

Allgemeine Überlassungsbedingungen der funjob personalservice GmbH (AÜB) (Stand: 01/01/2024 – 3 Seiten)



1. Vertragsgegenstand, Durchführung

1.1. Der Personaldienstleister stellt dem Kunden auf Grundlage von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zu den nachgenannten Allgemeinen Überlassungsbedingungen (AÜB) zur Verfügung. Entgegenstehende Geschäftsbedingungen des Kunden werden nur anerkannt, soweit sie mit den AÜB übereinstimmen oder vom Personaldienstleister ausdrücklich schriftlich bestätigt sind.

1.2. Die vom Personaldienstleister zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt und dürfen nur in dem vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Insbesondere ist es dem Kunden untersagt, die Mitarbeiter mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen. Beabsichtigt der Kunde, den Mitarbeiter mit derartigen Tätigkeiten zu beauftragen, bedarf es hierzu einer gesonderten Vereinbarung zwischen dem Personaldienstleister und dem Kunden. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter mit Ausnahme der Zeitrückweisung gem. Ziffer 9.1. nicht zur Entgegennahme von für den Personaldienstleister bestimmten Schriftstücken befugt.

1.3. Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Vertragliche Beziehungen werden zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter nicht begründet. Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit und sonstige Absprachen können nur mit dem Personaldienstleister getroffen werden.

2. Zurückweisung

2.1. Ist der Kunde mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.

2.2. Der Kunde kann darüber hinaus den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.

2.3. Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Personaldienstleister unter Angabe der Gründe erfolgen.

3. Austausch des Mitarbeiters / Streik

3.1. In Fällen der Zurückweisung nach Ziffer 2.1 und 2.2 sowie bei unvorhergesehenem Ausfall des Mitarbeiters, z.B. infolge von Krankheit, ist der Personaldienstleister berechtigt, innerhalb von 24 Stunden gleichwertigen personellen Ersatz zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird der Personaldienstleister von seiner Leistungspflicht befreit.

3.2. Sollte der Betrieb des Kunden von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, ist der Personaldienstleister vorbehaltlich eines für den Kundenbetrieb vereinbarten Notdienstes verpflichtet, seine Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitskampfes abzugeben.

3.3. Der Personaldienstleister ist im Übrigen berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Mitarbeiter jederzeit auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.

4. Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit

4.1. Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Kunde gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Er hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters 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 Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit auf eigene Kosten eine solche Untersuchung durchzuführen.

4.2. Der Kunde ist verpflichtet, den Mitarbeiter gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Im Übrigen ist er verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen. Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Personaldienstleisters. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister innerhalb der Arbeitszeiten jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der überlassenen Mitarbeiter eingeräumt.

4.3. Der Kunde ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Personaldienstleister sofort anzuzeigen und ihm alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind der Verwaltungsberufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.

4.4. Sollte der Mitarbeiter bei mangelhaften oder nicht vorhandenen Sicherheitseinrichtungen, Ausrüstungen oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

5. Vergütung, Einsatzbezogener Zuschlag, Branchenzuschläge, sonstige Zuschläge, Equal Pay

5.1. Maßgeblich für die Abrechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag jeweils vereinbarte Stundensatz, der sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten inkludiert. Die dort genannten Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Der Stundensatz basiert regelmäßig auf einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Diese kann aber - z.B. in Abhängigkeit von der Arbeitszeitdauer oder dem Kundenbedarf - niedriger oder höher angesetzt werden.

5.2. Der Stundensatz erhöht sich um einen einsatzbezogenen Zuschlag von 1,5 % bzw. 3 %, wenn der Mitarbeiter 9 bzw. 12 Kalendermonate ununterbrochen beim Kunden eingesetzt wird. Die Fälligkeitszeitpunkte der Erhöhung verschieben sich um die Unterbrechungszeiträume, wenn diese bis zu 3 Monate betragen. Länger als drei Monate andauernde Unterbrechungszeiträume haben eine Neuberechnung der Fristen zur Folge.

5.3. Soweit der Mitarbeiter einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, weil er in einen zuschlagspflichtigen Kundenbetrieb überlassen wird, erhöhen sich die Stundensätze nach Maßgabe des einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages erstmals nach 4 bzw. 6 Wochen des ununterbrochenen Einsatzes des Mitarbeiters im Kundenbetrieb. Weitere Erhöhungen greifen stufenweise derzeit nach 3, 5, 7 und 9 Monaten des ununterbrochenen Einsatzes.

