

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Gemäß § 12 AÜG ist für die Überlassung von Leiharbeitnehmern zwischen Entleiher und Verleiher ein schriftlicher Vertrag zu schließen.

1 Allgemeines

- 1.1 Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen ada Personalservice GmbH (Verleiher) nachfolgend **PERSONALDIENSTLEISTER** – abgekürzt **ada** genannt, und dem **AUFTRAGGEBER** (Entleiher) – abgekürzt **AG** genannt unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- 1.2 Aufgrund der einzelvertraglichen In Bezugnahme der vom IGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen und Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe §§3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG. Damit entfällt die grundsätzliche Dokumentationsverpflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.3 Die Mitarbeiter dürfen nur für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden.
- 1.4 Dafür gegebenenfalls notwendige behördliche und andere Genehmigungen und Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

2 Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

- 2.1 Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (8 Stunden).
- 2.2 Die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung ist aufgrund der Neufassung des AÜG gesetzlich nicht mehr limitiert.

3 Abrechnungsmodus

- 3.1 Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich, bzw. bei Einsatzen zur Unterzeichnung vorlegen.
- 3.2 Der AG ist verpflichtet, die Stunden durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm der Mitarbeiter der ada zur Verfügung standen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AGs zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
- 3.3 Einwände bezüglich von Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber der ada unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich Richtigkeit der abgerechneten Stunden.
- 3.4 Die Rechnungslegung erfolgt monatlich aufgrund der bestätigten Tätigkeitsnachweise. Für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist ausschließlich das betriebliche Arbeitszeitmodell, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, maßgebend unter Berücksichtigung der festgelegten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit.
- 3.5 Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundensatz. Der Preis ist grundsätzlich zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzuzurechnen.
- 3.6 Auf die Stundensätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

a) Zuschläge für Überstunden werden grundsätzlich für Stunden berechnet, die über 40 Stunden in der Woche hinausgehen. Bei einer Beschäftigung von weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung auf Basis der täglichen Arbeitszeit.	
ab der 41. Stunde	25%
b) Nachtarbeit (22.00 bis 06.00 Uhr)	25%
c) Sonntagsstunden	50%
d) Feiertagsarbeit	100%
- 3.7 Die Abrechnungen sind sofort ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.

4 Preisgleitklausel

- 4.1 Änderung des Stundenverrechnungssatzes
- Das Entgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsabschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen berechtigen die ADA, den Beginn von Verhandlungen über eine neue Preisanpassung zu verlangen.

5 Weisungsbefugnis des AG

Der AG ist berechtigt, dem Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereich fallen.

6 Pflichten des AG

- 6.1 Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden. Er stellt die ada insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.
- 6.2 Der AG hat darüber hinaus den Mitarbeiter vor der Arbeitsaufnahme auf die spezifischen Gefahrenquellen des Tätigkeitsortes für Sicherheit und Gesundheit, denen er bei der Arbeit ausgesetzt sein kann, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.
- 6.3 Arbeiten, bei denen der Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit der ada vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.
- 6.4 Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- 6.5 Der ada ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- 6.6 Der AG wird die überlassenen Mitarbeiter nicht mit Arbeiten betrauen, bei denen die Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren oder sonstigen Wertgegenständen umgehen; der AG wird insbesondere den Mitarbeitern kein Geld auszahlen oder aushändigen oder von ihnen Geld fordern oder Forderungen einziehen lassen.
- 6.7 Bei Einsatz der Mitarbeiter beispielsweise in Conti-Schicht-Betrieben bzw. zu sonstigen tariflich bestimmten Zeitfenstern oder branchenspezifisch umrissenen Sektoren ist der AG verpflichtet, der ada die im Betrieb des AG für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden Vergütungssysteme, mitzuteilen.

7 Pflichten der ADA

- 7.1 Die ada verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).
- 7.2 Die dem AG zum Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 7.3 Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten ersetzt wird.
- 7.4 Die Leistungspflicht der ada ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass die ada dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so wird die ada für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht befreit.
- 7.5 Sollte der AG von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist ada im Hinblick auf § 11 Abs.5 AÜG nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen der höheren Gewalt. Darüber hinaus ist die ada in den genannten Fällen berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.
- 7.6 Die ada verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsverordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.
- 7.7 Der AG kann den Mitarbeiter während des Arbeitseinsatzes von dem zugewiesenen Arbeitsplatz verweisen und geeigneten Ersatz verlangen, wenn ein Grund vorliegt, der gemäß § 626 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

8 Personalvermittlung

- 8.1 Kommt bereits vor Überlassungsbeginn zwischen dem von ada angebotenen Arbeitnehmer um dem AG oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zustande, wird vermutet, dass dies initiativ durch die Aktivitäten des ada geschah. ada erhält daher vom AG ein Vermittlungshonorar in Höhe von 3 Bruttomonatsgehältern netto zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Des Weiteren wird auf den Rahmenüberlassungsvertrag verwiesen.
- 8.2 Übernimmt der AG oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen den Mitarbeiter aus dem Überlassungsvertrag, so gilt dies als Vermittlung.
- 8.3 Kommt innerhalb von 6 Monaten nach dem Ende der Überlassung des Mitarbeiters an der AG zwischen dem ausgeliehenen Arbeitnehmer und dem Kunden oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen ein Arbeits- oder Dienstverhältnis zustande, gilt dieses gleichfalls als Vermittlung.
- 8.4 Für die Vermittlung gemäß 8.2 bzw. 8.3 gilt ein Vermittlungshonorar nach Absprache.
- 8.5 Nach einer ununterbrochenen Überlassungsdauer von mehr als 12 Monaten wird kein Honorar berechnet.
- 8.6 Das jeweilige Honorar ist fällig mit Abschluss des Arbeits- oder Dienstvertrages zwischen betreffenden Arbeitnehmer und AG.

9 Haftung

- 9.1 Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung von ada für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.
- 9.2 ada haftet vielmehr ausschließlich für die Auswahl der Mitarbeiter, und zwar mit eigenüblicher Sorgfalt. Die Haftung beschränkt sich auf Schäden durch vorsätzliche oder grob-fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung. Der Höhe nach ist die Haftung von ada auf das Fünffache der Vergütung überlassener Mitarbeiter für 40 Wochenstunden beschränkt.
- 9.3 Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, ada und den Mitarbeiter von den Ansprüchen freizuhalten, soweit ihre Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen ist.
- 9.4 Verbotswidrige Abwerbung (§1 UWG, §826 BGB) verpflichtet zum Schadenersatz.

10 Kündigung

- 10.1 Der Vertrag kann innerhalb der ersten 5 Arbeitstage mit einer Frist von 2 Werktagen und nach diesem Zeitraum mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.
- 10.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- 10.3 Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

11 Vertragsklausel – Aufrechnung

- 11.1 Mündliche Nebenabreden bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch ADA. Dies gilt auch für die Aufhebung der Schriftformerfordernis.
- 11.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, so bleibt der Vertrag im Übrigen gleichwohl gültig. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die der unwirksamen wirtschaftlich und rechtlich möglichst nahekommt.
- 11.3 Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen der ada nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstreitige oder rechtskräftig festgestellte Forderungen handelt.
- 11.4 Gerichtsstand für alle aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist Vechta.