

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der Job2Job GmbH (Arbeitnehmerüberlassung)

## 1. Geltungsbereich und Schriftform; Angebote

(1) Die Leistungen und Angebote der Job2Job GmbH (der Verleiher) im Zusammenhang mit der Überlassung oder Vermittlung von Personal an den Entleiher erfolgen ausschließlich aufgrund dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Die AGB gelten ausdrücklich auch für Folgegeschäfte. Sämtliche Angebote des Verleihers sind freibleibend und unverbindlich.

(2) Sämtliche Arbeitnehmerüberlassungsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG, § 126 Abs. 2 BGB der Schriftform, insbesondere der Unterzeichnung durch beide Parteien. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen. Den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Entleihers wird ausdrücklich widersprochen.

## 2. Rechte und Pflichten der Parteien; Bauhauptgewerbe

(1) Soweit nichts anderes vereinbart ist, ist der Entleiher berechtigt und verpflichtet, eine Arbeitszeit des überlassenen Mitarbeiters von kalenderwöchentlich 40 Stunden und kalendertäglich 8 Stunden abzunehmen. Kommt der Entleiher mit der Annahme dieser Arbeitsleistung in Verzug oder verletzt er sonstige Mitwirkungspflichten, ist der Verleiher berechtigt, neben der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden etwaige Mehraufwendungen erstattet zu verlangen. Der Verleiher ist nicht verpflichtet, sich anrechnen zu lassen, was er durch die anderweitige Verwendung der Arbeitsleistung seines Mitarbeiters erwirbt oder zu erwerben unterlässt.

(2) Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeit sowie die zeitliche Lage dieser Tätigkeit sind ausschließlich mit dem Verleiher zu vereinbaren. Der Entleiher ist ausschließlich befugt, dem Mitarbeiter im Rahmen der jeweils vereinbarten Tätigkeit tätigkeitsbezogene Weisungen zu erteilen. Eine vertragliche Beziehung mit dem Mitarbeiter des Verleihers besteht nicht. Der Mitarbeiter darf nur mit Tätigkeiten beauftragt werden, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt sind; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Geld, Wertpapieren oder anderen Wertgegenständen. An den Mitarbeiter dürfen nur solche Maschinen, Werkzeuge und sonstige Betriebsmittel ausgegeben werden, die den jeweils gültigen Bestimmungen über Arbeitssicherheit genügen.

(3) Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher unverzüglich zu unterrichten, wenn dem Mitarbeiter andere Tätigkeiten als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt übertragen werden. In diesem Fall ist der Verleiher berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen, wenn dem Mitarbeiter wegen der Änderung der Tätigkeit ein höheres Entgelt zusteht.

(4) Ändert der Entleiher den vereinbarten Einsatzort und entstehen hierdurch für den Verleiher höhere Aufwendungen, ist der Verleiher berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen oder diese Aufwendungen ersetzt zu verlangen.

(5) Der Verleiher ist berechtigt, den Mitarbeiter jederzeit durch einen ebenso qualifizierten Mitarbeiter zu ersetzen.

(6) Der Mitarbeiter des Verleihers darf nicht in einem Betrieb, der dem Baugewerbe im Sinne

des § 1 b AÜG angehört, für Tätigkeiten eingesetzt werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Sofern ein solcher Einsatz gleichwohl erfolgt, haftet der Entleiher dem Verleiher gegenüber für die hierdurch entstehenden Schäden und Aufwendungen.

(7) Der Auftraggeber informiert den Verleiher unverzüglich, wenn ihm ein Mitarbeiter zur Überlassung angeboten wird oder nach Maßgabe des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages überlassen werden soll oder überlassen wird, der in den letzten sechs Monaten vor Beginn dieser Überlassung

(a) bereits über einen anderen Verleiher bei dem Auftraggeber eingesetzt war, oder

(b) mit dem Auftraggeber oder mit einem Unternehmen, das mit dem Auftraggeber einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildet, in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat.

Sofern in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber oder einem mit diesem einen Konzern im Sinne des § 18 AktG bildenden Unternehmen bestand, wird der Auftraggeber dem Verleiher unverzüglich die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Auftraggebers im Sinne des gesetzlichen „equal treatment“-Gebots mitteilen. Der Auftraggeber stellt den Verleiher weiterhin von solchen Ansprüchen eines an ihn überlassenen Mitarbeiters frei, die dieser wegen einer Verletzung des „equal treatment“-Prinzips geltend macht, soweit diese Ansprüche auf einen Verstoß gegen die Informationspflichten gemäß Satz 1 oder falschen oder fehlenden Informationen des Auftraggebers beruhen.