5.4. Unterbrechungen des Einsatzes (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb), die länger als 3 Monate dauern, haben zur Folge, dass ein bereits entstandener Anspruch auf den Branchenzuschlag erlischt und die Fristen zum Erwerb des

Branchenzuschlagsanspruchs und damit eines entsprechend höheren Verrechnungssatzes von neuem laufen. Unterbrechungszeiten, die während des laufenden Einsatzes infolge von Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen, Urlaub oder in die Einsatzzeit fallende Feiertage eintreten und eine Gesamtdauer von 3 Monaten unterschreiten, sind für den Fristenlauf unbeachtlich. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten (z.B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb) zur Hemmung des Fristenlaufs. Ist der Fristenlauf gehemmt, führt dies zu einer entsprechenden Verschiebung der regelmäßigen Fälligkeitszeitpunkte gemäß vorstehend Ziffer 5.3.

5.5. Der Verdienst des Mitarbeiters kann, sofern der Kunde nachweist, dass die Vergütung des Mitarbeiters inklusive Branchenzuschlag das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs übersteigt, auf 90% desselben (sog. Vergleichsentgelt) gedeckelt werden. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. Der Personaldienstleister ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich durch die Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts das Vergleichsentgelt verändert. Gleiches gilt, wenn eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters eine Anpassung des Vergleichsentgelts notwendig macht. Eine etwaige Preistabelle ist entsprechend anzupassen.

5.6. Kundenbetriebliche Besserstellungsvereinbarungen i.S.d. § 4 der Branchenzuschlagstarifverträge, die zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen wurden, können sich erhöhend auf den Stundensatz auswirken. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung. Fahrtkosten und Auslösungen sind ebenfalls nur nach gesonderter Vereinbarung vergütungspflichtig.

5.7. Zur Ermittlung des konkreten Vergleichsentgelts treffen den Kunden die unter Ziffer 7.1. genannten Informationspflichten.

5.8. Der Personaldienstleister ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich die Tariflöhne der Zeitarbeitsbranche erhöhen oder der Mitarbeiter aufgrund der tariflichen Vorschrift aus § 3 Entgeltgruppe 4 Absatz 2 Entgelttrahmentarifvertrag höherzugruppieren ist.

5.9. Wünscht der Kunde Leistungen von Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es einer gesonderten vorherigen Absprache mit dem Personaldienstleister. In diesen Fällen werden nachstehende Zuschläge auf Grundlage des jeweils gültigen Stundensatzes berechnet:

- a) Mehrarbeit (Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit des Mitarbeiters um mehr als 15%) 25%;
- b) Nachtarbeit (Arbeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr) 25%;
- c) Sonntagsarbeit (Arbeit an Sonntagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr) 50%;
- d) Feiertagsarbeit (Arbeit an gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 und 24.00 Uhr sowie für Arbeit an Heiligabend und Silvester nach 14.00 Uhr) 100%.

Beim Zusammentreffen von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen, wird nur der jeweils höchste Zuschlag berechnet. Die vorgenannten Prozentsätze reduzieren sich auf die im Kundenbetrieb für die entsprechenden Zuschläge äquivalenten Werte, sofern im Kundenbetrieb eine Regelung hierüber existiert. In Ermangelung einer solchen greifen die o.g. Prozentsätze. Sollte die kundenbetriebliche Zuschlagsregelung höhere Werte beinhalten, bleibt es bei den hier genannten Prozentsätzen. Es obliegt dem Kunden, den Personaldienstleister über eine etwaige Zuschlagsregelung seines Betriebes zu informieren.

5.10. Stehen dem überlassenen Mitarbeiter aufgrund § 8 AÜG n. F. nach neunmonatiger ununterbrochener Überlassung an den Kunden Ansprüche auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers (Equal Pay) zu, ist der Kunde verpflichtet, dem Personal-

dienstleister rechtzeitig vor Fristablauf alle für die Ermittlung des Equal Pay-Anspruchs erforderlichen Entgeltbestandteile eines vergleichbaren Arbeitnehmers mitzuteilen. Soweit sich hiernach Mehrforderungen des Mitarbeiters ergeben sollten, werden die Parteien Verhandlungen mit dem Ziel einer angemessenen Anpassung des Stundensatzes aufnehmen. Im Übrigen gilt nachstehend Ziffer 7.1 entsprechend.

