

## 1. Allgemeines | Geltungsbereich

- 1.1 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen („AGB“) gelten für sämtliche Angebote und Leistungen, insbesondere für Arbeitnehmerüberlassungsverträge („AÜV“) und Vermittlungsverträge, der **PERCONI GmbH** (Auftragnehmer/Verleiher einheitlich bezeichnet als „**Personaldienstleister**“) gegenüber Auftraggebern/Entleihern („**Kunden**“). Der Kunde und der Personaldienstleister werden in diesen AGB gemeinsam als die „**Vertragsparteien**“ benannt.
- 1.2 Für die überlassenen Mitarbeiter des Personaldienstleisters („**Mitarbeiter**“) finden die zwischen der Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ) des Gesamtverbands der Personaldienstleister e. V. (GVP) und der DGB-Tarifgemeinschaft geschlossenen Branchentarifverträge Anwendung. Zudem gelten gegebenenfalls für eine bestimmte Branche anwendbare Tarifverträge über Branchenzuschläge für Leiharbeitnehmer sowie diverse betriebliche Vereinbarungen.
- 1.3 Mit Abschluss des ersten Vertrages, in den diese AGB einbezogen werden, erkennt der Kunde deren Geltung auch für alle künftigen Verträge an, die er mit dem Personaldienstleister (auch mündlich oder per E-Mail) abschließt. Die jeweils aktuelle Fassung der AGB des Personaldienstleisters steht auf dessen Homepage (<https://perconi.de/agb>) zum Download zur Verfügung und wird dem Kunden auf dessen Verlangen übermittelt.
- 1.4 Für die Geschäftsbeziehung zwischen dem Personaldienstleister und dem Kunden gelten ausschließlich diese AGB. Abweichende, entgegenstehende oder zusätzliche Geschäftsbedingungen des Kunden werden nicht Vertragsinhalt, es sei denn, der Personaldienstleister hat die Geschäftsbedingungen des Kunden ausdrücklich schriftlich bestätigt. Geschäftsbedingungen des Kunden werden auch dann nicht Vertragsinhalt, wenn der Personaldienstleister die Leistung an den Kunden in Kenntnis seiner Geschäftsbedingungen vorbehaltlos ausführt.
- 1.5 Mitarbeiter des Personaldienstleisters sind nicht berechtigt, den Inhalt der AGB abzuändern. Hierfür ist eine schriftliche Bestätigung durch die Geschäftsführung des Personaldienstleisters erforderlich. Die schriftliche Bestätigung ist nur dann wirksam, wenn sie von den vertretungsberechtigten Personen, die sich aus dem aktuellen Handelsregister ergeben, unterzeichnet wurde. Der Kunde hat die Wirksamkeit der Vertretungsberechtigung zu prüfen.
- 1.6 Hinweise auf die Geltung gesetzlicher Vorschriften haben nur klarstellende Bedeutung. Auch ohne eine derartige Klarstellung gelten daher die gesetzlichen Vorschriften, soweit sie im Vertrag oder in diesen AGB nicht abgeändert oder ausdrücklich ausgeschlossen werden.
- 1.7 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich, divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in diesen AGB gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

## 2. Vertragsgegenstand | Vertragsschluss | Eigentum von Angebotsunterlagen

- 2.1 Der Personaldienstleister stellt dem Kunden auf Grundlage eines AÜV vorübergehend Mitarbeiter am vereinbarten Einsatzort zur Verfügung („**Arbeitnehmerüberlassung**“) und/oder vermittelt dem Kunden auf Grundlage von Vermittlungsverträgen Mitarbeiter („**Direktvermittlung**“).
- 2.2 Ein Vertragsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Personaldienstleister kommt durch das Angebot des Personaldienstleisters und der Annahmeerklärung des Kunden mit Unterzeichnung der Auftragsbestätigung zur Arbeitnehmerüberlassung und/oder des AÜV oder bei Direktvermittlung mit Unterzeichnung des Angebots und/oder des Vermittlungsvertrages zustande.
- 2.3 Dem Kunden ist bekannt, dass im Fall der Arbeitnehmerüberlassung für den Personaldienstleister keine Leistungspflichten bestehen, sofern der unterzeichnete AÜV durch den Kunden nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 AÜG).
- 2.4 Unterlagen, wie Kostenvoranschläge, Leistungsbeschreibungen oder sonstige Dokumentationen, mit Ausnahme reiner Werbematerialien, bleiben Eigentum des Personaldienstleisters und dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden. Sofern kein Vertrag zustande kommt, sind sie unverzüglich an den Personaldienstleister zurückzugeben oder auf dessen Verlangen zu vernichten.

