

## 1. Vertragsgegenstand, Durchführung

1.1. Die ARBEIT UND MEHR GmbH, im Folgenden ARBEIT UND MEHR genannt, stellt dem Kunden auf Grundlage von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) zur Verfügung. Abweichende AGB des Kunden, die von ARBEIT UND MEHR nicht ausdrücklich schriftlich anerkannt werden, sind für ARBEIT UND MEHR unverbindlich, auch wenn der Verwendung anderer AGB nicht ausdrücklich widersprochen wird.

1.2. Die von ARBEIT UND MEHR 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 ARBEIT UND MEHR und dem Kunden. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter mit Ausnahme der Zeiträume gemäß Ziffer 10.1. nicht zur Entgegennahme von für ARBEIT UND MEHR 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 ARBEIT UND MEHR 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 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 ARBEIT UND MEHR 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 ARBEIT UND MEHR berechtigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen personellen Ersatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird ARBEIT UND MEHR von seiner Leistungspflicht befreit.

3.2. Sollte der Betrieb des Kunden von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, ist ARBEIT UND MEHR vorbehaltlich eines für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes berechtigt, seine Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitskampfes abzugeben.

3.3. ARBEIT UND MEHR 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. Höhere Gewalt

Abgaben und Änderungen durch ARBEIT UND MEHR sind möglich, wenn die vertragsgemäße Durchführung erschwert, gefährdet oder beeinträchtigt wird. Dies gilt für bei Vertragsschluss nicht vorhersehbare außergewöhnliche Umstände wie innere Unruhen, Katastrophen, Epidemien oder hoheitliche Anordnungen, Streik, Krankheit oder Ähnliches. Schadensersatzansprüche des Kunden gegen ARBEIT UND MEHR sind in diesen Fällen ausgeschlossen.

## 5. Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

5.1. 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 eine solche Untersuchung durchzuführen.

5.2. Der Kunde ist verpflichtet, den Mitarbeiter gemäß § 12 Arbeitsschutzgesetz (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 ARBEIT UND MEHR. Zur Wahrnehmung ihrer Arbeitgeberpflichten wird ARBEIT UND MEHR innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

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

5.4. 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.

## 6. Vergütung, einsatzbezogener Zuschlag, Branchenzuschläge, sonstige Zuschläge

6.1. Maßgeblich für die Abrechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Die Verrechnungssätze 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.

6.2. Der Stundenverrechnungssatz kann sich durch einzelvertragliche Vereinbarung um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5 % bzw. 3 % erhöhen, wenn der Mitarbeiter 9 bzw. 12 Monate 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 6.3.), der den einsatzbezogenen Zuschlag der Höhe nach übersteigt.

6.3. 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.

6.4. Unterbrechungen des Einsatzes (z. B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb), die länger als 3 Monate und 1 Tag 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 und 1 Tag unterschreiten, sind unbeachtlich und führen zu einer Erhöhung des Verrechnungssatzes. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten (z. B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb) während des Einsatzes zur Hemmung des Fristenlaufs.

6.5. Auf die von den Branchenzuschlägen abhängige Staffelung der Verrechnungssätze nach Ziffer 6.3. ist die unter Ziffer 6.4. genannte Unterbrechungsregelung der Branchenzuschlagstarifverträge anwendbar. Dies kann zur Verschiebung des regelmäßigen Fälligkeitszeitpunkts der Verrechnungssatzerhöhung gemäß Ziffer 6.3. führen. Demgemäß erhöht sich der Verrechnungssatz erst dann, wenn der Mitarbeiter tatsächlich einen entsprechend höheren tariflichen Vergütungsanspruch gemäß dem einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrag erwirbt. Erst dann wird dem Kunden der erhöhte Stundenverrechnungssatz in Rechnung gestellt.

