

# Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

(Stand: April 2017)

## 1. Vertragsgegenstand, Durchführung

1.1. Die **Clauss & Hegerhorst Personal Partner GmbH**, im Folgenden PP genannt, stellt dem Kunden auf Grundlage von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nur anerkannt, soweit sie mit den AGB übereinstimmen oder von PP ausdrücklich schriftlich bestätigt sind.

1.2. Die von PP zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Insbesondere ist es dem Kunden untersagt, die Mitarbeiter mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Beabsichtigt der Kunde, den Mitarbeiter mit derartigen Tätigkeiten zu beauftragen, bedarf es hierzu einer gesonderten Vereinbarung zwischen PP und dem Kunden. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter mit Ausnahme der Zeitzachweise gem. Ziffer 11.1. nicht zur Entgegennahme von für PP bestimmten Schriftstücken befugt.

1.3. Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen können nur mit PP getroffen werden.

## 2. Zurückweisung

2.1. Ist der Kunde mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.

2.2. Der Kunde kann darüber hinaus den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.

2.3. Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber PP unter Angabe der Gründe erfolgen.

## 3. Austausch des Mitarbeiters / Streik

3.1. In Fällen der Zurückweisung nach Ziffer 2.1 und 2.2 sowie bei unvorhergesehenem Ausfall des Mitarbeiters, z.B. infolge von Krankheit, ist PP berechtigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen personellen Ersatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird PP von seiner Leistungspflicht befreit.

3.2. Sollte der Betrieb des Kunden von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, ist PP vorbehaltlich eines für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes verpflichtet, seine Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitskampfes abzuziehen.

3.3. PP ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

## 4. Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

4.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit auf eigene Kosten eine solche Untersuchung durchzuführen.

4.2. Der Kunde ist verpflichtet, den Mitarbeiter gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Im Übrigen ist er verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten von PP. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird PP innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

4.3. Der Kunde ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall PP sofort anzuzeigen und ihm alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.

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

## 5. Vergütung, Einsatzbezogener Zuschlag, Branchenzuschläge, sonstige Zuschläge; Equal Pay

5.1. Maßgeblich für die Abrechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Die Stundenverrechnungssätze berücksichtigen sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten einschließlich etwa zu zahlender Branchenzuschläge für die überlassenen Mitarbeiter. Die dort genannten Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Der Stundenverrechnungssatz basiert regelmäßig auf einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Diese kann aber - z.B. in Abhängigkeit von der Arbeitszeitdauer oder dem Kundenbedarf - niedriger oder höher angesetzt werden.

5.2. Der Stundenverrechnungssatz erhöht sich um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5 % bzw. 3 %, wenn der Mitarbeiter 9 bzw. 12 Kalendermonate ununterbrochen beim Kunden eingesetzt wird. Die Fälligkeitszeitpunkte der Erhöhung verschieben sich um die Unterbrechungszeiträume, wenn diese bis zu 3 Monate betragen. Länger als drei Monate andauernde Unterbrechungszeiträume haben eine Neuberechnung der Fristen zur Folge. Der einsatzbezogene Zuschlag entfällt, soweit der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Branchenzuschlag hat (vgl. Ziffer 5.3.), der den einsatzbezogenen Zuschlag der Höhe nach übersteigt.

5.3. Soweit der Mitarbeiter einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, weil er in einen zuschlagspflichtigen Kundenbetrieb überlassen wird, erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze nach Maßgabe des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages erstmals nach 4 bzw. 6 Wochen des ununterbrochenen Einsatzes des Mitarbeiters im Kundenbetrieb. Weitere Erhöhungen greifen stufenweise derzeit nach 3, 5, 7 und 9 Monaten des ununterbrochenen Einsatzes.

5.4. Unterbrechungen des Einsatzes (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb), die länger als 3 Monate dauern, haben zur Folge, dass ein bereits entstandener Anspruch auf den Branchenzuschlag erlischt und die Fristen zum Erwerb des Branchenzuschlagsanspruchs und damit eines entsprechend höheren Verrechnungssatzes von neuem laufen. Unterbrechungszeiten, die während des laufenden Einsatzes infolge von Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen, Urlaub oder in die Einsatzzeit fallende Feiertage eintreten und eine Gesamtdauer von 3 Monaten unterschreiten, sind für den Fristenlauf unbeachtlich. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb) zur Hemmung des Fristenlaufs. Ist der Fristenlauf gehemmt, führt dies zu einer entsprechenden Verschiebung der regelmäßigen Fälligkeitszeitpunkte gemäß vorstehend Ziffer 5.3.