## 3. Auswahl und Einsatz der Mitarbeiter

- 3.1 Die vom Personaldienstleister für die Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung gestellten Mitarbeiter sind nach dem vom Kunden beschriebenen fachlichen Anforderungsprofil ausgewählt. Dem Kunden ist es ausschließlich gestattet, die ihm überlassenen Mitarbeiter für die im AÜV vereinbarten Tätigkeiten (definiert im AÜV unter „besondere Merkmale der Tätigkeit“) einzusetzen. Der Kunde lässt die Mitarbeiter insbesondere nur die entsprechenden Arbeitsmittel bzw. Maschinen verwenden und/oder bedienen. Eine Änderung der Tätigkeiten ist dem Personaldienstleister unverzüglich mitzuteilen und bedarf einer Ergänzung bzw. Anpassung des AÜV in Textform.
- 3.2 Während des Einsatzes beim Kunden unterliegen die Mitarbeiter dessen Weisungen und arbeiten unter seiner Aufsicht und Anleitung. Sie sind zur Geheimhaltung verpflichtet. Durch den Abschluss eines AÜV wird kein Vertragsverhältnis zwischen den Mitarbeitern und dem Kunden begründet.
- 3.3 Nur der Personaldienstleister kann Vereinbarungen über die Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeit, Einsatzort und sonstige Absprachen treffen. Mit Ausnahme der Zeitrachweise gem. Ziffer 12.1 sind die Mitarbeiter nicht befugt, Schriftstücke entgegenzunehmen, die für den Personaldienstleister bestimmt sind.
- 3.4 Der Kunde setzt die Mitarbeiter nicht für die Beförderung von Geld oder zum Geldinkasso ein und stellt den Personaldienstleister insoweit ausdrücklich von allen Ansprüchen frei. Beabsichtigt der Kunde, den Mitarbeiter mit derartigen Tätigkeiten zu beauftragen, bedarf es hierzu einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Personaldienstleister und dem Kunden.
- 3.5 Der Kunde verpflichtet sich, an die Mitarbeiter des Personaldienstleisters keinerlei Geldbeträge direkt auszuzahlen. Dies umfasst ausdrücklich die Zahlung von Löhnen, Gehältern, Boni, Reisekostenvorschüssen oder sonstigen finanziellen Vergütungen oder Vorschüssen.

#### **4. Zurückweisung**

- 4.1** Ist der Kunde mit den Leistungen des Mitarbeiters nicht zufrieden, so kann er die Arbeitskraft binnen vier Stunden nach Beginn der Überlassung zurückweisen. Die Überlassung beginnt mit dem im AÜV benannten Datum. Der Personaldienstleister wird - im Falle einer berechtigten Zurückweisung - die ersten vier Stunden nicht berechnen.
- 4.2** Der Kunde kann darüber hinaus den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung zurückweisen, wenn ein Grund vorliegt, der zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB).
- 4.3** Die Zurückweisung muss durch Erklärung, mindestens in Textform, gegenüber dem Personaldienstleister unter Angabe der Gründe erfolgen.

#### **5. Austausch des Mitarbeiters | Arbeitskampf**

- 5.1** Der Personaldienstleister ist, insbesondere in Fällen der Zurückweisung nach den Ziffern 4.1 und 4.2, berechtigt, während des laufenden Einsatzes Mitarbeiter gegen andere, in gleicher Weise geeignete Mitarbeiter, austauschen, sofern nicht berechnete Interessen des Kunden verletzt werden. Ist dies nicht möglich, wird der Personaldienstleister von seiner Leistungspflicht befreit.
- 5.2** Sollte der Betrieb des Kunden von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, so darf der Kunde gem. § 11 Abs. 5 S. 1 AÜG keine Leiharbeiter in seinem Betrieb tätig werden lassen. Der Personaldienstleister ist insoweit berechtigt, seine Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitskampfes abziehen. Die Informationspflicht gem. Ziffer 9.2 dieser AGB findet entsprechend Anwendung.
- 5.3** Von der vorstehenden Regelung der Ziffer 5.2 kann im Einzelfall abgewichen und der Einsatz von Mitarbeitern vereinbart werden (z. B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Abs. 5 S. 2 AÜG.

