

Hauptniederlassung Bad Krozingen

Schwarzwaldstrasse 3
79189 Bad Krozingen
Tel. 07633 939 36 60
Fax 07633 939 36 61badkrozingen@hansleutnegger.de
www.hansleutnegger.de

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Die in diesen AGB verwendete Bezeichnung "Mitarbeiter" umfasst weibliche und männliche Arbeitskräfte. Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit der AGB.

1. Geltung

Soweit nicht im Einzelfall eine andere schriftliche Vereinbarung getroffen wurde, gelten für sämtliche erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung der Hans Leutnegger GmbH, Schwarzwaldstr. 3, 79189 Bad Krozingen [im Folgenden: *Auftragnehmer*] ausschliesslich die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen [im Folgenden: *AGB*]. Hiervon abweichende Bedingungen des Kunden [im Folgenden: *Auftraggeber* oder *Kunde*] gelten als widersprochen und sind ausdrücklich ausgeschlossen.

2. Vertragsabschluss

(a) Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des *Auftragnehmers* nach Massgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages [im Folgenden: *AÜV*] sowie dieser *AGB* und die schriftliche Annahmeerklärung des *Kunden* mit Unterzeichnung des *AÜV* zustande. Dem *Kunden* ist bekannt, dass für den *Auftragnehmer* keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den *Auftraggeber* nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz [im Folgenden: *AÜG*]).

(b) Sofern der *Auftraggeber* beabsichtigt, dem Zeitarbeiter den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem *Auftragnehmer* eine gesonderte Vereinbarung treffen.

3. Auswahl der Mitarbeiter

(a) Der *Auftragnehmer* stellt dem *Kunden* gemäss den vorausgesetzten beruflichen und fachlichen Qualifikationen sorgfältig ausgesuchte Mitarbeiter zur Verfügung.

(b) Der *Kunde* hat die Mitarbeiter des *Auftragnehmers* in den ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme auf ihre Eignung zu überprüfen. Bei berechtigten Beanstandungen hat er nach Rücksprache mit der Niederlassung des *Auftragnehmers* das Recht, den Austausch des Mitarbeiters zu verlangen.

(c) Soweit erforderlich, ist es dem *Auftragnehmer* überlassen, während der Laufzeit des Vertrages die überlassenen Mitarbeiter auszutauschen, sofern hierdurch nicht berechnete Interessen des *Kunden* verletzt werden.

(d) Der *Kunde* ist berechtigt, einen Mitarbeiter durch schriftliche Erklärung gegenüber dem *Auftragnehmer* zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den *Auftragnehmer* zu einer ausserordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Mitarbeiter berechtigen würde (§ 626 BGB). Der *Kunde* ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der *Auftragnehmer* berechtigt, andere fachlich gleichwertige Mitarbeiter an den *Auftraggeber* zu überlassen.

4. Rechtsstellung der Mitarbeiter

(a) Die Übertragung und Einweisung in die Arbeit, für die die Mitarbeiter überlassen sind, obliegt dem *Kunden*. Er hat für die Dauer des Einsatzes gegenüber dem Mitarbeiter die arbeitsbezogene Weisungsbefugnis, ihn zu beaufsichtigen und seine Arbeit zu überwachen.

(b) Eine vertragliche Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und dem *Kunden* wird hierdurch nicht begründet. Der *Auftragnehmer* ist zu jeder Zeit Arbeitgeber des Mitarbeiters. Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadensersatz. Eine Überlassung der Mitarbeiter des *Auftragnehmers* an Dritte ist ausgeschlossen.

5. Einsatz der Mitarbeiter

(a) Der *Kunde* setzt den Mitarbeiter ausschliesslich an dem Ort und für die Tätigkeiten ein, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Er lässt die Mitarbeiter nur die entsprechenden Arbeitsmittel beziehungsweise Maschinen verwenden oder bedienen, welche dem Ausbildungsstand des Mitarbeiters entsprechen. Eine Änderung des Einsatzortes und/oder der Tätigkeit bedarf der schriftlichen Bestätigung durch den *Auftraggeber*, welchem das Direktionsrecht verbleibt.