6.6. 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, bis zum Ablauf des 15. Überlassungsmonats auf 90 % desselben (sog. Vergleichsentgelt) gedeckelt werden. Der Kunde ist verpflichtet, ARBEIT UND MEHR jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. ARBEIT UND MEHR ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze 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.

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

6.8. Zur Ermittlung der konkreten Branchenzuschlagshöhe treffen den Kunden die unter Ziffer 8.1. genannten Informationspflichten.

6.9. ARBEIT UND MEHR ist berechtigt, eine angemessene Anpassung des Verrechnungssatzes zu verlangen, sofern Umstände vorliegen, die eine Kostensteigerung verursachen (z. B. Tarifierhöhungen laut Tarifvertrag). Hierzu zählt insbesondere der Austausch eines Mitarbeiters gegen einen Mitarbeiter mit höherer Qualifikation oder eine Verpflichtung zur Gewährung der für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Kunden geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen.

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

a) Überstunden (Arbeitsstunden, die über 40 Std./Woche hinausgehen)	25 %
b) Nacharbeit (Arbeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr)	25 %
c) Überstunden in der Zeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr	50 %
d) die beiden ersten Arbeitsstunden am Samstag	25 %
e) die dritte und jede weitere Arbeitsstunde am Samstag	50 %
f) Sonntagsarbeit (Arbeit an Sonntagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr)	50 %
g) Feiertagsarbeit (Arbeit an gesetzl. Feiertagen zw. 0.00 u. 24.00 Uhr)	100 %

Beim Zusammentreffen von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen wird nur der jeweils höchste Zuschlag berechnet.

6.11. Stehen dem überlassenen Mitarbeiter aufgrund § 8 AÜG n. F. nach 9-monatiger ununterbrochener Überlassung an den Kunden Ansprüche auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (Equal Pay) zu, ist der Kunde verpflichtet, den Personaldienstleister rechtzeitig vor Fristablauf alle für die Ermittlung des Equal Pay-Anspruchs erforderlichen Entgeltbestandteile eines vergleichbaren Arbeitnehmers mitzuteilen. Soweit sich hiernach mehr Forderungen des Mitarbeiters ergeben sollten, werden die Parteien Verhandlungen mit dem Ziel einer angemessenen Anpassung des Stundensatzes aufnehmen. Im Übrigen gilt nachstehend Ziffer 8.1. entsprechend. Vorstehendes gilt nicht, soweit Branchentarifzuschläge anzuwenden sind.

## 7. Vermittlungsprovision

7.1. Bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Arbeitnehmerüberlassung durch den Kunden oder ein ihm nach §§ 18 ff. Aktiengesetz (AktG) konzernverbundenes Unternehmen steht ARBEIT UND MEHR positionsunabhängig eine Vermittlungsprovision zu. ARBEIT UND MEHR berechnet abhängig von der Einsatzdauer des Mitarbeiters folgende Übernahmeprovision zuzüglich Mehrwertsteuer: In den ersten 3 Einsatzmonaten 30 %, nach 3 Monaten Einsatzdauer 25 %, nach 6 Monaten Einsatzdauer 20 %, nach 9 Monaten bis zu 12 Monaten 15 % jeweils des vom Kunden mit dem Mitarbeiter vereinbarten Jahresbruttogehaltes unter Einschluss aller

Monatsgehälter sowie aller Zusatzleistungen wie Weihnachtsgratifikation, Urlaubsgelder, Provisionen etc., jedoch beträgt die Mindestübernahmeprovision € 3.500,- zuzüglich der jeweils gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer. Nach 12 Monaten entfällt die Übernahmeprovision. Im Falle einer Übernahme ist der Mitarbeiter verpflichtet, die vertragliche Kündigungsfrist gegenüber ARBEIT UND MEHR einzuhalten.

