

1. Arbeitnehmerüberlassung

Die Firma ARWA Personaldienstleistungen GmbH (nachfolgend ARWA) überlässt dem Auftraggeber auf der Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 7. August 1972 in seiner jeweils geltenden Fassung (AÜG) Arbeitnehmer zur vorübergehenden Arbeitsleistung. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) sind Grundlage aller Vereinbarungen zwischen ARWA und seinen Auftraggebern.

ARWA ist Arbeitgeber der Arbeitnehmer; diese stehen in keiner vertraglichen Beziehung zum Auftraggeber. ARWA entrichtet die Arbeitgeberanteile für Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung und Pflegeversicherung. Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit sowie etwaige neue Dispositionen sind ausschließlich mit ARWA zu vereinbaren, wobei ARWA auf die besonderen Verhältnisse des Betriebes und die Wünsche des Auftraggebers so weit wie möglich Rücksicht nimmt.

2. Equal Pay, Überlassungshöchstdauer, Drehtürklausel, Pflichten des Auftraggebers

Der Auftraggeber verpflichtet sich, aufgrund der Regelung des § 8 Abs. 3 AÜG (Drehtürklausel), vor jeder Beschäftigung eines neu zu überlassenden Arbeitnehmers zu prüfen, ob dieser 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 beschäftigt war. Trifft dies zu, hat der Auftraggeber die Vorbeschäftigung unverzüglich ARWA mitzuteilen und den Arbeitnehmer zurückzuweisen.

Der Auftraggeber hat ARWA auch mitzuteilen, wenn der eingesetzte Arbeitnehmer zuvor bereits über ein anderes Zeitarbeitsunternehmen beim Auftraggeber eingesetzt gewesen ist.

Nach 9 Monaten Überlassung besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Equal Pay, wenn kein Branchenzuschlagstarifvertrag (TV BZ) zur Anwendung kommt. Der Auftraggeber hat ARWA auf Nachfrage rechtzeitig vorher, schriftlich und unter eindeutiger Bezugnahme auf den jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu informieren, wie sich die Vergütung vergleichbarer Stammarbeitnehmer bei ihm zusammensetzt. Sachleistungen, die im Unternehmen des Auftraggebers gewährt werden, stellt dieser den zu überlassenden Arbeitnehmern in gleicher Weise spätestens ab der Geltung von Equal Pay zur Verfügung. Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld bzw. monatlich wiederkehrende Zahlungen wie Familienzuschlag, Kinderzuschlag, etc. werden dem Auftraggeber dann mit dem entsprechenden Kalkulationsfaktor in Rechnung gestellt, wenn der Auftraggeber seinen Arbeitnehmern diese Zahlung gewährt.

Vorbehaltlich der im Betrieb des Auftraggebers geltenden Tarifverträge bzw. auf dieser Basis erlassener Betriebsvereinbarungen, die eine abweichende Überlassungshöchstdauer vorsehen können, ist die gesetzlich zulässige Überlassungshöchstdauer ab dem 1. April 2017 auf 18 Monate begrenzt. Der Auftraggeber hat ARWA von sich aus über bestehende Abweichungen in seinem Betrieb zu informieren und Nachweise vorzulegen.

3. Abrechnung / Fälligkeit

Der Auftraggeber hat die Aufzeichnungen über den geleisteten Zeitaufwand der Arbeitnehmer (Stundennachweise) zu überprüfen, unabhängig davon, wie diese erbracht werden.

Die Stundennachweise der Arbeitnehmer sind durch den Auftraggeber mit Stempel und Unterschrift zu versehen.

Sofern der Auftraggeber elektronische Stundennachweise verwendet oder verwenden möchte, genügt die elektronische Bereitstellung / Übermittlung dieser elektronischen Stundennachweise.

Mit Übergabe oder elektronischer Bereitstellung / Übermittlung der Stundennachweise an ARWA gelten diese durch den Auftraggeber als bestätigt.

Sollte der Auftraggeber die Stundennachweise nicht bestätigen oder übermitteln, ist ARWA berechtigt, eine tägliche Arbeitszeit entsprechend den Angaben des Arbeitnehmers zu berechnen. Der Auftraggeber kann gegebenenfalls eine geringere Beschäftigungsdauer nachweisen. Die Regelungen zur Beschäftigungsdauer bleiben hiervon unberührt.

Die Vergütung von ARWA wird mit Zugang der Rechnung zur Zahlung fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto von ARWA eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es

nicht. Im Verzugsfalle schuldet der Auftraggeber Verzugszinsen in Höhe von neun Prozentpunkten über dem Basiszinssatz (§ 288 Abs. 2 BGB).