## 3. Fürsorgepflicht des Entleihers; Arbeitssicherheit

(1) Der Entleiher verpflichtet sich, die sich aus § 618 BGB ergebenden Fürsorgepflichten gegenüber dem Mitarbeiter zu beachten. Der Entleiher gestattet dem Mitarbeiter die Nutzung seiner Sozialeinrichtungen (Kantine, Umkleiden, Spind, Toiletten usw.) in demselben Umfang, in der auch seine Arbeitnehmer diese nutzen können.

(2) Der Mitarbeiter unterliegt während seines Einsatzes den für den Entleiherbetrieb geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die hieraus sich ergebenden Arbeitgeberpflichten obliegen gemäß § 11 Abs. 6 AÜG dem Entleiher. Dieser stellt sicher, dass der Mitarbeiter die betrieblichen Einrichtungen der Arbeitssicherheit ungehindert nutzen kann. Er hat den Mitarbeiter gemäß § 11 Abs. 6 AÜG vor Beginn der Tätigkeit und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten. Hierüber erstellt der Entleiher ein Protokoll, das von dem Mitarbeiter zu unterzeichnen ist. Von diesem Protokoll stellt der Entleiher dem Verleiher auf Verlangen eine Kopie zur Verfügung.

(3) Eine ggf. erforderliche persönliche Schutzausrüstung, Maßnahmen der Ersten Hilfe und eine Gesundheitsuntersuchung werden von dem Entleiher unentgeltlich gestellt. Der Entleiher stellt unentgeltlich sämtliche erforderliche Arbeitsmittel. Für deren ordnungsgemäße Rückgabe hat ausschließlich der Entleiher Sorge zu tragen.

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der Job2Job GmbH (Arbeitnehmerüberlassung)

(4) Der Entleiher verpflichtet sich, dem Verleiher einen Arbeits- oder Wegeunfall des Mitarbeiters unverzüglich schriftlich zu melden und innerhalb von drei Arbeitstagen einen schriftlichen Bericht zu übersenden, der den Anforderungen des § 193 SGB VII genügt. Er ist verpflichtet, den Unfall seiner Berufsgenossenschaft zu melden und der für das Unternehmen des Verleihers zuständigen Berufsgenossenschaft die zur Aufklärung des Unfalls erforderlichen Auskünfte erteilen. Dem Mitarbeiter ist eine Kopie des Unfallberichts auszuhändigen.

(5) Der Entleiher informiert den Verleiher vor Beginn der Tätigkeit über alle wesentlichen Merkmale der von dem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeit sowie die hierfür erforderliche Qualifikation, Schutzausrüstung und/oder Gesundheitsuntersuchung. Er räumt dem Verleiher und dessen Beauftragten das Recht ein, nach vorheriger Anmeldung den Arbeitsplatz des Mitarbeiters aufzusuchen.

(6) Der Entleiher stellt den Verleiher auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die der Mitarbeiter oder Dritte wegen einer Verletzung der dem Entleiher obliegenden Pflichten der Arbeitssicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geltend machen.

## 4. Geheimhaltung; Datenschutz

(1) Der Mitarbeiter ist vertraglich verpflichtet, über alle Geschäftsgeheimnisse des Entleihers Verschwiegenheit zu wahren. Der Entleiher hat den Verleiher vor Einsatzbeginn zu informieren, wenn es gemäß DSGVO erforderlich ist, den Mitarbeiter schriftlich zur Wahrung dieses Datenheimnisses zu verpflichten.

(2) Soweit der Verleiher dem Entleiher personenbezogene Daten des Mitarbeiters übermittelt:

(a) ist der Verleiher der für die Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten Verantwortliche und muss sich vergewissern, dass er dem Mitarbeiter im Einklang mit den geltenden Datenschutzgesetzen jegliche Informationen über eine angemessene Verarbeitung übermittelt und angemessene Maßnahmen ergriffen hat, um die Weitergabe dieser personenbezogenen Daten an den Entleiher zu legitimieren;