5.5. Der Verdienst des Mitarbeiters kann, sofern der Kunde nachweist, dass die Vergütung des Mitarbeiters inklusive Branchenzuschlag das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs übersteigt, auf 90% desselben (sog. Vergleichsentgelt) gedeckelt werden. Der Kunde ist verpflichtet, PP jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. PP ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundenverrechnungssätze zu verlangen, sofern sich durch die Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts das Vergleichsentgelt verändert. Gleiches gilt, wenn eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters eine Anpassung des Vergleichsentgelts notwendig macht. Eine etwaige Preistabelle ist entsprechend anzupassen.

5.6. Kundenbetriebliche Besserstellungsvereinbarungen i.S.d. § 4 der Branchenzuschlagstarifverträge, die zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen wurden, können sich erhöhend auf den Stundenverrechnungssatz auswirken. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Fahrtkosten und Auslösungen sind ebenfalls nur nach gesonderter Vereinbarung vergütungspflichtig.

5.7. Zur Ermittlung des konkreten Vergleichsentgelts treffen den Kunden die unter Ziffer 9.1. genannten Informationspflichten.

5.8. PP ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundenverrechnungssätze zu verlangen, sofern sich die Tariflöhne der Zeitarbeitsbranche erhöhen oder der Mitarbeiter aufgrund der tariflichen Vorschrift aus § 3 Entgeltgruppe 4 Absatz 2 Entgelttarifvertrag höherzugruppiert ist.



5.9. Wünscht der Kunde Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer gesonderten vorherigen Absprache mit PP. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge auf Grundlage des jeweils gültigen Stundenverrechnungssatzes berechnet:

- a) Überstunden (Arbeitsstunden, die über 35 Std./Woche hinausgehen) 25 %;
- b) Nachtarbeit (Arbeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr) 25 %;
- c) Samstagsarbeit (Arbeit an Samstagen zwischen 0:00 und 24:00 Uhr) 25 %;
- d) Sonntagsarbeit (Arbeit an Sonntagen zwischen 0:00 und 24:00 Uhr) 50 %;
- e) Feiertagsarbeit (Arbeit an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0:00 und 24:00 Uhr) 100 %
- f) Arbeit an (Heiligabend und Silvester nach 14:00 Uhr) 100 %.

5.10. Stehen dem überlassenen Mitarbeiter aufgrund § 8 AÜG n. F. nach neunmonatiger ununterbrochener Überlassung an den Kunden Ansprüche auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (Equal Pay) zu, ist der Kunde verpflichtet, PP rechtzeitig vor Fristablauf alle für die Ermittlung des Equal Pay-Anspruchs erforderlichen Entgeltbestandteile eines vergleichbaren Arbeitnehmers mitzuteilen. Soweit sich hiernach Mehrforderungen des Mitarbeiters ergeben sollten, werden die Parteien Verhandlungen mit dem Ziel einer angemessenen Anpassung des Stundenverrechnungssatz aufnehmen. Im Übrigen gilt nachstehend Ziffer 9.1 entsprechend.

## 6. Vermittlungsprovision aus der Arbeitnehmerüberlassung

6.1. Bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Arbeitnehmerüberlassung durch den Kunden oder ein mit ihm nach § 18 AktG konzernverbundenes Unternehmen steht PP eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer ist nach dem Jahresbruttogehältes unter Einschluss aller Monatsgehälter sowie aller Zusatzleistungen wie Weihnachtsgartifikation, Urlaubsgelder, Provisionen o.ä., das der Mitarbeiter nach der Übernahme erzielt, wie folgt gestaffelt:

- Bei einer Übernahme innerhalb der ersten vier Einsatzmonate beträgt die Provision 25 %
- Bei einer Übernahme vom fünften bis achten Monat beträgt die Provision 15 %
- Bei einer Übernahme vom neunten bis zwölften Monat beträgt die Provision 10 %
- Bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr.

