

### 1. Geheimhaltung des Personals

Die Mitarbeiter der Pele Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG sind zur Geheimhaltung verpflichtet; das gilt insbesondere für alle während der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen, der Natur der Sache nach vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen Geschäftsangelegenheiten. Die Geheimhaltungspflicht besteht nach Ende der Vertragsbeziehung fort.

### 2. Verpflichtung und Haftung des Auftraggebers

Der Auftraggeber steht der Pele Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG dafür ein, die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers gegenüber den überlassenen Arbeitnehmern wahrzunehmen. Der Auftraggeber sichert der Pele Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG gegenüber immer korrekte Informationen zu und stellt die Pele Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG von jeglicher Haftung frei, die auf folgenden Pflichtverletzungen des Auftraggebers beruhen:

- Fehlerhafte Angabe(n) des Auftraggebers über die Branche des angegebenen Einsatzbetriebs
- Fehlerhafte oder unterlassene Angabe(n) über Vergleichsentgelte und/oder deren Änderung
- Fehlerhafte oder unterlassene Angabe(n) über betriebliche Vereinbarungen, die Leistungen für Zeitarbeitskräfte vorsehen und/oder deren Änderung
- Fehlerhafte oder unterlassene Angabe(n) über die Vorbeschäftigung einer von Pele Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG überlassenen Arbeitskraft in Betrieben des Auftraggebers, oder eines mit dem Auftraggeber konzernmäßig im Sinne des §18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmens

### 3. Arbeitszeit

Der Auftraggeber versichert Mehrarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit nur dann anzuordnen und zu dulden, soweit die für seinen Betrieb nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist. Notwendige behördliche Genehmigungen von Mehr-/Sonn- und Feiertagsarbeit holt der Auftraggeber ein und stellt diese in Kopie zur Verfügung.

### 4. Übernahme des Personals

Eine Direktvermittlung liegt vor, wenn der Kundenbetrieb oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht. Hierbei fällt eine Vermittlungsprovision in Höhe von 2,5 Bruttomonatsgehältern an. Der Mitarbeiter kann nach einer Überlassungsdauer von 12 Monaten vom Kunden ohne Vermittlungsprovision übernommen werden.

Während der ersten 12 Monate staffelt sich die Vermittlungsprovision wie folgt:

Übernahme während der ersten 6 Monate	2,0	Bruttomonatsgehälter
Übernahme während dem 7. Monat bis inklusive 9. Monat	1,5	Bruttomonatsgehälter
Übernahme während dem 10. bis inklusive 12. Monat	1,0	Bruttomonatsgehalt

Sollte ein Arbeitsverhältnis bis zu 6 Monate nach Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Kundenbetrieb zustande kommen, so fällt hier ebenfalls eine Provision in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt an.

Eine Vermittlung liegt ebenfalls vor, wenn der Kundenbetrieb oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch den Personaldienstleister ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kundenbetrieb und dem Zeitarbeitnehmer ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Der Kundenbetrieb ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Wenn im Streitfall der Personaldienstleister Indizien für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kundenbetrieb und dem Zeitarbeitnehmer darlegt, trägt der Kundenbetrieb die Beweislast dafür, dass ein Arbeitsverhältnis nicht eingegangen wurde.

Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist das zwischen dem Kundenbetrieb und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttomonatsgehalt. Der Kundenbetrieb legt dem Personaldienstleister eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor. Bei Unterbrechung in der Überlassung ist der Beginn der letzten Überlassung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Die Vermittlungsprovision ist zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu zahlen. Die Provision ist zahlbar 14 Tage nach Eingang der Rechnung.

Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Kundenbetrieb tätig, gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes, das zwischen dem Auftraggeber und dem Mitarbeiter vereinbarte, monatliche Honorar auf Basis der Berechnungsgrundlage bildet.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch im Falle der Vermittlung des Arbeitnehmers in ein Ausbildungsverhältnis mit dem Kundenbetrieb. Berechnungsgrundlage der Vermittlungsprovision ist in diesem Falle die zwischen dem Kundenbetrieb und dem Zeitarbeitnehmer vereinbarte Bruttoausbildungsvergütung, mindestens aber das zwischen dem Personaldienstleister und dem Zeitarbeitnehmer zuletzt vereinbarte Bruttomonatsgehalt.

### 5. Abrechnung, Fälligkeit und Verzug

Die Arbeitnehmerüberlassungsvergütung wird mit Zugang der Rechnung fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto des Personaldienstleisters eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§286 Absatz 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.

Befindet sich der Kundenbetrieb (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Kundenbetrieb auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Dem Personaldienstleister steht bei Nichtleistung durch den Auftraggeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist (§ 5 Absatz 2). Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch

Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenem Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Kundenbetriebs nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Die überlassenen Arbeitnehmer haben hierzu die beim Auftraggeber vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.

Der Kundenbetrieb ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsnachweise zu ermöglichen. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Der Arbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Kundenbetrieb berechtigt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.

## **6. Auswahl des Personals / Personaleinsatz / Streik**

Die Personalauswahl erfolgt durch die Pele Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.

Der Personaldienstleister verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich der Personaldienstleister, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, dass diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss immer schriftlich vereinbart werden.

Der Personaldienstleister stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeiten aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Der Kundenbetrieb hat einen Anspruch auf Austausch des Zeitarbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Dieser Anspruch steht dem Auftraggeber auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB). Ist der Auftraggeber der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im Sinne dieses Absatzes vor und will er deswegen den Einsatz des betreffenden Arbeitnehmers beenden, so hat er den Personaldienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Zeitarbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedergewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Der Personaldienstleister ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vereinbaren (z. B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Kundenbetrieb informiert den Personaldienstleister unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

## **7. Haftung / Aufrechnung / Abtretung / Weitergabe von Daten an Dritte**

Im Hinblick darauf, dass der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Kundenbetriebs seine Tätigkeit ausübt, haftet der Personaldienstleister nicht für Schäden, die der Zeitarbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der Kundenbetrieb stellt den Personaldienstleister von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.

Im Übrigen ist die Haftung des Personaldienstleisters sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Das betrifft sowohl gesetzliche als auch vertragliche Haftungstatbestände, insbesondere Fälle im Falle des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet der Personaldienstleister nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Auftraggeber durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet der Personaldienstleister darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.

Der Kundenbetrieb stellt den Personaldienstleister von allen Forderungen frei, die dem Personaldienstleister aus einer Verletzung des Kundenbetriebs der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Anspruch steht dem Kundenbetrieb auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§626 BGB). Ist der Auftraggeber der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im Sinne dieses Absatzes vor und will er deswegen den Einsatz des betreffenden Arbeitnehmers beenden, so hat er den Personaldienstleister hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

## **8. Allgemeines**

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB ganz oder teilweise nichtig sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt. Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland. Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten zwischen Verleiher und Entleiher ist Augsburg. Das gilt auch für Auftraggeber, deren Unternehmenssitz im Ausland ist.