

Allgemeine Geschäftsbedingungen Personalbeschaffung und Arbeitnehmerüber- lassung der Job & mehr GmbH, Neuruppin

Stand 01.08.2022

Ein Unternehmen der
Veolia Solutions Deutschland GmbH

1. Nachstehende allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle zwischen der Job & mehr GmbH Neuruppin und deren Kunden abgeschlossenen Verträge zur Beschaffung oder Überlassung von Personal.

Personalbeschaffung ist die Vermittlung von Arbeitnehmern zum Zwecke der dauerhaften, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung durch den Kunden.

Arbeitnehmerüberlassung ist die vorübergehende Überlassung von Leiharbeitnehmern i.S.d. Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Teil A dieser AGB gelten allgemein, also für sämtliche Verträge zur Überlassung oder zur Beschaffung von Personal. In Teil A werden die Job & mehr GmbH Neuruppin demgemäß „Auftragnehmer / Verleiher“, der Kunde „Auftraggeber / Entleiher“ und der Arbeitnehmer „(Leih-) Arbeitnehmer“ genannt.

Teil B dieser AGB enthält weitere Bestimmungen, die nur für die Arbeitnehmerüberlassung gelten. In Teil B werden die Job & mehr GmbH Neuruppin demgemäß „Verleiher“, der Kunde „Entleiher“ und der überlassene Arbeitnehmer „Leiharbeitnehmer“ genannt.

Teil A – Allgemeine Bestimmungen

2. Abweichende Bedingungen werden nur dann Vertragsbestandteil, wenn der Auftragnehmer / Verleiher ausdrücklich schriftlich zustimmt. Entgegenstehende Bedingungen des Auftraggebers / Entleihers gelten auch dann nicht, wenn der Auftragnehmer / Verleiher diesen nicht ausdrücklich widerspricht.

Abweichende oder zusätzliche Vereinbarungen bedürfen grundsätzlich der Schriftform

3. Reklamationen jeder Art sind unverzüglich, spätestens aber innerhalb von fünf Tagen nach Entstehen des die Reklamation begründenden Umstandes anzuzeigen. Später angezeigte Reklamationen werden nur berücksichtigt, wenn diese bei ordnungsgemäßer Untersuchung nicht erkennbar waren.

Verzögert sich die Behebung der Reklamation aus von dem Auftragnehmer / Verleiher zu vertretenden Gründen oder schlägt sie fehl, kann der Auftraggeber / Entleiher Herabsetzung der Vergütung verlangen oder - wenn die Überlassung dadurch ohne Interesse für ihn ist - vom Vertrag zurücktreten.

Weitergehende Gewährleistungsansprüche sind ausgeschlossen.

Ersatzansprüche des Auftraggebers / Entleihers verjähren auch nach fristgerechter Anzeige spätestens ein Jahr nach Entstehen.

4. Schäden, die durch oder im Rahmen der Vertragsdurchführung verursacht werden, hat der Auftragnehmer / Verleiher nur zu vertreten, sofern ihm Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit zur Last fällt. Sofern den Auftragnehmer / Verleiher eine Schadensersatzhaftung für fahrlässige Pflichtverletzungen trifft, beschränkt sich die Haftung auf den nach der Art der Leistung

vorhersehbaren, vertragstypischen, unmittelbaren Durchschnittsschaden, maximal jedoch auf die Höhe der Betriebshaftpflichtversicherung des Auftragnehmers / Verleihers.

Auf Wunsch wird dem Auftraggeber / Entleiher eine Versicherungsbescheinigung ausgehändigt.

Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht beim Fehlen zugesicherter Eigenschaften. Von der Haftungsbeschränkung sind dem Auftragnehmer Verleiher zurechenbare Körper- und Gesundheitsschäden, der Verlust eines Lebens sowie Folgen der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten ebenfalls ausgenommen.

Die vorstehende Haftungsbeschränkung gilt - im Verhältnis zum Auftraggeber / Entleiher - im gleichen Umfang für die persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer sowie Erfüllungs- und Verrichtungsgehilfen des Auftragnehmers / Verleihers (einschließlich des Leiharbeitnehmers).

