ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN
Hier: Arbeitnehmerüberlassung

PUNKT1 - Grundlagen und Vorrang des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

1.1
Als Inhaberin der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis gem. § 1 Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) stellt die adhoc Personaldienstleistungen GmbH oder andere mit der adhoc Personaldienstleistungen GmbH verbundene Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG (im Folgenden allgemein als „adhoc“ bezeichnet) dem Entleiher (nachfolgend „Kunde“) auf Grundlage des AÜG, der nachfolgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend „AGB“) und der Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages (nachfolgend „AÜV“) ihre Leiharbeitnehmer (nachfolgend „Mitarbeiter“, wobei die Bezeichnung für alle Geschlechter gilt) zur Verfügung.
Alle personenbezogenen Bezeichnungen stehen für alle Geschlechter (m/w/d).

1.2.
Soweit der AÜV diesen AGB widerspricht, geht der AÜV vor.

PUNKT2 - Vertragsparteien, Vertragsschluss, Schriftform & Haftung des Kunden

2.1.
Vertragsparteien des zustande gekommenen AÜVs sind einzig adhoc und der Kunde.

2.2.
Entsprechend sind die Kündigung und Änderungen des AÜVs, Änderungen der Einsatzdauer, die Art der Tätigkeit oder die Arbeitszeit betreffend (die Aufzählung ist exemplarisch und nicht abschließend) nur unmittelbar zwischen adhoc und dem Kunden zu vereinbaren, nicht zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter. Der Mitarbeiter ist nicht befugt, für adhoc rechtsverbindliche Handlungen vorzunehmen.

2.3.
Über den AÜV werden zwei gleichlautende Ausfertigungen aufgenommen. Der Kunde erhält eine von adhoc unterzeichnete Ausfertigung des AÜVs und adhoc erhält eine durch den Kunden unterzeichnete Ausfertigung.

2.4.
Der AÜV ist gemäß § 12 Absatz 1 Satz 1 i. V. m. § 1 Absatz 1 Satz 5 AÜG vor dem Beginn der Arbeitnehmerüberlassung als solcher zu bezeichnen und in Schriftform gemäß § 126 Bürgerliches Gesetzbuch zu schließen. Verstöße stellen gemäß § 16 Absatz 1 Nr. 1c AÜG eine Ordnungswidrigkeit dar. Der Kunde haftet für alle Schäden die adhoc durch die Nichteinhaltung der vorstehend genannten gesetzlichen Vorschriften entstehen, es sei denn, der Kunde hat die Pflichtverletzung nicht zu vertreten.

PUNKT3 - Änderungen & Nebenabreden

Änderungen, Ergänzungen sowie die Aufhebung ganzer Regelungen oder einzelner Teile des AÜVs oder der AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Abreden sind nicht getroffen.

PUNKT4 - Angewandter Tarifvertrag & Nachberechnung

4.1
Auf das Arbeitsverhältnis zwischen adhoc und dem Mitarbeiter finden die zwischen BAP e.V. und den Mitgliedsgewerkschaften des DGB geschlossenen Tarifverträge Anwendung.

4.2
Wenn und soweit nach Abschluss des jeweiligen AÜVs für den an den Kunden überlassenen Mitarbeiter

4.2.1
eine Erhöhung der nach Maßgabe der anwendbaren Tarifverträge an den Mitarbeiter zu zahlenden tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen eintritt, oder

4.2.2
eine Erhöhung der tariflichen Entgelte (einschließlich Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder sonstiger Sondervergütungen) oder von tariflichen Aufwandsersatzleistungen aufgrund eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages durch adhoc eintritt, oder

4.2.3
erstmals Branchenzuschläge oder höhere Branchenzuschläge an den Mitarbeiter zu zahlen sind, als von adhoc bei Abschluss des jeweiligen AÜVs kalkuliert, und deren Zahlbarkeit nach den insoweit von dem Kunden mitgeteilten Informationen für adhoc nicht erkennbar war oder darauf zurückzuführen ist, dass sich die von dem Kunden mitgeteilten tatsächlichen Umstände in dem Einsatzbetrieb des Kunden geändert haben, oder

