

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) Arbeitnehmerüberlassung (AÜ) und Personalvermittlung (PV) der job-angel Personalmanagement GmbH

1. Allgemeines

Für sämtliche von **job-angel Personalmanagement GmbH** erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehend Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden Entleiher oder Kunde) gelten auch dann nicht, wenn **job-angel Personalmanagement GmbH** diesen nicht ausdrücklich widerspricht oder der Entleiher erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2. Vertragsabschluss Arbeitnehmerüberlassung

2.1. Das Vertragsverhältnis kommt durch Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (im Folgenden AÜV) durch beide Parteien zustande. Dem Entleiher ist bekannt, dass für **job-angel Personalmanagement GmbH** keine Leistungspflichten bestehen, sofern nicht eine unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Entleiher an **job-angel Personalmanagement GmbH** zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG).

2.2. Der Einsatz eines Leiharbeitnehmers vor Abschluss eines wirksamen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags oder vor einer Konkretisierung des zu überlassenden Leiharbeitnehmers im Sinn des § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG n.F.* stellt ab dem 1. April 2017 einen Verstoß gegen § 1 Abs. 1 AÜG n.F. dar und hat zu unterbleiben. (* AÜG n.F. = Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der ab dem 1. April 2017 geltenden Fassung).

2.3 job-angel Personalmanagement GmbH verzichtet beim Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags auf den Zugang der schriftlichen Annahmeerklärung des Entleihers im Sinn des § 151 Satz 1 BGB, so dass ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag bereits mit Gegengezeichnung (Unterzeichnung) des bereits zuvor durch die **job-angel Personalmanagement GmbH** unterzeichneten Vertrags durch den Entleiher wirksam wird. Der Entleiher wird gleichwohl eine Ausfertigung des von ihm gegengezeichneten Vertrags umgehend an die **job-angel Personalmanagement GmbH** im Original zurücksenden. Der Entleiher darf den zu überlassenden Leiharbeitnehmer erst nach Gegengezeichnung (Unterzeichnung) des zuvor von **job-angel Personalmanagement GmbH** unterzeichneten Arbeitnehmerüberlassungsvertrags tätig werden lassen.

2.4 job-angel Personalmanagement GmbH verleiht nur Leiharbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu **job-angel Personalmanagement GmbH** stehen (§ 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG n.F.).

2.5 Eine Überlassung der Leiharbeitnehmer der **job-angel Personalmanagement GmbH** durch den Entleiher an Dritte ist verboten (Verbot des Kettenverleihs – § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG n.F.).

2.6 Sofern der Entleiher beabsichtigt, dem Leiharbeitnehmer den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit **job-angel Personalmanagement GmbH** eine gesonderte Vereinbarung treffen. Für sämtliche von **job-angel Personalmanagement GmbH** erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehend Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden Entleiher) gelten auch dann nicht, wenn die **job-angel Personalmanagement GmbH** diesen nicht ausdrücklich widerspricht oder der Entleiher erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen; Einsatz des Leiharbeitnehmers; Überlassungshöchstdauer

3.1 Der Abschluss des AÜV begründet keine arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher. **job-angel Personalmanagement GmbH** ist Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers.

3.2 Für die Dauer des Einsatzes beim Entleiher obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit **job-angel Personalmanagement GmbH** vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich und dem Ausbildungsstand des jeweiligen Leiharbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei **job-angel Personalmanagement GmbH**.

3.3 Ein Leiharbeitnehmer der **job-angel Personalmanagement GmbH** darf von dem Entleiher nicht in einen Betrieb, der dem Baugewerbe im Sinne des § 1 b Satz 1 AÜG angehört, für Tätigkeiten eingesetzt werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Sofern ein solcher Einsatz des Leiharbeitnehmers gleichwohl erfolgt, haftet der Entleiher für die hierdurch **job-angel Personalmanagement GmbH** entstehenden Schäden und Aufwendungen.

3.4 Der Entleiher ist berechtigt und verpflichtet, die Arbeitsleistung des Leiharbeitnehmers in dem jeweils vereinbarten Vertragszeitraum und in dem jeweils vereinbarten zeitlichen Umfang abzunehmen. Soweit in dem AÜV nicht anderes vereinbart ist, gilt eine kalenderwöchentliche Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers von 35 Stunden und eine anteilige werktägliche Arbeitszeit von 7 Stunden als vereinbart. Kommt der Entleiher mit der Annahme der Arbeitsleistung des Leiharbeitnehmers ganz oder teilweise in Verzug oder verletzt er sonstige Mitwirkungspflichten, so ist **job-angel Personalmanagement GmbH** berechtigt, die Zahlung der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden ihres Leiharbeitnehmers zu verlangen.

3.5 Sofern für die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder zu einem späteren Zeitpunkt werden, verpflichtet sich der Entleiher, diese auf seine Kosten einzuholen und **job-angel Personalmanagement GmbH** eine Kopie hiervon zur Verfügung zu stellen. Sofern der Entleiher den Leiharbeitnehmer außerhalb der Bundesrepublik Deutschland einsetzen will, wird er auf seine Kosten rechtzeitig eine ggf. erforderliche Anmeldung des Leiharbeitnehmers am Einsatzort vornehmen und eine erforderliche Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis einholen. Soweit am Einsatzort kraft Gesetzes Mindestarbeits- und/oder Entgeltbedingungen zu beachten sind und/oder der Einsatz eines Leiharbeitnehmers für **job-angel Personalmanagement GmbH** genehmigungs- oder anzeigepflichtig ist, wird der Entleiher dies **job-angel Personalmanagement GmbH** unter detaillierter Angabe der geltenden Arbeitsbedingungen rechtzeitig mitteilen.

