

Allgemeine Geschäftsbedingungen der JOB AG Business Service GmbH

§ 1 Gegenstand/Durchführung des Vertrages

JOB AG-Zeitarbeiter stehen dem Entleiher nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, den nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen und den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages am vereinbarten Einsatzort zur Verfügung. JOB AG-Zeitarbeiter werden gemäß dem vom Entleiher beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und sind von ihm entsprechend einzusetzen. Während des Einsatzes beim Entleiher unterliegen JOB AG-Zeitarbeitern dessen Arbeitsanweisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung, wobei vertragliche Beziehungen zwischen JOB AG-Zeitarbeitern und dem Entleiher nicht begründet werden. Sollte der JOB AG-Zeitarbeiter vom Entleiher mit anderen Tätigkeiten betraut oder an einem anderen Tätigkeitsort eingesetzt werden, so hat der Entleiher JOB AG im Voraus darüber zu unterrichten.

§ 2 Arbeitssicherheit/Zusatzleistungen

Der Entleiher ist verpflichtet, Maßnahmen und Einrichtungen der Ersten Hilfe und des Brandschutzes auch für JOB AG-Zeitarbeiter sicherzustellen sowie die JOB AG-Zeitarbeiter vor Arbeitsaufnahme über die für seinen Betrieb und den jeweiligen Arbeitsplatz geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu unterweisen und ihnen die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit vorgeschriebenen Sicherheitsausrüstungen oder Schutzkleidungen zur Verfügung zu stellen. In Fällen, in denen JOB AG-Zeitarbeiter wegen mangelhafter oder nicht vorhandener Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Tätigkeit nicht aufnehmen oder fortsetzen können, haftet der Entleiher gegenüber JOB AG für den dadurch entstandenen Schaden. Die JOB AG-Zeitarbeiter sind bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft in Hamburg versichert. Die BGI 5020 und 5021 sind Vertragsbestandteil. Der Entleiher haftet für die Einhaltung dieser und der allgemeinen Unfallverhütungsvorschriften und hat die entsprechenden Arbeiten solange zu unterbrechen, bis die Einhaltung der vorgenannten Vorschriften am Tätigkeitsort gewährleistet ist. Arbeitsunfälle sind der JOB AG und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich zu melden. Eine Kopie der Unfallanzeige ist vom Entleiher gemäß § 193 SGB VII der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden. Der Entleiher ist verpflichtet, allen JOB AG-Sicherheitskräften Zugang zu den Tätigkeitsorten der JOB AG-Zeitarbeiter zu gewähren. Die Zurverfügungstellung von Werkzeugen, Hard- und Software, zusätzlicher Schutzausrüstung und sonstigen Arbeitsmitteln durch die JOB AG ist grundsätzlich nicht im Verrechnungssatz enthalten, sondern bedarf der Abstimmung. Entsprechende Zuschläge sind je nach Umfang gesondert zu vereinbaren. Gleiches gilt für eventuell erforderliche spezifische arbeitsmedizinische Voruntersuchungen, die Einholung polizeilicher Führungszeugnisse sowie die Bereitstellung einer JobBox.

§ 3 Kündigung des Vertrages

Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann von beiden Vertragsparteien in den ersten 6 Monaten mit einer Frist von 2 Wochen schriftlich gekündigt werden. Danach gilt eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Monatsende. Die Kündigungserklärung ist gegenüber einem vertretungsberechtigten JOB AG-Mitarbeiter abzugeben, der JOB AG-Zeitarbeiter ist unverzüglich zu informieren.

Zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages durch die JOB AG berechtigen insbesondere:

- die Nichteinhaltung der Unfallverhütungsvorschriften durch den Entleiher
- die erhebliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Entleihers sowie Zahlungsverzug des Entleihers insbesondere auch gegenüber allen anderen JOB AG-Geschäftsstellen
- die sittenwidrige Abwerbung von JOB AG-Zeitarbeitern
- die Fälle in denen die Arbeitsleistung im Entleiherbetrieb aufgrund von Streik, Aussperrung, höherer Gewalt oder anderer Gründe im Sinne des § 323 BGB unmöglich geworden ist.

Stellt der Entleiher innerhalb des ersten Überlassungstages fest, dass ein JOB AG-Zeitarbeiter für die vorgesehene Tätigkeit begründet ungeeignet ist und besteht er auf Austausch des JOB AG-Zeitarbeiters, wird die JOB AG dem Entleiher diesen Arbeitstag für diesen Tag nicht berechnen.

§ 4 Haftung

JOB AG Zeitarbeiter sind weder Verrichtungs- noch Erfüllungsgehilfen der JOB AG. Eine Haftung der JOB AG für von Leiharbeitern verursachte Schäden sowie für Schlechtleistung ist daher ausgeschlossen. JOB AG haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Zeitarbeiter zum vereinbarten Tätigkeitsort. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlpflicht entstehen sowie auf schuldhaftige Verletzungen des Lebens, der Gesundheit und des Körpers. Diese Haftungsbeschränkung erstreckt sich auch auf gesetzliche Vertreter und Erfüllungsgehilfen der JOB AG.

