

Allgemeine Geschäftsbedingungen

der

Job-Agents Schwandorf GmbH
Am Ahornhof 1
92421 Schwandorf
Deutschland

mit dem Sitz in Schwandorf, eingetragen im
Handelsregister des Amtsgerichts Amberg unter HRB6670

(nachfolgend „Job-Agents“)

Stand 22.07.2021

TEIL I - Allgemeine Regelungen

§1 Geltungsbereich

(1) Die nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) sind wesentlicher Bestandteil aller durch Job-Agents offerierten Personaldienstleistungen. Diese umfassen insbesondere die folgenden Dienstleistungsgruppen: Arbeitnehmerüberlassung, Personalvermittlung.

(2) Mit Vertragsanbahnung (bspw. der Vorstellung von Kandidatenprofilen), spätestens aber mit Vertragsschluss oder Inanspruchnahme der Leistung, gelten die AGB als angenommen und werden Bestandteil des Vertrages zwischen Job-Agents und dem Kunden. Hiervon abweichende AGB des Kunden erlangen nur Gültigkeit, wenn sie von Job-Agents ausdrücklich schriftlich anerkannt werden.

(3) Abweichende Vereinbarungen gegenüber diesen AGBs, die mittels Einzel- oder Rahmenvereinbarung zwischen Job-Agents und dem Kunden schriftlich geschlossen wurden, gehen den Bestimmungen dieser AGB vor.

§2 Schriftform

Änderungen dieser AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die Aufhebung des Schriftformerfordernisses gemäß Satz 1 bedarf ebenfalls der Schriftform.

§ 3 Teilnichtigkeit

(1) Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB ganz oder teilweise unwirksam bzw. nicht gemäß dem ursprünglichen Vertragszweck durchführbar sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.

(2) In Fall einer Teilnichtigkeit, gemäß § 3 Abs.1 haben die Vertragsparteien anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine solche zu treffen, die

dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien auszufüllen, welche dem wirtschaftlichen Zweck der AGB und der Einzel- bzw. Rahmenvereinbarung möglichst weitgehend entspricht.

§4 Referenznennung

Sofern der Kunde nicht ausdrücklich in Textform (schriftlich, per e-mail / Fax) widerspricht, behält sich Job-Agents ausdrücklich das Recht vor den Kunden, unter Angabe der erbrachten Dienstleistung/en, als Referenz zu nennen.

§5 Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen

Sämtliche zur Verfügung gestellte Informationen, über vorgeschlagene Kandidaten, unterliegen den datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Entsprechend sind zur Verfügung gestellte Unterlagen nur für den vorgesehen Zweck zu verwenden und nach Zweckerreichung zurückzugeben bzw. unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu vernichten. Eine Speicherung bzw. Archivierung über den vorgesehenen Zweck hinaus bzw. eine Weitergabe an unberechtigte Dritte ist unzulässig.

§6 Anwendbares Recht und Gerichtsstand

(1) Für alle Rechtsgeschäfte zwischen Job-Agents und dem Kunden, gilt ausschließlich das Recht, der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus den Vertragsbeziehungen zwischen Job-Agents und dem Kunden ist Schwandorf. Dies gilt auch, wenn der Kunde seinen Unternehmenssitz im Ausland hat. Job-Agents behält sich ausdrücklich das Recht vor, berechnete Forderungen gegenüber dem Kunden, auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand gerichtlich geltend zu machen.

TEIL II - Arbeitnehmerüberlassung

§7 Spezielle Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung

Die Bestimmungen der §§ 8 bis 16 finden ausschließlich auf die Anbahnung und Durchführung von Rechtsgeschäften der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung von Mitarbeitern der Job-Agents (Verleiher) an den Kunden (Entleiher) Anwendung.

