

# ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

Stand: 02.2019

## §1 Geltungsbereich dieser Bedingungen

1.1 Die nachfolgenden Bedingungen sind Bestandteil aller -auch zukünftigen- Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträge der ADZ Personal GmbH (kurz ADZ) auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung.

## §2 Angebote / Vertragsschluss / Schriftform

2.1 An unsere Angebote halten wir uns gebunden, wenn sie innerhalb von 4 Wochen ab Angebotsdatum angenommen werden.

2.2 Gemäß § 12 AUG ist für jeden Auftrag zwischen Kunden (Entleiher) und ADZ ein schriftlicher Vertrag zu schließen. Vertragsänderungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und sowohl von der ADZ (Verleiher) als auch vom Kunden unterschrieben sind.

2.3 Verträge bedürfen der Schriftform und werden für die ADZ erst dann verbindlich, wenn eine vom Kunden unterzeichnete Vertragsurkunde bei der ADZ vorliegt. Auch Änderungen und/oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§126a BGB) verwendet werden.

## §3 Rücktritt / Leistungsbefreiung

3.1 Die ADZ kann ganz oder teilweise vom Vertrag zurücktreten, wenn und soweit die Überlassung von Arbeitskräften durch außergewöhnliche Umstände dauernd oder zeitweise erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere ein Arbeitskampf, gleich, ob im Betrieb des Kunden oder bei der ADZ, hoheitliche Maßnahmen usw. Das Rücktrittsrecht besteht nicht, wenn die ADZ die außergewöhnlichen Umstände zu vertreten hat.

3.2 Nimmt der entsandte Arbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, ist die ADZ vom Kunden umgehend zu unterrichten. Die ADZ bemüht sich auf Verlangen des Kunden eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies trotz Bemühens der ADZ nicht möglich, wird die ADZ für die Zeiten von der Überlassungspflicht befreit, in denen der Arbeitnehmer unentschuldigter fehlt.

## §4 Vertrags-/Arbeitsverhältnis

Die ADZ ist Arbeitgeber der entsandten Arbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die ADZ erklärt, dass die Voraussetzungen einer der beiden in §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AUG genannten Ausnahmen vorliegen und zwar: Auf das Arbeitsverhältnis finden die fachlich einschlägigen Tarifverträge zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen - IGZ e.V. - und der Tarifgemeinschaft der Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche, bestehend aus dem Mantel-, Entgelt-, Entgeltrahmen- und Beschäftigungssicherungsstarifvertrag in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied der Mitgliedsgewerkschaften der vorab genannten Tarifgemeinschaft ist.

Der Arbeitnehmer wurde von der ADZ sorgfältig ausgesucht und auf berufliche Eignung geprüft. Während des Arbeitseinsatzes untersteht der Arbeitnehmer den arbeitsbezogenen Weisungen des Kunden. Er wird dem Kunden lediglich zur Ausführung der in Auftrag gegebenen Tätigkeit zur Verfügung gestellt und darf daher nur diejenigen Geräte, Maschinen, Werkzeuge usw. verwenden oder bedienen, die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der ADZ darf der entsandte Arbeitnehmer weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragt werden. Die ADZ sowie der überlassene Arbeitnehmer sind zur Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Kunden verpflichtet.

Die Tätigkeit des Arbeitnehmers beim Kunden unterliegt den für den Betrieb des Kunden geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die sich hieraus ergebenden Pflichten für die ADZ als Arbeitgeber obliegen dem Kunden unbeschadet der Pflichten der ADZ. Der Kunde trägt dafür Sorge, dass alle am Beschäftigungsort des Arbeitnehmers geltenden Unfallverhütung- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) eingehalten werden und Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe gewährleistet sind.

Soweit die Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit in Absprache mit der ADZ eine solche Untersuchung durchzuführen. Der Kunde hat den Arbeitnehmer über die bei der zu verrichtenden Tätigkeit auftretenden arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie über die Maßnahmen zu deren Abwendung vor Beginn der Beschäftigung zu informieren.