#### **6. Arbeitsschutz | Arbeitssicherheit**

- 6.1** Gem. § 11 Abs. 6 AÜG unterliegt die Tätigkeit der Mitarbeiter den für den Kundenbetrieb geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts. Die sich hieraus ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber, insbesondere zur Einhaltung von §§ 5, 6 und 12 ArbSchG, obliegen dem Kunden unbeschadet der Pflichten des Personaldienstleisters. Der Kunde hat sicherzustellen, dass am Beschäftigungsort des Mitarbeiters die geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die gesetzlich zulässigen Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden und die Einrichtungen und Maßnahmen der „Ersten Hilfe“ gewährleistet sind.
- 6.2** Der Kunde gewährt dem Personaldienstleister oder dessen Beauftragten (u. a. Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten) während der Arbeitszeiten und in Absprache mit dem Kunden den Zutritt zum Tätigkeitsort der Mitarbeiter. Der Kunde legt dem Personaldienstleister oder dessen Beauftragten auf Wunsch die in Bezug auf sein Arbeitsschutzsystem bestehende Dokumentation zur Einsicht vor.
- 6.3** Der Kunde informiert den Personaldienstleister über die notwendige Angebots- und Pflichtvorsorge nach ArbMedVV vor Arbeitsantritt des Mitarbeiters. Soweit die Tätigkeit des Mitarbeiters eine arbeitsmedizinische Untersuchung voraussetzt, hat der Kunde vor Beginn der Tätigkeit auf eigene Kosten eine solche Untersuchung durchzuführen.
- 6.4** Der Kunde ist verpflichtet, einen etwaigen Arbeitsunfall dem Personaldienstleister unverzüglich anzuzeigen und ihm alle Informationen für die Unfallmeldung nach § 193 Abs. 1 SGB VII zur Verfügung zu stellen. Meldepflichtige Arbeitsunfälle sind durch den Personaldienstleister der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft mittels Unfallanzeige unverzüglich anzuzeigen. Eine Kopie der Unfallanzeige hat der Kunde der für seinen Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft zu übersenden.
- 6.5** Sollte der Mitarbeiter bei mangelhafter oder nicht vorhandener Sicherheitseinrichtung, Ausrüstung oder Schutzkleidung die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit berechtigterweise ablehnen, haftet der Kunde für den dadurch entstandenen Lohnausfall.

#### **7. Vergütung | Erfahrungszuschlag | Branchenzuschläge | sonstige Zuschläge | Equal Pay**

- 7.1** Maßgeblich für die Vergütung der Arbeitnehmerüberlassung ist der im AÜV jeweils vereinbarte Stundenverrechnungssatz und Basissatz („Stundensätze“). Die Stundenverrechnungssätze berücksichtigen sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten exkl. ggf. zu zahlender Branchenzuschläge für die überlassenen Mitarbeiter. Der Stundenverrechnungssatz basiert i. d. R. auf einer Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden. Die Wochenarbeitszeit kann – z. B. auf Grundlage betrieblicher Regelungen des Kunden – höher angesetzt werden. Eine entsprechende abweichende Regelung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Der Basissatz bildet die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge und des Branchenzuschlages. Die im AÜV genannten Preise verstehen sich zzgl. der aktuell gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer.
- 7.2** Ist der Mitarbeiter ununterbrochen neun bzw. zwölf Kalendermonate beim Kunden eingesetzt, erhöht sich der Stundenverrechnungssatz um einen Erfahrungszuschlag von 1,5 % bzw. 3,0 %. Die Fälligkeitszeitpunkte der Erhöhung verschieben sich um die Unterbrechungszeiträume, wenn diese bis zu drei Monate betragen. Darüber hinaus andauernde Unterbrechungszeiträume haben eine Neuberechnung der Fristen zur Folge. Sofern der Mitarbeiter Anspruch auf einen Branchenzuschlag hat, der den Erfahrungszuschlag übersteigt (vgl. Ziffer 7.3), entfällt der Erfahrungszuschlag.
- 7.3** Soweit der Mitarbeiter einen Anspruch auf Branchenzuschläge hat, weil er in einen zuschlagspflichtigen Kundenbetrieb überlassen wird, erhöhen sich die Stundensätze nach Maßgabe des einschlägigen Tarifvertrags über Branchenzuschläge für den jeweiligen Wirtschaftszweig in der Regel ab Einsatzbeginn des Mitarbeiters im Kundenbetrieb. Weitere Erhöhungen greifen stufenweise derzeit nach drei, fünf, sieben, neun und 15 Monaten des ununterbrochenen Einsatzes.
- 7.4** Unterbrechungen des Einsatzes (z. B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb), die länger als drei Monate dauern, haben zur Folge, dass ein bereits entstandener Anspruch auf den Branchenzuschlag erlischt und die