§ 5 Rechnungslegung

Stundennachweise sind vom Entleiher wöchentlich rechtsverbindlich gegenüber JOB AG und dem Zeitarbeiter zu bestätigen. Alle JOB AG-Rechnungen sind sofort nach Erhalt ohne Skontoabzug fällig. Die JOB AG ist berech-

tigt, bei Verzug ohne konkreten Nachweis Verzugszinsen in Höhe von 4 % über dem jeweiligen Diskontsatz der Deutschen Bundesbank zu verlangen. Der Nachweis eines höheren Verzugschadens bleibt JOB AG unbenommen.

§ 6 Mehrarbeits- und Zuschlagsberechnung

Zuschläge für Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden wie folgt in Rechnung gestellt: Mehrarbeit: ab der 41. Stunde 25%; ab der 47. Stunde 50 %; Samstagsarbeit: 25%; Sonntagsarbeit: 70%; Feiertagsarbeit: 100%; Nachtarbeit in der Zeit von 20.00 h bis 6.00 h: 25%.

Arbeitnehmerüberlassungsverträgen, die während einer Woche beginnen und/oder enden, findet eine arbeitstägliche Überstundenberechnung statt. Danach ist ab der 8. Stunde eine Überstundenvergütung in Höhe von 25% zum Stundenverrechnungssatz zu zahlen. Erfolgt ein ununterbrochener Einsatz eines JOB AG-Arbeiters bei dem gleichen Kunden, wird ein einsatzbezogener Zuschlag (Erhöhung des Verrechnungssatzes pro Stunde) fällig, und zwar in Höhe von 3,5% nach Ablauf von drei Überlassungsmonaten, um weitere 1,5% nach Ablauf von neun Überlassungsmonaten sowie um weitere 1,5% nach Ablauf von 12 Überlassungsmonaten. Für jeden Überlassungstag ist eine Anfahrtspauschale zu zahlen.

§ 7 Vermittlungsprovision

Geht der Entleiher mit dem JOB AG-Zeitarbeiter während eines bestehenden Überlassungsverhältnisses oder unmittelbar im Anschluss an ein Überlassungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis ein, so ist die JOB AG dazu berechtigt, ein Vermittlungshonorar von 25% des neuen Jahreseinkommens des vermittelten Arbeitnehmers zu berechnen. Das Honorar reduziert sich um je 1 Prozentpunkt für jeden Überlassungsmonat in den ersten sechs Überlassungsmonaten, um 2,5 Prozentpunkte je Überlassungsmonat ab dem siebten Überlassungsmonat sowie um 3,5 Prozentpunkte je Überlassungsmonat ab dem zehnten Überlassungsmonat. Das jeweilige Honorar ist fällig mit Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen dem Entleiher und dem JOB AG-Zeitarbeiter. Alle Honorare verstehen sich zusätzlich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des ehemaligen JOB AG-Zeitarbeiters mit dem Entleiher und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist die JOB AG dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem ehemaligen JOB AG-Zeitarbeiter und dem Entleiher auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem ehemaligen JOB AG-Zeitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Dem Entleiher steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung der Vermittlungsprovision zu befreien. Die Höhe der Vermittlungsprovision ergibt sich aus dem vorangegangenen Absatz. Nichteinsatzzeiten werden wie Einsatzzeiten für die Berechnung der Vermittlungsprovision zugrunde gelegt.

Geht der Entleiher mit dem von der JOB AG für die Arbeitnehmerüberlassung an den Entleiher vorgeschlagenen und/oder vorgestellten Bewerber ein Anstellungsverhältnis jedweder Art (nichtseltständige Tätigkeit, selbstständige Tätigkeit oder freie Mitarbeit) ein, **ohne dass eine vorherige Arbeitnehmerüberlassung des Bewerbers an den Entleiher erfolgt ist und/oder ohne, dass der Bewerber zuvor in einem Arbeitsverhältnis zur JOB AG stand**, so ist der Entleiher zur Zahlung einer Vermittlungsprovision in Höhe von 25 % vom vereinbarten zukünftigen Brutto-Jahreseinkommen des Bewerbers beim Entleiher einschließlich aller Monatsgehälter, Weihnachtsgeltern, Urlaubsgeld sowie aller vertraglich vereinbarten, variablen Gehaltsbestandteile verpflichtet.

Dieser Provisionsanspruch entfällt auch nicht wieder, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Bewerber und/oder JOB AG-Zeitarbeiter noch vor oder bereits kurze Zeit nach Arbeitsaufnahme gelöst, gekündigt, angefochten oder aufgehoben wird.

§ 8 JOB AG-Zeitarbeiter

JOB AG-Zeitarbeiter sind nicht befugt, für JOB AG rechtsverbindliche Handlungen vorzunehmen oder Erklärungen entgegenzunehmen oder abzugeben.

§ 9 Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

Die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln sich ausschließlich nach dem in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Recht. Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis sowie über sein Entstehen und seine Wirksamkeit entstehenden Rechtsstreitigkeiten mit Vollkaufleuten ist Fulda. Ergänzungen und Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Dies gilt selbst für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis. Sollte eine Bestimmung oder ein Teil einer Bestimmung dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein, tritt an die Stelle der unwirksamen Bestimmung eine solche, die dem wirtschaftlichen Vertragszweck am nächsten kommt.