

**Der Job find 4 you Personalmanagement GmbH, nachfolgend Verleiher genannt,
ist durch Bescheid der Regionaldirektion NRW vom 12.04.2006 die unbefristete Erlaubnis
zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung erteilt worden.**

1 Geltungsbereich

- 1.1 Die nachfolgenden Bedingungen sind Bestandteil aller -auch zukünftigen- Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträge des Verleihers auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung.
- 1.2 Abweichende Vereinbarungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und sowohl von der Job find 4 you Personalmanagement GmbH als auch vom Entleiher unterschrieben sind. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede.

2 Angebote/ Vertragsschluss

- 2.1 Die Angebote des Verleihers erfolgen als Aufforderung zur Abgabe einer Bestellung auf der Grundlage dieser Bedingung.
- 2.2 Verträge bedürfen der Schriftform und werden für den Verleiher erst dann verbindlich, wenn eine vom Entleiher unterzeichnete Vertragsurkunde vorliegt.

3 Rücktritt/ Leistungsbefreiung

- 3.1 Der Verleiher kann ganz oder teilweise vom Vertrag zurücktreten, wenn und soweit die Überlassung von Arbeitskräften durch außergewöhnliche Umstände dauernd oder zeitweise erschwert wird. Als solche außergewöhnlichen Umstände gelten insbesondere ein Arbeitskampf, gleich, ob im Betrieb des Entleihers oder beim Verleiher, hoheitliche Maßnahmen usw. Das Rücktrittsrecht besteht nicht, wenn der Verleiher die außergewöhnlichen Umstände zu vertreten hat.
- 3.2 Nimmt der Zeitarbeitnehmer seine Arbeit nicht auf, oder setzt er sie nicht fort, oder fehlt er aus sonstigen Gründen, ist der Verleiher vom Entleiher hiervon umgehend zu unterrichten. Eine Schadensersatzverpflichtung des Verleihers wegen unentschuldigtem Fehlen des Zeitarbeitnehmers ist ausgeschlossen.

4 Arbeitsverhältnis

- 4.1 Der Verleiher ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.
- 4.2 Während des Arbeitseinsatzes untersteht der Zeitarbeitnehmer den Weisungen des Entleihers. Der Entleiher darf dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören. Insbesondere ist es dem Entleiher untersagt, ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Verleihers, den Zeitarbeitnehmer mit der Beförderung, mit dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Entleiher gegenüber dem Zeitarbeitnehmer die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. So hat der Entleiher sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Verleiher vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen. Soll der Zeitarbeitnehmer zu Zeiten bzw. an Tagen eingesetzt werden, an denen die Beschäftigung nur mit besonderer behördlicher Genehmigung zulässig ist, hat der Entleiher diese Genehmigung vor der Beschäftigung zu diesen Zeiten bzw. an diesen Tagen einzuholen.
- 4.3 Der Entleiher hat den Zeitarbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeiten sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren. Der Entleiher ist verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter vom Entleiher eingeräumt. **Betreibt der Entleiher selbst eine Arbeitnehmerüberlassungsfirma, so ist es ihm ausdrücklich untersagt, den Zeitarbeitnehmer weiter zu verleihen (Kettenarbeitsverhältnis)!**

5 Arbeitsunfälle

- 5.1 Der Entleiher ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Verleiher unverzüglich anzuzeigen und die Einzelheiten schriftlich mitzuteilen.

6 Verschwiegenheit

- 6.1 Der Dienstleister verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer der Überlassung als auch nach deren Beendigung, Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfall sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Überlassung bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die beim Kunden eingesetzten Mitarbeiter/innen.

7 Vergütung

- 7.1 Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, gelten die genannten Preise freibleibend und ohne Zuschläge. Grundlage der Berechnung der nachstehenden Zuschläge ist die im Unternehmen des Entleihers geltende regelmäßige tägliche/wöchentliche Arbeitszeit.
- 7.2 Überstunden-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind nach individuell im Rahmenüberlassungsvertrag zu vereinbarenden Zuschlägen zu vergüten. Die Überstundenberechnung bezieht sich immer auf die regelmäßige monatliche Arbeitszeit. Bei der Berechnung der Zuschläge sind darüber hinaus die normalen Feiertage von den besonderen (Weihnachtsfeiertage, 1. Januar, Osterfeiertage, 1. Mai) zu unterscheiden.
- 7.3 Schichtarbeit liegt immer dann vor, wenn im Betrieb des Entleihers regelmäßig in Wechselschicht gearbeitet wird. Weitere Zulagen bedürfen einer besonderen Vereinbarung. Beim Zusammentreffen von Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschlägen ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu vergüten.