(b) erkennen die Parteien an, dass der Entleiher ebenfalls ein für die Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten Verantwortlicher ist, und dementsprechend muss der Entleiher: (i) all seinen gesetzlichen Verpflichtungen im Rahmen der Datenschutzgesetze nachkommen, die in Verbindung mit seiner Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten entstehen; und (ii) diese personenbezogenen Daten lediglich zu Zwecken verarbeiten, die mit der Entscheidung für oder gegen die Beschäftigung des Mitarbeiters auf Basis dieser AGB vereinbar und im Falle der Überlassung des Mitarbeiters für die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erforderlich sind (soweit der Entleiher nicht seine Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten zu einem anderen Zweck durch die Einwilligung des Mitarbeiters oder auf eine alternative Art der Legitimierung dieser Verarbei-

tung im Einklang mit den Datenschutzgesetzen legitimiert hat und dem Mitarbeiter in Verbindung mit diesem Zweck Informationen über eine angemessene Verarbeitung übermittelt hat);

c) bearbeitet jede Partei umgehend und in gutem Glauben jegliche angemessenen und relevanten Anfragen der anderen Partei in Verbindung mit ihrer Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen dieses Vertrags; und

(d) muss jede Partei, sollte sie eine Mitteilung oder eine Anfrage von einer Regulierungsbehörde, einem Mitarbeiter oder einem Dritten erhalten, die sich auf die Verarbeitung personenbezogener Daten der anderen Partei im Rahmen dieses Vertrags bezieht (einschließlich tatsächlicher oder vermeintlicher Verstöße gegen die Datenschutzgesetze), diese Mitteilung unverzüglich der anderen Partei weiterleiten und der anderen Partei diesbezüglich auf angemessene Weise Hilfe und Unterstützung leisten.

## 5. Vergütung; Zurückbehaltungsrecht; Aufrechnung; Abtretung

(1) Sämtliche Preisangaben in Angeboten, Bestätigungsschreiben und Arbeitnehmerüberlassungsverträgen sind Nettoangaben, auf diese hat der Entleiher die ggf. anfallende Umsatzsteuer zu entrichten.

(2) Auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Mitarbeiter finden die zwischen dem iGZ und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung. Soweit nach Abschluss des jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages für den an den Entleiher überlassenen Mitarbeiter

(a) eine Erhöhung der nach Maßgabe der anwendbaren Tarifverträge an den Mitarbeiter zu zahlenden tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen eintritt, oder

(b) eine Erhöhung der tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen aufgrund eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages durch den Verleiher eintritt oder

(c) erstmals Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge an den Mitarbeiter zu zahlen sind, als von dem Verleiher bei Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages kalkuliert, und deren Zahlbarkeit (1.) nach den insoweit von dem Entleiher mitgeteilten Informationen für den Verleiher nicht erkennbar waren oder (2.) darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem Entleiher mitgeteilten tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Entleihers geändert haben, oder

(d) das gesetzliche Prinzip des „equal treatment“ oder „equal pay“ gemäß AÜG Anwendung findet und dem Mitarbeiter hierdurch höhere Entgelt-, Aufwandsersatz- oder Urlaubsansprüche

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der Job2Job GmbH (Arbeitnehmerüberlassung)

zustehen, als von dem Verleiher im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages angenommen, ohne dass für diesen Fall von den Vertragsparteien eine ausdrückliche Vergütungsregelung getroffen wurde, ist der Verleiher berechtigt, rückwirkend für den Zeitraum ab Wirksamwerden der vorgenannten Entgelterhöhungen bzw. Zahlbarkeit der (höheren) Branchenzuschläge den Stundenverrechnungssatz oder ggf. vereinbarte Aufwandersatzleistungen entsprechend der ursprünglichen Kalkulation des mit dem Entleiher jeweils vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zu erhöhen. Hierbei ist der Anteil des tariflichen Mitarbeiterentgelts am Stundenverrechnungssatz mit 75%, derjenige der an den Mitarbeiter zahlbaren Aufwandersatzleistungen mit 15 % der der Kalkulation des Stundenverrechnungssatzes zugrunde liegenden Gesamtaufwendungen des Verleihers in Ansatz zu bringen. Dem Entleiher bleibt das Recht vorbehalten, den Nachweis zu führen, dass die vorstehend in lit. (a) bis (c) genannten Erhöhungen des tariflichen Entgelts des überlassenen Mitarbeiters bzw. der diesem zu zahlenden Aufwandersatzleistungen für den Verleiher jeweils zu keiner bzw. zu einer nur anteiligen Erhöhung seiner Lohn- und/oder Lohnnebenkosten führen. Ggf. ist der Verleiher lediglich berechtigt, die entsprechend erhöhten Lohn- und Lohnnebenkosten in seine ursprüngliche Kalkulation einzustellen und einen so kalkulierten höheren Verrechnungssatz zu verlangen.