Befindet sich der Auftraggeber vollständig oder teilweise mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Auftraggeber bereits auf dem Tätigkeitsnachweis bestätigt hat, sofort fällig. ARWA steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu.

Eine Aufrechnung mit etwaigen Gegenforderungen oder die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts sind ausgeschlossen, sofern die Ansprüche nicht schriftlich anerkannt oder rechtskräftig festgestellt wurden. Die überlassenen Arbeitnehmer von ARWA sind nicht zum Inkasso berechtigt.

Unabhängig sonstiger Zahlungsvereinbarungen sind Korrekturrechnungen, gleich aus welchem Grund, zur sofortigen Zahlung fällig.

ARWA wird bei der Überlassung von Arbeitnehmern auf Grundlage eines Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht im Sinne des § 315 BGB darüber eingeräumt, wie viele Arbeitnehmer zu welchem Zeitpunkt und für welchen Zeitraum zu überlassen sind. Dieses Leistungsbestimmungsrecht darf wiederholt ausgeübt werden. Die Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts unterliegt der Textform. Der Auftraggeber kann der Leistungsbestimmung widersprechen. Die Ausübung des Widerspruchsrechts erfolgt nach billigem Ermessen.

ARWA ist berechtigt, die Überlassungsvergütung anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Dies setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt (vgl. hierzu § 2 Absatz 4 des AÜV).

4. Haftung / Gewährleistung

Bei der Auswahl des Arbeitnehmers haftet ARWA nicht für leichte Fahrlässigkeit mit Ausnahme der Fälle, in denen diese zu einer Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit führt. In letzteren Fällen haftet ARWA nur für den vertragstypisch vorhersehbaren Schaden, dies betrifft sowohl Umfang als auch Höhe des Schadens.

Bei mittlerer und grober Fahrlässigkeit ist die Haftung von ARWA wegen der Auswahl des Arbeitnehmers auf den vertragstypisch vorhersehbaren Schaden begrenzt, dies betrifft sowohl Umfang als auch Höhe des Schadens. Dies gilt mit Ausnahme der Fälle, in denen die Auswahl des Arbeitnehmers zu einer Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit führt.

Im Übrigen wird die Haftung seitens ARWA für das Handeln des jeweils eingesetzten Arbeitnehmers umfänglich ausgeschlossen.

Der Auftraggeber stellt ARWA von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der durch den Auftraggeber übertragenen Tätigkeiten erheben sollten. Ausgenommen davon sind Ansprüche aufgrund vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhaltens von ARWA.

Der Auftraggeber stellt ARWA von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:

- einer fehlerhaften Zuordnung der Branchenzugehörigkeit
- ein Einsatz in einem anderen Betrieb
- eine unterlassene Prüfung und Beschäftigung eines Arbeitnehmers gemäß Ziffer 2 dieser AGB
- bei Anwendbarkeit eines TV BZ die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts
- bei Anwendbarkeit eines TV BZ eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen
- bei allen unterbliebenen, weiteren Prüf- und Mitteilungspflichten des Auftraggebers gem. Ziffer 2 dieser AGB

5. Direktionsrecht / Beanstandung / Ersatz

Der Auftraggeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Tätigkeit Weisungen zu erteilen und die Arbeitsausführung zu überwachen. Die Arbeiten sind vor Arbeitsbeginn durch den Auftraggeber zu erläutern.

Die Arbeitnehmer von ARWA sind ausschließlich mit den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bzw. der nachfolgenden Konkretisierung bezeichneten Tätigkeiten und ausschließlich im Überlassungsbetrieb zu betrauen. Eine Änderung bedarf der vorhergehenden Zustimmung von ARWA.

Die Einweisung, Überwachung auf vertragsgemäße Ausführung und Anleitung der überlassenen Arbeitnehmer obliegt gemäß AÜG dem Auftraggeber.

Beide Parteien können Arbeitnehmer von ARWA mit einer Frist von 5 Arbeitstagen abmelden. Die Wirksamkeit eines geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bleibt hiervon unberührt.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, sich seinerseits von der Eignung des ihm überlassenen Arbeitnehmers für die vorgesehenen Tätigkeiten zu überzeugen und eventuelle Beanstandungen unverzüglich ARWA mitzuteilen.