Fristen zum Erwerb des Branchenzuschlagsanspruchs und damit eines entsprechend höheren Verrechnungssatzes von neuem laufen. Unterbrechungszeiten, die während des laufenden Einsatzes infolge von Krankheit bis zur Dauer von sechs Wochen, Urlaub oder in die Einsatzzeit fallende Feiertage eintreten und eine Gesamtdauer von drei Monaten unterschreiten, sind für den Fristenlauf unbeachtlich. Dagegen führen andere Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten (z. B. durch Einsatzwechsel in einen anderen Kundenbetrieb) zur Hemmung des Fristenlaufs. Ist der Fristenlauf gehemmt, führt dies zu einer entsprechenden Verschiebung der regelmäßigen Fälligkeitszeitpunkte gem. vorstehend Ziffer 7.3.

- 7.5 Der Verdienst des Mitarbeiters kann, sofern der Kunde nachweist, dass die Vergütung des Mitarbeiters inkl. Branchenzuschlag das laufende regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs übersteigt, auf 90 % des Stundenentgelts des vergleichbaren Arbeitnehmers (hiernach „**Vergleichsentgelt**“) gedeckelt werden. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister jede Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts unverzüglich mitzuteilen. Der Personaldienstleister ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich durch die Veränderung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts das Vergleichsentgelt verändert. Gleiches gilt, wenn eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters eine Anpassung des Vergleichsentgelts notwendig macht. Eine etwaige Preistabelle ist entsprechend anzupassen.
- 7.6 Kundenbetriebliche Besserstellungsvereinbarungen i. S. d. § 4 der Tarifverträge über Branchenzuschläge, die zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen wurden, können die Stundensätze erhöhen. Hierzu bedarf es einer gesonderten Vereinbarung in Textform. Fahrtkosten und Auslösen sind ebenfalls nur nach gesonderter Vereinbarung vergütungspflichtig.
- 7.7 Zur Ermittlung des konkreten Vergleichsentgelts sind für den Kunden die unter Ziffer 9.1 genannten Informationspflichten maßgeblich.
- 7.8 Der Personaldienstleister ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Stundensätze zu verlangen, sofern sich die Tariflöhne der Arbeitnehmerüberlassungsbranche erhöhen.
- 7.9 Wenn der Kunde Leistungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit wünscht, muss er dies gesondert mit dem Personaldienstleister absprechen. Entsprechende Zuschlagssätze müssen individuell vertraglich vereinbart werden. Beim Zusammentreffen von Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen, wird nur der jeweils höchste Zuschlag berechnet. Es obliegt dem Kunden, den Personaldienstleister über eine etwaige Zuschlagsregelung seines Betriebes zu informieren.
- 7.10 Stehen dem überlassenen Mitarbeiter aufgrund § 8 AÜG nach neunmonatiger ununterbrochener Überlassung an den Kunden Ansprüche auf das Entgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers („**Equal Pay**“) zu, ist der Kunde verpflichtet, dem Personaldienstleister rechtzeitig vor Fristablauf, spätestens jedoch vier Wochen bevor der Equal Pay Anspruch entsteht, alle für die Ermittlung des Equal Pay Anspruchs erforderlichen Entgeltbestandteile eines vergleichbaren Arbeitnehmers mitzuteilen. Soweit sich hiernach Mehrforderungen des Mitarbeiters ergeben sollten, nehmen die Vertragsparteien Verhandlungen mit dem Ziel einer angemessenen Anpassung der Stundensätze auf. Im Übrigen gilt Ziffer 9.1.