7.2. Der Kunde ist verpflichtet, ARBEIT UND MEHR den Abschluss einer den Vermittlungsprovisionsanspruch begründenden Vereinbarung unverzüglich anzuzeigen und auf erstes Anfordern hin nachzuweisen. Hierbei hat der Kunde gegenüber ARBEIT UND MEHR die Höhe des vereinbarten Jahresbruttogehaltes unter Einschluss aller unter 7.1. genannten Bestandteile mitzuteilen. Sollte der Kunde seiner Verpflichtung zum Nachweis des vereinbarten Jahresbruttogehaltes nicht nachkommen, ist ARBEIT UND MEHR berechtigt, ein für die Qualifikation des Kandidaten marktübliches Jahresbruttogehalt zugrunde zu legen.

7.3. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist ARBEIT UND MEHR 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. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

## 8. Informationspflichten des Kunden

8.1. Der Kunde ist verpflichtet, ARBEIT UND MEHR 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, ARBEIT UND MEHR über Vereinbarungen im Kundenbetrieb i. S. v. Ziffer 6.7. zu informieren, die Leistungen für die Mitarbeiter vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind auf dem in der Anlage zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Kunden ist bewusst, dass eine wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für ARBEIT UND MEHR haben kann. Sollte dies unterbleiben, kann ARBEIT UND MEHR trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Mitarbeitern an den Kunden aussetzen. Das Recht von ARBEIT UND MEHR, bei Verstößen gegen die Informationspflichten die Leistung zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch von ARBEIT UND MEHR gemäß Ziffer 9.5.

8.2. Der Kunde bestätigt gegenüber ARBEIT UND MEHR, dass die namentlich genannten Mitarbeiter in den zurückliegenden sechs Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren. Sollte das Bestehen eines solchen Arbeitsverhältnisses festgestellt werden, ist der Kunde verpflichtet, unverzüglich ARBEIT UND MEHR zu informieren. In diesen Fällen stellt der Kunde alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammesbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabhängig rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind die §§ 9 Nr. 2 und 12 Abs. 1 Satz 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Auf Grundlage der schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Ziffer 6.9. dieser AGB.

8.3. Der Kunde informiert ARBEIT UND MEHR unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskämpfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen, damit ARBEIT UND MEHR ihrer Hinweispflicht gemäß § 11 Absatz 5 AÜG gegenüber dem Mitarbeiter nachkommen kann.

## 9. Haftung/Freistellung/Ersatz

9.1. ARBEIT UND MEHR haftet nur für die fehlerfreie Auswahl ihrer Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. ARBEIT UND MEHR haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, ARBEIT UND MEHR 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 ARBEIT UND MEHR bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

9.3. Für alle sonstigen Schäden haftet ARBEIT UND MEHR bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen.

9.4. ARBEIT UND MEHR ist nicht verpflichtet, vorgelegte Arbeitspapiere, insbesondere Zeugnisse, auf ihre Richtigkeit zu überprüfen oder polizeiliche Führungszeugnisse einzuholen.

9.5. Sollte der Kunde gegen seine Informationspflichten aus Ziffer 6.6/6.11/8 verstoßen, weil er diesen entweder nicht nachkommt, die von ihm gemachten Angaben nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sind oder teilt der Kunde ARBEIT UND MEHR Änderungen gemäß Ziffer 6.6. unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist ARBEIT UND MEHR aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen oder Equal Pay-Forderungen an ihre Mitarbeiter verpflichtet, ist der Kunde zum Ersatz sämtlicher ARBEIT UND MEHR hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Sollte der Verstoß gegen die Informationspflicht dazu führen, dass dem Mitarbeiter Ansprüche gegenüber ARBEIT UND MEHR entstehen, ist ARBEIT UND MEHR frei, darüber zu entscheiden, ob sie sich gegenüber ihren Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt ARBEIT UND MEHR nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der von ARBEIT UND MEHR zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Kunde verpflichtet, ARBEIT UND MEHR von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttogeltzahlungen geltend machen.