5. Macht ein Dritter einen Anspruch in Zusammenhang mit der Tätigkeit eines (Leih-) Arbeitnehmers geltend, so ist der Auftraggeber / Entleiher verpflichtet, den Auftragnehmer / Verleiher und den (Leih-) Arbeitnehmer von den behaupteten oder nachgewiesenen Ansprüchen des Dritten freizustellen, soweit eine Haftungsbeschränkung des Auftragnehmers / Verleihers und / oder des (Leih-) Arbeitnehmers nach den vorstehenden Bedingungen gegeben ist.
6. Darüber hinaus stellt der Auftraggeber / Entleiher den Verleiher von allen Forderungen frei, die auf schuldhaften Pflichtverletzungen des Auftragnehmers / Entleihers beruhen. Hierzu gehören fehlerhafte oder unterlassene Mitteilungen und Zuordnungen durch den Auftraggeber / Entleiher (z.B. im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung: Branchenzugehörigkeit, Vergleichsentgelt bzw. der Änderung des Vergleichsentgelts, Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen). Sämtliche aufgrund derartiger falscher oder unvollständiger Mitteilung beruhende Mehrkosten werden an den Auftraggeber / Entleiher weiterberechnet. Die Geltendmachung eines höheren Schadens, z.B. begründet durch Mehraufwand, bleibt durch diese Regelung unberührt.
7. Der Auftragnehmer / Verleiher übermittelt dem Auftraggeber / Entleiher seine Rechnungen wöchentlich, vierzehntägig oder monatlich, bei Kurz- oder Einmalaufträgen nach Beendigung des Auftrages. Sofern vertraglich nichts Abweichendes geregelt ist, ist der Rechnungsbetrag bei Erhalt netto und ohne Skonto sofort zahlbar.

Wird die Rechnung vom Auftraggeber / Entleiher nicht fristgemäß beglichen, ist der Auftragnehmer / Verleiher berechtigt, ab Zugang der 1. Mahnung Verzugszinsen in Höhe von 8 % p.a. über dem Basiszinssatz der Deutschen Bundesbank zu berechnen. Sollte der Einsatz eines Inkassobüros und / oder von Anwälten notwendig werden, verpflichtet sich der Auftraggeber / Entleiher auch zur Zahlung dieser Kosten.

Job & mehr GmbH

Geschäftsführung: Anne Huber, Sven Laschio
Junckerstraße 10 • 16816 Neuruppin
Telefon 03391 400255 • Fax 03391 400256

E-Mail: de.jobundmehr@veolia.com • www.veolia.de/jobundmehr
Sitz der Gesellschaft: Neuruppin
Amtsgericht Neuruppin HRB 5369

Aufrechnungen gegen Forderungen des Auftragnehmers / Verleihers sind nur mit anerkannten oder rechtskräftig titulierten Forderungen des Auftraggebers / Entleihers zulässig.

8. Die Parteien verpflichten sich, über vertrauliche Informationen der anderen Partei Stillschweigen zu wahren, es sei denn die Preisgabe der Informationen ist zur Auftragsabwicklung unerlässlich oder es erfolgt eine schriftliche Entbindung von der Schweigepflicht.
9. Auftraggeber / Entleiher und Auftragnehmer / Verleiher werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei bzw. ihrer Mitarbeiter und insbesondere der (Leih-) Arbeitnehmer nur erheben und verarbeiten, wenn und soweit dies im Rahmen des zwischen ihnen begründeten Vertrags nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine weitergehende Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten nehmen die Parteien jeweils nur bei Vorliegen einer datenschutzrechtlich wirksamen Einwilligung des jeweils Betroffenen vor.

Auftraggeber / Entleiher und Auftragnehmer / Verleiher versichern, dass sie die EU Datenschutzgrundverordnung, das Bundesdatenschutzgesetz 2018 sowie die Datenschutzgesetze der Länder beachten. Dem Entleiher ist bekannt, dass Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG (2018) Beschäftigte im Sinne des vorgenannten Gesetzes sind.

10. Der Auftragnehmer / Verleiher darf zum Zwecke der Entscheidung über die Begründung, Durchführung und Beendigung des Vertragsverhältnisses das Risiko des Zahlungsausfalls des Auftraggebers / Entleihers ermitteln. Hierfür können Bonitätsinformationen unter Verwendung von Anschriftendaten von Auskunftfeien abgerufen und mit Hilfe mathematisch-statistischer Entscheidungsverfahren bewertet werden.