4.2.4
das gesetzliche Prinzip des „Equal-Treatment“ gemäß § 9 (1) Nr. 2 AÜG Anwendung findet und dem Mitarbeiter hierdurch höhere Entgelt- oder Aufwandsersatzansprüche zustehen, als mit adhoc arbeitsvertraglich vereinbart, ist adhoc berechtigt, auch rückwirkend für den Zeitraum ab Wirksamwerden der vorgenannten Entgelterhöhungen bzw. Zahlbarkeit der (höheren) Branchenzuschläge die Vergütung zu erhöhen. Die Erhöhung hat durch Erhöhung des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes entsprechend der ursprünglichen Kalkulation von adhoc zu erfolgen. adhoc hat dem Kunden die Erhöhung nachvollziehbar zu begründen.

4.3
adhoc hat den Kunden unverzüglich nach Kenntnisnahme von den unter Ziffer 4.2.1 bis 4.2.4 genannten Erhöhungen zu unterrichten.

4.4
Unabhängig von den Regelungen in Ziffer 4.2 ist eine Erhöhung der Vergütung bei ansonsten grundsätzlich unveränderten Vertragskonditionen wirksam, wenn adhoc den Kunden über Höhe und Zeitpunkt der neuen Vergütung in Textform (E-Mail, Fax genügt) unterrichtet und der Kunde nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang dieser Unterrichtung der Erhöhung in Textform (E-Mail, Fax genügt) widerspricht.

PUNKT5 - Zuschläge, Sachmittel & Anfahrten

5.1
Soweit nicht anders vereinbart, erhebt adhoc auf Basis der vereinbarten Stundenverrechnungssätze die nachfolgenden Zuschläge:

-Mehrarbeit ab der 41,00 h/Woche	**25%**
-Mehrarbeit ab der 51,00 h/Woche	**50%**
-Samstagsarbeit	**25%**
-Sonn- und Feiertagsarbeit	**100%**
-Hohe Feiertage (1. Januar, Ostersonntag & -Montag, 1. Mai, 1. & 2. Weihnachtsfeiertag)	**150%**
-Spätarbeit (14.00 bis 22.00 Uhr)	**15%**
-Nachtarbeit (22.00 bis 06.00 Uhr)	**25%**

5.2
In den Stundenverrechnungssätzen ist die Gestellung von Werkzeugen, Ausrüstungsgegenständen und sonstigen Sachmitteln sowie die Zeit für Anfahrten nicht enthalten. Einzelheiten zu den Stundenverrechnungssätzen sowie zur Vergütung von Werkzeugen, Ausrüstungsgegenständen und sonstigen Sachmitteln sowie für die Zeit für Anfahrten ergeben sich aus dem AÜV.

PUNKT6 – Kündigung

Die nachfolgenden Regelungen gelten, sofern der AÜV keine entgegenstehenden Bestimmungen enthält.
Der Kunde kann den AÜV mit einer Frist von 5 Werktagen kündigen.
In Bezug auf kaufmännische Fach- und Führungskräfte, Ingenieure, medizinisches Personal und IT-Fachkräfte kann der AÜV mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.
Jede Kündigung bedarf der Schriftform.

PUNKT7 - Weisungsrechte, Weisungspflichten & Sicherheitsvorschriften

7.1
Der Kunde hat das Recht, dem Mitarbeiter all diejenigen Weisungen zu erteilen, die nach ihrem Umfang und nach ihrer Art in den Tätigkeitsbereich fallen, für den adhoc den Mitarbeiter überlassen hat. Außerdem darf der Kunde dem Mitarbeiter in gleicher Weise Arbeiten übertragen und dieselben beaufsichtigen.