3.6 job-angel Personalmanagement GmbH stellt sicher, dass der Leiharbeitnehmer über eine in der Bundesrepublik Deutschland gültige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis verfügt, soweit eine solche gesetzlich erforderlich ist.

3.7 Der Entleiher informiert **job-angel Personalmanagement GmbH** unverzüglich, wenn ihm ein Leiharbeitnehmer überlassen werden soll oder überlassen wird, der entweder 1.) mit dem Entleiher oder einem Unternehmen, das mit dem Entleiher einen Konzern im Sinne des § 15 AktG bildet, in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat oder 2.) an das Entleiher Unternehmen in den letzten sechs Monaten vor Beginn der Überlassung durch **job-angel Personalmanagement GmbH** bereits über die **job-angel Personalmanagement GmbH** und/oder einen anderen Verleiher überlassen wurde. In einem Fall gemäß Satz 1 Nr. 1.) wird der Entleiher **job-angel Personalmanagement GmbH** unverzüglich die wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers gemäß § 9 Nr. 2 AÜG mitteilen. Im Fall gemäß Satz 1 Nr. 2.) werden **job-angel Personalmanagement GmbH** und der Entleiher gemeinsam prüfen und entscheiden, ob und ggf. für welche Dauer der Leiharbeitnehmer ohne Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer nach § 1 Abs. 1b AÜG n.F. überlassen werden kann. Vor dieser gemeinsamen Entscheidung darf der Leiharbeitnehmer durch den Entleiher nicht beschäftigt werden. Der Entleiher stellt **job-angel Personalmanagement GmbH** von solchen Schäden und Aufwendungen frei, die auf (i) einem Verstoß gegen die Informationspflichten nach Satz 1, (ii) falschen oder fehlenden Informationen nach Satz 2 oder (iii) einem Verstoß gegen Satz 4 beruhen. Stellen die Parteien einen Verstoß gegen die Überlassungshöchstdauer fest, informieren sie sich unverzüglich und stimmen die weitere Vorgehensweise mit dem Ziel der Schadensbegrenzung ab.“ Bis zur abschließenden Klärung ruht der Einsatz des Leiharbeitnehmers.

4. Fürsorge-/ Mitwirkungspflichten des Entleihers / Arbeitsschutzmaßnahmen

4.1 Der Entleiher übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG). Er stellt **job-angel Personalmanagement GmbH** insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Leiharbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflichten resultieren.

4.2 Der Entleiher wird sicherstellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers geltende Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften (u. a. §§ 5, 6 ArbSchG) sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen und Pausen eingehalten werden. Insbesondere wird der Entleiher den Leiharbeitnehmer vor Beginn seiner Tätigkeit in Fragen der Arbeitssicherheit unterweisen und über etwaig bestehende besondere Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung aufklären. Sofern Leiharbeitnehmer der **job-angel Personalmanagement GmbH** aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Entleihers die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstandenen Ausfallzeiten.

4.3 Die Leiharbeitnehmer werden von dem Entleiher mit der ggf. erforderlichen persönlichen Schutzausrüstung ausgestattet. Einrichtungen und Maßnahmen der ersten Hilfe sowie eine etwaige Gesundheitsuntersuchung werden ausschließlich vom Entleiher sichergestellt/veranlasst.

4.4 Zur Wahrnehmung der dem Verleiher obliegenden Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen gestattet der Entleiher der **job-angel Personalmanagement GmbH** ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer innerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

4.5 Der Entleiher wird **job-angel Personalmanagement GmbH** einen etwaigen Arbeitsunfall eines Leiharbeitnehmers unverzüglich schriftlich anzeigen. In der Folge wird der Entleiher **job-angel Personalmanagement GmbH** einen schriftlichen Schadensbericht innerhalb von 5 Werktagen nach Eintritt des Schadensfalles überlassen oder mit **job-angel Personalmanagement GmbH** den Unfallhergang untersuchen.

4.6 Soweit erforderlich verpflichtet sich der Entleiher, bei der zuständigen Aufsichtsbehörde eine Genehmigung einzuholen, falls der Leiharbeitnehmer an einem Sonn- oder Feiertag oder in sonstiger Weise über die nach Arbeitszeitgesetz zulässigen Arbeitszeiten hinaus beschäftigt werden soll. Ggf. wird der Entleiher der **job-angel Personalmanagement GmbH** eine Kopie der entsprechenden Genehmigung übersenden.

4.7 Der Entleiher weist der **job-angel Personalmanagement GmbH** die Angaben zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen eines mit dem jeweils überlassenen Leiharbeitnehmer im Sinn des § 8 Abs. 1 Satz 2 AÜG n.F. vergleichbaren Stammarbeitnehmers zum Zweck der Überprüfung und/oder Verteidigung in gerichtlichen Verfahren oder in behördlichen Untersuchungen nach. Dies hat auf Verlangen der **job-angel Personalmanagement GmbH** durch Vorlage der Kopien der Lohn-/Gehaltsabrechnungen vergleichbarer Stammmitarbeiter (unter Beachtung des BDSG) sowie ggf. durch Vorlage weiterer Unterlagen zu erfolgen. Der Entleiher unterstellt die **job-angel Personalmanagement GmbH** zudem bei einer Verteidigung in gerichtlichen Verfahren oder bei behördlichen Untersuchungen durch ergänzende Angaben zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen vergleichbarer Stammmitarbeiter.