Der Auftragnehmer / Verleiher speichert und verwaltet geschäftsnotwendige Daten solange erforderlich in seiner EDV.

11. Es gilt deutsches Recht mit Ausnahme der Bestimmungen des internationalen Privatrechts.
12. Erfüllungsort und Gerichtstand ist der Firmensitz des Auftragnehmers / Verleihers.

Teil B – Weitere Bestimmungen für die Arbeitnehmerüberlassung

13. Der Verleiher bleibt bei der Arbeitnehmerüberlassung Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Der Entleiher darf Lohnvorschüsse oder sonstige Zahlungen nicht mit Wirkung für den Verleiher an die Leiharbeitnehmer vornehmen.
14. (a) Beide Parteien überwachen bei Vertragsschluss und bei Durchführung des Vertrags die Einhaltung der Vorschriften des AÜG, insbesondere die gesetzliche Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1 Abs. 1 b AÜG sowie die Gleichstellung gemäß § 8 AÜG. Begründete Zweifel an der Vereinbarkeit der Überlassung bzw. des Einsatzes mit den Vorschriften des AÜG, die nicht oder von der dies rügenden Partei allein nicht behebbar sind, begründen für diese Partei das Recht, den Einsatz des betreffenden Leiharbeitnehmers unverzüglich zu beenden.

(b) Der Entleiher ist verpflichtet, für jeden namentlich benannten Leiharbeitnehmer unverzüglich zu prüfen, ob dieser in dem gemäß § 1 Abs. 1 b AÜG relevanten Zeitraum vor der Überlassung durch den Verleiher von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen oder von einem Unternehmen mit

ähnlicher Geschäftstätigkeit an den Entleiher überlassen worden ist. Hat eine solche Verleihung stattgefunden und hat der Zeitraum zwischen den Einsätzen des betreffenden Leiharbeitnehmers nicht mehr als drei Monate betragen, wird der Entleiher den Verleiher darüber unverzüglich in Textform informieren.

(c) Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher in Textform unverzüglich über sämtliche in seinem Unternehmen geltenden Regelungen zu informieren, die eine längere als 18-monatige Überlassungshöchstdauer des Leiharbeitnehmers zulassen (§ 1 Abs. 1 b AÜG). Dabei weist der Entleiher besonders auf diejenigen Regelungen hin, welche für einen Betrieb gelten, in dem Leiharbeitnehmer auf Grundlage des Überlassungsvertrags konkret eingesetzt werden oder möglicherweise eingesetzt werden sollen.

(d) Weiterhin ist der Entleiher verpflichtet zu prüfen, ob namentlich benannte Leiharbeitnehmer in dem gemäß § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG relevanten Zeitraum vor der Überlassung von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen oder von einem Unternehmen mit ähnlicher Geschäftstätigkeit an den Entleiher überlassen worden sind. Hat eine solche Verleihung stattgefunden und hat der Zeitraum zwischen den Einsätzen nicht mehr als drei Monate betragen, wird der Entleiher den Verleiher auch darüber unverzüglich informieren. In einem solchen Fall übermittelt der Entleiher dem Verleiher in Textform alle notwendigen Informationen, insbesondere zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer (vgl. § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG, § 8 AÜG).

(e) Der Entleiher ist verpflichtet dem Verleiher zu bestätigen, dass die namentlich genannten Leiharbeitnehmer in den zurückliegenden 6 Monaten vor deren Einsatz weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren (§ 8 Abs. 3 AÜG). Sollte abweichend zu diesem Grundsatz zwischen Entleiher bzw. einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen und einem überlassenen Leiharbeitnehmer doch ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden haben, ist der Entleiher verpflichtet, den Verleiher hierüber unverzüglich zu informieren. Der Entleiher hat dann dem Verleiher alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer in Textform zur Verfügung zu stellen.

15. Bei der Arbeit unterliegen die überlassenen Leiharbeitnehmer den Arbeitsanweisungen des Entleihers. Der Entleiher ist verpflichtet, die Leiharbeitnehmer in die Tätigkeiten einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der Entleiher hat dafür Sorge zu tragen, dass alle gesetzlichen und sonstigen Vorschriften, insbesondere des Arbeitsschutzes, eingehalten werden.