(b) Die Mitarbeiter sind im Rahmen der im *AÜV* vereinbarten Höchstarbeitszeiten an die Arbeitszeit im Betrieb des *Kunden* gebunden. Dies gilt unter der Berücksichtigung des § 3 ArbZG. Der *Kunde* versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen und dulden wird, soweit dies für seinen Betrieb nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist. Eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehrarbeit ist vom *Kunden* zu beschaffen. Der *Kunde* verpflichtet sich, aussergewöhnliche Gründe zur Mehrarbeit dem *Auftragnehmer* unverzüglich bekannt zu geben. Der *Kunde* hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden.

(c) Der *Kunde* setzt Mitarbeiter nicht für die Beförderung von Geld oder zum Geldinkasso ein und stellt den *Auftragnehmer* insoweit ausdrücklich von sämtlichen Ansprüchen frei. Ausgenommen bleiben separate Vereinbarungen zwischen *Kunde* und *Auftragnehmer* gemäss Ziff. 2. (b) hiervor.

6. Arbeitsverhinderung

(a) Sind einer oder mehrere der überlassenen Mitarbeiter an der Ausübung ihrer Arbeit gehindert, ohne dass der *Auftragnehmer* dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit, Unfall oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses), so wird der *Auftragnehmer* für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei. Steht fest, dass das Arbeitshindernis nicht vor Ablauf des Einsatzes enden wird, ist der *Auftragnehmer* ebenso wie der *Kunde* berechtigt, den Vertrag zu kündigen oder durch Teilkündigung auf die übrigen Mitarbeiter zu beschränken.

(b) Aussergewöhnliche Umstände, welche nicht durch den *Auftragnehmer* verursacht wurden, berechtigen den *Auftragnehmer*, einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben oder von einem erteilten Auftrag ganz oder teilweise zurückzutreten. Schadensersatzleistungen sind ausgeschlossen.

(c) Sollte der *Kunde* von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist der *Auftragnehmer* im Hinblick auf § 11 Abs. 5 AÜG nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen der höheren Gewalt, wie Naturkatastrophen u.ä.. Der *Kunde* stellt den *Auftragnehmer* in diesen Fällen von allen etwaigen Ansprüchen Dritter frei, die im Zusammenhang mit der, vom *Auftragnehmer* überlassenen Mitarbeitern zu erbringenden Leistung gegen den *Auftragnehmer* erhoben werden sollten. Darüber hinaus ist der *Auftragnehmer* in den genannten Fällen berechtigt, vom Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

(d) Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der *Kunde* den *Auftragnehmer* unverzüglich unterrichten. Der *Auftragnehmer* wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der *Auftragnehmer* vom Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den *Kunden* stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Mitarbeiter gegen den *Auftragnehmer* nicht zu.

7. Allgemeine Pflichten des Auftragnehmers

Der *Auftragnehmer* verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen. Dies bedeutet insbesondere, sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten.

8. Allgemeine Pflichten des Kunden / Arbeitssicherheit

(a) Der *Kunde* hält beim Einsatz von Mitarbeitern des *Auftragnehmers* die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (insbesondere Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) ein. Die Übertragung der Arbeit und die fachliche sowie sicherheitstechnische Einweisung in die Arbeit obliegt dem *Kunden* gemäss der geltenden gesetzlichen Vorschriften (§§ 3,11 und 12 AÜG, § 12 ArbSchG, § 4 BGV A 1). Er hat die Mitarbeiter zu beaufsichtigen und die Arbeit zu überwachen.

(b) Gemäss § 618 BGB sowie § 11 Abs. 6 AÜG hat der *Kunde* die für die jeweilige Tätigkeit des Mitarbeiters geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die allgemeinen anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln einzuhalten und die Mitarbeiter des *Auftragnehmers* über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über die Massnahmen zu ihrer Abwendung vor der Beschäftigung zu unterweisen.

(c) Der *Kunde* muss den Mitarbeitern des *Auftragnehmers* die erforderliche persönliche und spezifische Schutzausrüstung zur Verfügung stellen und bei der Durchführung von Aufträgen, die zeitlich und örtlich mit Arbeiten anderer Unternehmen zusammenfallen, sich mit diesen abstimmen, soweit dies zur Vermeidung einer gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist.