7.2
Der Kunde übernimmt während der Überlassung gegenüber dem Mitarbeiter die Fürsorgepflichten entsprechend derjenigen eines Arbeitgebers; so ist er dazu verpflichtet, alle relevanten gesetzlichen Normen, die der Sicherheit und dem Schutz des Mitarbeiters dienen, insbesondere die Unfallverhütungsvorschriften, zu beachten und diesen auch mit den betrieblichen Schutzvorschriften vertraut zu machen.

7.3
Die für den Einsatzbetrieb geltenden Arbeitsschutzvorschriften wie beispielsweise Betriebs-, Gefahren- oder Arbeitsschutz sind dem Mitarbeiter mitzuteilen. Alle Arbeitsabläufe müssen in der Weise geregelt sein, dass der Mitarbeiter gegen Gesundheitsschäden und Gefahren geschützt ist. Erste Hilfe-Einrichtungen und Maßnahmen sind vom Kunden sicherzustellen.

7.4
Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten gewährt der Kunde adhoc jederzeit Zutrittsrecht zu ihren Mitarbeitern und deren Arbeitsplätzen.

7.5
Insbesondere hat der Kunde dafür Sorge zu tragen, dass er den Mitarbeiter am Arbeitsplatz an allen Vorrichtungen, Arbeitsmitteln, Maschinen und Werkzeugen, mit denen er umgehen soll, unterweist und über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie über Maßnahmen zu deren Abwendung qualifiziert informiert.

7.6
Der Kunde stellt dem Mitarbeiter speziellen, einsatzspezifischen Arbeitsschutz auf eigene Kosten zur Verfügung (dies gilt nicht für die Grundausstattung wie Schutzhelm, Schutzbrille, S3-Sicherheitsschuhe, Kopfspiegel bei Schweißern usw.).

7.7
Der Kunde ist verpflichtet, etwaige Arbeitsunfälle unverzüglich der zuständigen Berufsgenossenschaft gem. § 193 SGB VII zu melden und dieses Unfallereignis zeitgleich auch adhoc gegenüber anzuzeigen.

PUNKT8 - Rechnungsstellung, Zahlungsbedingungen, Forderungsabtretung & Aufrechnung

8.1
Rechnungen werden auf Grundlage der vom Kunden abzuzeichnenden Tätigkeitsnachweise erstellt, die der Mitarbeiter mit sich führt. Der Kunde hat dafür zu sorgen, dass die abzeichnende und dem Rechtskreis des Kunden zugehörige Person auch zeichnungsberechtigt ist.

8.2
Der Kunde verpflichtet sich, die Tätigkeitsnachweise wöchentlich oder unmittelbar nach Einsatzende abzuzeichnen. Geschieht dies nicht, so stellen die Angaben des Mitarbeiters auf dem Tätigkeitsnachweis die maßgebende Berechnungsgrundlage dar.

8.3
Maßgebend für die Berechnung der Rechnungssumme ist grundsätzlich der vereinbarte Stundenverrechnungssatz multipliziert mit den Arbeitsstunden zuzüglich einschlägiger Zuschläge und Berechnungen für Sachmittel und Anfahrten entsprechend Ziffer 5. zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

8.4
Rechnungen sind nach Erhalt unmittelbar und ohne Abzug zur Zahlung fällig. Es gelten die gesetzlichen Verzugsnormen.

8.5
Die Mitarbeiter sind ausdrücklich nicht zum Inkasso berechtigt.
Demzufolge werden Zahlungen, die dem Mitarbeiter gegenüber vorgenommen werden, weder anerkannt noch wird der Kunde durch eine solche Zahlung von seiner Verpflichtung gegenüber adhoc frei.

8.6
adhoc darf ihr aus dem AÜV zustehende Ansprüche jederzeit ganz oder teilweise an Dritte verpfänden oder abtreten.

8.7
Forderungen oder Gegenrechte des Kunden berechtigen nur insoweit zur Aufrechnung oder zur Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts, als es sich um unbestrittene oder rechtskräftig festgestellte Ansprüche oder Gegenrechte des Kunden handelt.

