

Allgemeine Geschäftsbedingungen der JOB AG Personal 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 Werkzeug, 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 mit einer Frist von 5 Werktagen gekündigt werden, soweit einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist. Die Kündigungserklärung ist gegenüber einem vertretungsberechtigten JOB AG-Mitarbeiter abzugeben, der JOB AG-Zeitarbeiter ist spätestens am vorletzten Arbeitstag zu informieren. Zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages durch die JOB AG berechnen 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.

§ 4 Haftung

JOB AG-Zeitarbeiter sind weder Verrichtungs- noch Erfüllungsgehilfen von JOB AG. Eine Haftung von JOB AG für von JOB AG-Zeitarbeitern verursachte Schäden sowie für Schlechtleistung ist daher ausgeschlossen. JOB AG haftet nur für fehlerfreie Auswahl seiner Zeitarbeiter während

vereinbarten Tätigkeit. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlpflicht entstehen sowie auf schuldhaft 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 berechtigt, 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/Werkzeug

Zuschläge für Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden wie folgt in Rechnung gestellt: Mehrarbeit: ab der 41. Stunde 25%; Samstagsarbeit: 25%; Sonntagsarbeit: 50%; Feiertagsarbeit: 100%; Nacharbeit in der Zeit von 23.00 h bis 6.00 h: 25%.

Arbeitnehmerüberlassungsverträge, die während einer Woche beginnen und/oder enden, findet eine arbeitstäglige 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-Zeitarbeiters 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 1,5% nach Ablauf von neun Überlassungsmonaten sowie um weitere 1,5% nach Ablauf von zwölf Überlassungsmonaten. Für jeden Überlassungstag ist eine Anfahrtspauschale zu zahlen.

Die Höhe der Anfahrtspauschale bedarf der individuellen Vereinbarung.

§ 7 Vermittlungshonorar

(1) Schließen ein von der JOB AG vorgeschlagener Bewerber und der Auftraggeber oder ein mit dem Auftraggeber wirtschaftlich oder rechtlich verbundenes Unternehmen einen Vertrag, so ist die Leistung erbracht und entsteht der JOB AG ein Honoraranspruch, soweit der Vertragsschluss innerhalb von 12 Monaten nach Vorschlag des Bewerbers erfolgt, der sofort fällig ist. Der Honoraranspruch entsteht auch dann, wenn der Vertragsschluss, mit dem von der JOB AG vorgeschlagenen Bewerber erst nach Beendigung des Vermittlungsvertrages erfolgt.

(2) Der Auftraggeber verpflichtet sich, den Abschluss dieses Vertrages innerhalb einer Woche nach Vertragsschluss mitzuteilen und den geschlossenen Vertrag, aus dem sich alle Gehaltsbestandteile ergeben, in Kopie an die JOB AG zu übersenden.

(3) Die Höhe des Vermittlungshonorars beträgt 28% des zukünftigen Jahresbruttogehaltes des vermittelten Kandidaten (m/w/d).

(4) Dieser Honoraranspruch entfällt auch nicht wieder, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Bewerber noch vor oder bereits kurze Zeit nach Arbeitsaufnahme gelöst, gekündigt, angefochten oder aufgehoben wird.

(5) Sollten aus einem Vermittlungsauftrag von Seiten des Auftraggebers nur die Ausführung von Teilaufträgen nachgefragt werden, ist die JOB AG berechtigt, diese Teilaufträge gesondert abzurechnen.

§ 8 Vermittlungshonorar bei Übernahme

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 zu berechnen. Das Honorar bemisst sich anhand des Bruttomonatsgehaltes, das der eingestellte JOB AG Mitarbeiter beim Kunden erhält und beträgt bei Übernahme ab dem ersten Tag der Überlassung bis zum Ablauf des 9. Monats der Überlassung 4 Bruttomonatsgehälter, vom 10. Bis Ablauf des 12. Monats 3 Bruttomonatsgehälter, vom 13. Bis Ablauf des 15. Monats 2 Bruttomonatsgehälter und vom 16. Bis Ablauf des 18. Monats 1 Bruttomonatsgehalt.

Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des ehemaligen JOB AG- Zeitarbeitnehmers 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 (nichtselbständige Tätigkeit, selbständige 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 28 % vom vereinbarten zukünftigen Brutto-Jahreseinkommen des Bewerbers beim Entleiher einschließlich aller Monatsgehälter, Weihnachtsgratifikationen, 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.

§ 9 JOB AG-Zeitarbeiter

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

§ 10 Compliance

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, die Anforderungen aus unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner zu erfüllen und einzuhalten. Den Verhaltenskodex können Sie über unsere Webseite (<https://www.job-ag.com/ueber-uns>) einsehen und downloaden. Diese Anforderungen dienen insbesondere dem Schutz der internationalen Menschenrechte, der Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit, der Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung, sowie der Verantwortung für die Umwelt.

Die JOB AG ist berechtigt vom Geschäftspartner anlass- und situationsbezogen Selbstauskünfte über die Einhaltung des Verhaltenskodexes für Geschäftspartner anzufordern.

Bei einem Verdacht eines Verstoßes gegen die Verpflichtungen aus dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner, hat der Geschäftspartner diesen möglichen Vorstoß unverzüglich zu untersuchen und die JOB AG über die erfolgten Aufklärungsmaßnahmen zu informieren (Untersuchungspflicht).

In begründeten und schwerwiegenden Fällen hat der Geschäftspartner die betroffene Lieferkette offenzulegen. Erweist sich der Verdacht als begründet und ist die Verletzung so beschaffen, dass sie nicht in absehbarer Zeit beendet werden kann, erklärt sich der Geschäftspartner erforderlichenfalls bereit, gemeinsam mit der JOB AG unverzüglich ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung zu erarbeiten und innerhalb eines gemeinsam festgelegten Zeitplans umzusetzen.

Bei schwerwiegenden Gesetzesverstößen des Geschäftspartners und bei schwerwiegenden Verstößen gegen die in diesem § 9 genannten Regelungen behalten wir uns das Recht vor, von bestehenden Verträgen zurückzutreten oder diese fristlos zu kündigen. Dies gilt insbesondere in dem Fall, in dem ein gemeinsam erarbeiteter Plan gemäß dem vorstehenden Absatz keine Abhilfe bewirkt.

§ 11 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.