## 8. Vermittlungshonorar

- 8.1 Bei Übernahme des Mitarbeiters in den ersten zwölf Monaten aus der Überlassung durch den Kunden oder ein mit ihm nach §§ 15 ff. AktG i. V. m. § 271 Abs. 2 HGB verbundenes Unternehmen (hiernach „**verbundenes Unternehmen**“) steht dem Personaldienstleister ein Vermittlungshonorar zu. Die Höhe des Honorars wird individuell abgestimmt und bedarf einer Vereinbarung in Textform.
- 8.2 Bei einer Übernahme nach dem zwölften Monat entstehen keine Honoraransprüche mehr. Befristete Arbeitsverhältnisse sind im gleichen Umfang provisionspflichtig wie unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- 8.3 Besteht zwischen einem Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit dem Kunden und der vorangegangenen Überlassung kein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang, ist der Personaldienstleister dennoch berechtigt, ein Vermittlungshonorar zu fordern, wenn das Anstellungsverhältnis auf die Überlassung zurückzuführen ist. Es wird vermutet, dass das Anstellungsverhältnis auf die vorangegangene Überlassung zurückzuführen ist, wenn das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach der letzten Überlassung, höchstens aber zwölf Monate nach Beginn der Überlassung, begründet wird. Die Sätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn das Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters mit einem Unternehmen zustande kommt, das mit dem Kunden i. S. d. Ziffer 8.1 S. 1 verbunden ist.
- 8.4 Im Falle der Direktvermittlung gem. Ziffer 10 beträgt das Vermittlungshonorar, sofern keine abweichenden schriftlichen Regelungen getroffen wurden - etwa in Form eines Vermittlungsvertrages -, drei Bruttomonatsgehälter.
- 8.5 Maßgebend für den Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kunden und dem Mitarbeiter ist nicht der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, sondern der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages. Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister mitzuteilen, ob und wann er einen solchen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat.

## 9. Informationspflichten des Kunden

- 9.1 Der Kunde ist verpflichtet, dem Personaldienstleister die Informationen zur Verfügung zu stellen, die für die Zuordnung des Kundenbetriebs zu einer zuschlagspflichtigen Branche sowie die zur Ermittlung des dort fälligen Branchenzuschlags notwendig sind. Insbesondere verpflichtet sich der Kunde, den Personaldienstleister über Vereinbarungen im Kundenbetrieb i. S. d. Ziffer 7.7 und 7.10 zu informieren, die Leistungen für die Mitarbeiter vorsehen. Solche Besserstellungsvereinbarungen sind im Auftrag bzw. im AÜV niederzulegen. Die vorgenannten Angaben sind

schriftlich zu tätigen und haben wahrheits- und ordnungsgemäß zu erfolgen. Dem Kunden ist bewusst, dass eine wahrheitswidrige Auskunft empfindliche Rechtsfolgen für den Personaldienstleister haben kann. In diesem Fall kann der Personaldienstleister trotz bestehenden AÜV die Überlassung von Mitarbeitern an den Kunden aussetzen. Das Recht des Personaldienstleisters bei Verstößen gegen die Informationspflichten seine Leistung zu verweigern, entsteht unabhängig von einem etwaigen Haftungsanspruch des Personaldienstleisters gegenüber dem Kunden gem. Ziffer 11.6.

- 9.2** Der Kunde informiert den Personaldienstleister unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskampfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen.

