

Allgemeine Geschäftsbedingungen der Firma pd Personaldienst GmbH & Co. KG

Die Firma pd Personaldienst GmbH & Co. KG – nachfolgend Verleiher genannt – ist als Dienstleistungsunternehmen in den Bereichen Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung tätig und Inhaber der unbefristeten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung

1. Geltungsbereich dieser Bedingungen

(1) Die nachfolgenden Bedingungen sind Bestandteil aller – auch zukünftigen Angebote, Auftragsbestätigungen und Verträge des Verleihers auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung.
(2) Abweichende Vereinbarungen und Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgen und sowohl vom Verleiher als auch vom Besteller (Entleiher) unterschrieben sind. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformabrede.

2. Angebote/Vertragsschluss

(1) Die Angebote des Verleihers erfolgen als Aufforderung zur Abgabe einer Bestellung auf der Grundlage dieser Bedingungen.
(2) Verträge bedürfen der Schriftform und werden für den Verleiher erst dann verbindlich, wenn eine vom Entleiher unterzeichnete Vertragsurkunde beim Verleiher vorliegt.

3. Rücktritt/Leistungsbefreiung

(1) Der Verleiher 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 Entleihers oder beim Verleiher, hoheitliche Maßnahmen usw. Das Rücktrittsrecht besteht nicht, wenn der Verleiher die außergewöhnlichen Umstände zu vertreten hat.
(2) Nimmt der Leiharbeitnehmer seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, ist der Verleiher vom Entleiher hiervon umgehend zu unterrichten. Der Verleiher ist auch berechtigt und nur bei schriftlichem Verlangen des Entleihers auch verpflichtet, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dies trotz Bemühens des Verleihers nicht möglich, wird der Verleiher für die Zeiten von der Überlassungspflicht befreit, in denen der Leiharbeitnehmer unentschuldigt fehlt.

4. Arbeitsverhältnis

(1) Der Verleiher ist Arbeitgeber der Leiharbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Das Arbeitsverhältnis basiert auf dem IGZ - / DGB Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche.
(2) Während des Arbeitseinsatzes untersteht der Leiharbeitnehmer den Weisungen des Entleihers. Der Entleiher darf dem Leiharbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die zum vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich gehören. Insbesondere ist es dem Entleiher untersagt, ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Verleihers, den Leiharbeitnehmer mit der Beförderung, mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln zu beauftragen.
(3) Während des Arbeitseinsatzes übernimmt der Entleiher gegenüber dem Leiharbeitnehmer die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers. So hat der Entleiher sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitsgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der >Ersten Hilfe< gewährleistet sind. Soweit die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers eine besondere arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung voraussetzt, hat der Entleiher vor Beginn der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchzuführen.
(4) Soll der Leiharbeitnehmer 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
(5) Der Entleiher hat den Leiharbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung am Arbeitsplatz einzuweisen und ihn über die besonderen Gefahren der zu verrichtenden Tätigkeit sowie Maßnahmen zu deren Abwendung zu informieren. Der Entleiher ist

verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitnehmer-Schutzvorschriften zu überwachen.

(6) Die vorstehenden Pflichten bestehen unbeschadet der Pflichten des Verleihers. Zur Wahrnehmung der Arbeitgeberpflichten wird dem Verleiher innerhalb der Arbeitszeiten der Leiharbeitnehmer jederzeit ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen vom Verleiher eingeräumt.

5. Arbeitsunfälle

Der Entleiher ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Verleiher sofort anzuzeigen und die Einzelheiten auch schriftlich mitzuteilen.

6. Verschwiegenheit

Der Verleiher sowie der überlassene Leiharbeitnehmer sind zur Geheimhaltung über alle Geschäftsangelegenheiten des Entleihers verpflichtet.

7. Zurückweisung

(1) Ist der Entleiher mit den Leistungen des Leiharbeitnehmers nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher binnen 4 Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen.
(2) Zu einem späteren Zeitpunkt kann der Entleiher den Leiharbeitnehmer mit Wirkung für die nächste Schicht nur dann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu einer personen- und /oder verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung berechtigen würde.
(3) Der Entleiher kann den Leiharbeitnehmer mit sofortiger Wirkung durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) berechtigen würde.
(4) Die Zurückweisung muss jeweils durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher erfolgen, unter Angabe der Gründe.

8. Austausch eines Leiharbeitnehmers

(1) In den Fällen der Zurückweisung nach Ziff.7 ist der Verleiher berechtigt, einen anderen, fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer zu überlassen. Eine solche Verpflichtung trifft den Verleiher aber nur dann, wenn er den zurückgewiesenen Leiharbeitnehmer nicht ordnungsgemäß ausgewählt hatte.
(2) Der Verleiher ist i.Ü. berechtigt, aus innerbetrieblichen, organisatorischen oder gesetzlichen Gründen den überlassenen Arbeitnehmer auszutauschen und einen fachlich gleichwertigen Leiharbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Der Verleiher ist dabei bemüht, die besonderen Interessen und Verhältnisse im Betrieb des Entleihers zu berücksichtigen.

