

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Geltungsbereich, Behördliche Genehmigung

Für die vertragliche Beziehung zwischen der JobVision GmbH (nachfolgend JobVision genannt) und dem Entleiher (nachfolgend Kunde genannt) über die Überlassung von Zeitarbeitnehmern auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) gelten die nachfolgenden Bedingungen (AGB). Die Einbeziehung der AGB des Kunden wird hiermit ausdrücklich widersprochen. JobVision besitzt die befristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, erstmalig erteilt zum 08.06.2023 von der Bundesagentur für Arbeit – Kiel in Kiel und am 15.06.2025 verlängert bis zum 14.06.2026. Auf die zwischen dem Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossene Tarifverträge, finden jeweils in ihrer gültigen Fassung, Anwendung.

2. Rechtsstellung der Zeitarbeitnehmer

a) Durch den Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird kein Vertragsverhältnis zwischen dem JobVision Personal und dem Kunden begründet. Änderungen hinsichtlich der Arbeitszeit, Arbeitstätigkeit und Einsatzdauer können nur zwischen JobVision und dem Kunden vereinbart werden. Während des Einsatzes beim Kunden unterliegt der Zeitarbeitnehmer dessen Arbeitsanweisungen und arbeitet unter seiner Aufsicht und Anleitung. Zeitarbeitnehmer sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Dies gilt insbesondere für alle während der Ausübung ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen, der Natur der Sache nach vertraulichen und geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten.

b) der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist mit einer Frist von einer Woche zum Wochenende kündbar.

c) Kündigungen bedürfen der Schrift- oder Textform.

3. Verpflichtungen des Kunden

a) Der Kunde ist verpflichtet, beim Einsatz der Zeitarbeitnehmer die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechtes (speziell Arbeitssicherheit und Arbeitszeit) einzuhalten. Der Kunde übernimmt es, die Mitarbeiter vor Beginn der Arbeit mit den jeweiligen Unfallverhütungsvorschriften des entsprechenden Arbeitsplatzes vertraut zu machen und die dafür erforderliche Sicherheitsausrüstung zur Verfügung zu stellen.

b) Bei einem Arbeitsunfall eines Zeitarbeitnehmers muss der Kunde JobVision unverzüglich darüber in Kenntnis setzen, damit die Unfallmeldung vorgenommen werden kann. Darüber hinaus muss der Kunde Betriebsunfälle unverzüglich der eigenen Berufsgenossenschaft melden.

c) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird JobVision während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.

d) Der Kunde verpflichtet sich ausdrücklich, JobVision Mitarbeiter nur im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit einzusetzen und entsprechende Arbeitsmittel oder Maschinen verwenden oder bedienen zu lassen. Der Kunde hat JobVision von einer Änderung unverzüglich telefonisch oder schriftlich unter ausdrücklichem Hinweis auf die Änderung zu unterrichten.

e) Der Kunde verpflichtet sich, JobVision Mitarbeitern keine Geldbeträge, insbesondere keine Löhne und/oder Reisekostenvorschüsse auszuzahlen. Der Kunde verpflichtet sich weiter, JobVision Personal nicht für die Beförderung von Geld oder Geldinkasso einzusetzen. Der Kunde stellt JobVision insoweit ausdrücklich von allen Ansprüchen frei.

f) Der Kunde verpflichtet sich, JobVision unverzüglich über stattfindende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu unterrichten.

g) Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht wird der Kunde geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der sexuellen Identität schützen

h) Der Kunde verpflichtet sich rechtzeitig vor Beginn des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers zu überprüfen, ob dieser in den letzten drei Monaten vor Beginn des Einsatzes - ggfls. auch von einem anderen Personaldienstleister – als Mitarbeiter bei dem Kunden eingesetzt worden ist und JobVision unverzüglich – mindestens in Textform – zu unterrichten, wenn dieser feststellt, dass entsprechende Voreinsätze abgeleistet worden sind.

i) Der Kunde verpflichtet sich, JobVision sämtliche Angaben zu machen und Informationen zu verschaffen, die erforderlich sind, um die maßgebliche Höchstüberlassungsdauer und deren Unterbrechung, sowie die für einen zwingenden Equal-Pay-Anspruch maßgebliche Einsatzdauer bestimmen zu können. Der Kunde verpflichtet sich, JobVision die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen und entsprechende Ablichtungen zu übergeben, sowie die Richtigkeit der Angaben schriftlich zu bestätigen.

j) Eine Überlassung der Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen

4. Pflichten der JobVision GmbH

a) JobVision verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters.

b) Die dem Kunden zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom Kunden beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.

c) Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehene Arbeit nicht geeignet ist, so kann der Kunde innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.

d) Die Leistungspflicht der JobVision ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass JobVision dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird JobVision für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht befreit.

e) Sollte der Kunde von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist JobVision im Hinblick auf § 11 Abs. 5 S.1 AÜG nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet; vielmehr ist eine Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, JobVision legt dar, dass die Voraussetzungen der Ausnahmebestimmung in § 11 Abs. 5 S. 2 AÜG erfüllt sind. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen der höheren Gewalt

f) JobVision verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem Kunden geltenden Arbeitsordnung, sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.

g) Der Kunde kann den Zeitarbeitnehmer während eines Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß §626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

h) JobVision erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die er mit den beim Kunden eingesetzten Mitarbeiter abgeschlossen hat, das GVP/DGB Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird. JobVision ist Mitglied des Gesamtverbandes der Personaldienstleister (GVP)

5. Abrechnung

a) Die Rechnungen werden wöchentlich aufgrund der bestätigten Stundennachweise erstellt und sind sofort nach Rechnungslegung rein netto fällig. Maßgeblich für die Berechnung ist der auf dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundenverrechnungssatz zuzüglich der jeweils gültigen Mehrwertsteuer. Er enthält alle Lohn- und Lohnnebenkosten für den überlassenen Mitarbeiter.

b) Die Stundenverrechnungssätze gelten, sofern nicht ausdrücklich anders vereinbart, ohne Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertage sowie sonstige Zuschläge.

JobVision behält sich außerdem eine entsprechende Erhöhung der Stundenverrechnungssätze vor, wenn nach Vertragsabschluss tariflich bedingte Lohnerhöhungen eintreten, wenn Mitarbeiter gegen andere mit höherer Qualifikation ausgetauscht werden oder wenn Umstände, die JobVision nicht zu vertreten hat, eine Kostensteigerung verursachen.

c) Nacht und Wochenendzuschläge werden mit folgenden Zuschlägen berechnet:

Mehrarbeit (nach der 40. Wochenstunde)	25 Prozent
Mehrarbeit (nach der 45. Wochenstunde)	50 Prozent
Nachtarbeit (22:00-06:00 Uhr)	25 Prozent
Arbeitsstunden an Sonntagen	100 Prozent
Arbeitsstunden an Samstagen	25 Prozent
Arbeitsstunden an Feiertagen	100 Prozent

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge wird nur der jeweils höchste berechnet. Der Kunde verpflichtet sich, wöchentlich von einem bevollmächtigten Vertreter die geleisteten Arbeitsstunden auf dem Stundennachweis zu prüfen und durch Unterschrift und Firmenstempel bestätigen zu lassen. Eine Kopie bleibt zur Kontrolle beim Kunden.

6. Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision

a) Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Kunde oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Arbeitnehmer der JobVision GmbH ein Arbeitsverhältnis eingeht.

b) Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Kunde oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 12 Monate nach Beginn der Überlassung, mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Kunden bleibt in diesem Falle der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.

c) Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Kunde oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch JobVision ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht. Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kunden und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages

d) Der Kunde ist verpflichtet, JobVision mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall JobVision Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kunden und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Kunde die Beweislast JobVision dem Kunden absprachegemäß einen Bewerber zum Zwecke des Abschlusses eines Überlassungsvertrages vor und übernimmt der Kunden diesen innerhalb von 6 Monaten seit Vorstellung des Bewerbers durch JobVision, steht JobVision gleichfalls ein Vermittlungshonorar zu. Ein Vermittlungshonorar ist auch dann zu zahlen, wenn das Vertragsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung des Zeitarbeitnehmers an den Kunden begründet wird.

f) In den genannten Fällen hat der Kunde eine Vermittlungsprovision an JobVision zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei

f.1) einer Überlassung < 3 Monaten: 25 % des Jahresbruttoeinkommens zzgl. Ust.

f.2) einer Überlassung < 6 Monaten: 20 % des Jahresbruttoeinkommens zzgl. Ust.

f.3) einer Überlassung < 9 Monaten: 15 % des Jahresbruttoeinkommens zzgl. Ust

f.4) einer Überlassung < 12 Monaten: 10 % des Jahresbruttoeinkommens zzgl. Ust

Maßgeblich ist hierbei das vom Entleiher im mit dem Leiharbeitnehmer neu begründeten Arbeitsverhältnis gezahlte Bruttomonatsentgelt. Abweichende Vereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zu regeln

g) **Direkte Personalvermittlung:** zum Zweck der direkten Vermittlung erteilt der Kunde JobVision einen Vermittlungsauftrag. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages, welchen der Kunde mit dem der JobVision vermittelten Bewerber schließt, wird ein Vermittlungshonorar von 25% des Bruttojahresgehaltes, welches der Bewerber erhalten soll, fällig.

