Vollzeitbruttogehalts. Das insoweit maßgebliche Vollzeitbruttogehalt umfasst

neben den Gehältern für die zwölf Kalendermonate auch etwaige sog. dreizehnte und vierzehnte Monatsgehälter, vermögenswirksame Leistungen, alle geldwerten Leistungen (wie etwa den Geldwert einer vereinbarten privaten Nutzung – ggfls. einschließlich Heimfahrten – von Firmenkraftfahrzeugen, den Geldwert der Nutzungsmöglichkeit einer Firmenwohnung, den Geldwert von Direktversicherungen, den Geldwert von Jobtickets), ein etwa vereinbartes Fahrgeld sowie alle variablen Gehaltsbestandteile (wie Provisionen, Erfolgsbeteiligungen, Gratifikationen).

Bei einer Einstellung entsteht eine Verpflichtung zum ungefragten Nachweis der Höhe des vereinbarten Vollzeitbruttogehalts, der unverzüglich gegenüber der KOCK GmbH zu erbringen ist. Die schuldhaftige Verletzung dieser Nachweispflicht vermag Schadensersatzansprüche der KOCK GmbH zu begründen.

Der nach diesen Vorgaben entstandene Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars wird 14 Werktagen nach dem Datum einer von der KOCK GmbH erstellten Honorarrechnung fällig.

7.2 Die Verpflichtung auf Zahlung der in § 7.1 im Einzelnen umschriebenen Vermittlungsprovision entsteht auch dann, wenn nicht derjenige, der mit der KOCK GmbH Vertragsverhandlungen über einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aufgenommen hatte, sondern stattdessen ein „Dritter“ die von der KOCK GmbH vorgeschlagenen Person bei sich (ausdrücklich oder konkludent) angestellt hat.

„Dritte“ in diesem Sinne sind zum einen solche Unternehmen:

- die dem Auftraggeber entweder mehrheitlich gehören
- oder die zusammen mit dem Auftraggeber zu einem Konzernverbund gehören
- der bei denen angesichts enger gesellschaftsrechtlicher Beziehungen von einer wirtschaftlichen Kongruenz ausgegangen werden muss

- oder die mit dem Auftraggeber einen gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen (i.S.d. § 1 Abs. 2 BetrVG) bilden.

„Dritte“ in diesem Sinne sind ferner alle „nahestehenden Personen“ gemäß nachfolgenden Definitionen:

Ist der Auftraggeber eine natürliche Person, so sind nahestehende Personen:

- a. der Ehegatte des Auftraggebers, auch wenn die Ehe erst innerhalb eines Jahres nach dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages geschlossen oder im letzten Jahr vor dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages aufgelöst worden ist
- b. der Lebenspartner des Auftraggebers, auch wenn die Lebenspartnerschaft erst innerhalb eines Jahres nach dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages eingegangen worden ist oder im letzten Jahr vor dem Zustandekommen des Vermittlungsvertrages aufgelöst worden ist
- c. Verwandte des Schuldners oder des unter a. bezeichneten Ehegatten oder des unter b. bezeichneten Lebenspartners in auf- und absteigender Linie und voll- und halbbürtige Geschwister des Auftraggebers oder des unter a. bezeichneten Ehegatten oder des unter b. bezeichneten Lebenspartners sowie die Ehegatten oder Lebenspartner dieser Personen;
- d. Personen, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Auftraggeber leben oder im letzten Jahr vor der Handlung in häuslicher Gemeinschaft mit dem Schuldner gelebt haben
- e. sowie Personen, die sich auf Grund einer arbeitsvertraglichen oder dienstvertraglichen Verbindung zum Auftraggeber über dessen operative personalwirtschaftliche Tätigkeit unterrichten können

Ist der Auftraggeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, so sind nahestehende Personen:

- a. der Mitglieder des Vertretungs- oder Aufsichtsorgans und persönlich haftende

Gesellschafter des Schuldners sowie Personen, die zu mehr als einem Viertel am Kapital des Schuldners beteiligt sind

- b. eine Person oder eine Gesellschaft, die auf Grund einer vergleichbaren gesellschaftsrechtlichen oder arbeitsvertraglichen oder dienstvertraglichen Verbindung zum Schuldner die Möglichkeit hat, sich über dessen operative personalwirtschaftliche Tätigkeit unterrichten zu können
- c. eine Person, die zu einer der unter a. und b. bezeichneten Personen in einer in Absatz 1 bezeichneten persönlichen Verbindung steht

Die Regelungen über „nahestehenden Personen“ finden keine Anwendung, soweit die insoweit bezeichneten Personen kraft Gesetzes in den Angelegenheiten des Auftraggebers zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

„Dritte“ i.S.d. Satzes 1 sind ferner alle natürlichen Personen und alle juristischen Personen oder Gesellschaften ohne Rechtspersönlichkeit, denen der Auftraggeber die Einstellungs-möglichkeit der von KOCK GmbH ihm präsentierten Person nachweislich weitergegeben hatte.