5. Zurückweisung / Austausch von Leiharbeitnehmern

5.1 Der Entleiher ist berechtigt, einen Leiharbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber **job-angel Personalmanagement GmbH** zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der **job-angel Personalmanagement GmbH** zu einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer berechtigen würde (§ 626 BGB). Der Entleiher ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen. Im Falle der Zurückweisung ist **job-angel Personalmanagement GmbH** berechtigt, andere fachlich gleichwertige Leiharbeitnehmer an den Entleiher zu überlassen.

5.2 Stellt der Entleiher innerhalb der ersten 4 Stunden fest, dass ein Leiharbeitnehmer von **job-angel Personalmanagement GmbH** nicht für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist, und besteht er auf Austausch, werden ihm, nach vorheriger Rücksprache, bis zu 4 Arbeitsstunden nicht berechnet. Lehnt der Entleiher den überlassenen Leiharbeitnehmer ab und steht **job-angel Personalmanagement GmbH** eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist **job-angel Personalmanagement GmbH** berechtigt, von dem jeweiligen AÜV zurückzutreten, ohne dass dem Entleiher wegen des Rücktritts ein Schadensersatzanspruch zusteht. Entsprechendes gilt, wenn der Leiharbeitnehmer seine Tätigkeit bei dem Entleiher aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt beenden muss.

5.3 Darüber hinaus ist **job-angel Personalmanagement GmbH** jederzeit berechtigt, aus organisatorischen Gründen an den Entleiher überlassene Leiharbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Leiharbeitnehmer einzusetzen. **job-angel Personalmanagement GmbH** ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, einen durch Krankheit oder aus anderem Grunde bei dem Entleiher ausfallenden Leiharbeitnehmer durch einen anderen Leiharbeitnehmer, der für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation aufweist, zu ersetzen.

5.4 Im Fall eines Austauschs des Leiharbeitnehmers darf der Entleiher den neuen Leiharbeitnehmer erst nach erfolgter Konkretisierung gemäß § 1 Abs. 1 Satz 6 AÜG n.F. tätig werden lassen.

6. Leistungshindernisse / Rücktritt

6.1 job-angel Personalmanagement GmbH wird ganz oder zeitweise von ihrer Leistungspflicht befreit, wenn und soweit die Überlassung von Leiharbeitnehmern durch Umstände, die nicht durch **job-angel Personalmanagement GmbH** schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfe/maßnahmen, gleich, ob im Unternehmen des Entleihers oder der **job-angel Personalmanagement GmbH**, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u. ä. Darüber hinaus ist **job-angel Personalmanagement GmbH** in den genannten Fällen berechtigt, von dem AÜV zurückzutreten.

6.2 Ungeachtet der vorstehenden Regelung ist dem Entleiher bekannt, dass ein von **job-angel Personalmanagement GmbH** überlassener Leiharbeitnehmer nicht in dem Betrieb des Entleihers tätig werden darf, solange der Betrieb des Entleihers durch eine DGB-Mitgliedsgewerkschaft bestreikt wird. Auch darf er einen Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, wenn sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist, es sei denn, dass er sicherstellt, dass Leiharbeitnehmer keine Tätigkeiten übernehmen, die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die (i) sich im Arbeitskampf befinden oder (ii) ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im Arbeitskampf befinden, übernommen haben. Für die Dauer eines Streiks in dem Betrieb des Entleihers, in dem der Leiharbeitnehmer eingesetzt werden soll, wird der Entleiher von seiner Verpflichtung, die Arbeitsleistung des Leiharbeitnehmers abzunehmen und die hierfür vereinbarte Vergütung zu zahlen, nicht freigestellt. Entsprechendes gilt, wenn es dem Entleiher wegen des Arbeitskampfes unmöglich ist, den Leiharbeitnehmer einzusetzen, oder wenn der Leiharbeitnehmer an einer in dem Betrieb des Entleihers stattfindenden Betriebsversammlung teilnimmt.

6.3. Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Tätigkeit nicht oder nicht zeitgerecht auf, wird der Entleiher **job-angel Personalmanagement GmbH** unverzüglich unterrichten. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Entleiher stehen diesem, Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Leiharbeitnehmer gegen **job-angel Personalmanagement GmbH** nicht zu.

7. Abrechnung

7.1 Bei sämtlichen von **job-angel Personalmanagement GmbH** angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. **job-angel Personalmanagement GmbH** wird dem Entleiher nach freier Wahl bei Beendigung des AÜV oder wöchentlich eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.