16. (a) Der Entleiher verpflichtet sich, die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Arbeitszeitverlängerungen sind dem Verleiher unverzüglich in Textform mitzuteilen.

(b) Der Entleiher übernimmt die Pflichten gemäß § 12 ArbSchG und damit die Pflicht zur Unterweisung der übernommenen Leiharbeitnehmer. Er unterrichtet die Leiharbeitnehmer vor Beginn des Einsatzes und bei Veränderungen in den Arbeitsbereichen über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwehr dieser

Job & mehr GmbH

Geschäftsführung: Anne Huber, Sven Laschio
Junckerstraße 10 • 16816 Neuruppin
Telefon 03391 400255 • Fax 03391 400256

E-Mail: de.jobundmehr@veolia.com • www.veolia.de/jobundmehr
Sitz der Gesellschaft: Neuruppin
Amtsgericht Neuruppin HRB 5369

Gefahren. Über eine gültige Betriebsordnung und alle sonstigen Vorschriften und gesetzlichen Bestimmungen, z. B. die der Hygiene, ist der Leiharbeitnehmer ebenfalls zu informieren.

(c) Der Entleiher unterrichtet den Leiharbeitnehmer zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes.

(d) Der Entleiher hat sich die Einhaltung dieser Vorgaben schriftlich von den Leiharbeitnehmern bestätigen zu lassen und überwacht die Einhaltung fortdauernd während des Einsatzes.

(e) Der Entleiher trägt Sorge für die Leiharbeitnehmer, dass diese nach den Arbeitssicherheitsgesetzen, insbesondere den Unfallverhütungsvorschriften, laufend durch den Betriebsarzt betreut werden. Einrichtungen und Maßnahmen der ersten Hilfe werden eingerichtet. Über drohende Gesundheitsgefährdungen (z.B. durch Lärm oder gefährliche Stoffe) wird der Verleiher vorab informiert.

(f) Der Entleiher hat dem Verleiher Arbeitsunfälle unverzüglich zu melden, damit die rechtzeitige Meldung an die gesetzliche Unfallversicherung gewährleistet werden kann.

(g) Dem Verleiher ist es gestattet, sicherheitstechnische Kontrollen am Arbeitsort des Leiharbeitnehmers nach vorheriger Anmeldung durchzuführen und erhält hierfür Zugang.

17. Die Leiharbeitnehmer werden durch den Verleiher zur Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Entleihers verpflichtet.

18. Stundennachweise können in Form von digitalen Erfassungssystemen seitens des Kunden, in Papierform (Dokumentation von Job & mehr) oder mit der digitalen Erfassung durch die ZvooveWork App erbracht werden.

Die Stundennachweise sind wöchentlich zu liefern. Sollte ein Stundennachweis auch nach Mahnung nicht beigebracht werden, so ist der Verleiher berechtigt, die Fakturierung auf Basis der Angaben des Leiharbeitnehmers oder der branchenüblichen Arbeitszeit vorzunehmen. Der Entleiher bleibt aber berechtigt, Abweichungen zu seinen Gunsten geltend zu machen, sofern diese nachweisbar sind.

19. Sollte sich während der Dauer des Vertrages bzw. Auftrages die Art der Tätigkeit, der Einsatzort oder das Arbeitsumfeld des Leiharbeitnehmers ändern, wird der Entleiher den Verleiher sofort telefonisch bzw. in Textform benachrichtigen. Ebenso benachrichtigt der Entleiher den Verleiher sofort über außergewöhnliche Vorkommnisse (z.B. Arbeitsunfall, Fehlverhalten oder unentschuldigtes Nichterscheinen eines Leiharbeitnehmers).

20. Der Verleiher ist berechtigt, Leiharbeitnehmer von ihrer Tätigkeit beim Entleiher abzuverufen und dem Entleiher andere Leiharbeitnehmer zur Durchführung des Auftrages zuzuweisen.

21. Sollte der Entleiher von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist der Verleiher nicht zur Überlassung von Leiharbeitnehmern verpflichtet. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen von höherer Gewalt, die zur Nichterbringung der Leistung führen.