§8 Tarifverträge, Mindestlöhne und gesetzliche Vorschriften

(1) Die Arbeitnehmerüberlassung durch Job-Agents (Verleiher) erfolgt unter Berücksichtigung aller einschlägigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

(2) Job-Agents (Verleiher) verpflichtet sich sicherzustellen, dass die Bestimmungen des gesetzlichen Mindestlohnes gemäß Mindestlohngesetz (MiLoG) sowie etwaig zu

zahlender Branchenmindestlöhne gemäß den Bestimmungen des § 8 Abs. 3 ArbeitnehmerentwG (AEntG) eingehalten werden.

(3) Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich, hinsichtlich der an ihn überlassenen Leiharbeitnehmer, alle einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die jeweils geltenden Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten.

§9 Bereitstellung von Kandidatenprofilen

(1) Auf Wunsch des Kunden (Entleiher) erstellt und überlässt Job-Agents (Verleiher) im Rahmen der Mitarbeiterauswahl Kandidatenprofile zur Beurteilung der Eignung eines Einsatzes der Kandidaten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an den Kunden (Entleiher). Die Kandidatenprofile bleiben auch bei einer Überlassung an den Kunden (Entleiher) Eigentum von Job-Agents (Verleiher).

(2) Mit jeder Versendung eines Kandidatenprofils gelten diese AGBs durch den Kunden (Entleiher) als anerkannt.

(3) Job-Agents (Verleiher) haftet nicht für falsche oder unvollständige Angaben in den Profilen, wenn diese auf falschen oder fehlerhaften Angaben der Kandidaten beruhen.

(4) Kommt es im Zeitraum von drei Monaten nach Überlassung eines Kandidatenprofils zu einer Anstellung des Kandidaten beim Kunden (Entleiher) ohne dass der Kandidat im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beim Kunden (Entleiher) eingesetzt war, ist Job-Agents (Verleiher) berechtigt eine Vermittlungsprovision in Höhe von 25% des Jahresbruttoeinkommens des Kandidaten zu verlangen. Als Jahresbruttoeinkommen gilt das Bruttomonatsgehalt des Kandidaten beim Kunden (Entleiher) ohne Nebenzuwendungen multipliziert mit dem Faktor 12. Im Streitfall obliegt es dem Kunden (Entleiher) nachzuweisen, dass die Einstellung unabhängig von der Überlassung von Kandidatenprofilen erfolgt ist. Diese Regelung findet keine Anwendung, wenn die Überlassung des Kandidatenprofils exklusiv im Rahmen eines Auftrages zur Personalvermittlung erfolgte. In diesen Fall entsteht ein Vermittlungsentgeltanspruch wie zuvor individuell zwischen Verleiher und Entleiher vereinbart.

§10 Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

(1) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) zwischen Job-Agents (Verleiher) und Kunde (Entleiher) ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 5 AÜG eindeutig als solcher zu bezeichnen. Vertragstitel: "Arbeitnehmerüberlassungsvertrag" (AÜV), "Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag" (Rahmen-AÜV) bzw. "Auftragsbestätigung zum Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag" (Auftragsbestätigung Rahmen-AÜV) - und bedarf gemäß § 12 AÜG immer der Schriftform.

(2) Gemäß den Bestimmungen des § 1 Abs. 1 AÜG verpflichtet sich der Kunde (Entleiher) den Leiharbeitnehmer erst tätig werden lassen, wenn der AÜV geschlossen wurde. Der Leiharbeitnehmer ist im Vertrag bzw. in Fällen eines Rahmen-AÜVs in den zugehörigen Einzelabrufen eindeutig zu benennen.

(3) Der Kunde (Entleiher) hat im AÜV und im Rahmen-AÜV anzugeben welche besonderen Merkmale, die für den Leiharbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit hat, wo der Leiharbeitnehmer eingesetzt werden soll (Einsatzort) und welche beruflichen Qualifikationen und besonderen Kenntnisse dafür erforderlich sind.