8 Zahlung

- 8.1 Abgerechnet wird, soweit nichts anderes vereinbart ist, wöchentlich. Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Stundennachweise des Zeitarbeitnehmers. Die Stundennachweise werden dem Entleiher wöchentlich, zum Ende des Kalendermonats bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt. Die vom Verleiher erstellten Rechnungen sind binnen 8 Kalendertagen nach Rechnungsstellung fällig und zahlbar ohne jeden Abzug.

Der Zeitarbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt. Gerät der Entleiher in Zahlungsverzug, ist der Verleiher unbeschadet seiner weiteren in § 13 festgelegten Rechte befugt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Entleiher den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Dieses Recht steht dem Verleiher ebenso zu, wenn in den Vermögensverhältnissen des Entleihers eine wesentliche Verschlechterung eintritt. (Auskunft Schufa)

9 Personaleinstellung nach vorheriger Überlassung

- 9.1 Eine Vermittlung liegt unwiderleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Zeitarbeitnehmer der Job find 4 you Personalmanagement GmbH ein Arbeitsverhältnis eingeht. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Überlassung mit dem Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Entleiher bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist. Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch die Job find 4 you Personalmanagement GmbH ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- 9.2 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Verleiher mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall die Firma Job find 4 you Personalmanagement GmbH Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Entleiher die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- 9.3 In den oben genannten Fällen hat der Entleiher eine Vermittlungsprovision an den Verleiher zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- 9.4 Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 23% des Bruttojahresgehaltes. Bei einer Übernahme während der Überlassung verringert sich die Übernahmeprovision mit jedem vollen Einsatzmonat um jeweils 1/9. Eine kostenfreie Übernahme ist somit nach 9 Monaten der ununterbrochenen Überlassung möglich.
- 9.5 Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Entleiher legt der Job find 4 you Personalmanagement GmbH 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.
- 9.6 Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet.
- 10 Aufrechnung/ Zurückbehaltungsrecht**
- 10.1 Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber dem Verleiher aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten und rechtskräftig festgestellt.
- 11 Abtretung**
- 11.1 Der Entleiher ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit dem Verleiher an Dritte zu übertragen.
- 12 Gewährleistung/ Haftung**
- 12.1 Der Verleiher haftet nur für die ordnungsgemäße sorgfältige Auswahl der Zeitarbeitnehmer für die vertraglich festgelegten Tätigkeiten, sowie für die nachgewiesenen Qualifikationen. Der Verleiher ist nicht verpflichtet, zu prüfen, ob die vorgelegten Zeugnisse rechtmäßig erlangt wurden.
- 12.2 Der Verleiher haftet jedoch nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Zeitarbeitnehmer, insbesondere für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeiten verursacht.
- 12.3 Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben. Für eigenes Verschulden haftet der Verleiher nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte / normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Dies gilt sowohl für die Haftung, für die sorgfältige Auswahl des Arbeitnehmers als auch für alle anderen Fälle (Verzug, Unmöglichkeit, positive Vertragsverletzung, Verschulden bei Vertragsschluss, etc.). Im Falle der Haftung des Verleihers ist diese auf einen Betrag von 1.000.000 EURO begrenzt.
- 13 Kündigung**
- 13.1 Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von 14 Kalendertagen gekündigt werden.
- 13.2 Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Eine nur dem Zeitarbeitnehmer mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.
- 14 Gerichtsstand**
- 14.1 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten, die sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ergeben, auch im Wechsel-, Scheck-, und Urkundenprozess, ist der Hauptsitz des Verleihers.
- 15 Teilunwirksamkeit**
- 15.1 Sollten Teile dieser Bedingungen unwirksam sein oder werden, bleibt die Gültigkeit der übrigen Punkte erhalten. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine rechtlich zulässige Bestimmung zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.