

## Allgemeine Geschäftsbedingungen AGB-AÜ gültig ab 01.08.2018

der JOB-MOBILE Personal-Dienstleistungen GmbH  
Friedrich-Ebert-Platz 5a, 51373 Leverkusen.

### 1. Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Soweit nicht im Einzelfall eine andere schriftliche Vereinbarung getroffen wurde, gelten ausschließlich die nachstehenden Geschäftsbedingungen. Hiervon abweichende Bedingungen des Kunden (Entleiher) werden nur anerkannt, soweit sie mit den AÜ-Bedingungen übereinstimmen oder von JOB-MOBILE ausdrücklich schriftlich bestätigt sind.

### 2. Erlaubnis, Tarifbindung

JOB-MOBILE ist im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 AÜG. Für die von JOB-MOBILE beschäftigten Mitarbeiter (m/w), im Folgenden geschlechtsneutral als Mitarbeiter bezeichnet, finden die zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und den Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossenen Tarifverträge Zeitarbeit in der jeweils gültigen Fassung und ergänzt durch Ergänzungsverträge über Branchenzuschläge Anwendung.

**3. Stellung der Mitarbeiter** Während des Einsatzes unterliegen JOB-MOBILE-Mitarbeiter, den Anweisungen des Kunden und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Eine vertragliche Beziehung zwischen Kunde und Mitarbeiter wird hierdurch nicht begründet. Änderungen der Einsatzdauer, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit können nur zwischen dem Kunden und JOB-MOBILE vereinbart werden.

### 4. Auskunfts- und Mitwirkungspflichten des Kunden

Der Kunde versichert, dass seine im Vorfeld des Vertragsschlusses gemachten Angaben bzw. die Angaben im Arbeitnehmerüberlassungs- und Vermittlungsvertrag zu seinem Unternehmen, insbesondere zur Branchenzugehörigkeit seines Unternehmens, vollständig und richtig sind.

Ändern sich während der Laufzeit des Arbeitnehmerüberlassungs- und Vermittlungsvertrages tarifvertragliche Vorschriften im Betrieb des Kunden oder sonstige Daten, die er im Erfassungsbogen angegeben hat, verpflichtet er sich, JOB-MOBILE diese Änderungen unaufgefordert mitzuteilen.

Der Kunde verpflichtet sich, JOB-MOBILE jederzeit auf erstes Anfordern Auskunft über sämtliche Daten und Informationen zu erteilen, die erforderlich sind, um dem überlassenen Leiharbeiter dieselben wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts im Sinne von § 8 Abs. 1 AÜG zu gewähren, die einem vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Kunden gewährt werden. Hierzu gehören insbesondere der einem vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers gezahlte Bruttostundenlohn, etwaige Zulagen und Zuschläge, Sonderzahlungen sowie etwaige Sachleistungen. Der Kunde verpflichtet sich zur Übernahme sämtlicher Schäden und Folgekosten, die JOB-MOBILE aufgrund einer fehlerhaften oder unvollständigen Angabe vor Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages oder durch eine unterlassene oder falsche Auskunftserteilung während des bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages entstehen.

**5. Einsatz** Personalanforderungen des Kunden erfolgen unter Angabe eines genauen Anforderungsprofils, einschließlich der Arbeitsplatz bezogenen Arbeits- und Gesundheitsschutz Belange. Nimmt der Mitarbeiter die Arbeit auf oder setzt er sie nicht fort, ist JOB-MOBILE bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird JOB-MOBILE von der Überlassungsverpflichtung befreit.

Der Kunde wird die Mitarbeiter in den ersten 4 Stunden nach Arbeitsaufnahme auf deren Eignung überprüfen. Bei berechtigten Beanstandungen und Rücksprache mit JOB-MOBILE erfolgt sobald als möglich, der Austausch gegen einen anderen Mitarbeiter.

JOB-MOBILE kann während eines Einsatzes Mitarbeiter gegen andere, in gleicher Weise geeignete, austauschen, sofern dadurch nicht berechnete Interessen des Kunden verletzt werden.

Bei Ausfall von Mitarbeitern aus nicht vorhersehbarem Grund (z.B. Krankheit, Todesfall eines nahen Angehörigen usw.), ist JOB-MOBILE nicht zur Gestellung einer Ersatzkraft verpflichtet. Ebenso ist JOB-MOBILE in Fällen höherer Gewalt oder bei Eintritt sonstiger außergewöhnlicher Umstände, die JOB-MOBILE nicht zu vertreten hat, berechtigt, einen Auftrag zeitlich zu verschieben oder von einem Auftrag ganz oder teilweise zurückzutreten. Schadensersatzansprüche sind in diesen Fällen ausgeschlossen.

Der Kunde versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen und dulden wird, soweit dies nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist. Außergewöhnliche Gründe die zur Mehr-, bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit führen wird er JOB-MOBILE unverzüglich mitteilen.

**6. Arbeitsschutz** Gemäß § 11 Abs. 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit der Mitarbeiter den für den Kundenbetrieb geltenden öffentlich rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes. Die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber, insbesondere zur Einhaltung der § 5 und 6 ArbSchG, obliegt dem Kunden unbeschadet der Pflicht von JOB-MOBILE.

Der Kunde gewährt JOB-MOBILE oder deren Beauftragten (u.a. Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt) den Zutritt zum Tätigkeitsort der Mitarbeiter und

legt ihnen auf Wunsch die aktuelle Gefährdungsbeurteilung für den entsprechenden Arbeitsplatz vor.