(4) Abweichende Regelungen zu rahmenvertraglichen Vereinbarungen ("Rahmenvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung" und/oder "Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrag") sind in jedem Fall einzelvertraglich zwischen den Parteien zu vereinbaren.

§11 Einsatzdauer, Abmeldung vom Einsatz, Höchstüberlassungsdauer

(1) Der geplante Zeitraum der Überlassung des Leiharbeitnehmers (Einsatzdauer) ist im AÜV bzw. im Einzelabruf zum Rahmen-AÜV schriftlich zu vereinbaren und endet, sofern nicht schriftlich eine Verlängerung der Einsatzdauer vereinbart wurde, mit Erreichen des Endtermins des Überlassungszeitraums, ohne dass es einer Abmeldung des Leiharbeitnehmers bedarf.

(2) Die Einsatzdauer ist, in jedem Falle, längstens auf die zulässige Höchstüberlassungsdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG beschränkt. Eine längere Überlassungsdauer ist nur gegen Erbringung eines geeigneten Nachweises, der den Voraussetzungen des § 1 Abs. 1b AÜG entspricht. Der Nachweis ist durch den Kunden (Entleiher) zu erbringen.

(3) Einsatzzeiten die der Leiharbeitnehmer beim Kunden (Entleiher) bereits erbracht hat, sind, gemäß § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG, vollständig auf die zulässige Höchstüberlassungsdauer anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen nicht mehr als 3 Monate liegen.

(4) Eine vorzeitige Beendigung des Einsatzes eines Leiharbeitnehmers (Abmeldung) bedarf der Textform (schriftlich, per e-mail / Fax). Die vertraglich vereinbarten Abmeldefristen sind zu berücksichtigen. Job-Agents (Verleiher) behält sich vor, in Fällen der Nichteinhaltung der Abmeldefristen, nicht geleistete Einsatzzeiten, während der Abmeldefrist auf Grundlage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten in Rechnung zu stellen. Das Recht zur fristlosen Beendigung des Einsatzes aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt.

(5) Beabsichtigt der Kunde (Entleiher) einen konkreten Leiharbeitnehmer über das vertraglich vorgesehene Ende der Einsatzzeit hinaus weiter einzusetzen, so hat er dies Job-Agents (Verleiher) mindestens 5 Arbeitstage im Voraus schriftlich anzukündigen. Dies kann Job-Agents (Verleiher) nur im Rahmen der zulässigen Höchstüberlassungsdauer, gemäß § 1 Abs. 1b AÜG gewährleisten. Kommt der Kunde

(Entleiher) dieser Verpflichtung nicht rechtzeitig nach, ist Job-Agents (Verleiher) berechtigt, anderweitig Ersatz zu stellen.

§ 12 Auskunftspflichten des Entleihers

(1) Der Kunde (Entleiher) ist verpflichtet, vor jeder Überlassung zu prüfen und anzugeben:

(a) ob ein Leiharbeitnehmer in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden (Entleiher) selbst oder einem mit dem Entleiher konzernmäßig im Sinne des § 18 AktG verbundenen Unternehmen im Sinne des § 15 AktG ausgeschieden ist und / oder

(b) ob der Leiharbeitnehmer nicht mehr als 3 Monate vor der Überlassung durch Job-Agents (Verleiher) oder einen dritten Personaldienstleister an den Kunden (Entleiher) überlassen wurde.

(c) ob und wenn ja, welche sowie in welchem Umfang der Leiharbeitnehmer Tätigkeiten ausführen soll, die unter dem Geltungsbereich von Branchenmindestlöhnen gemäß AEntG fallen.

(2) Ist ein Branchenzuschlagstarif einschlägig oder sind wesentlich gleiche Arbeitsbedingungen, inkl. Arbeitsentgelt zu gewähren, gelten folgende Vereinbarungen:

(a) Der Kunde (Entleiher) informiert Job-Agents (Verleiher) unverzüglich über jede Änderung des Vergleichsentgelts und wesentlich gleiche Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer. Jegliche Änderungen werden Gegenstand des Vertrags.