Diese Regelungen über das Entstehen eines Vermittlungshonorars finden nur Anwendung, sofern die Anstellung durch den „Dritten“ innerhalb von zwölf Zeitmonaten ab dem Zeitpunkt erfolgt, an dem die KOCK GmbH die betreffende Person mit dem Ziel eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages dem vorgesehenen Entleiher präsentiert hatte, spätestens aber ab dem Zeitpunkt einer vom Verleiher vermittelten persönlichen Vorstellung des Mitarbeiters beim vorgesehenen Entleiher. Dabei ist es für das Entstehen und die Höhe des Vermittlungshonorars unerheblich, wenn die betreffende Person innerhalb dieser Zwölfmonatsfrist zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber angestellt gewesen war.

Der Anspruch auf Zahlung einer Vermittlungsprovision entsteht mit Abschluss des Anstellungsvertrages.

Der nach diesen Vorgaben entstandene Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars wird 14 Werktage nach

dem Datum einer von der KOCK GmbH erstellten Honorarrechnung fällig.

War zwischen den Parteien ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag betreffend eine bestimmte Person zustande gekommen und schließt der Entleiher innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten nach dem Zustandekommen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Person selber einen Anstellungsvertrag ab (ausdrücklich oder konkludent), so entsteht mit Abschluss des Anstellungsvertrages zu Gunsten der KOCK GmbH ein Anspruch auf Zahlung eines Übernahmehonorars durch den früheren Entleiher.

Die Höhe der danach zu zahlenden Vermittlungsprovision beläuft sich auf 35% des im Anstellungsvertrag des eingestellten Mitarbeiters vereinbarten Vollzeitbruttojahreseinkommens. Für die Bestimmung der Höhe des maßgeblichen Vollzeitbruttojahresgehaltes gelten die in § 7.1 beschriebenen Regelungen (einschließlich der Regelung über die Nachweispflicht und die Regelungen betreffend Schadensersatzansprüche bei Verletzung der Nachweispflicht).

Das zu zahlende Übernahmehonorar reduziert sich erstmalig:

- wenn die betreffende Person unmittelbar zuvor mehr als drei, aber nicht mehr als 6 Zeitmonate ihrem jetzigen Arbeitgeber in Zeitarbeit überlassen gewesen war, auf 30 % des Vollzeitbruttojahreseinkommens

- wenn die betreffende Person unmittelbar zuvor mehr als 6, aber nicht mehr als 9 Zeitmonate ihrem jetzigen Arbeitgeber in Zeitarbeit überlassen gewesen war, auf 25 % des Vollzeitbruttojahreseinkommens

- wenn die betreffende Person unmittelbar zuvor mehr als 9, aber nicht mehr als 12 Zeitmonate ihrem jetzigen Arbeitgeber in Zeitarbeit überlassen gewesen war, auf 20 % des Vollzeitbruttojahreseinkommens

- wenn die betreffende Person unmittelbar zuvor mehr als 12 Zeitmonate ihrem jetzigen Arbeitgeber in Zeitarbeit überlassen gewesen

war, auf 15 % des Vollzeitbruttojahreseinkommens.

Der nach diesen Vorgaben entstandene Anspruch auf Zahlung des Übernahmehonorars wird 14 Werktagen nach dem Datum einer von der KOCK GmbH erstellten Honorarrechnung fällig.

Abweichungen von diesen Regelungen über Übernahmehonorare werden nur wirksam, wenn diese zuvor schon im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag oder eine gesonderte Vereinbarung schriftlich festgeschrieben worden waren.

§ 8 Aufrechnung/Zurückbehaltung

Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber dem Verleiher aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

§ 9 Gewährleistung/Haftung

9.1 Der Verleiher haftet nur für grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz bei der Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit; das gilt nicht bei der Verletzung einer Kardinalpflicht. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.