7.2 Der Entleiher ist verpflichtet, **job-angel Personalmanagement GmbH** unverzüglich zu unterrichten, wenn dem Leiharbeitnehmer andere Tätigkeiten als im AÜV genannt übertragen werden. Sofern dies der Fall ist, ist **job-angel Personalmanagement GmbH** berechtigt, den Stundenverrechnungssatz angemessen zu erhöhen, wenn für die dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten weitergehende Qualifikationen erforderlich sind, als für die in dem AÜV genannte Tätigkeit. Der in dem AÜV genannte Einsatzort ist Berechnungsgrundlage für den Verrechnungssatz sowie etwaige vereinbarte Auslösen, eines Fahrgeldes oder sonstiger Aufwandsersatzleistungen. Ändert der Entleiher diesen Einsatzort und entstehen hierdurch für **job-angel Personalmanagement GmbH** oder den Leiharbeitnehmer höhere Aufwendungen, so ist **job-angel Personalmanagement GmbH** berechtigt, den Stundenverrechnungssatz entsprechend zu erhöhen oder die erhöhten Aufwendungen in Form einer Auslöse, eines Fahrgeldes oder sonstiger Aufwandsersatzleistungen ersetzt zu verlangen.

7.3 job-angel Personalmanagement GmbH nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Leiharbeitnehmer überlassenen und vom Entleiher wöchentlich unterschriebenen Stundennachweise vor. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers, die über die bei dem Entleiher geltende regelmäßige tägliche, bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird **job-angel Personalmanagement GmbH** Überstundenzuschläge, wie im AÜV vereinbart berechnen. Darüber hinaus kann **job-angel Personalmanagement GmbH** je nach Lage der Arbeitszeit die weiteren im AÜV bestimmten Zuschläge verlangen.

7.4 Für den Fall, dass **job-angel Personalmanagement GmbH** Stundennachweise zur Abrechnung nicht vorgelegt werden und dies von dem Entleiher zu vertreten ist, ist **job-angel Personalmanagement GmbH** berechtigt, im Streitfalle eine tägliche Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils gültigen Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Entleiher bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des Leiharbeitnehmers nachzuweisen.

7.5 Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von **job-angel Personalmanagement GmbH** erteilten Abrechnung bei dem Entleiher sofort – ohne Abzug – fällig und zahlbar.

7.6 Die von **job-angel Personalmanagement GmbH** entsandenen Leiharbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von **job-angel Personalmanagement GmbH** erteilten Abrechnungen befugt. Leistet der Entleiher gleichwohl eine Zahlung an den Leiharbeitnehmer, wird er hierdurch von seiner Zahlungspflicht gegenüber **job-angel Personalmanagement GmbH** nicht frei.

7.7 „Im Falle des Zahlungsverzugs schuldet der Entleiher die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 288 BGB; die Geltendmachung weiterer Verzugschäden bleibt unberührt.“

7.8 Soweit nach Abschluss des jeweiligen AÜV über etwaig vertraglich bereits ausdrücklich erfassten Vergütungsänderungen hinaus eine zwingende Änderung der dem überlassenen Leiharbeitnehmer zu zahlenden Vergütung wirksam wird, passt sich der vereinbarte Stundenverrechnungssatz an. Die Anpassung erfolgt dabei anteilig, entsprechend der ursprünglichen Kalkulation der **job-angel Personalmanagement GmbH**, an die infolge des zu zahlenden Entgelts geänderten Kosten der **job-angel Personalmanagement GmbH**. Der Entleiher hat das Recht nachzuweisen, dass diese Kalkulation nicht zu treffend ist und für die Kosten der **job-angel Personalmanagement GmbH** geringere Anteile zu kalkulieren waren. In diesem Fall erfolgt die Anpassung auf Grundlage der vom Entleiher nachgewiesenen Kalkulation. Sofern die zwingende Änderung der Vergütung gemäß Satz 1 darauf beruht, dass erstmals Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge oder eine höhere Vergütung als auf Grundlage der Angaben des Entleihers zum Einsatzbetrieb/Entleiher Unternehmen und der Vergütung vergleichbarer Stammmitarbeiter bei Abschluss des jeweiligen AÜV kalkuliert zu zahlen sind, erfolgt eine Anpassung nach dieser Ziffer zu Lasten des Entleihers nur, wenn für die **job-angel Personalmanagement GmbH** nicht erkennbar war, dass Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge oder eine höhere Vergütung nach § 8 Abs. 4 AÜG n.F. zu zahlen waren und dies darauf beruht, (i) dass die Angaben des Entleihers zum Einsatzbetrieb/Entleiher Unternehmen unzutreffend waren, (ii) sich die Umstände im Einsatzbetrieb/Entleiher Unternehmen nachträglich geändert haben, (iii) die Angaben zur Vergütung vergleichbarer Stammmitarbeiter unzutreffend waren, (iv) sich die Vergütung vergleichbarer Stammmitarbeiter nachträglich geändert hat oder (v) sich die Regelungen zu Branchenzuschlägen geändert haben.

7.9 Soweit der GVP mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeiter der DGB-Mitgliedsgewerkschaften Tarifverträge gemäß § 8 Abs. 4 Satz 2 AÜG n.F. abschließt und diese Tarifverträge auf die Einsätze der Leiharbeitnehmer Anwendung anwendbar sind, werden die Vertragsparteien des jeweiligen AÜV unverzüglich Verhandlungen über den Abschluss einer Vereinbarung und/oder geänderter AÜV zur Umsetzung dieser Tarifverträge bei der Überlassung der Leiharbeitnehmer aufnehmen.

8. Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht / Abtretung

8.1 Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen der **job-angel Personalmanagement GmbH** aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die von dem Entleiher geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten, rechtskräftig festgestellt.