(3) Der Verleiher ist berechtigt, auf den Stundenverrechnungssatz folgende Zuschläge zu erheben; sind gleichzeitig die Voraussetzungen mehrerer Zuschläge erfüllt, fällt nur der höchste Zuschlag an:

25% für jede zwischen 20.00 und 06.00 geleistete Arbeitsstunde  
25% ab Überschreitung von 8 Arbeitsstunden pro Tag bzw. 40 Arbeitsstunden / Woche  
30% für jede an einem Samstag geleistete Arbeitsstunde  
50% für jede an einem Sonntag geleistete Arbeitsstunde  
100% für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde

(4) Die Abrechnung der von dem Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden erfolgt mittels der von diesem geführten Tätigkeitsnachweise. Der Entleiher ist verpflichtet, die jeweils wöchentlich und bei Beendigung des Einsatzes vorgelegten Tätigkeitsnachweise innerhalb von zwei Werktagen nach Vorlage zu prüfen, zu unterzeichnen und durch Firmenstempel bestätigen zu lassen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach und hat er dies zu vertreten, so gelten die Tätigkeitsnachweise als genehmigt; dies gilt nicht, wenn der Entleiher innerhalb einer Woche nach Zugang der Rechnung, mit der diese Tätigkeitsnachweise abgerechnet werden, schriftlich begründete Einwände gegen die Richtigkeit der Tätigkeitsnachweise erhebt.

(5) Die Vergütung wird vom Verleiher jeweils wöchentlich oder monatlich in Rechnung gestellt. Sie wird mit Zugang der jeweiligen Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zahlbar. Leistet der Entleiher keine Zahlung, gerät er 10 Tage nach Zugang der jeweiligen Rechnung in Verzug, ohne dass es einer Mahnung

bedarf. Eine Zahlung gilt erst als erfolgt, wenn der Verleiher über den Betrag verfügen kann. Sollte der

Verleiher Wechsel oder Schecks annehmen, so gilt erst die Gutschrift auf dem Konto des Verleihers als Zahlung. Im Falle einer Zahlung an den Mitarbeiter wird der Entleiher nicht von seiner Zahlungspflicht gegenüber dem Verleiher frei.

(6) Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen Forderungen des Verleihers und die Aufrechnung mit Gegenforderungen sind nur mit unbestrittenen, rechtskräftig festgestellten oder entscheidungsreifen Gegenforderungen möglich. Eine Abtretung von gegenüber dem Verleiher bestehenden Ansprüchen ist nur mit schriftlicher Zustimmung des Verleihers zulässig.

(7) Soweit der Mitarbeiter gemäß § 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG nicht tätig werden darf oder gemäß § 11 Abs. 5 Satz 3 AÜG von seinem Recht Gebrauch macht, nicht im Entleiherbetrieb tätig zu werden, wird der Entleiher für die ausfallende Arbeitszeit von der Zahlung der vereinbarten Vergütung nicht frei. Der Entleiher kann diesen Vertrag in diesen Fällen ausschließlich ordentlich kündigen.

## 6. Personalvermittlung; Vermittlungshonorar

(1) Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Zeitarbeiter des Auftragnehmers ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Zeitarbeiter ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

(2) Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Auftragnehmer ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

(3) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.

(4) Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Auftragnehmer mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Auftragnehmer Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeiter vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

(5) In den Fällen der 10.1 bis 10.3 hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Auftragnehmer zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der Job2Job GmbH (Arbeitnehmerüberlassung)

(6) Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 3 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision 2 Bruttomonatsgehälter. Dieser Betrag verringert sich in jedem Einsatzmonat um 1/12.

(7) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Auftragnehmer und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Auftragnehmer 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 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

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

## 7. Haftung; Gewährleistung; Verzug; Rücktritt vom Vertrag

(1) Der Mitarbeiter übt seine Tätigkeit unter Leitung und Aufsicht des Entleiher aus. Daher haftet der Verleiher nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht; entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Leistung nicht erbringt. Insbesondere haftet der Verleiher nicht für etwaige Arbeitsergebnisse. Der Verleiher haftet nur für die schuldhaft Verletzung der Pflichten zur Bereitstellung und ordnungsgemäßen Auswahl eines für die Tätigkeit qualifizierten Mitarbeiters; eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen.

(2) Die Haftung des Verleihers erfasst nur vorsätzliche oder grob fahrlässige Pflichtverletzungen; im Falle von Verletzungen wesentlicher Vertragspflichten oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit besteht auch eine Haftung für leichte Fahrlässigkeit. Die Haftung des Verleihers ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte des Verleihers den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. Die Haftung des Verleihers ist ausgeschlossen, wenn der Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten oder einer nicht vereinbarten Tätigkeit betraut wird.

(3) Ein Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen durch den Verleiher ist unter den in Abs. 1 bis 2 für Schadensersatz-

ansprüche genannten Voraussetzungen ausgeschlossen.