PUNKT9 – Mehrarbeit

Der Kunde darf Mehrarbeit nur insoweit veranlassen, als dies für seinen Einsatzbetrieb nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist oder aber eine entsprechende Genehmigung des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes oder anderer zuständiger Behörden vorliegt; eine solche Genehmigung hat der Kunde adhoc vor oder unmittelbar mit Beginn der Mehrarbeit unaufgefordert vorzulegen.

PUNKT10 - Schadensersatzhaftung

10.1
Nach dem AÜV schuldet adhoc dem Kunden Überlassung von Mitarbeitern. Demzufolge kommt eine Haftung von adhoc grundsätzlich nur im Falle einer fehlerhaften Auswahl der Mitarbeiter in Betracht, grundsätzlich nicht jedoch eine Haftung wegen Schlechtleistung oder sonstigem Fehlverhalten des Mitarbeiters. Ebenso übernimmt adhoc grundsätzlich keine Haftung für die dem Mitarbeiter vom Kunden anvertrauten Gegenstände, Geld oder Wertpapiere.

10.2
Verletzt adhoc gegenüber dem Kunden eine Pflicht nach dem AÜV, ist insbesondere die Auswahl des Mitarbeiters fehlerhaft, oder verletzt adhoc eine sonstige Pflicht gegenüber dem Kunden, haftet adhoc gegenüber dem Kunden für den hierdurch entstehenden Schaden wie folgt:

10.2.1
Im Falle der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung von adhoc, ihrer gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen haftet adhoc nach den gesetzlichen Vorschriften.

10.2.2
Im Falle der einfach fahrlässigen Pflichtverletzung von adhoc, ihrer gesetzlichen Vertreter oder Erfüllungsgehilfen ist die Schadensersatzhaftung von adhoc ausgeschlossen, es sei denn, es liegt eine einfach fahrlässige Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht vor. In diesem Fall ist die Haftung auf den vertragstypischen vorhersehbaren Schaden begrenzt. Eine wesentliche Vertragspflicht in diesem Sinne ist eine solche, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrags überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Kunde regelmäßig vertrauen darf.

10.2.3
Vorstehender Haftungsausschluss bzw. die Haftungsbeschränkung gelten nicht im Falle der schuldhaften Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

10.2.4
Die gesetzlichen Beweislastregeln bleiben von den vorstehenden Regelungen unberührt.

10.3
Soweit adhoc gegenüber dem Kunden nicht haftet, hat der Kunde adhoc von etwaigen Ansprüchen Dritter, die diese gegenüber adhoc geltend machen, freizustellen.

PUNKT11 - Probezeit, Zurückweisung, Mitteilung & Austausch

11.1
Es wird eine 2-stündige Probezeit vereinbart. Sofern der Mitarbeiter den Ansprüchen des Kunden nicht genügt und seine Arbeitskraft aus diesem Grund innerhalb des zuvor bezeichneten Zeitraumes adhoc gegenüber zurückgewiesen wird, ist der Kunde von der Vergütungsverpflichtung für diesen Zeitraum und bezogen auf diesen Mitarbeiter frei, wenn die Zurückweisung unverzüglich und entsprechend der Regelungen in Ziffer 2 direkt adhoc gegenüber geschieht.

11.2
adhoc ist in solchen Fällen zur Ersatzgestellung berechtigt und um dieselbe bemüht, jedoch nicht rechtsverbindlich dazu verpflichtet. Gleiches gilt, wenn ein Mitarbeiter verspätet oder gar nicht am Arbeitsplatz erscheint; auch hier muss die Mitteilung unverzüglich und entsprechend der Regelungen in Ziffer 2 direkt adhoc gegenüber erfolgen. Im letztgenannten Fall ist adhoc ebenfalls um Ersatzgestellung bemüht, jedoch nicht rechtsverbindlich dazu verpflichtet.