9.6. Hiervon unberührt bleiben sonstige Ansprüche von ARBEIT UND MEHR auf Schadensersatz.

9.7. Bei Nichterreichen der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Stundenzahl ist ARBEIT UND MEHR 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 etc.).

## 10. Rechnungslegung/Zahlungsbedingungen

10.1. Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Kunden zu unterzeichnenden Zeitrachweise des Mitarbeiters. Kommt der Kunde dieser Verpflichtung nicht nach, so gelten die Aufzeichnungen des Mitarbeiters als Abrechnungsgrundlage. Die Zeitrachweise werden dem Kunden wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrags vorgelegt. Die von ARBEIT UND MEHR erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

10.2. Soweit der Kunde Kaufmann ist, gilt: Ab Fälligkeit ist der Rechnungsbetrag mit 5 % p. a. zu verzinsen gemäß §§ 352, 353 HGB. 30 Tage nach Rechnungsdatum erhöht sich der Zinssatz auf 9 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz p. a. gemäß §§ 286 Abs. 3, 288 Abs. 2 BGB.

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

## 11. Aufrechnung/Zurückbehaltung

11.1. Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber ARBEIT UND MEHR aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

11.2. Der Kunde darf Forderungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ohne Zustimmung von ARBEIT UND MEHR an Dritte abtreten oder verpfänden

## 12. Kündigung

12.1. Ist das Ende der Überlassung unbekannt, gilt die gesetzliche oder tarifliche Höchstüberlassungsdauer. In den ersten Monaten der Überlassung beträgt die Kündigungsfrist 5 Arbeitstage zum Ende der Kalenderwoche. Nach 6 Monaten Einsatzdauer erhöht sich die Kündigungsfrist auf 10 Werktage zum Ende der Kalenderwoche.

Will der Entleiher innerhalb von 10 Arbeitstagen 5 oder mehr Arbeitnehmerüberlassungsverträge kündigen, beträgt die Kündigungsfrist 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines jeden Monats.

12.2. Macht ARBEIT UND MEHR in den Fällen der Ziffern 3.1.-3.2. nicht von ihrem Recht auf Austausch Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

12.3. ARBEIT UND MEHR ist zur fristlosen Kündigung berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 10.3. nicht nachkommt.

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

## 13. Verschwiegenheit/Datenschutz

13.1. ARBEIT UND MEHR und der Kunde sind verpflichtet, über sämtliche ihnen im Rahmen der Zusammenarbeit zur Kenntnis gelangenden Unterlagen und anderweitigen Informationen der Vertragspartner Stillschweigen zu bewahren und diese nicht an Dritte weiterzugeben, soweit dies nicht im Rahmen der Vertragsdurchführung erforderlich ist.

13.2. Die dem Kunden zur Verfügung gestellten Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsdaten unterliegen ebenfalls der Geheimhaltungspflicht.

13.3. Informationen, die ARBEIT UND MEHR nicht weitergeben darf, sind von dem Kunden zusammen mit deren Übermittlung als streng vertraulich zu kennzeichnen.

13.4. ARBEIT UND MEHR wird die von den Mitarbeitern erhaltenen Unterlagen und Informationen nur mit deren Zustimmung an den Kunden weitergeben und insbesondere etwaige Sperrvermerke beachten. Referenzen holt ARBEIT UND MEHR nur mit Zustimmung des Mitarbeiters ein. Der Kunde darf nur mit Zustimmung des Mitarbeiters mit ehemaligen Arbeitgebern des Mitarbeiters Kontakt aufnehmen.

## 14. Schlussbestimmungen

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

14.2. Soweit es sich bei dem Kunden um einen Kaufmann handelt, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten Hamburg.

14.3. Sollten einzelne Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages 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.

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

## ARBEIT UND MEHR GmbH

www.arbeit-und-mehr.de · mail@aum-hh.de

Hudtwalckerstraße 11 · 22299 Hamburg

Tel. 040 460 635-0 · Fax -199