(4) Der Entleiher stellt den Verleiher auf erstes Anfordern von Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der dem Mitarbeiter übertragenen Tätigkeit geltend machen. Soweit dem Verleiher im Zusammenhang mit solchen Ansprüchen Aufwendungen entstehen, ist der Entleiher verpflichtet, diese zu erstatten. Die Pflichten gemäß Satz 1 und 2 bestehen nicht, soweit der Verleiher für die geltend gemachten Ansprüche gemäß Abs. 1 und Abs. 2 haftet oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Schädigung des Dritten lediglich aufgrund einer Weisung des Verleihers tätig war.

(5) Der Entleiher hat unverzüglich nach Aufnahme der Tätigkeit zu prüfen, ob der Mitarbeiter für jede von ihm auszuübende Tätigkeit geeignet ist. Erachtet der Entleiher die fachliche Qualifikation des Mitarbeiters nicht für genügend, ist dies gegenüber dem Verleiher innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Beginn der Tätigkeit schriftlich zu rügen. Erfolgt eine rechtzeitige Rüge gemäß Satz 2 nicht, kann der Entleiher nicht mehr geltend machen, die Qualifikation des Mitarbeiters sei nicht genügend.

(6) Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit nicht auf oder stellt er diese nachfolgend ein, hat der Entleiher den Verleiher unverzüglich zu unterrichten. Unterbleibt eine rechtzeitige Unterrichtung, bestehen für den Zeitraum der nicht oder nicht rechtzeitig aufgenommenen Tätigkeit gegenüber dem Verleiher keine Schadens- oder Aufwendungsersatzansprüche. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die ihm die Überlassung eines geeigneten Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – sind vom Verleiher auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Sie berechtigen den Verleiher, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils vom Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.

(7) Sofern der Verleiher mit der Überlassung eines Mitarbeiters in Verzug ist, ist der Entleiher nur nach Ablauf einer angemessenen Nachfrist zum Rücktritt berechtigt.

(8) Lehnt der Entleiher einen Mitarbeiter ab und steht dem Verleiher eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist dieser berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten, ohne dass dem Entleiher wegen des Rücktritts ein Schadensersatzanspruch zusteht. Entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Tätigkeit aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt beenden muss.

(9) Eine Änderung der Beweislast zum Nachteil des Entleihers ist mit den vorstehenden Regelungen nicht verbunden.

## 8. Vertragsdauer und -beendigung

(1) Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann während der ersten zwei Wochen mit einer Frist von fünf Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche, danach bis

# Allgemeine Geschäftsbedingungen der Job2Job GmbH (Arbeitnehmerüberlassung)

zum Ablauf des sechsten Einsatzmonats mit einer Frist von 14 Werktagen zum Ende einer Kalenderwoche und darüber hinaus mit einer Frist von vier Wochen zum Ende des Kalendermonats, gekündigt werden. Beendet der Entleiher den Einsatz des Mitarbeiters vorher, hat er die vereinbarte Vergütung für jede bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht abgenommene Arbeitsstunde zu zahlen.

(2) Das Recht, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt unberührt. Ein solcher wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Entleiher a) seine Zahlungen einstellt oder über sein Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt wird, b) mit der Erfüllung seiner Verbindlichkeiten aus einem anderen Vertragsverhältnis gegenüber dem Verleiher in Verzug geraten ist und er trotz angemessener Fristsetzung von zwei Wochen nicht leistet oder c) seine Pflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit des Mitarbeiters gemäß Ziff. 3 nicht erfüllt.

(3) Eine Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bedarf der Schriftform. Eine gegenüber oder von dem Mitarbeiter ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

## **9. Erfüllungsort; Gerichtsstand; Anwendbares Recht**

(1) Erfüllungsort für die Leistungen der Parteien ist der Sitz des Verleihers. Ist der Entleiher Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der mit ihm bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaiger Wechsel- und Scheckforderungen bei dem für Düsseldorf zuständigen Amts- oder Landgericht; unberührt bleiben gesetzliche Bestimmungen über einen ausschließlichen Gerichtsstand. Der Verleiher ist daneben zur Klageerhebung am allgemeinen Gerichtsstand des Entleihers berechtigt.

(2) Es findet ausschließlich deutsches Recht Anwendung, soweit nicht zwingendes europäisches Recht etwas anderes erfordert.

(3) Sollten einzelne Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages unwirksam sein oder werden, oder dieser eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages unberührt. In diesem Falle haben die Parteien eine Bestimmung zu treffen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine Bestimmung auszufüllen, die dem Zweck des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages möglichst weitgehend entspricht.