PUNKT12 – Vorbeschäftigung des Mitarbeiters

Der Kunde wird adhoc zur Einhaltung des AÜG unverzüglich mitteilen, wenn ein adhoc Mitarbeiter in den letzten 6 Monaten vor Überlassung beim Kunden oder einem verbundenen Konzernunternehmen i. S. d. §18 AktG direkt angestellt oder als Zeitarbeitnehmer beschäftigt war. In diesem Fall verpflichtet sich der Kunde zur Zahlung der sich ergebenen Mehrkosten im Hinblick auf den betroffenen adhoc Mitarbeiter.

PUNKT13 - Übernahme & Personalvermittlung

13.1

Neben der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung ist das Vertragsverhältnis zwischen adhoc und dem Kunden nach dem Willen beider Vertragsparteien auch darauf gerichtet, dem Kunden den vorgeschlagenen oder überlassenen Mitarbeiter zu vermitteln.

13.2
Geht der Kunde oder ein mit ihm im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenes Unternehmen während der Dauer des AÜVs oder innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der Überlassungszeit oder innerhalb von 6 Monaten nach Vorstellung des Bewerbers mit der ihm von adhoc als Mitarbeiter überlassene oder als Bewerber vorgestellte Person ein eigenes Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis ein, so stellt dies eine honorarpflichtige Arbeitsvermittlung dar, es sei denn, der Kunde kann den Nachweis führen, dass weder die Überlassung des Mitarbeiters noch die Vorstellung des Bewerbers ursächlich für die Einstellung/Übernahme in ein eigenes Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis war. Maßgebend für den Zeitpunkt des Frist-Endes ist der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrages.

13.3
Das sofort nach Abschluss des Vertrages zwischen dem Kunden und der betreffenden Person fällig werdende Vermittlungshonorar zuzüglich gesetzlich gültiger MwSt. beträgt bei Vermittlung ohne vorherige Überlassung 2,0 Bruttomonatsgehälter/Ausbildungsgehälter und bei vorheriger Überlassung in Abhängigkeit von der Überlassungsdauer (ÜD) folgend aufgeführte Bruttomonatsgehälter / Ausbildungsgehälter:

-bei Abschluss vor Ablauf von 3 Monaten (ÜD)		**2,0**
-bei Abschluss nach 3 Monaten (ÜD)	**1,5**	
-bei Abschluss nach 6 Monaten (ÜD)	**1,0**	
-bei Abschluss nach 9 Monaten (ÜD)	**0,5**	
-bei Abschluss nach 12 Monaten (ÜD)		**0,0**

13.4
Bruttomonatsgehalt/Ausbildungsgehalt ist definiert als 1/12 der Gesamtheit der Brutto-Jahresbezüge (bei unterstellter durchgängiger Beschäftigung der betreffenden Person von mindestens 12 Monaten) der betreffenden Person aus seinem Anstellungsverhältnis/ Ausbildungsverhältnis mit dem Kunden (einschließlich anteiligem Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld, anteiliger Prämien-, Provision- oder sonstiger Sonderzahlungen und geldwerter Vorteile, wie z.B. Dienstwagen, wobei für variable Vergütungsbestandteile ein Zielerreichungs- und Auszahlungsgrad von 100% unterstellt wird).

13.5.
Eine zwischenzeitliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen adhoc und der betreffenden Person – gleich, durch wen und aus welchen Gründen veranlasst - schließt die Honorarpflicht nicht aus.

13.6
Eine zwischenzeitliche Beschäftigung der betreffenden Person bei dem Kunden – beispielsweise über ein anderes Personaldienstleistungsunternehmen – berührt den Anspruch auf das Vermittlungshonorar nicht. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang honorarpflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.

