

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

der Firma Botha Personalmanagement

- 1 Allgemeines
- 1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen Botha Personalmanagement nachfolgend Personaldienstleister (Verleiher), abgekürzt PD genannt, und dem Auftraggeber (Entleiher), abgekürzt AG genannt, unter Abschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- 1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen In Bezugnahme der vom IGZ Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Damit entfällt die Dokumentationspflicht des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.3 Der Auftraggeber AG bestätigt gegenüber dem PD, dass die namentlich genannten Mitarbeiter in den zurückliegenden sechs Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetzes (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren.
- 1.4 Sollte festgestellt werden, dass zwischen AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatfrist bestanden hatte, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den PDL zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind §§ 9 Nr. 2 und 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.5 Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Ziffer 5.
- 1.6 Ziffern 1.4 und 1.5 gelten entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als den AÜG, die für den PD verbindlich sind, in Gänze oder zum Teil die Verpflichtung zum EQUAL TREATMENT ergibt.
- 1.7 Die Mitarbeiter nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufsbildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge vom AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich und zugelassen sind.
- 1.8 Der AG wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens des PD sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- 1.9 Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.
- 1.10 Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Betriebsverordnung hingewiesen.
- 1.11 Eine Überlassung der Mitarbeiter an dritte ist ausgeschlossen.
- 2 Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge
- 2.1 Beginnend mit dem 01.11.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche
- Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ). Derzeit sind folgende TV BZ bekannt:
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie – TV BZ ME,
 - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Chemischen Industrie – TV BZ Chemie,
 - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ Kunststoff
 - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kautschukindustrie – TV BZ Kautschuk
 - Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in den Schienenverkehrsbereich – TV BZ Eisenbahn
- Es ist zu erwarten, dass weitere TV BZ folgen werden.
- 2.2 Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in den der Zeitarbeitnehmer überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so ist es trotzdem möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein TV BZ anwendbar ist. Für diesen Fall sind beide Parteien dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesen Fall gilt für Preis Anpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.
- 2.3 War der überlassende Zeitarbeitnehmer in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des AG aufgrund der Überlassung durch einen anderen Personaldienstleister tätig, wird der Kunde dies dem PD unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preis Anpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.
- 2.4 Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend die Anwendung der TV BZ haftet der Kunde gemäß Ziffer 11.4 dieser AGB.
- 2.5 Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifanpassung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag, siehe dazu auch Ziffer 5.4.
- 3 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung
- 3.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden)
- 3.2 Sofern im Überlassungsvertrag keine konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen
- 3.3 Auch der zeitliche befristet vereinbarte Überlassungsvertrag kann vor dem Befristungsende beiderseits ordentlich gekündigt werden.
- 4 Abrechnungsmodus
- 4.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.
- 4.2 Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftsdienstzeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des PD zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
- 4.3 Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen.
- 4.4 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitsmäßig die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.
- 4.5 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:
- | | |
|---------------------------------|------|
| a) Für die 1. - 6. Überstunde | 25% |
| b) ab der 7. Überstunde | 50% |
| c) für Sonntagsarbeit | 50% |
| d) für Feiertagsarbeit | 100% |
| e) an hohen Feiertagen | 150% |
| f) Arbeiten von 20:00 - 6:00 | 25% |
| g) Überstunden von 20:00 - 6:00 | 50% |
| h) Schmutzzulage | 10% |
| i) Gefahrenzulage | 10% |
| j) Akkordzuschlag | 10% |
- 4.6 Erhöhen sich die Stundensätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundensätzen.
- 4.7 Die Abrechnungen sind von 5 Werktagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.
- 4.8 Befindet sich der AG in Zahlungsverzug, ist der PD berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
- 4.9 Einwände gegen die vom PD erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem PD unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der Abgerechneten Stunden.
5. Preisanpassung
- 5.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes Das Arbeitsentgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und / oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, das der PD den Mitarbeiter zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 1.4 bis 1.6) berechtigt den PD, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen. Methodisch werden die aktuellen Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst, wie die Bruttoentgelte der Mitarbeiter ansteigen.
- 5.2 Ankündigung / Mitteilungspflicht Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlichen notwendigen Anwendungen des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer 1.4) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.
- 5.3 Preissenkungen Die Ziffern 5.1 und 5.2 gelten im Falle von Kostensenkungen (Reduzierung Lohn- und Lohnnebenkosten) entsprechend für Preissenkungen zugunsten des AG.
- 5.4 Preisstaffelung im Überlassungsvertrag Die bei Anwendbarkeit eines TV BZ im Überlassungsvertrag geregelte Preisstaffelung (vgl. Ziffer 2.5) wird automatisch dann zu Gunsten des AG angepasst, wenn die tarifvertraglichen Bestimmungen des einschlägigen TV BZ dazu führen, dass der Branchenzuschlag erst zu einen späteren

