

## Allgemeine Geschäftsbedingungen jobXperts Personalservice GmbH

### I. Allgemeine Vertragsbedingungen

1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) sind Bestandteil aller Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträge der jobXperts Personalservice GmbH auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung.
2. Abweichende AGB des Kunden gelten auch dann nicht, wenn jobXperts nicht ausdrücklich widerspricht oder der Kunde erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.
3. Angebote von jobXperts sind stets freibleibend und unverbindlich. Sämtliche Vereinbarungen, Arbeitnehmerüberlassungs- und Personalvermittlungsverträge bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für Nebenabreden und unabhängig davon, ob diese Haupt- oder Nebenpflichten der Parteien betreffen.
4. jobXperts ist im Besitz einer gültigen Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis gem. § 1 AÜG, erteilt durch die Bundesagentur für Arbeit mit Sitz in Nürnberg. Im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) stellt jobXperts dem Kundenunternehmen seine Mitarbeiter (diese Bezeichnung gilt für beide Geschlechter) zur Verfügung.
5. jobXperts erklärt, dass einzelvertraglich mit seinen Mitarbeitern die Anwendung
  - a) der zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge vom 22.07.2003 (in der jeweils geltenden Fassung) sowie
  - b) der zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und den einzelnen Mitgliedern der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Branchentarifverträge vereinbart hat.
6. Unsere Mitarbeiter werden gemäß dem von Ihnen beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und sind entsprechend, gemäß den vertraglichen Vereinbarungen, einzusetzen. Das Direktionsrecht verbleibt bei jobXperts.
7. Soweit der AÜV nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum Ablauf einer Kalenderwoche ordentlich gekündigt werden. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber jobXperts ausgesprochen wird. Eine nur dem Mitarbeiter mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

### II. Fürsorgepflicht des Kunden / Arbeitsschutzmaßnahmen

1. Der Kunde verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten und Schutzmaßnahmen gegenüber dem Mitarbeiter einzuhalten. Hierunter fällt auch die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, deren Überwachung allein dem Kunden obliegt. Soweit erforderlich, verpflichtet sich der Kunde bei der zuständigen Aufsichtsbehörde eine Genehmigung einzuholen, falls der Mitarbeiter an einem Sonn- oder Feiertag oder in sonstiger Weise über die nach Maßgabe des Arbeitszeitgesetzes zulässigen Arbeitszeiten hinaus beschäftigt werden soll. Der Auftraggeber (Kunde) stellt jobXperts insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Mitarbeiters sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.
2. Der Auftraggeber wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u.a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den Mitarbeiter gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufzuklären. Im Übrigen ist er verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Personaldienstleisters.
3. Zur Wahrnehmung der dem Personaldienstleister obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Kunde jobXperts ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

4. Der Kunde gestattet dem Mitarbeiter die Nutzung seiner Sozialeinrichtungen in demselben Umfang, in dem auch seine eigenen Arbeitnehmer diese nutzen können.
5. Die Mitarbeiter werden durch jobXperts grundsätzlich mit der erforderlichen persönlichen Schutzausrüstung (PSA) ausgestattet. Die Grundausstattung beinhaltet Arbeitskleidung sowie Sicherheitsschuhe. Die darüber hinaus benötigte PSA, die einsatzbedingt zusätzlich erforderlich ist, wird durch den Kunden unentgeltlich dem Mitarbeiter gestellt. Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe sowie eine etwaige Gesundheitsuntersuchung werden ausschließlich vom Kunden sichergestellt bzw. veranlasst.
6. Der Kunde verpflichtet sich, jobXperts einen Arbeits- oder Wegeunfall unseres Mitarbeiters unverzüglich schriftlich zu melden und innerhalb von zwei Arbeitstagen, nach erstmaliger Kenntnis von dem Unfall, einen ausführlichen schriftlichen Unfallbericht zu übersenden, der den Anforderungen des §193 SGB VII genügt. Zeitgleich ist der Kunde verpflichtet den Arbeits- oder Wegeunfall unverzüglich seiner Berufsgenossenschaft zu melden und jobXperts eine Kopie des Unfallberichts zu übersenden.

### III. Vergütung und Zuschlagsregelungen

1. jobXperts ist berechtigt, für jede von dem überlassenen Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunde eine Vergütung in Höhe des in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (AÜV) vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu berechnen. Bei Einsätzen unserer Mitarbeiter außerhalb der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit des Auftraggebers, werden Zuschläge, entsprechend dem AÜV getroffenen Zuschlagsregelungen, für Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Überstunden und Schichtarbeit, berechnet. Bei sämtlichen angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettangaben zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
2. Auf die vereinbarten Verrechnungssätze werden folgende Zuschläge berechnet:
 

Überstunden ab der 40,01 Stunde	25%
Nachtarbeit von 22.00 – 06.00 Uhr	25%
Sonntagszuschlag	50%
Feiertagszuschlag	100%
3. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur jeweils der höchste Zuschlag in Anwendung gebracht. Erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze, insbesondere aufgrund der Anwendung von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundensätze die Basis für die oben genannten Zuschläge.