(b) Ist ein Branchenzuschlagstarif einschlägig, setzt der Kunde (Entleiher) Job-Agents (Verleiher) unverzüglich über die Einführung, Änderung oder Beendigung einer betrieblichen Vereinbarung im oben genannten Einsatzbetrieb in Kenntnis, sofern diese Leistungen für an ihn überlassene Leiharbeitnehmer vorsehen. Gleiches gilt für Änderungen des Vergleichsentgeltes im Betrieb des Kunden (Entleihers).

(c) Sind wesentliche Arbeitsbedingungen, inkl. Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer zu gewähren, setzt der Kunde (Entleiher) Job-Agents (Verleiher) unverzüglich über die Einführung, Änderung oder Beendigung tariflicher oder betrieblicher Vereinbarungen im Geltungsbereich des genannten Einsatzbetriebes in Kenntnis.

(3) Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich Job-Agents (Verleiher) umgehend von bevorstehenden Arbeitskämpfmaßnahmen in Kenntnis zu setzen.

§ 13 Pflichten des Entleihers im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

(1) Der Kunde (Entleiher) ist berechtigt, dem Leiharbeitnehmer alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang dem jeweiligen Tätigkeitsbereich entsprechen.

Der Leiharbeitnehmer wird in den Arbeitsablauf im Betrieb des Kunden (Entleiher) einbezogen.

(2) Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich, arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen eines Leiharbeitnehmers (insb. unentschuldigtes Fehlen, Zu-Spät-Kommen, Schlechtleistung) Job-Agents (Verleiher) unverzüglich anzuzeigen. Kommt der Kunde (Entleiher) dieser Anzeigepflicht nicht nach, ist er zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages nicht berechtigt und Schadensersatzansprüche sind ausgeschlossen

(3) Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich, einen Arbeitsunfall unverzüglich Job-Agents (Verleiher) zu melden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen.

(4) Zur Wahrnehmung seiner Verpflichtungen als Arbeitgeber ist Job-Agents (Verleiher) innerhalb der betrieblichen Arbeitszeiten und in Absprache mit dem Kunden (Entleiher) Zutritt zu den Arbeitsplätzen seiner Leiharbeitnehmer zu gewähren.

(5) Der Kunde (Entleiher) trägt die alleinige Verantwortung für eine eigenmächtig veranlasste vertrags- oder gesetzeswidrige Beschäftigung der Leiharbeitnehmer, insbesondere dem Einsatz an einem anderen als den vereinbarten Einsatzort / -betrieb oder einer anderen als der vereinbarten Tätigkeit und stellt Job-Agents (Verleiher) insoweit von jeder Haftung frei.

(6) Die Überlassung der Leiharbeitnehmer durch den Kunden (Entleiher) an Dritte (sog. Kettenverleih) ist unzulässig und daher ausgeschlossen.

(7) Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich für Tätigkeiten, die unter das MiLoG und/oder die Regelungen des AEntG fallen unverzüglich nach Art und Umfang der Tätigkeit (Beschreibung von Einzeltätigkeiten / Misch Tätigkeiten) Job-Agents (Verleiher) anzuzeigen, soweit diese Tätigkeiten von Leiharbeitnehmern im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt werden (sollen). Dies gilt auch in den Fällen, in denen der Entleiher selbst nicht unter den Geltungsbereich des AEntG fällt. Sinn und Zweck der Anzeigepflicht ist es Job-Agents (Verleiher) zu ermöglichen, die Bestimmungen des MiLoG sowie des AEntG einzuhalten.