6. Vermittlungsprovision

6.1. Bei Übernahme des Mitarbeiters aus der Überlassung durch den Kunden oder ein mit ihm nach § 18 AktG verbundenes Unternehmen steht dem Personaldienstleister eine Vermittlungsprovision zu. Die Höhe der Provision ist nach dem Bruttomonatsgehalt, das der Mitarbeiter nach der Übernahme erzielt, wie folgt gestaffelt: - Bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate beträgt die Provision 2 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens); - Bei einer Übernahme vom vierten bis sechsten Monat beträgt die Provision 1,5 Bruttomonatsgehälter (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens); - Bei einer Übernahme vom siebten bis neunten Monat beträgt die Provision 1 Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens); - Bei einer Übernahme vom zehnten bis zwölften Monat beträgt die Provision ein halbes Bruttomonatsgehalt (bzw. einen der Höhe nach prozentual entsprechenden Teil des Bruttojahreseinkommens); - Bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Provisionsansprüche mehr.

6.2. Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Personaldienstleister dennoch berechtigt, eine Vermittlungsprovision zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird. Satz 1 und Satz 2 finden auch dann Anwendung, wenn das Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit einem mit dem Kunden nach § 18 AktG verbundenen Unternehmen zustande kommt. Dem Kunden steht es frei, den Gegenbeweis zu führen und sich hierdurch von seiner Zahlungsverpflichtung zu befreien.

7. Informationspflichten des Kunden

7.1. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister die für die Zuordnung des Kundenbetriebs zu einer zuschlagspflichtigen Branche sowie die zur Ermittlung des dort fälligen Branchenzuschlags erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere verpflichtet sich der Kunde, den Personaldienstleister über Vereinbarungen im Kundenbetrieb i.S.v. Ziffer 5.7. zu informieren, die Leistungen für die Mitarbeiter vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind auf dem in der Anlage zu den AÜB befindlichen Auskunftsbogen zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Kunden ist bewusst, dass eine wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für den Personaldienstleister haben kann. In diesem Fall kann der Personaldienstleister trotz bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsvertrages die Überlassung von Mitarbeitern an den Kunden aussetzen. Das Recht des Personaldienstleisters bei Verstößen gegen die Informationspflichten seine Leistung zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch des Personaldienstleisters gemäß Ziffer 8.4.

7.2. Der Kunde informiert den Personaldienstleister unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitsk Kampfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen.

7.3. Der Kunde informiert den Personaldienstleister sofort, wenn der Mitarbeiter nicht zur Arbeit erscheint oder er ihn aus anderen Gründen nicht eingesetzt hat bzw. ihn künftig nicht einsetzen wird und teilt diese Gründe mit.

8. Haftung / Freistellung / Ersatz

8.1. Der Personaldienstleister haftet nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.

8.2. Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

8.3. Für alle sonstigen Schäden haftet der Personaldienstleister bei eigenem Verschulden nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Die Haftung für leichte/normale Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen. Letzteres gilt nicht für die Verletzung von Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Entleiher regelmäßig vertrauen darf („Kardinalpflichten“) - wie zum Beispiel die sorgfältige Auswahl des zu überlassenden Mitarbeiters.

8.4. Sollte der Kunde gegen seine Informationspflichten aus den Ziffern 5.10 und 7 verstoßen, weil er diesen entweder nicht nachkommt, die von ihm gemachten Angaben nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sind oder teilt der Kunde dem Personaldienstleister Änderungen gemäß Ziffer 5.6. unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist der Personaldienstleister aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen oder Equal Pay-Forderungen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Kunde zum Ersatz sämtlicher dem Personaldienstleister hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet. Sollte der Verstoß gegen die Informationspflicht dazu führen, dass dem Mitarbeiter Ansprüche gegenüber dem Personaldienstleister entstehen, ist der Personaldienstleister frei, darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der vom Personaldienstleister zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Kunde verpflichtet, den Personaldienstleister von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