Der Kunde verpflichtet sich dafür Sorge zu tragen, dass am vorgesehenen Tätigkeitsort Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe auch den Mitarbeitern unentgeltlich zur Verfügung stehen.

Bei Arbeitsunfällen von Mitarbeitern ist der Kunde verpflichtet, unverzüglich eine Unfallmeldung nach § 193 SGB VII zu erstellen und diese seiner Berufsgenossenschaft zuzuleiten, JOB-MOBILE erhält eine Durchschrift dieser Unfallmeldung.

**7. Geheimhaltung und Datenschutz** Die Vertragsparteien verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Zusammenarbeit als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Vertragsparteien verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes.

### 8. Verrechnungssatz, Rechnungsstellung

Der Verrechnungssatz basiert auf der 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag) und auf den im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültigen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Für den Fall, dass sich diese verändern, behält sich JOB-MOBILE eine entsprechende Angleichung der Verrechnungspreise vor. Dies gilt auch für die Fälle, in denen Mitarbeiter gegen andere mit höherer Qualifikation ausgetauscht werden oder wenn besondere Umstände, die JOB-MOBILE nicht zu vertreten hat, eine Kostensteigerung verursachen.

JOB-MOBILE rechnet wöchentlich ab. Die Rechnungen sind sofort ohne Abzug fällig. Kommt der Kunde mit der Zahlung von Rechnungen in Verzug, berechnet JOB-MOBILE Verzugszinsen in Höhe von 9 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank, wobei die Geltendmachung eines höheren Zinssatzes vorbehalten bleibt. Eine Aufrechnung oder die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts durch den Kunden ist nur insoweit möglich, als es sich um unbestrittene oder gerichtlich anerkannte Beträge handelt.

JOB-MOBILE ist berechtigt, im Einzelfall eine angemessene Vorschusszahlung vom Kunden zu verlangen und die Bereitstellung der Arbeitnehmer von der Zahlung dieses Vorschusses abhängig zu machen.

Die Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Zahlungen entgegenzunehmen. Der Kunde gewährt ihnen insbesondere auch keine Lohn- oder sonstigen Vorschüsse. Derartige Zahlungen werden von JOB-MOBILE nicht anerkannt und könnten keinesfalls verrechnet werden. Sollte der Kunde Mitarbeiter zur Beförderung von Geld oder zum Geldinkasso einsetzen, stellt er JOB-MOBILE hiermit ausdrücklich von allen Ansprüchen frei.

**9. Personalvermittlung** Für den Fall, dass zwischen Kunde oder ein mit ihm nach § 18 AktG verbundenes Unternehmen und dem JOB-MOBILE-Mitarbeiter im Anschluss an die Überlassung oder bis zu 3 Monaten danach ein Arbeitsverhältnis begründet wird, stellt dies eine gebührenpflichtige Vermittlung dar.

Das Vermittlungshonorar bemisst sich anhand des Bruttomonatsgehaltes, das der eingestellte Mitarbeiter beim Kunden erhält, zzgl. jeweils geltender Umsatzsteuer, nach einer Überlassungszeit von 1 bis 4 Monaten – 2 Brutto-Monatsgehälter, nach 5 bis 8 Monaten – 1,5 Bruttomonatsgehälter, nach 9 bis 12 Monaten – 1 Bruttomonatsgehalt und nach 12 Monaten – kostenfrei.

**10. Haftung** JOB-MOBILE steht nur für die ordnungsgemäße Auswahl seiner Mitarbeiter in Bezug auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit ein. JOB-MOBILE haftet nicht für ein bestimmtes Arbeitsergebnis oder für Schäden, die diese an Arbeitsgeräten oder an ihnen sonst überlassenen Sachen verursachen. Gleiches gilt für Schäden, die Mitarbeiter gelegentlich bei ihrer Tätigkeit verursachen oder wenn Mitarbeitern die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wurde.

Soweit rechtlich zulässig, ist jegliche Haftung von JOB-MOBILE auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit beschränkt und nach Art und Betrag auf die bestehende Betriebshaftpflichtversicherung sowie in der Höhe auf den vertragstypischen, vorhersehbaren Schaden begrenzt.

**11. Kündigung** Ein Auftrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von 5 Werktagen zum Wochenende gekündigt werden. Die Kündigungserklärung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie schriftlich gegenüber JOB-MOBILE ausgesprochen wird. Der Kunde stellt sicher, dass der Mitarbeiter spätestens am vorletzten Tag informiert wird, um seinen Arbeitsplatz zu ordnen.

**12. Gerichtsstand** Gerichtsstand für Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertrag ist, sofern der Kunde Kaufmann oder juristische Person des öffentlichen Rechts ist, ist Leverkusen, nach Wahl von JOB-MOBILE jedoch auch der allgemeine Gerichtsstand des Kunden. Dies gilt ausdrücklich auch für Streitigkeiten im Urkunden-, Wechsel- und Scheckverfahren.

**13. Sonstiges** Sollte eine Bestimmung des Vertrages oder der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Wirksamkeit des Vertrages und der Geschäftsbedingungen im Übrigen nicht. Es gilt dann statt der unwirksamen Bestimmung eine solche, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Sicht dem ursprünglich Gewollten möglichst nahekommt. Es gilt deutsches Recht unter Ausschluss des Internationalen Privatrechts (Art. 3 bis 46 EGBGB).