(8) Insbesondere hat der Kunde (Entleiher) Job-Agents (Verleiher) von jeder Haftung freizustellen, die auf Anzeigepflichtverletzungen des Kunden (Entleiher) beruhen:

(a) fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) zu wesentlich gleichen Arbeitsbedingungen, einschließlich Verdienst eines vergleichbaren Stammbeschäftigten des Kunden (Entleiher) oder in Ermangelung eines solchen ein, für einen vergleichbaren Arbeitnehmer in der Branche des Kunden (Entleiher), geltendes tarifliches Entgelt (Gleichstellungsgrundsatz gemäß § 8 AÜG).

(b) fehlerhafte Angabe(n) des Kunden (Entleiher) über die Branche des angegebenen Einsatzbetriebs fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) über Vergleichsentgelte und/oder deren Änderung.

(c) fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) über betriebliche Vereinbarungen, die Leistungen für Leiharbeitskräfte vorsehen und/oder deren Änderung.

(d) fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) über Vorbeschäftigungen einer von Job-Agents (Verleiher) überlassenen Arbeitskraft in Betrieben des Kunden (Entleiher) oder eines mit dem Kunden (Entleiher) konzernmäßig im Sinne des § 18 AktG oder verbundenen Unternehmen im Sinne des § 15 AktG.

(e) fehlerhafte oder unvollständige Angabe(n) zu vorherigen Einsatzzeiten des Leiharbeitnehmers beim Kunden (Entleiher) durch andere Personaldienstleister (Verleiher), sofern diese nicht mehr als drei Monate vor Einsatzbeginn geendet haben.

(f) fehlerhafte oder unvollständige Angaben zu Art und Umfang von Tätigkeiten, die unter die Regelungen des AEntG fallen und im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung durch Leiharbeitnehmer ausgeführt werden / wurden.

(g) fehlerhafte oder unvollständige Informationsweitergabe des Kunden (Entleiher) an seine Arbeitnehmervertretung. Job-Agents (Verleiher) ist nur auf Anfrage verpflichtet für die Mitbestimmung erforderliche Daten weiterzugeben.

(9) Der Kunde (Entleiher) haftet auf Schadensersatz dafür, dass an ihn überlassene Leiharbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Arbeit und auf seinem Betriebsgelände nicht von anderen Personaldienstleistungsunternehmen unlauter abgeworben werden.

§ 14 Haftung des Verleihers im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

(1) Die Haftung von Job-Agents (Verleiher) ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung seiner vertragswesentlichen Pflichten, der ordnungsgemäßen Auswahl und Überlassung seiner Zeitarbeitnehmer (Auswahlverschulden) beruhen. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von Job-Agents (Verleiher) den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden in Folge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. Eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen.

(2) Eine Haftung von Job-Agents (Verleiher) ist der Höhe nach auf die Deckungssumme seiner Betriebshaftpflichtversicherung beschränkt. Diese Haftungsbeschränkungen gelten nicht für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Der Kunde (Entleiher) ist berechtigt, einen Nachweis über den Versicherungsschutz der

Betriebshaftpflichtversicherung des Verleihers sowie deren Deckungshöhe zu verlangen.

(3) Job-Agents (Verleiher) haftet nicht für Bußgelder oder Schäden auch seitens Dritter:

(a) die aufgrund einer unzureichenden Beaufsichtigung des Kunden (Entleihers) (Aufsichtspflicht) während der Einsatzfähigkeit von Zeitarbeitnehmern beim Entleiher entstehen,

(b) die aufgrund einer fehlerhaften oder unvollständigen Auskunft des Kunden (Entleiher) bezüglich der Pflichten aus dem AÜG, MiLoG, AEntG, TV BZ,

(c) die aus Verstößen gegen die Bestimmungen des ArbZG entstehen. Insbesondere haftet Job-Agents (Verleiher) nicht für persönliche Bußgelder die dem Kunden (Entleiher) aus einem Verstoß von gesetzlichen Bestimmungen auferlegt werden.

(4) Der Kunde (Entleiher) stellt Job-Agents (Verleiher) insoweit von entsprechenden Forderungen (Bußgeldern, Schadensersatzforderungen Dritter sowie erhöhter Entgeltansprüche des Zeitarbeitnehmers, inkl. Nebenleistungen) frei.