22. Der Verleiher ist berechtigt, durch Krankheit ausgefallene Arbeitskräfte zu ersetzen.

23. Die Verträge bzw. Aufträge über die Arbeitnehmerüberlassung sind von beiden Vertragspartnern mit einer Frist von einer

Woche kündbar. Bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist der Verleiher berechtigt, die vereinbarte Vergütung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu berechnen. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

24. Der Verleiher ist berechtigt, den Verrechnungspreis anzupassen, wenn sich die Kosten verändern. Die Anpassung hat nach billigem Ermessen zu erfolgen. Dies setzt voraus, dass für die Anpassung lediglich die neue Kostensituation ausschlaggebend ist, z.B. die Erhöhung der Entgelte im einschlägigen Tarifwerk oder Veränderungen von Gesetzen, die sich auf die Kosten auswirken.

25. Der Verleiher strebt eine Dauer der Personalüberlassung von mindestens 12 Monaten an. Bezüglich eines wechselwilligen Arbeitnehmers gilt auf der Grundlage von § 9 Abs.1 Ziffer 3 AÜG Folgendes.

Wird ein vorgestellter oder überlassener Leiharbeitnehmer vor oder während der Überlassung in ein mit dem Entleiher geschlossenes Arbeitsverhältnis übernommen oder in ein entsprechendes Arbeitsverhältnis mit einem mit dem Entleiher verbundenen Unternehmen, so wird vermutet, dass dieses Arbeitsverhältnis durch den Verleiher vermittelt wurde. Der Verleiher hat in diesem Fall einen Anspruch auf ein Honorar für die Personalbeschaffung gegen den Entleiher.

Bei Übernahme eines vorgestellten Leiharbeitnehmers vor Überlassung steht dem Verleiher für die erfolgte Personalvermittlung eine Vergütung in Höhe von 18 % des geplanten künftigen Jahresbruttoeinkommens (ohne Nebenzuwendungen, zuzüglich Umsatzsteuer) zu.

Für die Vermittlung während der Zeit der Arbeitnehmerüberlassung steht dem Auftragnehmer ein degressiv gestaffeltes Vermittlungshonorar zu. Die Höhe der Vermittlungsgebühr beträgt innerhalb der ersten drei Monate der Arbeitnehmerüberlassung 15 %, nach drei Monaten 12 %, nach 6 Monaten 9 % und nach 9 Monaten 5 % des künftigen Jahresbruttoeinkommens des Arbeitnehmers (ohne Nebenzuwendungen, zuzüglich Umsatzsteuer). Bei Übernahme nach Ablauf von zwölf vollen Monaten der Überlassung entfällt das Vermittlungshonorar. Arbeitsausfälle werden für die Dauer der Überlassung mit berücksichtigt.

Das Honorar steht dem Verleiher auch dann zu, wenn innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung ein Anstellungsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer geschlossen wird, es sei denn der Entleiher weist nach, dass die Anstellung des Leiharbeitnehmers nicht überwiegend auf der vorangegangenen Personalüberlassung beruhte.

Der Anspruch des Verleihers auf das Vermittlungshonorar wird mit Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem (Leih-) Arbeitnehmer fällig.

26. Der Verleiher besitzt eine Erlaubnis nach §§ 1, 2 AÜG.

27. Der Entleiher bestätigt, dass sein Unternehmen kein Betrieb des Baugewerbes im Sinne des § 1b AÜG ist. Die Leiharbeitnehmer dürfen in einem solchen Betrieb für Tätigkeiten, die üblicherweise von Arbeitern des Baugewerbes verrichtet werden, nicht eingesetzt werden.

28. In Ermangelung abweichender Regelungen gelten für die Berechnung der Fristen in Teil B dieser AGB § 187 Abs. 2 Satz 1, 188 Abs. 2, 2. Alt BGB.

Job & mehr GmbH

Geschäftsführung: Anne Huber, Sven Laschio
Junckerstraße 10 • 16816 Neuruppin
Telefon 03391 400255 • Fax 03391 400256

E-Mail: de.jobundmehr@veolia.com • www.veolia.de/jobundmehr
Sitz der Gesellschaft: Neuruppin
Amtsgericht Neuruppin HRB 5369