(d) Der *Kunde* ist verpflichtet, eine anstehende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung des Mitarbeiters kostenlos durchzuführen und dem *Auftragnehmer* hiervon Kenntnis zu geben. Der *Kunde* räumt dem *Auftragnehmer* ein Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der Mitarbeiter ein, damit sich der *Auftragnehmer* von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen kann.

(e) Sofern für die Beschäftigung der Mitarbeiter behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der *Kunde* diese vor dem Einsatz des Mitarbeiters einzuholen und dem *Auftragnehmer* die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

(f) Der *Kunde* stellt den *Auftragnehmer* von sämtlichen Ansprüchen des Mitarbeiters sowie sonstiger Dritter frei, soweit diese aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung und Erfüllung der unter (a) bis (e) hiervoor genannten Pflichten resultieren sollten und haftet darüber hinaus für allfällige dadurch entstehende Ausfallzeiten.

9. Arbeitsunfall

Bei Arbeitsunfällen der Mitarbeiter des *Auftragnehmers* ist der *Kunde* verpflichtet, unverzüglich gemäß § 193 SGB VII eine Unfallanzeige zu erstellen und dem *Auftragnehmer* diese zur Weiterleitung an die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft zu übersenden. Eine Durchschrift dieser Meldung hat der *Kunde* seiner Berufsgenossenschaft zuzuleiten. Auf Verlangen wird der *Kunde* dem *Auftragnehmer* innert 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles einen schriftlichen Schadensbericht über den Unfallhergang unterbreiten.

10. AGG

Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung und dem AGG wird der *Kunde* geeignete vorbeugende Massnahmen treffen, die den Mitarbeiter des *Auftragnehmers* hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

11. Haftung

(a) Der *Auftragnehmer* steht nur für die ordnungsgemässe Auswahl der überlassenen Mitarbeiter ein. Er ist zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Mitarbeiter, auf ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet.

(b) Der *Auftragnehmer* haftet insbesondere nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der Mitarbeiter und nicht für Schäden, die diese am Arbeitsgerät oder an der ihnen übertragenen Arbeit verursachen. Er haftet auch nicht für Schäden, die durch die Mitarbeiter lediglich bei Ausführung ihrer Tätigkeit verursacht werden.

(c) Im Übrigen ist die Haftung des *Auftragnehmers*, seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der *Auftragnehmer* darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

(d) Die Haftung des *Auftragnehmers* ist gänzlich ausgeschlossen, wenn dem Mitarbeiter die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wird.

(e) Darüber hinaus befreit der *Kunde* den *Auftragnehmer* von allen Ansprüchen Dritter, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Mitarbeiter durch den *Kunden* übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Der *Auftragnehmer* wird den *Kunden* über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

(f) Sollte der *Kunde* seiner Prüfungs- und Mitteilungspflichten hinsichtlich Branchenzugehörigkeit, Vergleichsentgelten, betrieblichen Vereinbarungen usw. nicht nachkommen, so stellt er den *Auftragnehmer* von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Mitarbeiters auf Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Der *Auftragnehmer* verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

12. Geheimhaltung

Die Parteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln. Dies gilt insbesondere für alle ihnen während der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen, der Natur der Sache nach vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen sowie schriftlich als vertraulich gekennzeichneten Geschäftsangelegenheiten. Die Geheimhaltungspflicht besteht gemäss des rechtlich zulässigen Rahmens nach Ende der Vertragsbeziehung für ein Jahr fort.