Soll der entsandte Arbeitnehmer 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 und der ADZ bekannt zu geben. Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten wird der ADZ innerhalb der Arbeitszeiten und nach vorheriger Absprache Zutrittsrecht zu den jeweiligen Arbeitsplätzen (Tätigkeitsort) der ADZ-Mitarbeiter eingeräumt.

## §5 Arbeitsunfälle

Bei einem etwaigen Arbeitsunfall von entsandten Arbeitnehmern ist die ADZ unverzüglich zu benachrichtigen. Gemäß § 193 SGB VII ist der Kunde ebenfalls zur Unfallmeldung an seinen Versicherungsträger verpflichtet.

## §6 Zurückweisung

6.1 Ist der Kunde mit den Leistungen des entsandten Arbeitnehmers nicht zufrieden, so kann er den Arbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber der ADZ binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen. In diesem Fall erfolgt keine Berechnung.

6.2 Der Kunde kann den Arbeitnehmer mit sofortiger Wirkung durch schriftliche Erklärung gegenüber der ADZ zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.

6.3 Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber der ADZ unter Angabe der Gründe erfolgen.

## §7 Austausch

7.1 In den Fällen der Zurückweisung nach Ziff. 6.1) ist die ADZ berechtigt, einen anderen fachlich gleichwertigen Arbeitnehmer zu überlassen. Eine solche Verpflichtung trifft die ADZ aber nur dann, wenn sie den zurückgewiesenen Arbeitnehmer nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.

7.2 Wenn es wichtige organisatorische oder gesetzliche Gründe erforderlich machen, kann die ADZ die weitere Erledigung des Auftrages einem anderen, fachlich gleichwertigen Mitarbeiter übertragen.

## §8 Vergütung

Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, gelten die genannten Preise ohne Zuschläge zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer. Grundlage der Berechnung der nachstehenden Zuschläge ist, sofern keine anderen Vereinbarungen getroffen wurden, die im Unternehmen des Kunden geltende regelmäßige tägliche/wöchentliche Arbeitszeit, jedoch mindestens 37,5 Stunden pro Woche (7,5 h /AT an 5 AT /Wo.).

Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind danach mit folgenden Zuschlägen zu vergüten:

a) Überstunden	25 %	b) Nachtarbeitsstunden	25 % (22.00 – 06.00 Uhr)
c) Feiertagsstunden	100 %	d) Sonntagsstunden	50 %

Weitere Zulagen bedürfen einer besonderen Vereinbarung. Beim Zusammentreffen von Überstunden-, Sonn- und Feiertagszuschlägen ist jeweils nur der höhere Zuschlag zu vergüten. Fahrtkosten und Auslösenden sind nur nach gesonderter Vereinbarung zu vergüten.

Eine angemessene Erhöhung der Preise bleibt vorbehalten, wenn nach Vertragsschluss tarifliche bedingte Lohnerhöhungen eintreten oder Umstände, die ADZ nicht zu vertreten hat, eine Verteuerung herbeiführen. Beabsichtigte Preiserhöhungen wird die ADZ dem Kunden anzeigen. Die Erhöhung wird zwei Wochen nach Zugang der Anzeige beim Kunden wirksam. Der Kunde ist dann berechtigt, den Vertrag binnen einer Woche nach Zugang der Anzeige zum Termin der Preiserhöhung zu kündigen.

## §9 Abrechnung / Zahlung / Verzug

9.1) Der Kunde verpflichtet sich wöchentlich von einem bevollmächtigten Vertreter die geleisteten Arbeitsstunden auf dem sog. Tätigkeitsnachweis prüfen und durch Unterschrift und Firmenstempel bestätigen zu lassen.

Können die Tätigkeitsnachweise am Beschäftigungsort keinem Bevollmächtigten des Kunden zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die ADZ-Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.

9.1) Die Abrechnung erfolgt, soweit nicht anders vereinbart wurde, wöchentlich sowie jeweils zum Ende eines Kalendermonats aufgrund der vorgenannten Tätigkeitsnachweise und im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Verrechnungssätze.

9.2) Die Rechnungen sind, sofern nichts anderes vereinbart wurde, sofort fällig und ohne Abzug zahlbar. Der entsandte Arbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen berechtigt.