8.5. Hiervon unberührt bleiben sonstige Ansprüche des Personaldienstleisters auf Schadensersatz.

9. Rechnungslegung / Zahlungen

9.1. Rechnungen werden dem Kunden regelhaft wöchentlich, erstellt und sind wöchentlich zu zahlen. Die Abrechnung wird auf der Grundlage der vom Kunden unterzeichneten Arbeitszeitchweise des Mitarbeiters erstellt. Die Arbeitszeitchweise werden dem Kunden wöchentlich bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrags vorgelegt. Er ist dazu verpflichtet die tatsächlich geleisteten Stunden zu bestätigen. Liegen keine unterzeichneten Nachweise vor, sind durch den Kunden 40 Wochenstunden zu entgelten, unabhängig davon, ob diese auch erbracht worden sind, bzw. bei einer Beendigung des Vertrages innerhalb einer Woche 8 h pro Tag bis zur Vertragsbeendigung. Wurden mehr als 40 Stunden geleistet, sind die tatsächlich geleisteten Stunden zu bezahlen. Die vom Personaldienstleister erteilten Rechnungen sind sofort fällig und ohne Abzug zu zahlen. Der Mitarbeiter ist nicht zur Entgegennahme von

Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt. Er ist auch nicht berechtigt Willenserklärungen bzgl. des Vertragsverhältnisses für den Personaldienstleister in Empfang zu nehmen, insbesondere Kündigungen oder Preisänderungsbegehren.

9.2. Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist der Personaldienstleister berechtigt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Personaldienstleister ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung zustellenden Arbeitskräfte zurückzuhalten.

9.3. Im Rahmen eines Factoring-Vertrages haben wir unsere Forderungen aus Lieferungen und Leistungen an die Crefo Factoring Halle-Leipzig GmbH & Co. KG (ein Unternehmen der Creditreform Gruppe), Hahnekamm 1 in 04103 Leipzig abgetreten. Zahlungen mit schuldbefreiender Wirkung können nur auf deren auf der Rechnung angegebenen Konto geleistet werden.

10. Aufrechnung / Zurückbehaltung

10.1. Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber dem Personaldienstleister aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

10.2. Der Kunde darf Forderungen aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht ohne Zustimmung des Personaldienstleisters an Dritte abtreten oder verpfänden.

11. Kündigung

11.1. Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden. Die Kündigung hat gegenüber den Disponenten oder der Geschäftsleitung zu erfolgen.

11.2. Macht der Personaldienstleister im Fall der Ziffer 3.1. nicht von seinem Recht auf Austausch Gebrauch, kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

11.3. Der Personaldienstleister ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziffer 9.2. nicht nachkommt.

11.4. Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister ausgesprochen wird. Die überlassenen Mitarbeiter sind zur Entgegennahme der Kündigung nicht befugt.

12. Verschwiegenheit

Der Personaldienstleister sowie der überlassene Mitarbeiter sind zur Geheimhaltung über alle vertraulichen Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet.

13. Schlussbestimmungen

13.1. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

13.2. Soweit der Kunde Kaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis ergebenden Streitigkeiten der Sitz des Personaldienstleisters.

13.3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AÜB unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine Vereinbarung zu treffen, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht dem zum Ausdruck gebrachten Vertragswillen am nächsten kommt.



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Kiel

Kiel, 30.08.2022

ERLAUBNIS

zur Arbeitnehmerüberlassung

Nach den §§ 1 und 2 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)
wurde der Firma

funjob personalservice GmbH

Hainstraße 10

04109 Leipzig

Deutschland

die seit 30. Oktober 2002 geltende Erlaubnis zur Überlassung von Arbeitnehmern ab dem
30. Oktober 2005 unbefristet erteilt.

Im Auftrag



Greve



Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden, ist unzulässig. Sie ist zwischen Betrieben des Baugewerbes gestattet, wenn der verleihende Betrieb nachweislich seit mindestens drei Jahren von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird (§ 1 b AÜG). Dieser Nachweis ist mit Beginn des Verleihs vom Verleiher in geeigneter Weise vorzuhalten.

Diese Erlaubnisurkunde ist Eigentum der Bundesagentur für Arbeit und auf Verlangen zurückzugeben.

Sie ist unaufgefordert zurückzugeben, wenn die Erlaubnis erlischt.

Eine unbefristete Erlaubnis erlischt, wenn der Verleiher von der Erlaubnis drei Jahre lang keinen Gebrauch gemacht hat.