

§1 Behördliche Genehmigung

Die Job- und Gründerwerkstatt Aschke besitzt die befristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, ausgestellt durch die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit am 08. April 2009.

§2 Rechtsstellung der Mitarbeiter der Job- und Gründerwerkstatt – Aschke

Durch den Abschluss eines Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrages wird kein Vertragsverhältnis zwischen Mitarbeiter der Job- und Gründerwerkstatt Aschke und Kunde begründet. Während des Einsatzes unterliegen Mitarbeiter der Job- und Gründerwerkstatt – Aschke den Arbeitsanweisungen des Kunden und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Sie sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Das gilt für alle vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten, von denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit erfahren. Änderungen von Einsatzdauer, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit können nur zwischen der Job- und Gründerwerkstatt Aschke und dem Kunden vereinbart werden.

§ 2 Personalauswahl, Personaleinsatz

- (1) Die Personalauswahl erfolgt durch den Personaldienstleister auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.
- (2) Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
- (3) Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates sind, zur Aufnahme der Tätigkeit nach dem Aufenthaltsgesetz, der Arbeitsgenehmigungsverordnung oder sonstiger auf Grundlage der vorgenannten Gesetze ergangener Verordnungen oder ihnen nachfolgenden Gesetze berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind vom Personaldienstleister entsprechende Nachweise vorzulegen.
- (4) Der Personaldienstleister ist berechtigt, bei dem Auftraggeber eingesetzte Arbeitnehmer gegen andere Arbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Auftraggeber ist hierüber 2 Tage vorher zu informieren.
- (5) Der Auftraggeber hat einen Anspruch auf Austausch des Zeitarbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Auftraggeber auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB).
- (6) Die Verpflichtung zum Personaleinsatz entsteht erst, wenn für das Personal ein individueller Arbeitnehmerüberlassungsvertrag abgeschlossen wurde. Dies gilt auch für den Fall eines Personalaustauschs.

§ 3 Eignungsvoraussetzungen/ Arbeitsschutz

- (1) Die für den Einsatz notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind vor dem Überlassungsbeginn durchzuführen und dem Auftraggeber nachzuweisen. Erforderliche Nachuntersuchungen werden von dem für den Auftraggeber zuständigen Werksarzt auf Kosten des Personaldienstleisters durchgeführt.
- (2) Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird dem Personaldienstleister während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Auftraggeber ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Mitarbeiter eingeräumt.
- (3) Der Auftraggeber verpflichtet sich die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes, sonstiger für seinen Betrieb geltenden Gesetze und Verordnungen zur Arbeitssicherheit der Arbeitnehmer und der Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zu achten und anzuwenden. Er verpflichtet sich, dem Personaldienstleister einen Arbeitsunfall sofort zu melden. Der Personaldienstleister meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- (4) Der Personaldienstleister hat seine Arbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Auftraggeber hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Arbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen.
- (5) Der Auftraggeber setzt die Arbeitnehmer des Personaldienstleisters nur für Tätigkeiten ein, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Der Auftraggeber haftet dem Personaldienstleister für Schäden, die dadurch entstanden sind, dass die Arbeitnehmer außerhalb des vereinbarten Einsatzbereichs eingesetzt werden.
- (6) Der Auftraggeber verpflichtet sich Mitarbeiter des Auftragnehmers ausschließlich deren Qualifikation entsprechend und für die einzelvertraglich vorgesehenen Arbeiten zu beschäftigen. Technische Hilfsmittel zur Durchführung der Tätigkeit der Mitarbeiter des Auftragnehmers werden vom Auftraggeber bereit gestellt. Der Auftraggeber gewährleistet die Arbeitssicherheit. Der Auftraggeber verpflichtet sich ferner, die Arbeitnehmer gleich eigenen Mitarbeitern zu behandeln. Der Auftragnehmer ist berechtigt, die wesentlichen Bedingungen der Arbeitsverhältnisse bei dem Auftraggeber abzufragen.