8.2 Der Entleiher ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von **job-angel Personalmanagement GmbH** berechtigt, Rechte und Pflichten aus einem AÜV an Dritte abzutreten oder zu verpfänden. **job-angel Personalmanagement GmbH** ist demgegenüber jederzeit berechtigt, die ihr gegenüber dem Entleiher aus den AÜV zustehenden Ansprüche an einen Dritten abzutreten.

9. Gewährleistung / Haftung

9.1 Der Verleiher steht dafür ein, dass die überlassenen Leiharbeitsnehmer allgemein für die im AÜV vereinbarten Tätigkeiten geeignet sind; er ist jedoch nicht zur Nachprüfung von Arbeitspapieren, insbesondere von Zeugnissen der Leiharbeitsnehmer, auf ihre Richtigkeit hin und zur Einholung von polizeilichen Führungszeugnissen verpflichtet.

9.2 job-angel Personalmanagement GmbH, deren gesetzlichen Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen haften nicht für durch Leiharbeitsnehmer anlässlich ihrer Tätigkeit bei dem Entleiher verursachte Schäden, es sei denn **job-angel Personalmanagement GmbH**, deren gesetzlichen Vertreter sowie Erfüllungsgehilfen fällt ein nachweisbar vorsätzliches oder grob fahrlässiges Auswahlverschulden zur Last. Im Übrigen ist die Haftung von **job-angel Personalmanagement GmbH** sowie ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen – gleich aus welchem Rechtsgrund - auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Im Falle der Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des AÜV überhaupt erst ermöglicht und deren Verletzung den Vertragszweck gefährden würde, oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit haftet **job-angel Personalmanagement GmbH** auch für leichte oder mittlere Fahrlässigkeit. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet **job-angel Personalmanagement GmbH** darüber hinaus nur für vorhersehbare und vertragstypische Schäden; diese Beschränkung gilt nicht, wenn der Schaden infolge der Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung dieses Vertrages überhaupt erst ermöglicht und deren Verletzung den Vertragszweck gefährden würde, oder einer Verletzung des Lebens, Körper oder der Gesundheit entstanden ist.

9.3 Der Entleiher verpflichtet sich, **job-angel Personalmanagement GmbH** von allen Ansprüchen Dritter freizustellen, die diese im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitsnehmer durch den Entleiher übertragenen Tätigkeiten geltend machen. **job-angel Personalmanagement GmbH** wird den Entleiher über jede Inanspruchnahme durch Dritte in Kenntnis setzen.

9.4 Wenn der Entleiher (i) gegen das Verbot nach Ziff. 2.2 verstößt, (ii) gegen das Verbot nach Ziff. 2.5 verstößt, (iii) gegen das Verbot nach Ziff. 5.4 verstößt, (iv) zum jeweiligen Einsatzbetrieb/Entleiher Unternehmen und/oder der Vergütung vergleichbarer Stammmitarbeiter unzureichende und/oder unvollständige Angaben macht, (v) er die **job-angel Personalmanagement GmbH** nicht, nicht vollständig oder nicht unverzüglich über Änderungen zu den Angaben zum jeweiligen Einsatzbetrieb/Entleiher Unternehmen und/oder der Vergütung der mit den überlassenen Leiharbeitsnehmern vergleichbaren Stammmitarbeitern unterrichtet, (vi) im Hinblick auf die im jeweiligen Einsatzbetrieb für die Überlassungshöchstdauer geltenden Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen unzureichende oder unvollständige Angaben macht oder (vii) die **job-angel Personalmanagement GmbH** über eintretende Änderungen zu den im jeweiligen Einsatzbetrieb für die Überlassungshöchstdauer geltenden Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen nicht, nicht vollständig oder nicht unverzüglich unterrichtet, hat er der **job-angel Personalmanagement GmbH** sämtliche hierdurch entstehende Schäden (insb. Bußgelder, Rechtsverfolgungskosten/verteidigungskosten, Kosten infolge einer Haftung nach § 110 Abs. 1a SGB VII) und Aufwendungen (insb. Vergütungsnachzahlungen, Sozialversicherungsbeiträge, Steuerzahlungen etc.) zu ersetzen. Auf Verlangen der **job-angel Personalmanagement GmbH** hat er die **job-angel Personalmanagement GmbH** von Ansprüchen der Leiharbeitsnehmer, der Sozialversicherungsträger, der Finanzbehörden oder Dritter freizustellen.

10. Übernahme von Leiharbeitsnehmern / Personalvermittlung / Vermittlungshonorar

10.1 Das zwischen dem Entleiher/Kunden und **job-angel Personalmanagement GmbH** bestehende Vertragsverhältnis ist jeweils über die Arbeitnehmerüberlassung hinaus darauf gerichtet, dem Entleiher/Kunden den bei ihm eingesetzten Leiharbeitsnehmer/Kandidaten zur dauerhaften Einstellung zu vermitteln. Der Entleiher/Kunde erkennt ausdrücklich an, dass das mit **job-angel Personalmanagement GmbH** bestehende Vertragsverhältnis auf eine solche Vermittlung gerichtet ist.

10.2 Sofern der Entleiher/Kunde oder ein mit ihm verbundenes Unternehmen gemäß § 15 AktG mit einem von **job-angel Personalmanagement GmbH** zuvor an ihn überlassenen Leiharbeitsnehmer/Kandidaten während der Überlassung oder innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung dieser Überlassung einen Arbeitsvertrag schließt, gilt der Leiharbeitsnehmer/Kandidat als von **job-angel Personalmanagement GmbH** vermittelt, soweit nicht der Entleiher/Kunde nachweist, dass **job-angel Personalmanagement GmbH** für die Begründung des Vertragsverhältnisses mit dem Leiharbeitsnehmer/Kandidaten nicht ursächlich geworden ist.