13.7
Der Kunde ist adhoc gegenüber bezüglich der Vertragsbegründung mit dem Mitarbeiter und des Zeitpunkts auskunftspflichtig. Der Kunde hat adhoc eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages bzw. Ausbildungsvertrages vorzulegen. Kann adhoc im Streitfall Indizien vorlegen oder glaubhaft machen, die ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter vermuten lassen, trägt der Kunde die Beweislast dafür, dass kein Arbeits-. Ausbildungs- oder sonstiges Beschäftigungsverhältnis besteht.

13.8
Beauftragt der Kunde den Mitarbeiter als selbständigen Berater oder im Rahmen einer anderen selbständigen Funktion, gelten die oben genannten Bestimmungen entsprechend.

PUNKT14 - Geheimhaltungspflicht & Datenschutz

14.1
Sowohl der Kunde als auch adhoc verpflichten sich gegenseitig zur Geheimhaltung über alle vor und während der Laufzeit des AÜVs ausgetauschten, den Einsatzbetrieb und dessen Abläufe betreffenden Informationen.

14.2
Gleichsam hat adhoc die Mitarbeiter schriftlich dazu verpflichtet, über alle Geschäftsangelegenheiten des jeweiligen Betriebes des Kunden Stillschweigen zu bewahren.

14.3
Der Kunde erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass im Rahmen des AÜVs personenbezogene Daten gemäß den gesetzlichen Datenschutzbestimmungen von adhoc verarbeitet und gespeichert werden.

14.4
Unser Unternehmen prüft regelmäßig bei Vertragsabschlüssen und in bestimmten Fällen, in denen ein berechtigtes Interesse vorliegt Ihre Bonität. Dazu arbeiten wir mit der Creditreform Boniversum GmbH, Hammfelddamm 13, 41460 Neuss zusammen, von der wir die dazu benötigten Daten erhalten. Zu diesem Zweck übermitteln wir Ihren Namen und Ihre Kontaktdaten an die Creditreform Boniversum GmbH. Die Informationen gem. Art. 14 der EU-Datenschutz-Grundverordnung zu der bei der Creditreform Boniversum GmbH stattfindenden Datenverarbeitung finden Sie hier: https://www.boniversum.de/eu-dsgvo/informationen-nach-eu-dsgvo-fuer-verbraucher/

PUNKT15 - Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes

Der Kunde verpflichtet sich zur Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gegenüber den adhoc-Mitarbeitern und ist insofern einstandspflichtig.

PUNKT16 - Geltungsbereich

16.1

Diese AGB sind Grundlage aller Verträge zwischen dem Kunden und adhoc und gelten insbesondere für alle Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien, und zwar auch für alle zukünftigen Verträge zwischen dem Kunden und adhoc, auch wenn die Vertragsparteien die Geltung dieser AGB zukünftig nicht ausdrücklich vereinbaren.

16.2
Es gelten ausschließlich diese AGB. Entgegenstehende oder ergänzende Vertragsbedingungen des Kunden oder Verweise auf solche Vertragsbedingungen erkennt adhoc auch dann nicht an, wenn adhoc diesen nicht ausdrücklich widerspricht.
Die vorbehaltlosen Leistungen von adhoc oder die Entgegennahme von Zahlungen durch adhoc bedeuten kein Anerkenntnis der Geschäftsbedingungen des Kunden.

PUNKT17 - Erfüllungsort, Gerichtsstand & anwendbares Recht

17.1
Erfüllungsort ist der Sitz der für den Auftrag zuständigen Niederlassung des Kunden.

17.2
Für alle Streitigkeiten, die sich aus oder im Zusammenhang mit dem Rechtsverhältnis zwischen adhoc und dem Kunden ergeben, ist internationaler Gerichtsstand die Bundesrepublik Deutschland. Ausschließlicher örtlicher Gerichtsstand ist der Sitz von adhoc, sofern der Kunde Kaufmann, juristische Person des öffentlichen Rechts oder öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist. adhoc ist jedoch berechtigt, den Kunden an einem anderen nach den Vorschriften der deutschen Zivilprozessordnung zuständigen Gerichts zu verklagen.