#### **10. Direktvermittlung**

- 10.1** Der Personaldienstleister sucht und kontaktiert für den Kunden Personal („**Kandidaten**“) und vermittelt ihm dieses zur Festanstellung. Grundlage für die Suche eines Kandidaten ist das zuvor vom Kunden mitgeteilte Anforderungsprofil.
- 10.2** Der Personaldienstleister präsentiert dem Kunden Vorschläge zu vorausgewählten Kandidaten und vereinbart Termine zwischen dem Kunden und den Kandidaten. Sofern vom Kunden ausdrücklich gewünscht und/oder vertraglich vereinbart, nimmt der Personaldienstleister an diesen Terminen auch teil.
- 10.3** Die vom Personaldienstleister zu einem Kandidaten mitgeteilten Angaben beruhen auf Auskünften und Informationen des Kandidaten. Aus diesem Grund übernimmt der Personaldienstleister für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben keine Garantie. Weiterhin werden Bewerbungsunterlagen nicht auf Echtheit geprüft. Eine Überprüfung der von dem Kandidaten gemachten Angaben obliegt allein dem Kunden.
- 10.4** Der Personaldienstleister schuldet keine Rechtsberatung. Insbesondere nimmt der Personaldienstleister keinen Einfluss auf die rechtliche Ausgestaltung von Arbeitsverträgen zwischen Kandidaten und Kunden.
- 10.5** Der Personaldienstleister hat auch dann einen Anspruch auf das Vermittlungshonorar gem. Ziffer 8.4, wenn der Kunde den Kandidaten zunächst ablehnt, ihn aber innerhalb von sechs Monaten nach Präsentation durch den Personaldienstleister, bspw. in Form eines Stellenprofils, einstellt. Gleiches gilt, wenn ein mit dem Kunden verbundenes Unternehmen den Kandidaten einstellt.
- 10.6** Neben dieser Ziffer 10 gelten für die Direktvermittlung im Übrigen die Bestimmungen der gesonderten schriftlichen Regelungen (bspw. Vermittlungsvertrag oder Angebot) zwischen dem Kunden und dem Personaldienstleister sowie die Ziffern
- 1.1, 1.3-1.7;
  - 2.1-2.2, 2.4;
  - 8.4;
  - 11.2-11.5, 11.9-11.10;
  - 12.5-12.8;
  - 13;
  - 14.2-14.4;
  - 15 sowie
  - 16 und 17
- dieser AGB.

#### **11. Haftung | Freistellung | Ersatz**

- 11.1** Der Personaldienstleister haftet im Falle der Arbeitnehmerüberlassung nur für die fehlerfreie Auswahl seiner Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit. Er haftet nicht für die Ausführung der Arbeiten durch den Mitarbeiter sowie für Schäden, die dieser in Ausübung seiner Tätigkeit verursacht. Der Kunde ist verpflichtet, den Personaldienstleister von allen Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem überlassenen Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten erheben.
- 11.2** Im Falle der Direktvermittlung übernimmt der Personaldienstleister keine Garantie dafür, dass er den passenden Kandidaten findet. Der Personaldienstleister übernimmt auch keine Gewähr für die Arbeitsleistung des vermittelten Kandidaten, das Erreichen bestimmter Arbeitsergebnisse, Erfolge oder generell die Erfüllung der in den Kandidaten gesetzten Erwartungen. Für mittelbare Schäden oder Folgeschäden haftet der Personaldienstleister nicht.
- 11.3** Bei leicht fahrlässig verursachten Sach- und Vermögensschäden haften der Personaldienstleister und seine Erfüllungsgehilfen im Übrigen nur bei Verletzung einer wesentlichen Vertragspflicht, jedoch der Höhe nach beschränkt auf die bei Vertragsschluss vorhersehbaren und vertragstypischen Schäden; wesentliche Vertragspflichten sind solche, deren Erfüllung den Vertrag prägt und auf die der Kunde vertrauen darf.
- 11.4** Bei in sonstiger Weise verursachten Schäden haftet der Personaldienstleister bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit, auch seiner Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Das Gleiche gilt bei fahrlässig verursachten Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.
- 11.5** Die Haftung des Personaldienstleisters ist ausgeschlossen, sofern nicht innerhalb von drei Kalendermonaten nach Schadenseintritt eine schriftliche Anmeldung des Schadensersatzanspruchs und – im Falle der Ablehnung durch den Personaldienstleister – innerhalb von einem Kalendermonat eine gerichtliche Geltendmachung erfolgt (Ausschlussfrist).
- 11.6** Sollte der Kunde gegen seine Informationspflichten aus den Ziffern 9.1 verstoßen, weil er diesen entweder nicht nachkommt, die von ihm gemachten Angaben nicht zutreffen, unvollständig oder fehlerhaft sind oder teilt der Kunde dem Personaldienstleister Änderungen gem. Ziffer 7.10 unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und ist der Personaldienstleister aus diesem Grunde zur nachträglichen Zahlung von Branchenzuschlägen oder Equal Pay-