6.2. Der Kunde ist verpflichtet, PP den Abschluss einer der Vermittlungsprovisionsanspruch begründenden Vereinbarung unverzüglich anzuzeigen und auf erstes Anfordern hin nachzuweisen. Hierbei hat der Kunde gegenüber PP die Höhe des vereinbarten Jahresbruttogehältes unter Einschluss aller unter 6.1. genannten Bestandteile mitzuteilen. Sollte der Kunde seiner Verpflichtung nicht nachkommen, ist PP berechtigt, ein für die Qualifikation des Kandidaten marktübliches Jahresbruttogehalt zugrunde zu legen.

6.3. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangener Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist PP dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Satz 1 und Satz 2 finden auch dann Anwendung, wenn das Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit einem mit dem Kunden nach § 18 AktG verbundenen Unternehmen zustande kommt. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

## 7. Personalvermittlung / Vermittlungsprovision / Garantieleistung

7.1. PP unterstützt den Auftraggeber bei seiner Suche nach geeignetem Personal. Grundlage für die Tätigkeit durch PP ist der Vermittlungsauftrag. Die Aufnahme der Tätigkeit durch PP erfolgt nach Rückerhalt der von Auftraggeber unterzeichneten Zweitschrift dieses Vermittlungsauftrag. Der Auftraggeber verpflichtet sich, PP alle für den Auftrag benötigten Informationen und Daten zur Verfügung zu stellen.

7.2. PP übergibt dem Auftraggeber Kandidatenprofile. Mit der Übergabe dieser Profile an den Auftraggeber gelten die Kandidaten jeweils als durch PP nachgewiesen. Der Auftraggeber verpflichtet sich, PP unverzüglich zu unterrichten, wenn ihm ein vorgestellter Kandidat bereits bekannt ist. Der Auftraggeber hat die behauptete Vorkenntnis unter Beweisantritt darzulegen. Der Auftraggeber verpflichtet sich, PP das Zustandekommen eines Vertragsverhältnisses mit einem durch PP vorgeschlagenen Kandidaten unverzüglich mitzuteilen.

7.3. Im Falle des Abschlusses eines Arbeitsvertrages mit einem von PP vorgeschlagenen Kandidaten hat der Auftraggeber gegenüber PP die Höhe des vereinbarten Jahresbruttogehältes unter Einschluss aller unter 6.1. genannten Bestandteile mitzuteilen. Sollte der Auftraggeber seiner Verpflichtung nicht nachkommen, ist PP berechtigt, ein für die Qualifikation des Kandidaten marktübliches Jahresbruttogehalt zugrunde zu legen.

7.4. Der Anspruch auf Vermittlungsprovision entsteht, sobald ein Arbeitsvertrag zwischen dem Auftraggeber oder einem mit diesem nach § 18 AktG konzernverbundenes Unternehmen und einem von PP vorgeschlagenen Kandidaten abgeschlossen wird. Ein Provisionsanspruch entsteht auch, wenn der Vertragsabschluss innerhalb von 12 Monaten nach Profilübermittlung erfolgt. Die Vermittlungsprovision für Personalvermittlung eines Arbeitnehmers beträgt 30% des zwischen Auftraggeber und dem Kandidaten vereinbarten Jahresbruttogehältes unter Einschluss aller unter 6.1. genannten Bestandteile zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

7.5. Die Vermittlungsprovision im Rahmen der Personalvermittlung wird fällig mit Abschluss des Vertrages zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses. Rechnungen sind gemäß 11.1. zu begleichen.

7.6. PP bietet im Rahmen der Personalvermittlung eine Garantieleistung für den Fall, dass der vermittelte Kandidat innerhalb der ersten drei Monate aus fachlichen Gründen entlassen wird. Andere Gründe, die zu einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen, stellen keinen Garantiefall dar. Ein Garantiefall ist mit Ausscheiden des Kandidaten schriftlich anzuzeigen. PP erstattet bei Ausscheiden des Kandidaten im

- 1. Monat 60 % der Vermittlungsprovision
- 2. Monat 40 % der Vermittlungsprovision
- 3. Monat 20 % der Vermittlungsprovision

Nach drei Monaten entfällt die Garantieleistung.

## 8. Mitarbeiterwechsel / Abwerbung

Dem Kunden ist es untersagt, überlassene Mitarbeiter abzumelden um diesen über einen anderen Dienstleister im Zeitraum von 2 Monaten wieder einzusetzen. Bei etwaige Verstöße steht PP eine Entschädigungszahlung von 3000,00 € je Mitarbeiter zu.