17.3
Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen dem Kunden und adhoc gelten ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland unter Ausschluss des UN-Kaufrechts und des internationalen Privatrechts.

PUNKT18 – Sonstiges

Der Kunde erklärt, dass weder er noch seine Organe, Mitarbeiter und Konzerngesellschaften oder Parteien, die in seinem Besitz stehen oder von ihm kontrolliert werden, mit Handels- und Wirtschaftssanktionen (Sanktionen) belegt bzw. Gegenstand eines Anspruchs, Verfahrens oder Untersuchung in Bezug auf Sanktionen sind oder gewesen sind. Der Kunde erklärt weiterhin, dass er weder im Besitz einer Partei steht noch von einer Partei kontrolliert wird, die mit Sanktionen belegt ist.
Der Kunde ergreift angemessene Maßnahmen, dass er, seine Mitarbeiter und Konzerngesellschaften etwaige auferlegte Sanktionen einhalten und unternimmt keine Aktivitäten, die dazu führen, dass adhoc, deren Konzerngesellschaften und Mitarbeiter gegen Sanktionen verstoßen.

Der Kunde versichert, den Unternehmen der adhoc Gruppe und Mitarbeitern keine Gelder anzubieten, die von Geschäften oder Transaktionen mit Parteien bzw. Beteiligten herrühren, die mit Sanktionen belegt sind bzw. von Handlungen, welche im Widerspruch zu Sanktionen stehen.

Sollte eine Vertragspartei aus Gründen höherer Gewalt wie z.B. Feuer, Streik, Aussperrung, kriegerische Ereignisse, staatliche Eingriffe, Naturkatastrophen, Sabotage etc. nicht in der Lage sein, ihren Verpflichtungen unter diesem Vertrag nachzukommen, ist sie insoweit von den entsprechenden Verpflichtungen befreit, aber nur für den Zeitraum, in dem der Zustand höherer Gewalt anhält.

Dies gilt auch für den Fall einer Pandemie (z.B. Covid-19) welche sich wirtschaftlich oder rechtlich wesentlich auf die Durchführbarkeit dieses Vertrages auswirkt (z.B. behördliche angeordnete Ausgangssperren, Anordnungen zur Betriebsschließung, Quarantäne, Arbeitsunfähigkeit einer nicht unerheblichen Anzahl von Zeitarbeitnehmern, u. ä.).

Der Eintritt eines solchen Ereignisses ist der anderen Vertragspartei unverzüglich mitzuteilen. Die Vertragsparteien werden sich in solchen Fällen umgehend miteinander in Verbindung setzen und über die voraussichtliche Dauer bzw. den Umfang der störenden Auswirkungen und über die zu ergreifenden Maßnahmen beraten. Die Vertragsparteien verpflichten sich, mit allen technisch möglichen und wirtschaftlich zumutbaren Mitteln dafür zu sorgen, dass die Erfüllung dieses Vertrages wieder sichergestellt wird. Schadensersatzansprüche der Parteien sind in diesen Fällen ausgeschlossen. Sollte der Zustand der höheren Gewalt mehr als 6 Monate anhalten, hat jede Vertragspartei das Recht zur Kündigung dieses Vertrages. Eine Aufrechnung oder Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts sind nur insoweit möglich, als es sich um unbestrittene oder gerichtlich anerkannte Ansprüche handelt.

PUNKT19 – Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser AGB unwirksam, undurchführbar oder lückenhaft sein oder werden, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen, undurchführbaren oder fehlenden Bestimmung gilt diejenige Bestimmung als vereinbart, welche die Parteien vernünftigerweise vereinbart hätten, wenn ihnen die Unwirksamkeit, Undurchführbarkeit oder Lückenhaftigkeit bewusst gewesen wäre.

adhoc Personaldienstleistungen GmbH
Elberfelder Straße 94
58095 Hagen
Telefon: 02331 48 370 0
Telefax: 02331 48 370 20
Email: info@adhocpersonal.de

Stand dieser AGB: Januar 2023