9. Vergütung

(1) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, gelten die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag / in der Auftragsbestätigung oder in einem Rahmenvertrag genannten Preise, unabhängig von der Vereinbarung zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer. Grundlage für die Berechnung der Fahrzeit, der Auslösung und des Fahrgeldes ist der Geschäftssitz des Verleihers.
(2) Der Verleiher ist berechtigt, die Preise nach billigem Ermessen zu erhöhen. Dies gilt insbesondere, wenn sich die vom Verleiher an den Leiharbeitnehmern zu zahlende Vergütung nach Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages auf Grund gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen erhöht. Beabsichtigte Preiserhöhungen wird der Verleiher dem Entleiher anzeigen. Die Erhöhung wird zwei Wochen nach Zugang der Anzeige beim Entleiher wirksam. Der Entleiher ist berechtigt, den Vertrag binnen einer Woche nach Zugang der Anzeige zum Termin der Preiserhöhung zu kündigen.

10. Zahlung

(1) Abrechnungsgrundlage sind die vom Entleiher zu unterzeichnenden Zeitnachweise des Leiharbeitnehmers. Die Zeitnachweise werden dem Entleiher wöchentlich bzw. unmittelbar nach Beendigung des Auftrages vorgelegt.
(2) Die vom Verleiher erteilten Rechnungen sind sofort fällig und zahlbar ohne Abzug. Der Leiharbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder sonstigen Zahlungen

berechtigt.

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

11. Aufrechnung/Zurückbehaltungsrecht

Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber dem Verleiher aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

12. Abtretung

Der Entleiher ist nicht berechtigt, Rechte aus Verträgen mit dem Verleiher an Dritte zu übertragen.

13. Gewährleistung/Haftung

(1) Der Verleiher haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Leiharbeitnehmer sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Entleiher ist verpflichtet, den Verleiher von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und der Verrichtung der dem überlassenen Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben.

(2) Für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(3) Für alle sonstigen Schäden haftet der Verleiher bei eigenem Verschulden nur 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.)

(4) Verletzt der Verleiher eine Pflicht aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, hat der Entleiher darzulegen und zu beweisen, dass die Pflichtverletzung durch den Verleiher zu vertreten ist.

14. Kündigung

(1) Soweit der Vertrag nicht befristet geschlossen wurde, kann er beiderseits mit einer Frist von einer Woche zum jeweiligen Wochenende gekündigt werden.

(2) Macht der Verleiher in den Fällen der Ziff.7 nicht von seinem Recht des Austauschs des Leiharbeitnehmers Gebrauch (Ziff.8 Abs.1), kann der Vertrag beiderseits fristlos gekündigt werden.

(3) Der Verleiher ist zur fristlosen Kündigung auch berechtigt, wenn der Entleiher im Falle des Zahlungsverzuges oder der wesentlichen Verschlechterung seiner Vermögensverhältnisse einer Aufforderung nach Ziff.10 Abs. 3 nicht nachkommt. Hiervon unberührt bleiben die sonstigen Ansprüche des Verleihers auf Schadensersatz etc.

(4) Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Eine Kündigung des Entleihers ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher ausgesprochen wird. Eine nur dem Leiharbeitnehmer mitgeteilte Kündigung ist unwirksam.

15. Beurteilungspflicht des Entleihers

(1) Soweit der Leiharbeitnehmer nach dem Inhalt des in Ziff.4 genannten Tarifvertrages vom Verleiher eine Beurteilung verlangen kann, ist der Entleiher verpflichtet, dem Verleiher die für die Erstellung der Beurteilung erforderlichen Auskünfte zu erteilen, soweit dies dem Entleiher möglich ist.

(2) Der Entleiher ist auf Verlangen des Verleihers auch verpflichtet, eine Beurteilung des Leiharbeitnehmers nach einem vom Verleiher vorgegebenen Beurteilungsschema vorzunehmen, soweit dies dem Entleiher möglich ist.

16. Personalvermittlungsverträge

(1) Ein Vermittlungsauftrag ist erfüllt, wenn ein Arbeitsverhältnis zwischen Auftraggeber (Kunde) und dem vom Vermittler (Verleiher) vorgeschlagenen Kandidaten zustande gekommen ist. Dies gilt auch, wenn kein schriftlicher Vermittlungsvertrag geschlossen wurde.

(2) Der Vermittler verpflichtet sich, jeden Vermittlungsauftrag

sorgfältig unter Wahrung höchster Vertraulichkeit durchzuführen. Nähere Einzelheiten werden im jeweiligen Vermittlungsvertrag geregelt.

(3) Der Auftraggeber erklärt sich bereit, alle erforderlichen Informationen, die für die Durchführung des Auftrags benötigt werden, zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Vermittlungsprovision richtet sich nach Art, Leistungsumfang und Schwierigkeitsgrad und wird individuell vereinbart. Die Provision ist mit Erfüllung eines Vermittlungsauftrages sofort fällig.

(5) Wird ein vorgeschlagener Kandidat innerhalb der ersten 12 Monate nach der Präsentation beim Auftraggeber eingestellt, besteht bis zu diesem Zeitpunkt der Honoraranspruch des Vermittlers.

17. Gerichtsstand

Ausschließlich gilt als Gerichtsstand für alle sich unmittelbar oder mittelbar aus dem Vertragsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ergebenden Streitigkeiten – auch im Wechsel, Scheck und Urkundenprozess – Minden als vereinbart.

18. 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.