Forderungen an seine Mitarbeiter verpflichtet, ist der Kunde zum Ersatz sämtlicher dem Personaldienstleister hierdurch entstehenden Schäden verpflichtet.

- 11.7** Sollte der Verstoß gegen die Informationspflichten dazu führen, dass dem Mitarbeiter Ansprüche gegenüber dem Personaldienstleister entstehen, ist der Personaldienstleister frei, darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Mitarbeitern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung.
- 11.8** Als zu ersetzender Schaden gilt bei der Nachgewährung von Vergütungsansprüchen die Summe der vom Personaldienstleister zu zahlenden Bruttobeträge zuzüglich des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung. Gleichzeitig ist der Kunde verpflichtet, den Personaldienstleister von Ansprüchen der Sozialversicherungsträger und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.
- 11.9** Der Gegenbeweis des Kunden eines geringen Schadens oder einer Wertminderung ist nicht ausgeschlossen.
- 11.10** Unberührt bleiben sonstige Ansprüche des Personaldienstleisters auf Schadensersatz.

## **12. Arbeitszeitznachweise | Rechnungsstellung | Zahlung**

- 12.1** Die überlassenen Mitarbeiter sind verpflichtet, mindestens wöchentlich bzw. bei Einsatzende einen Arbeitszeitznachweis beim Kunden und Personaldienstleister vorzulegen.
- 12.2** Der Kunde hat den Arbeitszeitznachweis durch einen vertretungsberechtigten Bevollmächtigten prüfen und unterschreiben zu lassen. Die Arbeitszeitznachweise sind 14-tätig, spätestens zum 18. Kalendertag des laufenden Monats sowie spätestens zum dritten Werktag des Folgemonats an den Personaldienstleister elektronisch per E-Mail an buchhaltung@perconi.de zu übermitteln. Gleiches gilt bei der digitalen Zeiterfassung. Eine abweichende Regelung bedarf einer gesonderten Vereinbarung.
- 12.3** Für den Fall, dass dem Personaldienstleister Stundennachweise zur Abrechnung nicht gem. Ziffer 12.2 vorgelegt werden und dies von dem Kunden zu vertreten ist, ist der Personaldienstleister berechtigt, im Streitfall eine tägliche Arbeitszeit des überlassenen Mitarbeiters zu berechnen, die der maximalen täglichen Arbeitszeit von Mitarbeitern nach dem Arbeitszeitgesetz in der jeweils gültigen Fassung entspricht (§ 3 ArbZG). Dem Kunden bleibt in diesen Fällen vorbehalten, eine geringere Beschäftigungsdauer des überlassenen Mitarbeiters nachzuweisen.
- 12.4** Abrechnungsgrundlage bilden die Arbeitszeitznachweise des überlassenen Mitarbeiters und die elektronische Arbeitszeiterfassung des Kunden sowie der vertraglich vereinbarten Stundensätze zzgl. sonstiger Zuschläge und der jeweils gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer (vgl. Ziffer 7.1).
- 12.5** Die Rechnungslegung erfolgt 14-tätig, sofern keine gesonderte Regelung im AÜV festgeschrieben wurde.
- 12.6** Die vom Personaldienstleister erteilten Rechnungen sind mit einer Frist von zehn Werktagen und ohne Abzug zahlbar.
- 12.7** Gerät der Kunde in Zahlungsverzug, so ist der Personaldienstleister berechtigt, sämtliche offenen – auch gestundeten – Rechnungen unverzüglich fällig zu stellen und vom Kunden den sofortigen Ausgleich oder Sicherheitsleistungen zu verlangen. Der Personaldienstleister ist gleichzeitig berechtigt, bis zum Zahlungsausgleich die von ihm zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte zurückzuhalten.
- 12.8** Der Personaldienstleister ist berechtigt, seine Forderungen an einen Finanzdienstleister (Factoring-Partner) abzutreten, sofern er den Kunden schriftlich (bspw. im AÜV oder Vermittlungsvertrag) über die Forderungsabtretung informiert.