(5) Job-Agents (Verleiher) behält sich vor, darüberhinausgehende Ersatzansprüche geltend zu machen.

§15 Arbeitszeit der Leiharbeitnehmer im Kundenbetrieb

Für die Dauer der Überlassung unterliegen die Leiharbeitnehmer der in dem Betrieb des Kunden (Entleiher) geltenden Arbeitszeit. Bei Überschreitung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit ist der Kunde (Entleiher) verpflichtet Job-Agents (Verleiher) unverzüglich eine entsprechende Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde vorzulegen.

§16 Aufzeichnungen zu Tätigkeits- / Arbeitsnachweisen, Abrechnung, Zahlung und Anpassung der Verrechnungssätze

(1) Die Abrechnung erfolgt auf Grundlage von durch den Kunden (Entleiher) freizugebender Tätigkeits- / Zeitnachweise der Leiharbeitnehmer. Hierin sind alle Stunden zu bescheinigen, die der Leiharbeitnehmer dem Kunden (Entleiher) zur Arbeitsleistung zur Verfügung stand, insbesondere die Zeiten des Arbeitsbeginns und -endes sowie Beginn und Ende der Pausenzeiten. Werden die Arbeitszeiten der entliehenen Arbeitnehmer elektronisch erfasst, erfolgt die Abrechnung aufgrund der hierzu ermittelten und übersandten Daten.

(2) Job-Agents (Verleiher) behält sich vor die Erfassung der Arbeitszeiten, insbesondere die Zeiten des Arbeitsbeginns und -endes sowie Beginn und Ende der Pausenzeiten, mittels elektronischen Systems oder elektronischer Applikation durchzuführen. In diesem Fall verpflichtet sich der Kunde (Entleiher) zur Bekanntgabe von Namen und e-

mail-Adressen jener Personen, welche für die elektronische Freigabe der Stundennachweise verantwortlich sind.

(3) Sofern einzelvertraglich nicht ausdrücklich anderes vereinbart wurde, erfolgt die Rechnungslegung auf elektronischem Wege. Der Kunde (Entleiher) verpflichtet sich, seine e-mail-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben.

(4) Rechnungen sind grundsätzlich ohne Unterschrift gültig.

(5) Unterliegt der Kunde (Entleiher) den Bestimmungen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG), sind die Aufzeichnungen der Tätigkeitsnachweise so zu gestalten, dass sie den Bestimmungen des § 17 MiLoG entsprechen. Insbesondere sind die Zeiten des Arbeitsbeginns und -endes sowie Beginn und Ende der Pausenzeiten auszuweisen. Die Aufzeichnungen sind Job-Agents (Verleiher) unverzüglich zur Verfügung zu stellen und in Kopie mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

(6) Sofern gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen eine Erhöhung der Lohn- und/oder Lohnnebenkosten zur Folge haben, z.B. in Folge von Tariflohnerhöhungen, Verpflichtungen zur Gewährung tariflicher einsatzbezogener Zuschläge ab einer bestimmten Einsatzdauer, Verpflichtungen zur Gewährung von Branchenmindestlöhnen gemäß AEntG, inkl. deren Erhöhung oder die Einführung / Änderung von tariflichen Branchenzuschlägen, Gewährungen wesentlicher Arbeitsbedingungen, einschließlich gleichen Arbeitsentgeltes (Gleichstellungsgrundsatz), gemäß § 8 AÜG ist Job-Agents (Verleiher) berechtigt, den vereinbarten Verrechnungssatz im billigen Ermessen anzupassen.

(7) Ein Recht des Kunden (Entleiher) auf Aufrechnung oder Zurückbehaltung gegenüber Job-Agents (Verleiher) besteht nur, sofern seine Forderung gegen Job-Agents (Verleiher) rechtskräftig festgestellt wurde oder von Job-Agents (Verleiher) nicht bestritten wird.