7. Eignungsvoraussetzungen / Arbeitsschutz

Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Sofern Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Auftraggeber dies dem Personaldienstleister schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt oder falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem vom Personaldienstleister beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt. Der Auftraggeber verpflichtet sich, dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach §193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

8. Haftung

- a) Da überlassene Mitarbeiter von dem Kunden angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung von JobVision für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen
- b) JobVision haftet vielmehr ausschließlich für die Auswahl der Mitarbeiter und zwar mit eigenüblicher Sorgfalt. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtungen. Der Höhe nach ist die Haftung von JobVision auf das Fünffache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 40 Wochenstunden beschränkt.
- c) Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der Kunde verpflichtet, JobVision und den Mitarbeiter von Ansprüchen freizuhalten, soweit Ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.
- d) Verbotswidrige Abwerbung (§1 UWG, §826 BGB) verpflichtet zum Schadenersatz
- e) Wird in Folge von falschen, unvollständigen und/oder fehlenden Informationen (z.B. Informationen zum Vergleichsentgelt des Kunden der Mitarbeiter wirtschaftlich benachteiligt) so wird JobVision dies nach Erhalt der richtigen, vollständigen und/oder bislang fehlenden Informationen korrigieren und etwaige Nachforderungsansprüche des Mitarbeiters und/oder sonstiger anspruchsberechtigter Dritter, insbesondere Sozialversicherungsträger und Finanzbehörden ausgleichen. JobVision hat hierbei das Recht, unabhängig von geltenden Ausschlussfristen einen Ausgleich für alle den Mitarbeiter und/oder sonstige anspruchsberechtigte Dritte betreffenden Ansprüche zu leisten, soweit die betreffenden Ansprüche noch nicht gesetzlich verjährt sind. Der Kunde wird JobVision die auf diese Forderungen an den Mitarbeiter oder sonstige anspruchsberechtigte Dritte geleisteten Zahlungen in Höhe des Bruttoentgelts (einschließlich darauf zu leistender Sozialversicherungsbeiträge und etwaige Steuern) erstatten.
- f) Der Kunde verpflichtet sich zudem, JobVision von den Verpflichtungen und Forderungen freizustellen, die aus der unterbliebenen, fehlerhaften und/oder unvollständigen Angaben des Kunden hinsichtlich der korrekten Bestimmung der Höchstüberlassungsdauer und deren Unterbrechung bzw. Einsatzdauer nach §8 Abs. 4 AÜG, sowie der ordnungsgemäßen Bestimmung eines zwingenden Equal Pay (Ziffer 3.h) im Verhältnis zu Dritten, insbesondere zum Mitarbeiter, entstanden sind. Etwaige Schäden, die JobVision einer verschuldeten Pflichtverletzung des Kunden in diesem Zusammenhang erwachsen sind (Ziffer 3.h) sind von dem Kunden zu ersetzen.
- g) Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen der Firma JobVision aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt. Der Kunde ist nicht berechtigt, Forderungen von JobVision an Dritte abzutreten

9. Preisänderungsklausel / Informationspflicht

- a) Änderung des Stundenverrechnungssatzes: Das Entgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechtigen JobVision den Beginn zu der Verhandlung über eine neue Preisanpassung zu verlangen.
- b) Der Kunde verpflichtet sich, JobVision unverzüglich die Informationen zu liefern, die JobVision zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner gesetzlichen und/oder tariflichen Pflichten gegenüber dem Mitarbeiter benötigt; insbesondere ihn unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgelts zu informieren.

10. Beanstandungen

Sämtliche Beanstandungen hat der Kunde unverzüglich JobVision mitzuteilen, insbesondere wenn die Leistung eine von JobVision überlassenen Mitarbeiters gemäß des Anforderungsprofils unzureichend ist. Zeigt der Kunde Mängel nicht innerhalb einer Woche nach Entstehen des die Reklamation verursachenden Umstandes an, sind sämtliche Ansprüche ausgeschlossen.

11. Allgemeines

Die Unwirksamkeit eines Teils dieser Bedingungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bedingungen nicht. Es gilt nur die aktuelle Version der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Der Gerichtsstand ist Hannover.

12. Sonstiges

Die Arbeitnehmerüberlassungsverträge zwischen der JobVision GmbH und dem Entleiher können nach Beendigung der Überlassung von der JobVision GmbH oder dem Entleiher in Schrift- oder Textform beendet werden.