

1. Allgemeines

Für sämtliche von der JENPERSONAL GmbH (im Folgenden: Verleiher) aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Entleiher) gelten auch dann nicht, wenn der Verleiher nicht ausdrücklich widerspricht oder der Entleiher erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2. Vertragsabschluss

2.1 Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot des Verleihers nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Entleihers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Entleiher ist bekannt, dass für den Verleiher keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Entleiher nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).

2.2 Sofern der Entleiher beabsichtigt, dem Zeitarbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit dem Verleiher eine gesonderte Vereinbarung treffen.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen

3.1 Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Entleiher. Der Verleiher ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers.

3.2 Für die Dauer des Einsatzes bei dem Entleiher obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit dem Verleiher vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei dem Verleiher.

4. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Entleihers/Arbeitsschutzmaßnahmen

4.1 Der Entleiher übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt den Verleiher insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

4.2 Der Entleiher wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Entleiher den Zeitarbeitnehmer vor Beginn seiner Tätigkeit einweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Sofern Zeitarbeitnehmer des Verleihers aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitsseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Entleihers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

4.3 Zur Wahrnehmung der dem Verleiher obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Entleiher dem Verleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeitnehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

4.4 Sofern für die Beschäftigung der Zeitarbeitnehmer behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Entleiher diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und dem Verleiher die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen.

4.5 Der Entleiher wird dem Verleiher einen etwaigen Arbeitsunfall des überlassenen Zeitarbeitnehmers unverzüglich, das heißt am Schadenstag, schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Entleiher dem Verleiher einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 3 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit dem Verleiher den Unfallhergang untersuchen.

5. Zurückweisung/Austausch von Zeitarbeitnehmern

5.1 Der Entleiher ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Verleiher zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Entleiher ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist der Verleiher berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Entleiher zu überlassen.

5.2 Stellt der Entleiher innerhalb der ersten vier Stunden fest, dass ein Zeitarbeitnehmer des Verleihers nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet.

5.3 Darüber hinaus ist der Verleiher jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen an den Entleiher überlassene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen.

6. Leistungshindernisse/Rücktritt

6.1 Der Verleiher wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Zeitarbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch den Verleiher schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfmaßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Entleihers oder des Verleihers, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist der Verleiher in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

6.2 Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit entgegen der Vereinbarung nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Entleiher den Verleiher unverzüglich unterrichten. Der Verleiher wird sich nach besten Kräften bemühen, kurzfristig eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Verleiher von dem Auftrag befreit. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Entleiher stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegen den Verleiher nicht zu.

7. Abrechnung

7.1 Bei sämtlichen von dem Verleiher angegebene Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Der Verleiher wird dem eine wöchentliche Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

7.2 Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen den Verleiher zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.

7.3 Der Verleiher nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeitnehmer überlassenen und von dem Entleiher monatlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers, die über die bei dem Entleiher geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird der Verleiher Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen.

7.4 Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Verleiher erteilten Abrechnung bei dem Entleiher sofort – ohne Abzug – fällig und zahlbar, sofern keine abweichende Vereinbarung getroffen wurde.

7.5 Die von dem Verleiher überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von dem Verleiher erteilten Abrechnungen befugt.

7.6 Im Falle des Zahlungsverzuges des Entleihers ist der Verleiher berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins, mindestens jedoch 5 % p. a. über dem Basiszins der Deutschen Bundesbank bzw. des an seiner Stelle tretenden Finanzierungsinstrumentes der europäischen Zentralbank zu berechnen.

8. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht/Abtretung

8.1 Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Verleihers aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

8.2 Der Entleiher ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Verleihers berechtigt, Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung an Dritte zu übertragen.

9. Gewährleistung/Haftung

9.1 Der Verleiher steht dafür ein, dass die überlassenen Zeitarbeitnehmer allgemein für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet sind; er ist jedoch zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Zeitarbeitnehmer, auf Ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen nicht verpflichtet.

9.2 Der Verleiher, deren gesetzliche Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Zeitarbeitnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Entleiher verursachte Schäden, es sei denn dem Verleiher, deren gesetzlichen Vertretern sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung des Verleihers sowie 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 Verleiher darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

9.3 Der Entleiher verpflichtet sich, den Verleiher von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer durch den Entleiher übertragenen Tätigkeiten geltend machen. Der Verleiher wird den Entleiher über jede Inanspruchnahme durch Dritte schriftlich in Kenntnis setzen.

9.4 Sollte der Entleiher seiner im AÜV geregelten Prüfungs- und Mitteilungspflicht nicht nachkommen, so stellt er den Verleiher von allen bisher entstandenen und künftig entstehenden Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers auf Equal Treatment und allen sonstigen sich aus der Pflichtverletzung ergebenden Schäden frei. Der Verleiher verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

10. Übernahme von Zeitarbeitnehmern/Vermittlungsprovision

Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb von zwölf Monaten 2,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von vierundzwanzig Monaten 1 Bruttomonatsgehalt. Bei einer Übernahme nach 24 Monaten fällt keine Vermittlungsprovision an.

Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt dem Personaldienstleister 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 10 Tage nach Eingang der Rechnung.

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

11. Vertragslaufzeit/Kündigung

11.1 Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer, maximal jedoch bis zum Erreichen der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer. Die im Betrieb des Entleihers geltende Höchstüberlassungsdauer wird im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag festgehalten. Der Entleiher hat dem Verleiher die entsprechenden Nachweise vorzulegen, die ein Abweichen von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer erlauben.

11.2 Der Einsatz eines bestimmten namentlich bezeichneten Zeitarbeitnehmers erfolgt vorübergehend. Entleiher und Personaldienstleister stellen sicher, dass der Einsatz eines bestimmten Zeitarbeitnehmers nicht über das Ende des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages hinaus erfolgt. Die Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages durch eine der Parteien hat in Textform zu erfolgen. Die Kündigungsfristen regelt der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.

11.3 Es besteht das Recht zur fristlosen Kündigung. Der Verleiher ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet und mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder b) der Entleiher eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

11.4 Eine Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher in Textform ausgesprochen wird. Die durch den Verleiher überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

12.1 Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Die von dem Verleiher überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Entleiher zu vereinbaren.

12.2 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ist der Sitz der jeweiligen Geschäftsstelle des Verleihers, die den vorliegenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen hat, sofern der Entleiher Kaufmann ist. Der Verleiher kann seine Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Entleihers geltend machen.

12.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Verleiher und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

12.4 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 ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

JENPERSONAL GmbH