## **13. Aufrechnung | Zurückbehaltung**

- 13.1** Gegen Ansprüche des Personaldienstleisters kann der Kunde nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen aufrechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend machen.
- 13.2** Der Kunde darf Forderungen aus dem AÜV oder dem Vermittlungsvertrag nicht ohne Zustimmung des Personaldienstleisters an Dritte abtreten oder verpfänden.

## **14. Kündigung**

- 14.1** AÜV sind beidseitig ordentlich mit einer Frist von zehn Werktagen zum Wochenende kündbar, soweit keine abweichende Regelung getroffen wurde.
- 14.2** Vermittlungsverträge sind beidseitig mit einer Frist von zehn Wochen kündbar. Kommt ein Vertrag zwischen dem Kunden und einem vom Personaldienstleister vorgestellten Kandidaten nach Kündigung dieser Vereinbarung zustande, bleibt der Anspruch des Personaldienstleisters auf Vermittlungshonorar gem. Ziffern 8.4 und 10.5 unberührt.
- 14.3** Das Recht zur außerordentlichen (fristlosen) Kündigung aus wichtigem Grund wird durch die vorstehenden Regelungen nicht berührt. Ein wichtiger Grund liegt im Fall der Arbeitnehmerüberlassung insbesondere dann vor, wenn der Personaldienstleister nicht gem. Ziffer 5.1 von seinem Recht auf Austausch Gebrauch macht.
- 14.4** Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. Eine Kündigung des Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Personaldienstleister erklärt wird. Im Fall der Arbeitnehmerüberlassung sind die überlassenen Mitarbeiter zur Entgegennahme der Kündigung nicht befugt.

## **15. Geheimhaltung und Datenschutz**

- 15.1** Der Kunde und der Personaldienstleister verpflichten sich, die ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere die Inhalte und Konditionen des Vertrages, sowie als vertraulich gekennzeichnete Geschäftsangelegenheiten, vertraulich zu behandeln und gegenüber Dritten geheim zu halten.
- 15.2** Der Kunde und der Personaldienstleister verpflichten sich wechselseitig zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz und tragen für deren Einhaltung Sorge. Die vorstehenden Verpflichtungen



bestehen auch nach Beendigung der Zusammenarbeit fort. Der Kunde versichert, die Daten der Mitarbeiter nur im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorschriften und ausschließlich zum Zwecke der Einsatzabwicklung bzw. Vertragsabwicklung zu verarbeiten sowie die technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Daten der Mitarbeiter zu ergreifen, die die Pflichten des Art. 25 DSGVO erfüllen. Der Personaldienstleister weist den Kunden hiermit darauf hin, dass die ihm überlassenen Mitarbeiter im Verhältnis zu ihm Beschäftigte gem. § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG sind.

- 15.3** Der Kunde verpflichtet sich ferner dazu, die Daten nur für die Dauer zu speichern, die nach den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist und sie zu löschen, soweit keine Archivierung nach den gesetzlichen Vorschriften vorgeschrieben ist.

#### **16. Höhere Gewalt**

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 dem AÜV oder Vermittlungsvertrag 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 Leiharbeitnehmern, 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.

#### **17. Schlussbestimmungen**

- 17.1** Es gilt ausschließlich deutsches Recht.

- 17.2** Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit diesen AGB, dem AÜV oder dem Vermittlungsvertrag ist der Hauptsitz des Personaldienstleisters in 98617 Meiningen.

- 17.3** Die Unwirksamkeit eines Teils dieser Bedingungen berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Beide Vertragsparteien sind verpflichtet, statt der unwirksamen Bestimmung eine solche zu vereinbaren, die in wirtschaftlicher und rechtlicher Sicht dem ursprünglich Gewollten möglichst nahekommt.

(Stand: 01.01.2026)