Nimmt ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit beim Auftraggeber nicht auf oder setzt er diese zu einem späteren Zeitpunkt nicht fort oder stellt der Auftraggeber fest, dass ein Arbeitnehmer das vereinbarte Anforderungsprofil nicht erfüllt und meldet er dies innerhalb der ersten vier Arbeitszeitstunden des ersten Einsatztages an ARWA, kann ARWA den Arbeitnehmer gegen einen geeigneten Arbeitnehmer austauschen. Diese maximal 4 Arbeitsstunden werden dem Auftraggeber durch ARWA nicht berechnet. Kann oder möchte ARWA dem Austausch nicht nachkommen, kann ARWA dieses Einzelüberlassungsverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden. In diesem Fall wird ARWA von der konkreten Überlassungsverpflichtung frei. Die Wirksamkeit des geschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bleibt hiervon unberührt.

6. Personaleinsatz / Streik

Der Auftraggeber stellt Folgendes sicher: Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Abs. 5 AÜG keine Zeitarbeiter in dem Betrieb tätig werden lassen. Dies gilt auch für die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiierten Streiks und auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. ARWA ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Der Auftraggeber informiert ARWA unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

7. Mehrarbeit / Zuschläge

Für eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehr- und Sonntagsarbeit wird der Auftraggeber Sorge tragen. Darüber hinaus gibt er ARWA die außergewöhnlichen Gründe für die Mehrarbeit bekannt.

8. Arbeitsschutzvereinbarung / Arbeitssicherheit

ARWA ist Mitglied der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Sicherheitstechnisch wird ARWA von der ias Aktiengesellschaft und arbeitsmedizinisch von der Fa. Werksarztzentrum Deutschland GmbH betreut.

Gemäß § 11 Abs. 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit der Arbeitnehmer den für den Betrieb des Auftraggebers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes; die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Auftraggeber unbeschadet der Pflichten von ARWA. Der Auftraggeber hat sicherzustellen, dass Arbeitnehmer von ARWA nur mit Tätigkeiten beauftragt sowie an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, die einer Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung gem. §§ 5 und 6 ArbSchG unterzogen wurden. Der Auftraggeber hat dafür Sorge zu tragen und sich fortlaufend davon zu überzeugen, dass alle am Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. Ferner ist ARWA sowie deren Bevollmächtigten zur Einhaltung seiner Arbeitgeberpflichten während der Arbeitszeit der überlassenen Arbeitnehmer Zutritt zur Betriebsstätte zu gewähren.

Zwischen den Vertragsparteien werden insbesondere folgende Arbeitsschutzvereinbarungen getroffen:

a) Persönliche Schutzausrüstung (PSA):

Die Arbeitnehmer sind mit Sicherheitsschuhen und Arbeitskleidung ausgestattet. Weiterführende notwendige oder zweckmäßige PSA ist vom Auftraggeber zu stellen. Sollte dies nicht möglich sein, ist ARWA vor Arbeitsaufnahme zu informieren, damit diese die Arbeitnehmer entsprechend ausrüsten kann.

b) Erste Hilfe:

Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe werden vom Auftraggeber gestellt.

c) Arbeitsmedizinische Vorsorge:

Der Auftraggeber verpflichtet sich, ARWA darüber zu informieren, ob der Arbeitsplatz gesundheitlich bedenklich ist und deshalb Vorsorgeuntersuchungen notwendig sind. Für die Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen sorgt dann ARWA. Nach Absprache kann auch der Auftraggeber notwendige Vorsorgeuntersuchungen durchführen. In diesen Fällen hat er Kopien der ärztlichen Bescheinigungen über die veranlasste Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung ARWA auszuhändigen.

d) Sicherheitstechnische Einweisung am Tätigkeitsort:

Die Arbeitnehmer sind vor Arbeitsaufnahme durch den Auftraggeber in die spezifischen Gefahren des Tätigkeitsortes sowie umfassend in die Maßnahmen zu deren Abwendung einzuweisen. Die Einweisung ist durch den Auftraggeber zu dokumentieren.

e) Unfallmeldung:

Arbeitsunfälle sind ARWA sofort zu melden und gemeinsam zu untersuchen. Der Auftraggeber garantiert dem Sicherheitsbeauftragten und der Sicherheitskraft von ARWA oder deren Beauftragten freien Zutritt zu allen Einsatzorten.

Eine Kopie der Unfallmeldung ist unverzüglich vom Auftraggeber der zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden. Die eigentliche Unfallanzeige gem. § 193 Abs. 1 SGB VII wird von ARWA vorgenommen.