### IV. Branchenzuschläge

1. Dem Kunden ist bekannt, dass jobXperts zur Zahlung von Branchenzuschlägen an ihre Mitarbeiter verpflichtet ist, soweit hierfür die Voraussetzungen der in vorstehendem Punkt I. Allgemeine Vertragsbedingungen bezeichneten Branchentarifverträge vorliegen. Hierzu versichert der Kunde, dass seine in dem Fragebogen der Branchenzugehörigkeit gemachten Angaben insbesondere
  - a) zur Branchenzuordnung des Betriebes
  - b) zu dem laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs und
  - c) zum Einsatz bzw. nicht erfolgten Einsatz des Mitarbeiters im Kundenbetrieb in den letzten drei Monaten vor der Überlassung zutreffen.
2. Soweit der Mitarbeiter einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, weil er in einen zuschlagspflichtigen Kundenbetrieb überlassen wird, erhöhen sich die Stundensätze 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.

3. 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 ertischt 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 2.
4. 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, dem Personaldienstleister jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. Der Personaldienstleister ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze 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. Kundenbetriebliche Besserstellungsvereinbarungen i.S.d. § 4 der Branchenzuschlagstarifverträge, die zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen wurden, können sich erhöhend auf den Stundensatz auswirken. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Fahrtkosten und Auslösungen sind ebenfalls nur nach gesonderter Vereinbarung vergütungspflichtig.
6. Zur Ermittlung des konkreten Vergleichsentgelts treffen den Kunden die unter Kapitel VI genannten Informationspflichten.

#### V. Equal Pay

1. 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, dem Personaldienstleister 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 Stundensatzes aufnehmen. Im Übrigen gilt nachstehend Kapitel VI entsprechend.

#### VI. Informationspflicht des Kunden

1. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister 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, den Personaldienstleister über Vereinbarungen im Kundenbetrieb i.S.v. IV Ziffer 6 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 AÜV befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Kunden ist bewusst, dass eine wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für den Personaldienstleister haben kann. In diesem Fall kann der Personaldienstleister trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Mitarbeitern an den Kunden aussetzen. Das Recht des Personaldienstleisters bei Verstößen gegen die Informationspflichten seine Leistung zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch des Personaldienstleisters gemäß Kapitel IX, Ziffer 4.
2. Der Kunde informiert den Personaldienstleister unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskämpfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen

#### VII. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

1. jobXperts überlässt ausschließlich Mitarbeiter, die über die Inhalte des AGG informiert und auf dessen Einhaltung verpflichtet wurden. Der Kunde hat die Pflichten aus dem AGG auch gegenüber den Mitarbeitern von jobXperts einzuhalten, insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass unsere Mitarbeiter nicht durch eigenen Mitarbeiter des Kundenbetriebes benachteiligt werden.
2. Sie haben unsere Mitarbeiter zu informieren, bei welcher Stelle sie sich im Falle einer Benachteiligung beschweren können. Sollte es zu Ungleichbehandlungen im Zusammenhang mit dem Einsatz unserer Mitarbeiter kommen, sind Sie jobXperts zur unverzüglichen Unterrichtung verpflichtet. In solch einem Fall sind wir berechtigt, den in Bezug auf den ungleich behandelten Mitarbeiter bestehenden AÜV fristlos zu kündigen, ohne zu einer Ersatzstellung verpflichtet zu sein.
3. Sollten Sie oder Ihre eigenen Mitarbeiter unsere Mitarbeiter benachteiligen, haben Sie uns von allen Ansprüchen der benachteiligten Mitarbeiter, im Innen- und soweit möglich bereits im Außenverhältnis freizustellen, die uns gegenüber geltend gemacht werden. Dies gilt auch für Schäden, die uns dadurch entstehen, dass zum Schutz unserer Mitarbeiter der vorzeitige Abbruch eines Einsatzes erforderlich ist.

#### VIII. Verschwiegenheit, Datenschutz

1. Unsere Mitarbeiter haben sich arbeitsvertraglich gegenüber jobXperts zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet. Diese Regelung trifft auch auf die internen Mitarbeiter von jobXperts zu.
2. Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Vertragspartner werden personenbezogene Daten nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen sowie gegen unbefugten Zugriff sichern, weder aufzeichnen oder speichern noch vervielfältigen oder in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.
3. jobXperts und der Kunde beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen gültigen Fassung.