13. Abrechnung

- (a) Die Abrechnung erfolgt wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat auf Basis der dokumentierten Arbeitsstunden. Massgebend für die Berechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundenverrechnungssatz zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Die vereinbarten Stundensätze basieren auf den zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültigen und tariflichen Bestimmungen und Vergütungen. Sollten sich diese verändern, behält sich der *Auftragnehmer* eine Angleichung der Stundenverrechnungssätze vor.
- (b) Übersteigt die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters, die beim *Kunden* geltende regelmässige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit, berechnet der *Auftragnehmer* Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen.
- (c) In den vereinbarten Verrechnungssätzen sind Kosten für die Gestellung von Werkzeugen und sonstigen Ausrüstungsgegenständen mangels ausdrücklicher und schriftlicher anderweitiger Vereinbarung nicht enthalten. Diese hat der *Kunde* kostenlos zur Verfügung zu stellen.
- (d) Der Abrechnung zugrunde liegt ein Tätigkeitsnachweis, der dem *Kunden* am Ende jeder Woche zur Genehmigung vorgelegt wird. Der *Kunde* ist verpflichtet, die Stunden auf den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen zu bestätigen, welche ihm die Mitarbeiter oder der *Auftragnehmer* zur Verfügung stellen. Können die Tätigkeitsnachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Kunden zur Genehmigung vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von fünf Tagen nach Rechnungsstellung schriftlich gegenüber dem *Auftragnehmer* geltend zu machen und nachweisbar zu begründen.
- (e) Für den Fall, dass durch den Kunden keine Stundennachweise zur Abrechnung vorgelegt werden, ist der *Auftragnehmer* berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des Mitarbeiters zu berechnen, welche 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 Mitarbeiters nachzuweisen.
- (f) Die Rechnungen des *Auftragnehmers* werden auf Grund der bestätigten Tätigkeitsnachweise erstellt und sind innerhalb der vereinbarten Zahlungsfrist nach Rechnungsdatum ohne Abzug zur Zahlung fällig.
- (g) Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der *Kunde* auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet den *Auftragnehmer* Verzugszinsen in Höhe von 5% über dem jeweiligen Basiszinssatz der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank, wobei die Geltendmachung eines höheren Schadens vorbehalten bleibt. Massgeblich ist der Zahlungseingang beim *Auftragnehmer*.
- (h) Sollte der *Kunde* mit dem Rechnungsausgleich in Verzug geraten, ist der *Auftragnehmer* darüber hinaus zum fristlosen Abzug seiner Mitarbeiter berechtigt.
- (i) Der *Kunde* ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des *Auftragnehmers* aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom *Kunden* geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- (j) Die vom *Auftragnehmer* überlassenen Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Zahlungen entgegen-zunehmen. Der *Kunde* darf ihnen insbesondere auch keine Lohn- oder sonstigen Vergütungsvorschüsse gewähren. Derartige Zahlungen werden vom *Auftragnehmer* nicht anerkannt und können keinesfalls verrechnet werden.

14. Vermittlung

- (a) Eine provisionspflichtige Vermittlung liegt vor, wenn der *Auftraggeber* oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Mitarbeiter des *Auftragnehmers* ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der *Kunde* oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 (sechs) Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem *Kunden* bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- (b) Eine provisionspflichtige 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 den *Auftragnehmer* ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- (c) Massgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem *Kunden* und dem Mitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Der *Kunde* ist verpflichtet, dem *Auftragnehmer* mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der *Auftragnehmer* Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem *Kunden* und dem Mitarbeiter vermuten lassen, trägt der *Kunde* die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- (d) In den unter (a) bis (c) genannten Fällen hat der *Kunde* eine Vermittlungsprovision an den *Auftragnehmer* zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- (e) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem *Kunden* und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem *Auftragnehmer* und dem Mitarbeiter vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Bei Unterbrechungen in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses massgeblich. Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den *Kunden* tätig, gelten die Bestimmungen sinngemäss mit der Massgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem *Kunden* und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- (f) Die Vermittlungsprovision ist zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer innert 15 Tagen nach Eingang der Rechnung zu bezahlen.

15. Vertragsdauer und Auflösung

- (a) Hinsichtlich Vertragsdauer und Kündigungsfristen betreffend die Arbeitnehmerüberlassung gelten die Bestimmungen des jeweiligen AÜV.
- (b) Unabhängig von den im AÜV vereinbarten Kündigungsfristen ist der *Auftragnehmer* insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des *Kunden* beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder der *Kunde* eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
- (c) Eine Kündigung durch den *Kunden* ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem *Auftragnehmer* ausgesprochen wird. Die durch den *Auftragnehmer* überlassenen Mitarbeiter sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

16. Anpassungen

Für den Fall, dass nach Abschluss eines Vertrages gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen zur Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern (sog. „Equal Pay“ oder „Branchenzuschlag“) mit Wirkung für die Laufzeit eines Vertrages in Kraft treten sollten, werden die Parteien hinsichtlich der in diesem Vertrag geregelten Vergütung gemeinsam erörtern, ob ein gesetzlicher zwingender Anpassungsbedarf besteht und ggf. einvernehmlich etwaige erforderliche Anpassungen vereinbaren.