## 9. Informationspflichten des Kunden

9.1. Der Kunde ist verpflichtet, PP die für die Zuordnung des Kundenbetriebs zu einer zuschlagspflichtigen Branche sowie die zur Ermittlung des dort fälligen Branchenzuschlags erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere verpflichtet sich der Kunde, PP über Vereinbarungen im Kundenbetrieb i.S.v. Ziffer 5.7. zu informieren, die Leistungen für die Mitarbeiter vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind auf dem in der Anlage zu den AGB befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Kunden ist bewusst, dass eine wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für PP haben kann. In diesem Fall kann PP trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Mitarbeitern an den Kunden aussetzen. Das Recht von PP bei Verstößen gegen die Informationspflichten seine Leistung zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch von PP gemäß Ziffer 10.4.

9.2. Der Kunde informiert PP unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskampfmassnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen, damit PP seiner Hinweispflicht gemäß § 11 Absatz 5 AÜG gegenüber dem Mitarbeiter nachkommen kann.

## 10. Haftung / Freistellung / Ersatz

10.1. PP haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, PP von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.

10.2. Im Rahmen der Personalvermittlung übernimmt PP keine Garantie oder Gewährleistung für eine erfolgreiche Personalvermittlung. Auch haftet PP nicht für Qualität und Güte der Arbeitsleistung des vermittelten Kandidaten. Eine Überprüfung der vom Kandidaten gemachten Angaben, Richtigkeit der Arbeitspapiere, Zeugnisse, einholen des polizeilichen Führungszeugnisses etc. obliegt allein dem Auftraggeber. Schriftliche oder mündliche Angaben des Kandidaten sind keine Zusicherung von Seiten PP.

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

10.4. Für alle sonstigen Schäden haftet PP bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte / normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Letzteres gilt nicht für die Verletzung von Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Entleiher regelmäßig vertrauen darf („Kardinalpflichten“) - wie zum Beispiel die sorgfältige Auswahl des zu überlassenden Mitarbeiters.

10.5. Sollte der Kunde gegen seine Informationspflichten aus den Ziffern 5.9. und 9 verstoßen, weil er diesen entweder nicht nachkommt, die von ihm gemachten Angaben nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sind oder teilt der Kunde PP Änderungen gemäß Ziffer 5.6. unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist PP aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen oder Equal Pay-Forderungen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Kunde zum Ersatz sämtlicher PP hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Sollte der Verstoß gegen die Informationspflicht dazu führen, dass dem Mitarbeiter Ansprüche gegenüber PP entstehen, ist PP frei, darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der PP zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Kunde verpflichtet, PP von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

10.6. Hiervon unberührt bleiben sonstige Ansprüche von PP auf Schadensersatz.

10.7. Bei Nichterreichen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Stundenzahl ist PP berechtigt dem Kunden die vereinbarten Stunden in Rechnung zu stellen, soweit der Kunde die Fehlzeiten zu vertreten hat (z.B. bei verspätetem Einsatz-/Projektbeginn, Arbeitsmangel o.ä.).

## 11. Rechnungslegung / Zahlungen

11.1. Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Kunden zu unterzeichnenden Zeitnachweise des Mitarbeiters. Die Zeitnachweise werden dem Kunden wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrags vorgelegt. Die von PP erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

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

## 12. Aufrechnung / Zurückbehaltung

12.1. Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber PP aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

12.2. Der Kunde darf Forderungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ohne Zustimmung von PP an Dritte abtreten oder verpfänden.

## 13. Kündigung

13.1. Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden.

13.2. Macht PP im Fall der Ziffer 3.1. nicht von seinem Recht auf Austausch Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

13.3. PP ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 11.2. nicht nachkommt.

13.4. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber PP ausgesprochen wird. Die überlassenen Mitarbeiter sind zur Entgegennahme der Kündigung nicht befugt.

## 14. Verschwiegenheit

PP sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet.

## 15. Schlussbestimmungen

15.1. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

15.2. Soweit der Kunde Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten der Sitz von PP.

15.3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Vereinbarung zu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.

15.4. Ausschließlich aus Gründen besserer Lesbarkeit wird auf die Aneinanderreihung von männlichen und weiblichen Personenbezeichnungen verzichtet und stattdessen jeweils nur eine Form verwendet.