#### IX. Haftung und Gewährleistung

1. jobXperts haftet lediglich für die ordnungsgemäße Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Wir haften jedoch nicht für die Ausführung der Arbeiten durch unsere Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Dies gilt auch für eine vorsätzliche Handlungsweise.
2. Da überlassene Mitarbeiter vom Kunden angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung von jobXperts für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.
3. Der Kunde ist verpflichtet, jobXperts von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeit erheben.
4. Sollte der Kunde gegen seine Informationspflichten aus Kapitel V und VI verstoßen, weil er diesen entweder nicht nachkommt, die von ihm gemachten Angaben nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sind oder teilt der Kunde dem Personaldienstleister Änderungen gemäß Kapitel IV 5 unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist der Personaldienstleister aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen oder Equal Pay-Forderungen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Kunde zum Ersatz sämtlicher dem Personaldienstleister hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Sollte der Verstoß gegen die Informationspflicht dazu führen, dass dem Mitarbeiter Ansprüche gegenüber dem Personaldienstleister entstehen, ist der Personaldienstleister 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 vom

Personaldienstleister zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Kunde verpflichtet, den Personaldienstleister von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

5. jobXperts kann frei darüber entscheiden, ob sie sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft. Insoweit unterliegt jobXperts nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge, zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung, gilt zwischen den Parteien als Schaden den der Kunde jobXperts zu ersetzen hat. Zusätzlich ist der Kunde verpflichtet, jobXperts von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände, unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen, geltend machen.
6. jobXperts stellt sicher, dass der jeweilige Mitarbeiter über eine in der Bundesrepublik Deutschland gültige Aufenthalts- und Arbeitslaubnis verfügt, soweit eine solche gesetzlich erforderlich ist.
7. Der zur Verfügung gestellte Mitarbeiter wurde von jobXperts auf seine berufliche Eignung geprüft und wird dem Kunden nur für die Ausführung der vertraglich festgelegten Tätigkeiten überlassen.
8. Eine Umsetzung oder Aufnahme einer nicht vertraglich geregelten Tätigkeit des Mitarbeiters durch den Kunden ist eine Vertragsänderung und daher umgehend jobXperts zu melden.
9. Eine generelle Haftung durch jobXperts besteht grundsätzlich nicht.

#### X. Personalübernahme und Vermittlungsprovision

1. Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Kunde (Auftraggeber) oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen, während der Dauer der Überlassung des Mitarbeiters von jobXperts, ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Kunde 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 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.
2. Entsprechendes gilt, wenn der Kunde oder ein mit ihm gemäß rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den Mitarbeiter vor einer erstmaligen Überlassung einstellt und jobXperts zuvor ein Angebot zur Überlassung des Mitarbeiters abgegeben bzw. den Bewerber oder Mitarbeiter persönlich dem Kunden vorgestellt hat. Dabei spielt es keine Rolle, ob sich der Mitarbeiter in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis bei jobXperts befindet oder als Bewerber eingestuft ist.
3. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter bzw. Bewerber von jobXperts ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Der Kunde ist verpflichtet, jobXperts innerhalb von 7 Tagen nach Vertragsunterzeichnung mitzuteilen, zu welchen Konditionen und wann ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde.
4. Bei einer Personalübernahme bzw. Personalvermittlung steht jobXperts ein Vermittlungshonorar zu, das zzgl. der Mehrwertsteuer innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungseingang zu begleichen ist. Die Höhe des Honorars ist wie folgt gestaffelt:

#### Bei Übernahme nach Überlassung:

Bis zu 3 Monaten	2 Bruttomonatsgehälter
3 bis 5 Monaten	1,5 Bruttomonatsgehälter
6 bis 12 Monaten	1 Bruttomonatsgehalt

#### Direkte Personalvermittlung:

Die Vermittlungsprovision beträgt bei einer direkten Personalvermittlung, ohne vorherige Überlassung, 3 Bruttomonatsgehälter zzgl. MwSt.

#### XI. Rechnungslegung und Zahlungsbedingungen

1. Bei sämtlichen von jobXperts angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Rechnungen werden dem Kunden wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat übersandt. Abrechnungsgrundlage sind die vom Kunden zu unterzeichnenden Zeitrachweise des Mitarbeiters. Die Zeitrachweise werden dem Kunden wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrags vorgelegt. Die vom Personaldienstleister erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.
2. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen jobXperts zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.
3. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die im AÜV vereinbarten wöchentlichen Arbeitsstunden abzurechnen sind.
4. jobXperts nimmt die Abrechnung der von dem Kunden wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Für den Fall, dass jobXperts Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies auf ein Verhalten des Kunden zurückgeht, ist jobXperts berechtigt, im Streitfalle eine tägliche Arbeitszeit des Mitarbeiters zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz, in der jeweils geltenden Fassung, entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Kunden bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Zeitarbeitnehmers nachzuweisen.
5. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der Rechnung innerhalb von 8 Tagen ohne Abzug fällig, sofern im AÜV nichts Gegenteiliges vereinbart worden ist. Gerät der Kunde in Zahlungsverzug ist jobXperts berechtigt, sämtliche offene Rechnungen sofort fällig zu stellen.
6. Im Falle des Zahlungsverzuges des Auftraggebers ist der Auftragnehmer berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 8 % p.a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank, zu berechnen.

#### XII. Schlussbestimmungen und Gerichtsstand

1. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
2. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam sein, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen bzw. Teile der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.
3. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland, Gerichtsstand ist der Sitz unserer Gesellschaft.

Stand: 01/2018