10.3. Eine Vermittlung liegt ebenfalls, bzw. immer dann vor, wenn der Entleiher/Kunde oder ein mit ihm gemäß § 15 AktG verbundenes Unternehmen den per Profil angebotenen Leiharbeitsnehmer/Kandidaten selbst einstellt und **job-angel Personalmanagement GmbH** den Leiharbeitsnehmer/Kandidaten zuvor dem Entleiher/Kunden zur Überlassung oder Personalvermittlung angeboten hat. Dies gilt auch wenn der Leiharbeitsnehmer/Kandidat ursprünglich auf eine andere Stelle angeboten wurde, als die für die er dann eingestellt wird, oder sich nach der Profilvorstellung durch **job-angel Personalmanagement GmbH** selbst zusätzlich auf dieselbe oder eine andere Position beim Entleiher/Kunden bewirbt, oder von einem anderen Personaldienstleister angeboten wird. Dies gilt weiterhin auch wenn der Entleiher/Kunde mit dem angebotenen Leiharbeitsnehmer/Kandidaten ein Engagement auf freiberuflicher Basis o. ä. eingeht. Im Falle einer freiberuflichen Beschäftigung des Kandidaten, berechnet sich die Vermittlungsprovision wie folgt: Stundengeld der freiberuflichen Tätigkeit multipliziert mit 168 Stunden/Monat (pauschal gerechnet; 21 AT mal 8 Std.) = Monatsgehalt, mal 3 Monatsgehälter = Vermittlungsprovision. Bei einem Engagement in TZ wird das Honorar anteilig nach dieser Formel berechnet. Dem Entleiher/Kunden bleibt der Nachweis vorbehalten, dass das entsprechende Angebot (Profil des Kandidaten erhalten) der **job-angel Personalmanagement GmbH** für die Begründung des Vertragsverhältnisses zwischen dem Entleiher/Kunden und dem Leiharbeitsnehmer/Kandidaten nicht ursächlich geworden ist. Dieser Nachweis bleibt gegenstandslos, wenn **job-angel Personalmanagement GmbH** nachweisen kann, dass der Bewerber vor Vertragsabschluss, durch eine Profilvorstellung per Mail, über das Bewerbermanagement System des Kunden o. ä., beim Kunden angeboten wurde. In diesem Fall wird, bei einer DirektEinstellung, dass Vermittlungshonorar lt. Ziffer 10.4 fällig. Sollte der Auftraggeber (Kunde) innerhalb von zwölf (12) Monaten einen Arbeitsvertrag mit einem vom Auftragnehmer (job-angel) vorgeschlagenen Kandidaten abschließen, hat **job-angel Personalmanagement GmbH** ebenfalls Anspruch auf die Provision gemäß dieser AGB.

10.4 Im Falle einer Personalvermittlung (auch gemäß Ziff. 10.3) steht **job-angel Personalmanagement GmbH** gegenüber dem Kunden, bzw. demjenigen Unternehmen, dem der Kandidat angeboten wurde, ein Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars zu. Die Höhe des Vermittlungshonorars beträgt im Fall einer direkten Personalvermittlung 30% vom Bruttojahresgehalt/Jahreszielgehalt, welches der Kandidat mit dem Kundenunternehmen arbeitsvertraglich fixiert. Das Bruttojahresgehalt/Jahreszielgehalt des Kandidaten umfasst sämtliche, diesem nach Maßgabe des zwischen ihm und dem Kunden oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen gemäß § 15 AktG geschlossenen Arbeitsvertrages, in einem Kalenderjahr zufließenden Entgelte einschließlich Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Firmen-Kfz. und etwaiger variabler Entgelte wie z. B. Bonuszahlungen, 13. Gehalt usw. (je Firmenfahrzeug zur Privatnutzung wird pauschal mit 5.000,- EUR/Jahr in das Jahreszielgehalt mit einberechnet, insofern nicht explizit eine andere Vereinbarung getroffen wird).

Im Fall der Ziff. 10.2 beträgt das Vermittlungshonorar, bzw. die Ablösumme, je nach Dauer der vorangehenden Überlassung, des Leiharbeitsnehmers/Kandidaten

| | |
|--|--------------------------|
| bei Einstellung vor Ablauf von 3 Monaten | 3,0 Bruttomonatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 3 Monaten | 2,5 Bruttomonatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 6 Monaten | 2,0 Bruttomonatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 9 Monaten | 1,5 Bruttomonatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 12 Monaten | 1,0 Bruttomonatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 15 Monaten | 0,5 Bruttomonatsgehälter |
| bei Einstellung nach Ablauf von 18 Monaten | 0,0 Bruttomonatsgehälter |

Das Bruttomonatsgehalt des Leiharbeitsnehmers umfasst sämtliche, diesem nach Maßgabe des zwischen ihm und dem Entleiher oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen gemäß § 15 AktG geschlossenen Arbeitsvertrages, in einem Kalenderjahr zufließenden Entgelte einschließlich Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Firmen-Kfz. (nach obiger Regelung 10.4) und etwaiger variabler Entgelte wie z. B. Bonuszahlungen, 13. Gehalt usw. (Bruttojahresgehalt/Jahreszielgehalt), dividiert durch den Faktor 12.