9. Vermittlungsprovision

Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer von ARWA ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch ARWA ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Arbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, ARWA mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn ARWA im Streitfall Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Arbeitnehmer darlegt, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

In den in den Absätzen 1 und 2 genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an ARWA zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

a. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt

- bei einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter,
- bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 1,5 Bruttomonatsgehälter,
- bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats nach Beginn der Überlassung 1 Bruttomonatsgehälter,
- bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 0,5 Bruttomonatsgehälter.

b. Ist für die vom Arbeitnehmer im Betrieb des Auftraggebers auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zuletzt ausgeübte Tätigkeit eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung oder eine höhere berufliche Qualifikation erforderlich, so beträgt die Vermittlungsprovision abweichend von den vorstehend genannten Werten

- bei einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung 3 Bruttomonatsgehälter,

- bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter,
- bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats nach Beginn der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter,
- bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung 1 Bruttomonatsgehalt.

Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt ARWA eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

Wird der Arbeitnehmer aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Auftraggeber tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Auftraggeber und dem Arbeitnehmer vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

Das Vermittlungshonorar nach den vorstehenden Regelungen steht ARWA auch dann zu, wenn ARWA das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer durch Kündigung beendet hat und der Arbeitnehmer anschließend vom Auftraggeber oder einem mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen im Sinne der vorstehenden Regelungen übernommen wird.

10. Datenschutz / Weitergabe von Daten an Dritte

Der Auftraggeber erhält im Rahmen der Durchführung des Vertragsverhältnisses Zugang zu personenbezogenen Daten. Insbesondere sind dies Angaben über vorgeschlagene oder überlassene Arbeitnehmer von ARWA, die organisatorisch mit der Durchführung des Vertragsverhältnisses betraut sind. Der Auftraggeber verpflichtet sich, alle personenbezogenen Daten, die ihm von ARWA übermittelt werden, oder die er anderweitig über Arbeitnehmer aus der Sphäre von ARWA erhebt ausschließlich für die Zwecke der Durchführung des mit ARWA bestehenden Vertragsverhältnisses zu verarbeiten und alle datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten. Angemessenen Weisungen von ARWA zum Umgang mit solchen personenbezogenen Daten, die der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften dienen, hat der Auftraggeber Folge zu leisten. Insbesondere sind personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, wenn der Zweck der Rechtsgrundlage ihrer Verarbeitung eine weitere Speicherung nicht mehr erfordert und keine anderweitigen gesetzlichen Verpflichtungen zur weiteren Speicherung bestehen.

Möchte der Auftraggeber die Daten zulässig für einen anderen Zweck verarbeiten, informiert der Auftraggeber nicht nur den Betroffenen, sondern auch ARWA. Die Angaben über vorgeschlagene und vom Auftraggeber nicht ausgewählte Arbeitnehmer sind daher unverzüglich nach Ablehnung zu löschen. Weiter verpflichtet sich der Auftraggeber, alle technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um die Prinzipien des Datenschutzes, insbesondere die Sicherheit der Daten, zu gewährleisten. Erhält der Auftraggeber Kenntnis davon, dass personenbezogene Daten über Arbeitnehmer aus der Sphäre von ARWA unbefugten Dritten zugänglich waren, informiert der Auftraggeber ARWA hiervon unverzüglich und spricht die daraufhin zu treffenden Maßnahmen mit ARWA ab. Von den Regelungen zum Datenschutz unberührt bleiben weitergehende Verpflichtungen aus etwaigen Vereinbarungen der Vertragspartner zur Geheimhaltung.

11. Kündigung

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann zusätzlich zu den im Vertrag vorgesehenen Beendigungsmöglichkeiten gemäß § 314 BGB (aus wichtigem Grund) gekündigt werden. Gründe für eine fristlose, außerordentliche Kündigung können insbesondere sein:

- die Überschreitung des vereinbarten Zahlungsziels trotz Mahnung um mehr als einen Monat
- eine wiederholte Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflichten gemäß Ziffer 2 dieses Vertrages
- bei Anwendbarkeit eines TV BZ eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit durch den Auftraggeber
- bei Anwendbarkeit eines TV BZ die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung einer Mitteilung über die Änderung des Vergleichsentgelts

12. Schlussbestimmungen

Allgemeine Geschäftsbedingungen des Auftraggebers sind ausgeschlossen.

Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Gerichtsstand für beide Teile ist Mainz.

Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit mindestens der Textform. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

Sollten einzelne Bestimmungen des Vertrages unwirksam sein, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen nicht berührt.