9.3) Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist die ADZ berechtigt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen sofort fällig zu stellen und vom Entleiher den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Dies Recht steht der ADZ ebenso zu, wenn in den Vermögensverhältnissen des Kunden eine wesentliche Verschlechterung eintritt.

9.4) Befindet sich der Kunde in Verzug wird ein Verzugsschaden gemäß § 288 BGB geltend gemacht. Dem Kunden bleibt es vorbehalten, einen geringeren Schaden nachzuweisen.

## §10 Aufrechnung / Zurückbehaltung

Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber der ADZ aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder gerichtlich rechtskräftig festgestellt.

## §11 Abtretung

Der Kunde ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit der ADZ an Dritte zu übertragen.

## §12 Gewährleistung / Haftung

Der Auftraggeber stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die wegen fehlerhafter Branchenzuordnung, Nennung falscher Vergleichsentgelte und Unterlassung der Mitteilung von Änderungen dieser und abweichender betrieblicher Vereinbarungen ausgehen.

Im Hinblick darauf, dass entsandte Arbeitnehmer unter der Leitung und Aufsicht des Kunden seine Tätigkeit ausübt, haftet die ADZ nicht für die Ausführung dieser Arbeiten sowie nicht für Schäden, die der Arbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht.

Der Kunde stellt die ADZ von allen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben. Die Haftung der ADZ für die sorgfältige Auswahl der überlassenen Arbeitnehmer bleibt von der vorstehenden Regelung unberührt.

Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet die ADZ bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die ADZ haftet nur für eigenes Verschulden 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, Verschuldung bei Vertragsschluss, etc.). Verletzt die ADZ eine Pflicht aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, hat der Entleiher darzulegen und zu beweisen, dass die Pflichtverletzung durch die ADZ zu vertreten ist.

## §13 Kündigung

13.1) Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von 5 Arbeitstagen zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden.

13.2) Macht die ADZ in den Fällen der Ziff. 6) nicht von ihrem Recht des Austauschs des Leiharbeitnehmers Gebrauch (Ziff. 7.1), kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

13.3) Die ADZ ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Kunde im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziff. 9.3) nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche der ADZ auf Schadenersatz etc.

13.4) Jede Kündigung bedarf der Textform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber der ADZ ausgesprochen wird. Eine nur dem Leiharbeiter mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

## §14 Übernahme und Personalvermittlung

Eine Vermittlung liegt vor, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Dauer des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages oder nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Auftraggeber ohne eine vorherige Überlassung mit dem Arbeitnehmer bzw. Bewerber des Auftragnehmers ein Arbeitsverhältnis einget. Dem Auftraggeber bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung bzw. durch Kontaktweitergabe erfolgt ist. Im Falle der Übernahme bzw. Vermittlung erhält die ADZ vom Kunden eine Vermittlungsprovision. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt 3,0 Bruttomonatsgehälter zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Diese Provision reduziert sich mit jedem vollen Monat der Arbeitnehmerüberlassung um 1/18. Bei einer Einstellung des Arbeitnehmers innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung, höchstens aber 24 Monate nach Beginn der zuletzt gültigen Überlassung, beträgt die Vermittlungsprovision ebenfalls 3,0 Bruttomonatsgehälter ohne Reduzierung. Berechnungsgrundlage ist das zwischen Auftraggeber und dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen Auftraggeber und dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend, wenn dem Auftraggeber der Arbeitnehmer bzw. Bewerber von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen überlassen wird.

## §15 Gerichtsstand

Soweit der Entleiher Vollkaufmann ist, ist ausschließlicher Gerichtsstand, für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis sowie über sein Entstehen und seine Wirksamkeit entstehenden Rechtsstreitigkeiten –auch im Wechsel-, Scheck- und Urkundenprozess- zwischen der ADZ und dem Entleiher, - Dresden -.

## §16 Teilunwirksamkeit

Sollten Teile dieser Bedingungen unwirksam werden, bleibt die Gültigkeit der übrigen Punkte erhalten. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine rechtlich zulässige Bestimmung zu ersetzen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.