10.5 Das Vermittlungshonorar wird mit Abschluss des Anstellungsvertrages zwischen Leiharbeitsnehmer/Kandidaten und dem Entleiher/Kunden, spätestens jedoch mit der Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeitsnehmers/Kandidaten im Unternehmen des Kunden fällig und ist nach Rechnungsstellung durch **job-angel Personalmanagement GmbH**, sofern nicht anders vereinbart, innerhalb von 7 Tagen zahlbar. Der Entleiher/Kunde verpflichtet sich, **job-angel Personalmanagement GmbH** unverzüglich und unaufgefordert von dem Abschluss eines Arbeitsvertrages mit dem Leiharbeitsnehmer/Kandidaten zu unterrichten. Auf Verlangen von **job-angel Personalmanagement GmbH** hat der Entleiher/Kunde Auskunft über das Bruttojahresgehalt/Bruttomonatsgehalt des vermittelten Leiharbeitsnehmers/Kandidaten zu geben und **job-angel Personalmanagement GmbH** den Arbeitsvertrag der mit dem vermittelten Leiharbeitsnehmer, bzw. vermittelten Kandidaten geschlossen wurde vorzulegen.

11. Vertragslaufzeit / Kündigung

11.1 Soweit der AÜV nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer. Gleichwohl ist eine etwaig geltende Überlassungshöchstdauer einzuhalten und ggf. ein rechtzeitiger Austausch des Leiharbeitsnehmers vorzunehmen. Sofern ein Leiharbeitsnehmer über den in dem AÜV genannten Beendigungszeitpunkt hinaus mit dessen Kenntnis für den Entleiher tätig wird, gilt die Laufzeit des AÜV als zu den in dem AÜV und diesen AGB genannten Bedingungen unbefristet verlängert.

11.2 In der ersten Woche des Einsatzes des Leiharbeitsnehmers ist der Entleiher berechtigt, den AÜV mit einer Frist von einem Arbeitstag zu kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, den AÜV mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen. Diese Frist verlängert sich auf 10 Arbeitstage zum Ende einer Kalenderwoche, nach einer vorangegangenen Überlassungsdauer die mehr als 6 Monate umfasst, falls die Parteien keine andere Regelung getroffen haben.

11.3 Unberührt davon bleibt das Recht zur fristlosen Kündigung des AÜV, **job-angel Personalmanagement GmbH** ist insbesondere zur fristlosen Kündigung des AÜV berechtigt, wenn a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder b) der Entleiher eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.

11.4 Eine Kündigung des AÜV durch den Entleiher ist nur wirksam, wenn sie gegenüber **job-angel Personalmanagement GmbH** schriftlich, bzw. per Mail ausgesprochen wird. Die durch **job-angel Personalmanagement GmbH** überlassenen Leiharbeitsnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

12. Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG verbietet Benachteiligungen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters sowie der sexuellen Identität.

12.1 Dem AGG entsprechend wählt der Verleiher Personal benachteiligungsfrei aus. Er erlässt an den Entleiher nur Leiharbeitsnehmer, welche über die Inhalte des AGG geschult und auf die Einhaltung des AGG verpflichtet wurden.

12.2 Das AGG gilt auch für den Entleiher. Diesem obliegen die darin benannten Pflichten nicht nur gegenüber seinen eigenen Mitarbeitern, sondern auch gegenüber dem ihn überlassenen Leiharbeitsnehmern. Insbesondere hat der Entleiher auch gegenüber dem Leiharbeitsnehmer bekannt zu geben, bei welcher Stelle er sich im Falle einer Benachteiligung beschweren kann.

12.3 Der Entleiher wird dem Verleiher hinsichtlich eines bereit zu stellenden Leiharbeitsnehmers keine Auswahlvorgabe machen, die eine unzulässige Benachteiligung im Sinne des AGG beinhalten würde. Auch wird der Entleiher einen bereits überlassenen Leiharbeitsnehmer nicht wegen eines im AGG genannten Grundes in unzulässiger Weise von einem Einsatz abmelden.

12.4 Der Entleiher wird Arbeitsanweisungen gegenüber dem Leiharbeitsnehmer benachteiligungsfrei ausüben. Er wird insbesondere durch Maßnahmen - auch vorbeugende, wie z.B. Schulungen – Sorge dafür tragen, dass der Leiharbeitsnehmer nicht durch eine von dem Entleiher eingesetzte Person benachteiligt wird und dass eine erfolgte Benachteiligung durch Maßnahmen gegenüber dieser Person, wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung, unterbunden wird.

12.5 Der Entleiher hat **job-angel Personalmanagement GmbH** über etwaige Benachteiligungen eines Leiharbeitsnehmers, ggf. durch eine von dem Entleiher eingesetzte Person, unverzüglich nach Kenntniserlangung zu unterrichten; die Unterrichtungspflicht gilt auch, wenn zunächst nur die Befürchtung einer zukünftigen Benachteiligung gegeben ist.