9.2 Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

9.3 Für alle sonstigen Schäden haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit; das gilt nicht bei der Verletzung einer Kardinalpflicht.

9.4 Verletzt der Verleiher eine vertragliche oder gesetzliche Pflicht, hat der Entleiher darzulegen

und zu beweisen, dass die Pflichtverletzung durch den Verleiher zu vertreten ist.

§ 10 Kündigungsfristen

10.1 Einsatzdauer des aktuell eingesetzten Mitarbeiters:

- 0-3 Monate kann der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beiderseits mit einer Frist von 1 Woche zum nächsten Wochenende gekündigt werden.

- Bei einer Einsatzdauer des aktuell eingesetzten Mitarbeiters von 4-6 Monaten kann beiderseits mit einer Frist von 14 Tagen zum nächsten Wochenende gekündigt werden.

- Bei einer Einsatzdauer des aktuell eingesetzten Mitarbeiters über 6 Monate beträgt die Kündigungsfrist beiderseits 21 Tage zum nächsten Wochenende.

10.2 Für die fristlose Kündigung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

10.3 Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Eine nur dem Mitarbeiter mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

§ 11 Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

1. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) zwischen der KOCK GmbH (Verleiher) und dem Auftraggeber (Entleiher) ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG eindeutig als solcher zu bezeichnen – Vertragstitel: „Arbeitsnehmerüberlassungsvertrag“ (AÜV), „Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag“ (Rahmen-AÜV) bzw. „Einzel-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zum Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag“ (Einzel-AÜV zum Rahmen-AÜV) – und bedarf gemäß § 12 AÜG immer der Schriftform.

2. Gemäß den Bestimmungen des § 1 Abs. 1 AÜG verpflichtet sich der Auftraggeber (Entleiher) den Leiharbeitnehmer erst tätig werden lassen, wenn der AÜV geschlossen wurde. Der Leiharbeitnehmer ist im AÜV bzw. in Fällen eines Rahmen-AÜVs in dem zugehörigen Einzel-AÜV eindeutig zu benennen.

3. Der Auftraggeber (Entleiher) hat im AÜV bzw. in Fällen eines Rahmen-AÜVs in dem zugehörigen Einzel-AÜV anzugeben, welche besonderen Merkmale die für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat, wo der Leiharbeitnehmer eingesetzt werden soll (Einsatzort) und welche berufliche Qualifikationen und besonderen Kenntnisse dafür erforderlich sind.

4. Abweichende Regelungen zu rahmenvertraglichen Vereinbarungen („Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung“ und/oder „Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag“) sind in jedem Fall einzelvertraglich zwischen den Parteien zu vereinbaren.

§ 12 Schriftformerfordernis

Änderungen und Ergänzungen von zwischen den Parteien abgeschlossenen Verträgen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, wobei dieses Schriftformerfordernis auch für die Abbedingung der Schriftformklausel selber gilt. Ausgenommen sind individuelle Vertragsabreden.

§ 13 Gerichtsstand

Für den Fall, dass der Entleiher Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist, ist zwischen Entleiher und Verleiher die ausschließliche Zuständigkeit des Landgerichts Berlin gegeben, diese Gerichtsstandsvereinbarung gilt für alle Streitigkeiten über vertragliche und deliktische Ansprüche der Parteien aus diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag sowie für alle Streitigkeiten über Rückabwicklungsansprüche, die aus diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag heraus geltend gemacht werden sowie für Wechsel- und Scheckprozesse, die sich aus diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ergeben.

Für den Fall, dass der Entleiher weder Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches

Sondervermögen ist, ist die Zuständigkeit des Landgerichts Berlin für die Fälle vereinbart, in denen der Auftraggeber nach Vertragsabschluss seinen Wohnsitz, gewöhnlichen Aufenthaltsort oder seinen Sitz aus dem Geltungsbereich der ZPO verlegt oder der Wohnsitz, gewöhnliche Aufenthaltsort oder der Sitz im Zeitpunkt der Klageerhebung nicht bekannt ist.

Die ausschließliche Zuständigkeit der Amtsgerichte für das Mahnverfahren nach § 689 ZPO bleibt in allen Fällen unberührt.

AGB-Stand: April 2020

Für Verträge im Rahmen der
Arbeitnehmerüberlassung

KOCK
Industriemontagen & Kraftwerkstechnik GmbH