

## Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitnehmerüberlassung

1. **Allgemeines**

Für sämtliche von **meteor** Personaldienste AG & Co. KGaA (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 Zeitarbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Personaldienstleister eine gesonderte Vereinbarung treffen.
  - 2.3. Der Personaldienstleister erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den im Betrieb des Auftraggebers eingesetzten Zeitarbeitnehmern abgeschlossen hat, die iGZ-DGB-Tarifverträge vollständig in ihrer jeweils gültigen Fassung einbezogen werden. Der Personaldienstleister ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V..
3. **Arbeitsrechtliche Beziehungen**
  - 3.1. Der Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber. Der Personaldienstleister ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. Der Personaldienstleister sichert dem Auftraggeber zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zum Personaldienstleister stehen (kein Kettenverleih).
  - 3.2. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeitnehmer 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. **Gewährleistung**

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. Zu einer Nachprüfung von Arbeitspapieren (Zeugnissen etc.) sowie zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen ist der Personaldienstleister nicht verpflichtet.
5. **Fürsorge-/Mitwirkungspflichten des Auftraggebers/Arbeitsschutzmaßnahmen**
  - 5.1. Der Auftraggeber übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 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.
  - 5.2. Der Auftraggeber sichert zu, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) eingehalten werden. Insbesondere wird der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer 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 Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Auftraggebers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Auftraggeber für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.
  - 5.3. Der Auftraggeber sichert zu, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umgesetzt werden. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus bedarf der Absprache mit dem Personaldienstleister. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Kunden gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist.
  - 5.4. Im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit stellt der Auftraggeber dem Personaldienstleister einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.
  - 5.5. Zur Wahrnehmung der dem Personaldienstleister obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Auftraggeber dem Personaldienstleister ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeitnehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.
  - 5.6. Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Auftraggeber diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und dem Personaldienstleister die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.
  - 5.7. Der Auftraggeber ist des Weiteren verpflichtet, beim Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer in seinen/m Betrieb(en) die Vorschriften des geltenden Rechts einzuhalten. Hierzu gehören neben dem Arbeitsschutz (vgl. Punkt 5.2. der AGB's sowie § 7 des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages) die Beachtung von betriebsverfassungsrechtlichen Rechten der eingesetzten Arbeitnehmer und die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).
  - 5.8. Einzelheiten werden im jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt.
  - 5.9. Der Auftraggeber stellt dem Personaldienstleister eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation spätestens bei Beginn der Überlassung des Zeitarbeitnehmers zur Verfügung.
6. **Rückentleih/vorangegangene Einsätze/Gemeinschaftseinrichtungen**
  - 6.1. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer 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.
  - 6.2. Der Auftraggeber sichert zu, dass kein im Rahmen dieses Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzter Arbeitnehmer in den letzten 3 Monaten und einem Tag über einen anderen Personaldienstleister beim Auftraggeber tätig war. Andernfalls informiert der Auftraggeber den Personaldienstleister über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer gemäß § 4 berücksichtigt.
  - 6.3. Der Auftraggeber teilt dem Personaldienstleister mit, wenn und soweit er den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Auftraggeber den Personaldienstleister unverzüglich.

## **7. Personalauswahl/Personaleinsatz/Streik**

- 7.1. Der Personaldienstleister hat dafür Sorge zu tragen, dass die überlassenen Arbeitnehmer allgemein für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet sind. Die Bedarfsmeldung seitens des Auftraggebers erfolgt schriftlich bzw. in Textform.
- 7.2. Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
- 7.3. Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen.
- 7.4. 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. § 4.3. des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages findet Anwendung.
- 7.5. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.
- 7.6. Wird der Betrieb des Auftraggebers gestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 ArbZG 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 Arbeitskampfmaßnahme 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 ArbZG. Der Auftraggeber informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

## **8. Leistungshindernisse/Rücktritt**

- 8.1. 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 Arbeitskampfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Auftraggebers oder des Personaldienstleisters, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. vorkommen. Darüber hinaus ist der Personaldienstleister in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.
- 8.2. Nimmt der überlassene Arbeitnehmer 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.
- 8.3. Das Risiko des Ausfalls eines überlassenen Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit oder höherer Gewalt trägt der Auftraggeber. Bei Krankheit eines Arbeitnehmers besteht daher keine Verpflichtung zur Ersatzstellung.
- 8.4. Der Auftraggeber trägt ferner das Risiko, dass ein Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer bei ihm wegen der fehlenden Zustimmung seines Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG nicht möglich ist.

## **9. Fälligkeit/Abrechnung/Rechnungslegung/Verzug**

- 9.1. 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 Umsatzsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.
- 9.2. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereichs berechtigen den Personaldienstleister zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.
- 9.3. Der Personaldienstleister nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeitnehmer überlassenen und von dem Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Leistungsnachweisen 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. Für den Fall, dass dem Personaldienstleister Leistungsnachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Auftraggebers zurückgeht, ist der Personaldienstleister berechtigt, im Streitfalle 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.
- 9.4. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die in § 4.2. des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Stundenzettel zu belegen, die je überlassenem Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Auftraggebers nach sachlicher Prüfung unterschrieben sind. Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
- 9.5. Der Auftraggeber ist verpflichtet, eine zeitnahe Abzeichnung bzw. Ausstellung der Leistungsnachweise sicherzustellen.
- 9.6. Aus den Leistungsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
- 9.7. Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort – ohne Abzug – fällig und zahlbar, es sei denn, etwas Abweichendes ist im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht der in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Frist ab Zugang der Rechnung auf einem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 3 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
- 9.8. Befindet sich der Auftraggeber (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.
- 9.9. 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.
- 9.10. Die vom Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Personaldienstleister erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

## **10. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht/Abtretung**

- 10.1. 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.



- 10.2. Der Auftraggeber ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Personaldienstleisters berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.
- 11. Übernahme von Zeitarbeitnehmern/Vermittlungsprovision**  
Die Übernahme von Zeitarbeitnehmern bzw. die Vermittlungsprovision wird einzelvertraglich vereinbart.
- 12. Geheimhaltung / Datenschutz / Verschwiegenheitserklärung**
- 12.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden 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 Vertragspartner 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. Der Auftraggeber verpflichtet sich, alle im Rahmen des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erhaltenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten des überlassenen Zeitarbeitnehmers streng vertraulich zu behandeln. Das gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über interne Vorgänge und Abläufe des Personaldienstleisters. Der Kunde stellt die Einhaltung der Verpflichtung sicher und garantiert, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Er trifft diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen er besonders sensible Informationen über sein eigenes Unternehmen schützt. Er verpflichtet sich, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen. Der Kunde garantiert zudem die Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung wirkt auch nach Beendigung des geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages fort. Der Kunde verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen. Vom Personaldienstleister erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten. Die Pflichten aus dieser Vereinbarung erstrecken sich auf alle Mitarbeiter des Kunden.
- 13. Gerichtsstand/anwendbares Recht**  
Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten ist Köln. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Personaldienstleister und dem Auftraggeber gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- 14. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel**
- 14.1. 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. Der Vorrang der Individualabrede gemäß § 305b BGB bleibt davon unberührt.
- 14.2. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Die von dem Personaldienstleister überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Auftraggeber zu vereinbaren.

meteor Personaldienste AG & Co. KGaA