TEIL III - Personalvermittlung

§17 Spezielle Regelungen zur Personalvermittlung

Die Bestimmungen der §§ 18 - 21 finden ausschließlich auf Leistungen und Angebote von Job-Agents, die im Zusammenhang mit der Vermittlung von Kandidaten zum unmittelbaren Abschluss eines Dienst-, Werk- oder Arbeitsvertrages zwischen dem Kandidaten und dem Kunden (Auftraggeber) erfolgen, Anwendung.

§18 Durchführung des Vertrages

(1) Job-Agents (Auftragnehmer) bemüht sich, dem Kunden (Auftraggeber) oder einem mit diesem gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff AktG Kandidaten zur Begründung eines Vertragsverhältnisses zu vermitteln. Dabei kann eine solche Vermittlung zum einen als Auftragsvermittlung erfolgen, bei der die Beschreibung des zu besetzenden Arbeitsplatzes und die Anforderungen an die Qualifikation,

der hierfür zu vermittelnden Fachkräfte, vorhergehend im Rahmen eines konkreten Vermittlungsauftrages bestimmt werden. Gleichmaßen von diesen AGB erfasst ist jedoch auch eine Andienungsvermittlung, bei der Job-Agents (Auftragnehmer) einen Kandidaten dem Auftraggeber eigeninitiativ vorstellt und zur Einstellung anbietet, ohne dass hierüber vorhergehend ein Vermittlungsauftrag erteilt wurde.

(2) Ein Vertragsverhältnis gilt als von Job-Agents (Auftragnehmer) vermittelt, wenn dieses zwischen dem Kunden (Auftraggeber) oder einem mit diesem gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff AktG auf der einen und einem Kandidaten auf der anderen Seite innerhalb von 12 Monaten nach der durch Job-Agents vorgenommenen Bereitstellung der ersten Informationen über diesen Kandidaten zustande kommt. Soweit das Vertragsverhältnis zwischen einem Kandidaten und einem mit dem Kunden (Auftraggeber) gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG zustande kommt, bleibt diesem Unternehmen und dem Kunden (Auftraggeber) das Recht vorbehalten, nachzuweisen, dass Job-Agents für das Zustandekommen dieses Vertragsverhältnisses nicht ursächlich geworden ist. Sofern dies nachgewiesen wird, gilt das Vertragsverhältnis nicht als von Job-Agents vermittelt.

(3) Der Kunde (Auftraggeber) wird:

(a) Job-Agents unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Werktagen über den Abschluss eines Dienst-, Werk- oder Arbeitsvertrages mit einem von Job-Agents vorgestellten Kandidaten und die dabei vereinbarte Jahresbruttovergütung gemäß § 19 Abs. 2 unterrichten;

(b) auf Verlangen innerhalb einer Frist von 10 Werktagen eine Kopie des jeweiligen Vertrages einschließlich aller Zusatzvereinbarungen an Job-Agents übersenden oder Job-Agents Einsicht in diese Unterlagen gewähren;

(c) Job-Agents unverzüglich, jedenfalls vor erstmaliger persönlicher Vorstellung eines Kandidaten bei dem Kunden (Auftraggeber) darüber informieren, wenn ihm ein von Job-Agents vorgeschlagener Kandidat bereits als Arbeitssuchender bekannt ist und

(d) Job-Agents unverzüglich über den Wegfall seines Vermittlungsbedarfs unterrichten.

§19 Vergütung / Aufrechnungsverbot / Zurückbehaltungsrecht

(1) Job-Agents ist berechtigt, für seine Vermittlungsbemühungen gesondert für jeden vermittelten Kandidaten eine von dem Erfolg der Vermittlungsbemühungen abhängige Vermittlungsvergütung zu verlangen, deren Höhe von der zwischen dem Kunden (Auftraggeber) und dem Kandidaten vereinbarten Jahresbruttovergütung abhängig ist. Soweit nichts anderes vereinbart ist, gilt eine Vermittlungsvergütung in Höhe von 30% der

Jahresbruttovergütung zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer als vereinbart.