12.6 Sollte der Entleiher oder eine von ihm eingesetzte Person den Leiharbeitsnehmer benachteiligen oder besteht – weil der Entleiher die in Ziff. 12.5 genannten Maßnahmen nicht ergriffen hat – die konkrete Befürchtung einer zukünftigen Benachteiligung, ist der Verleiher berechtigt, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag in Bezug auf den benachteiligten Leiharbeitsnehmer ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, ohne zur Bereitstellung eines anderen Leiharbeitsnehmers verpflichtet zu sein; dies gilt nicht, wenn die Benachteiligung wider Erwarten durch einen anderen Leiharbeitsnehmer des Verleihers erfolgen sollte.

12.7 Sollte der Entleiher oder eine von ihm eingesetzte Person den Leiharbeitsnehmer benachteiligen, stellt der Entleiher den Verleiher von allen Ansprüchen Dritter, die gegenüber dem Verleiher geltend gemacht werden, insbesondere solchen des benachteiligten Leiharbeitsnehmers, im Innen- und soweit rechtlich möglich bereits im Außenverhältnis frei; dies gilt nicht, wenn die Benachteiligung wider Erwarten durch einen anderen Leiharbeitsnehmer des Verleihers erfolgen sollte.

12.8 Der Entleiher ersetzt dem Verleiher auch einen Schaden, welcher ihm dadurch entsteht, dass zum Schutz des Leiharbeitsnehmers vor einer Benachteiligung bei dem Entleiher, der vorzeitige Abbruch eines Einsatzes erforderlich geworden ist.

13. Verschwiegenheit und Datenschutz

13.1 Der Entleiher verpflichtet sich, alle erhaltenen Informationen, insbesondere der personenbezogenen Daten die, im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder (nachfolgenden) Vermittlung an den Entleiher übermittelten Daten der Kandidaten von **job-angel Personalmanagement GmbH** entsprechend §26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ebenso zu behandeln, wie die Daten der eigenen Beschäftigten. Der Entleiher und **job-angel Personalmanagement GmbH** verpflichten sich gegenseitig, alle erlangten Kenntnisse und Informationen über interne Vorgänge und Abläufe ebenfalls vertraulich zu behandeln. Von dieser Verschwiegenheitspflicht ausgenommen sind Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind. Der Entleiher und **job-angel Personalmanagement GmbH** stellen beide sicher, dass jeweils alle Mitarbeiter zur Geheimhaltung verpflichtet sind. Beide Seiten treffen Vorkehrungen, die zum Schutz von Informationen und personenbezogenen Daten erforderlich sind, mindestens solche Vorkehrungen, die geeignet sind besondere Kategorien von personenbezogenen Daten (Art. 9 DSGVO) zu schützen. Der Entleiher und **job-angel Personalmanagement GmbH** verpflichten sich gegenseitig, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zum Zweck der vereinbarten Leistungserbringung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder (nachfolgenden) Personalvermittlung und in dem für die Durchführung dieses bestimmten Zwecks erforderlichen Umfang zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen noch sie an Dritte weiterzuleiten oder auf andere Weise offenzulegen. Der Entleiher und **job-angel Personalmanagement GmbH** garantieren sich gegenseitig zudem die Einhaltung der Anforderungen der jeweils aktuellen Datenschutzgesetze.

13.2 Diese Verschwiegenheitsverpflichtung gilt auch während des Bewerbungsprozesses und nach Beendigung des Vertrages unbegrenzt weiter. Der Entleiher verpflichtet sich, alle ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten der Kandidaten (aus Profilen, Zeugnissen usw., sowie alle sonstigen personenbezogenen Daten), die er im Zuge des Bewerbungsprozesses, oder durch die Durchführung einer Arbeitnehmerüberlassung oder Personalvermittlung, durch **job-angel Personalmanagement GmbH** erhalten hat, nach Beendigung des Vertrages, bzw. des Bewerbungs-/Vorstellungsprozesses, umgehend zu löschen oder in Abhängigkeit von Aufbewahrungsfristen zu sperren. Von **job-angel Personalmanagement GmbH** erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

13.3 Der Entleiher willigt ein, dass seine in dem AÜV genannten Daten von **job-angel Personalmanagement GmbH** genutzt werden, um im Zweifelsfall eine Bonitätsprüfung zu veranlassen und bei der SOKA-Bau in Wiesbaden oder der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zu erfragen, ob es sich bei dem Entleiher um einen Baubetrieb im Sinne des § 1 b AÜG handelt.

14. Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel

14.1 Änderungen und Ergänzungen des AÜV oder dieser AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Die von **job-angel Personalmanagement GmbH** überlassenen Leiharbeitsnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des AÜV mit dem Entleiher zu vereinbaren.

14.2 Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen **job-angel Personalmanagement GmbH** und dem Entleiher ist der Sitz der **job-angel Personalmanagement GmbH**, sofern der Entleiher Kaufmann ist. **job-angel Personalmanagement GmbH** kann ihre Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Entleihers geltend machen.

14.3 Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen **job-angel Personalmanagement GmbH** und dem Entleiher gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss etwaiger Normen, die auf internationales Recht oder das Recht eines anderen Staates verweisen.

14.4 Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder des AÜV unwirksam sein oder werden oder eine Regelungslücke entsteht, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen der AGB und/oder des AÜV hiervon unberührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eine unwirksame Bestimmung durch eine Bestimmung zu ersetzen, die den mit der unwirksamen Bestimmung angestrebten wirtschaftlichen Erfolg so weit wie möglich erreicht. Entsprechendes gilt für den Fall einer Regelungslücke.