§ 4 Haftung / Aufrechnung

- (1) Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers seine Tätigkeit ausübt, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
- (2) Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Dies gilt sowohl für gesetzliche als auch für vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder in Fällen der unerlaubten Handlung. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- (3) Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die wegen folgender Pflichtverletzungen entstehen:
 - eine fehlerhafte Zuordnung der Branchenzugehörigkeit gemäß § 3 Abs. 1
 - die Nennung eines falschen Vergleichsentgelts oder die Unterlassung der Mitteilung von Änderungen des Vergleichsentgelts gem. § 3 Abs. 2,
 - eine fehlende oder fehlerhafte Mitteilung über abweichende betriebliche Vereinbarungen gem. § 3 Abs. 3,
 - ein Verstoß gegen § 3 Absatz 4,
 - eine Verletzung der Prüf- und Mitteilungspflicht nach § 7 Absatz 3.

Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

§ 5 Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision

- (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 Zeitarbeitnehmer des Personaldienstleisters ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- (2) 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 Zeitarbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung erfolgt ist.
- (3) 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 Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.
- (4) Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages.
- (5) Der Auftraggeber ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien glaubhaft macht, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vermuten lassen, trägt der Auftraggeber die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.
- (6) In den oben genannten Fällen hat der Auftraggeber eine Vermittlungsprovision an den Personaldienstleister zu zahlen. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- (7) Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt bei direkter Übernahme des Zeitarbeitnehmers ohne vorherige Überlassung 2,5 Bruttomonatsgehälter. Bei einer Übernahme während der Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision bei einer Übernahme innerhalb der ersten drei Monate der Überlassung 2 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von sechs Monaten 1,5 Bruttomonatsgehälter, bei einer Übernahme innerhalb von neun Monaten 1 Bruttomonatsgehalt und bei einer Übernahme innerhalb von zwölf Monaten 0,5 Brutto Monatsgehälter. Bei einer Übernahme nach 12 Monaten fällt keine Vermittlungsprovision an.
- (8) Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Auftraggeber legt dem Personaldienstleister eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterrechnungen 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) 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.

§6 Einsatz der Job-und Gründerwerkstatt Aschke Mitarbeiter

Der Kunde setzt Mitarbeiter der Job-und Gründerwerkstatt Aschke ausschließlich an dem Ort und für die Tätigkeiten ein, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Er lässt die Mitarbeiter der Job- und Gründerwerkstatt Aschke nur die entsprechenden Arbeitsmittel beziehungsweise Maschinen verwenden oder bedienen.

Außerdem setzt der Kunde Mitarbeiter der Job-und Gründerwerkstatt Aschke nicht für die Beförderung von Geld oder zum Geldinkasso ein und stellt die Job-und Gründerwerkstatt – Aschke insoweit ausdrücklich von allen Ansprüchen frei. Der Kunde zahlt den Mitarbeitern der Job-und Gründerwerkstatt Aschke keine Geldbeträge aus, auch keine Löhne oder Reise-kostenvorschüsse.

§7 Allgemeine Pflichten von der Job-und Gründerwerkstatt Aschke

Die Job-und Gründerwerkstatt Aschke verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen, das heißt insbesondere, sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten.

§8 Allgemeine Pflichten des Kunden

Der Kunde hält beim Einsatz von Mitarbeitern der Job-und Gründerwerkstatt Aschke die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (insbesondere Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) ein.

Hierzu ermittelt und dokumentiert er die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen sowie eventuell daraus resultierende Arbeitsschutzmaßnahmen. Der Kunde macht die Mitarbeiter der Job-und Gründerwerkstatt Aschke vor Beginn der Arbeit mit den einschlägigen Unfall-verhütungsvorschriften des jeweiligen Arbeitsplatzes vertraut und stellt die erforderliche Sicherheitsausrüstung zur Verfügung. Der Kunde gestattet der Job-und Gründerwerkstatt Aschke nach vorheriger Absprache den Zutritt zum Tätigkeitsort der Mitarbeiter der Job-und Gründerwerkstatt Aschke, um sich von der Einhaltung der arbeitssicherheitstechnischen Maßnahmen zu überzeugen.

Bei einem Arbeitsunfall von Mitarbeitern der Job-und Gründerwerkstatt Aschke ist die Job-und Gründerwerkstatt Aschke unverzüglich zu benachrichtigen, damit die Unfallmeldung nach § 193 SGB VII vorgenommen werden kann.

Für eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehr- und Sonntagsarbeit wird der Kunde Sorge tragen. Darüber hinaus gibt der Kunde der Job-und Gründerwerkstatt Aschke die außergewöhnlichen Gründe für die Mehrarbeit unverzüglich bekannt.