(2) Die Jahresbruttovergütung umfasst neben dem für die vertragliche Leistung des vermittelten Kandidaten für den Zeitraum eines Kalenderjahres geschuldeten Bruttoentgelt (Lohn / Gehalt) auch etwaige dem vermittelten Kandidaten zustehende Sonder- und Einmalzahlungen, Gewinn- und Ertragsbeteiligungen, Provisionen, Tantiemen, Aufwendungserstattungen sowie geldwerte Vorteile und Sachbezüge, jeweils brutto. Soweit ergebnis- oder zielabhängige Vergütungsbestandteile vereinbart werden, ist für die Berechnung der Vermittlungsvergütung von einer optimalen bzw. vollen Ergebnis- oder Zielerreichung auszugehen. Sofern sich die Jahresbruttovergütung innerhalb der ersten sechs Monate nach Beginn der Tätigkeit des Kandidaten für den Auftraggeber erhöht, steht Job-Agents das Recht zu, eine Neuberechnung der Vermittlungsvergütung auf Grundlage der erhöhten Jahresbruttovergütung zu verlangen.

(3) Sofern einzelvertraglich nicht ausdrücklich anderes vereinbart wurde, erfolgt die Rechnungslegung auf elektronischem Wege. Der Kunde (Auftraggeber) verpflichtet sich, seine e-mail-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben.

(4) Rechnungen sind grundsätzlich ohne Unterschrift gültig.

(5) Die Vermittlungsvergütung wird, sofern nicht anders vereinbart, mit Zugang der diesbezüglichen Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zu begleichen. Leistet der Kunde (Auftraggeber) auf die jeweilige Rechnung hin keine vollständige Zahlung, gerät er 7 Tage nach Zugang dieser Rechnung in Zahlungsverzug, ohne dass es einer Mahnung durch Job-Agents bedarf

(6) Gegen die Ansprüche von Job-Agents kann der Kunde (Auftraggeber) nur dann mit Forderungen aufrechnen, wenn diese unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Kunden (Auftraggeber) ebenfalls nur in den Fällen des Satz 1 zu.

§20 Eignung und Qualifikation der Kandidaten

Die Angaben eines Kandidaten werden von Job-Agents (Auftragnehmer) ausschließlich hinsichtlich der Übereinstimmung mit dem Tätigkeits- und Kandidatenprofil oder sonstiger Vorgaben des Kunden (Auftraggebers) geprüft. Job-Agents (Auftragnehmer) ist nicht verpflichtet, den Wahrheitsgehalt der Angaben eines vorgestellten Kandidaten oder die Echtheit der von dem Kandidaten vorgelegten Unterlagen zu überprüfen. Eine Arbeitserprobung oder eine andere Eignungsprüfung erfolgt durch Job-Agents nicht. Es obliegt dem Kunden (Auftraggeber) vor Abschluss eines Vertragsverhältnisses mit dem Kandidaten dessen Eignung und Qualifikation zu prüfen.

§21 Haftungsbegrenzung im Rahmen der Personalvermittlung

(1) Die Haftung von Job-Agents (Auftragnehmer) ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung seiner vertragswesentlichen Pflichten beruhen. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von Job-Agents (Auftragnehmer) den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden in Folge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. Eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen.

(2) Eine Haftung von Job-Agents (Auftragnehmer) ist der Höhe nach auf die Deckungssumme seiner Betriebshaftpflichtversicherung beschränkt. Diese Haftungsbeschränkungen gelten nicht für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Der Kunde (Auftraggeber) ist berechtigt, einen Nachweis über den Versicherungsschutz der Betriebshaftpflichtversicherung von Job-Agents (Auftragnehmer) sowie deren Deckungshöhe zu verlangen.