6	<p>Zeitpunkt als ursprünglich berechnet greift und entsprechend später zu einem höheren Stundenverrechnungssatz erst zu dem Zeitpunkt in Rechnung gestellt, zu dem auch der Mitarbeiter den entsprechend höheren Branchenzuschlag erhält.</p>	8.5	<p>Arbeit gehindert, ohne dass der PD dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei sein.</p> <p>Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereiches 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 des Ereignisses von seinen termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.</p>	10.2	<p>Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.</p>																											
6	<p>Weisungsbefugnis des AG Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.</p>			10.3	<p>Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten wieder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.</p>																											
7	<p>Pflicht des AG</p>																															
7.1	<p>Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.</p>	8.6	<p>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.</p>																													
7.2	<p>Der AG hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahr dienen.</p>	8.7	<p>Der PD verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.</p>	10.4	<p>Der PD und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.</p>																											
7.3	<p>Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem PD vorher abzustimmen. Vor Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen einen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den AG auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es wurde etwas anderes individuell vereinbart.</p>	8.8	<p>Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigten würde.</p>	11.	<p>Haftung von PD und AG</p>																											
7.4	<p>Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligung aus Gründen Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.</p>	9	<p>Personalvermittlungshonorare auch nach vorherigen Überlassung</p>	11.1	<p>Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung von PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.</p>																											
7.5	<p>Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.</p>	9.1	<p>Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn zwischen dem vom Personaldienstleister vorgestellten Zeitarbeitnehmer oder Kandidaten, der den Status eines Bewerbers hat und dem Auftraggeber ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, hat der Personaldienstleister gegenüber dem Auftraggeber ein Anspruch auf Zahlung des Vermittlungshonorars, das dem 2 – fachen der Bruttomonatsvergütung gemäß Anstellungsverbarung zwischen dem Kundenbetrieb und dem ehemaligen Botha Mitarbeiter entspricht.</p>	11.2	<p>PD haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. Der PD haftet 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 Erfüllungshilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung des PD ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.</p>																											
7.6	<p>Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang von Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können den PD nicht entgegeng gehalten werden.</p>	9.2	<p>Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis im Sinne Ziffer 9.1 mit dem Zeitarbeitnehmer aus der laufenden Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber begründet wird. In diesem Fall beträgt das Vermittlungshonorar im:</p>	11.3	<p>Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, den PD von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.</p>																											
7.7	<p>Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich – ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.</p>		<table border="0"> <tr> <td>a)</td> <td>1.Monat der Überlassung</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>b)</td> <td>2.Monat der Überlassung</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>c)</td> <td>3.Monat der Überlassung</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>d)</td> <td>4.Monat der Überlassung</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>e)</td> <td>5.Monat der Überlassung</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>f)</td> <td>6.Monat der Überlassung</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>g)</td> <td>7.Monat der Überlassung</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>h)</td> <td>8.Monat der Überlassung</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>i)</td> <td>9.Monat der Überlassung</td> <td>10%</td> </tr> </table>	a)	1.Monat der Überlassung	100%	b)	2.Monat der Überlassung	90%	c)	3.Monat der Überlassung	80%	d)	4.Monat der Überlassung	70%	e)	5.Monat der Überlassung	60%	f)	6.Monat der Überlassung	50%	g)	7.Monat der Überlassung	40%	h)	8.Monat der Überlassung	30%	i)	9.Monat der Überlassung	10%	11.4	<p>Macht der AG Angaben betreffend die Anwendung und Berechnung von Branchenzuschlägen im Überlassungsvertrag nicht, unvollständig oder fehlerhaft oder teilt er Änderungen unvollständig mit und hat dies zu Folge , dass Zeitarbeitnehmer des PD wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der PD dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betreffenden Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der PD ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; Insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden der dem AG dem PD zu ersetzen hat. 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 Haftungsbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlung geltend machen.</p>
a)	1.Monat der Überlassung	100%																														
b)	2.Monat der Überlassung	90%																														
c)	3.Monat der Überlassung	80%																														
d)	4.Monat der Überlassung	70%																														
e)	5.Monat der Überlassung	60%																														
f)	6.Monat der Überlassung	50%																														
g)	7.Monat der Überlassung	40%																														
h)	8.Monat der Überlassung	30%																														
i)	9.Monat der Überlassung	10%																														
7.8	<p>Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Personaldienstleister unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmer erbringt die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. In diesem Fall ist der Auftraggeber fern dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeitnehmer bis zum 15 des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der Personaldienstleister dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.</p>	9.3	<p>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 Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers.</p>	12	<p>Vertragsklausel – Aufrechnung</p>																											
8	<p>Pflichten des PD</p>	9.4	<p>Die Ziffern 9.1 – 9.4 gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Auftraggeber im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenem Unternehmen, es sei denn es ist etwas anderes vereinbart worden.</p>	12.1	<p>Alle Vertragsbestandteile - auch Nebenabreden – bedürfen zur ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AUG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB.</p>																											
8.1	<p>Der PD verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlichen genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).</p>	10.	<p>Geheimhaltung, Datenschutz</p>	12.2	<p>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.</p>																											
8.2	<p>Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechen dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeiten ausgewählt.</p>	10.1	<p>Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einen Dritten gegenüber irgendwelche vom PD übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („INFORMATIONEN“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem AG nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.</p>	12.3	<p>Der AG kann eine Aufrechnungen oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.</p>																											
8.3	<p>Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehene Arbeit nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten 4 Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch geeigneten ersetzt wird.</p>			12.4	<p>Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Streitigkeiten ist Chemnitz.</p>																											
8.4	<p>Die Leistungspflicht des PDs ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner</p>																															