§9 Mitarbeitervergütung und Sozialleistungen

Für Mitarbeiter der Job-und Gründerwerkstatt Aschke finden die zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ) und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit geschlossenen Branchentarifverträge sowie diverse Betriebsvereinbarungen Anwendung. Darin sind die Einkommensstrukturen und Sozialleistungen der Mitarbeiter der Job-und Gründerwerkstatt Aschke abgesichert.

§10 Abrechnung

Der Kunde verpflichtet sich, wöchentlich von einem bevollmächtigten Vertreter die geleisteten Arbeitsstunden auf dem Formular ‚Stundennachweis‘ prüfen und durch Unterschrift und Firmenstempel bestätigen zu lassen.

Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Kunden zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter der Job-und Gründerwerkstatt Aschke stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

Der Rechnungsbetrag ist fällig vierzehn Tage ab Rechnungsdatum.

Die Abrechnung erfolgt wöchentlich auf Grund der vorgelegten Stundennachweise. Maßgebend für die Berechnung ist der im Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundentarif zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Kunde auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet einen Verzugszins in Höhe von 3% über dem jeweiligen Diskontzinssatz der Europäischen Zentralbank (Basiszins), mindestens jedoch 5%. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei der Job-und Gründerwerkstatt Aschke.

Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter der Job-und Gründerwerkstatt Aschke beim Kunden entspricht der im Rahmen-Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sowie Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden etc. werden mit Zuschlägen berechnet, deren Höhe gesondert vereinbart werden.

§11 Beanstandungen

Sämtliche Beanstandungen – soweit sie nicht durch Punkt 3 der AGB geregelt sind – teilt der Kunde unverzüglich der Job-und Gründerwerkstatt Aschke mit.

Werden Mängel nicht innerhalb einer Woche nach ihrem Entstehen in Schriftform gemeldet, sind sämtliche Ansprüche ausgeschlossen.

§12 Ausfall von Mitarbeitern der Job-und Gründerwerkstatt Aschke / Höhere Gewalt

Treten außergewöhnliche Umstände ein, die bei Vertragsschluss nicht vorhersehbar waren, wie z.B. Krankheiten, innere Unruhen, Katastrophen, Epidemien, hoheitliche Anordnungen, Streik oder ähnliches, durch die eine ordnungsgemäße Vertragsdurchführung seitens der Job-und Gründerwerkstatt Aschke erschwert oder gefährdet wird, behält sich die Job-und Gründerwerkstatt Aschke vor, Absagen oder Änderungen vorzunehmen. In diesen Fällen liegt die Gefahrtragung beim Kunden. Schadensersatzansprüche des Kunden sind in diesen Fällen ausgeschlossen.

§13 Haftung

Die Job-und Gründerwerkstatt Aschke haftet nur für die ordnungsgemäße Auswahl seiner Mitarbeiter in Bezug auf die vertraglich vereinbarte Tätigkeit. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung entstehen. Für weitergehende Ansprüche haftet die Job-und Gründerwerkstatt Aschke nicht.

§14 Gerichtsstand und Erfüllungsort

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Witten.

§15 Anpassungsklausel

Die Job-und Gründerwerkstatt Aschke behält sich bei Veränderungen der gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen vor, die vereinbarten Vertragsbedingungen an die geänderte Lage anzupassen.

Die Job-und Gründerwerkstatt Aschke behält sich eine Erhöhung der Stundentarife vor, wenn nach Vertragsabschluss tariflich bedingte Entgelterhöhungen eintreten, wenn Mitarbeiter der Job-und Gründerwerkstatt Aschke gegen andere mit höherer Qualifikation ausgetauscht werden oder wenn Umstände, die die Job-und Gründerwerkstatt – Aschke Consulting nicht zu vertreten hat, eine Kostensteigerung verursachen.

§16 Sonstiges

Die Unwirksamkeit eines Teils dieser Bedingungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Beide Vertragsparteien sind verpflichtet, statt der unwirksamen Bestimmung eine solche zu vereinbaren, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Sicht dem ursprünglich Gewollten möglichst nahe kommt. Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch die Job-und Gründerwerkstatt Aschke.

Stand: 19.06.2015