

## **Allgemeine Geschäftsbedingungen percomis GmbH**

- (1) percomis erklärt, dass ihm am 03.09.2013 durch die Regionaldirektion Bayern mit Sitz in Nürnberg eine befristete Erlaubnis, sowie eine weitere befristete Verlängerung bis zum 03.09.2015 zur Arbeitnehmerüberlassung mit der Nr. 60101/110613/6595 erteilt worden ist, welche zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen werden kann.
- (2) percomis erklärt, dass ihm am 17.02.2014 die Zertifizierung AZAV (Zertifikat-Register-Nr. AZAV T 140113) und ISO:9001(Zertifikat-Register-Nr. 140113Q) zusätzlich Bildungswerk erteilt worden sind.
- (3) percomis erklärt, dass sie im Besitz der gültigen amtlichen Genehmigung zur Personalvermittlung, Arbeitsvermittlung, Bewerbermanagement, Personalberatung ist.
- (4) percomis erklärt, dass sie seit dem 07.01.2015 eine eingetragene GmbH (Gesellschaft mit beschränkter Haftung) ist.

### **1. Allgemeines**

- 1.1. Diese Bedingungen gelten für alle auch zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen percomis nachfolgend Personaldienstleister (Verleiher oder Auftragnehmer), abgekürzt PD genannt, und dem Auftraggeber (Entleiher oder Kunde), abgekürzt AG oder KD genannt, unter Ausschluss entgegenstehender anderer Geschäftsbedingungen.
- 1.2. Aufgrund der einzelvertraglichen In Bezugnahme der vom IGZ e. V. und der DBG Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen Tarifverträge wird gesetzeskonform vom Gleichstellungsgrundsatz (EQUAL TREATMENT) abgewichen, siehe § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungs-gesetz (AÜG). Damit entfällt die Dokumentationspflicht des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten, siehe § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.

Der PD ist Mitglied des „Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsnehmen“ e.V.

- 1.3. Der Auftraggeber AG bestätigt gegenüber dem PD, dass die namentlich genannten Mitarbeiter in den zurückliegenden sechs Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundene Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren.
- 1.4. Sollte festgestellt werden, dass zwischen AG bzw. einem mit ihm nach § 18 AktG rechtlich verbundenen Unternehmen und einem Mitarbeiter tatsächlich ein Arbeitsverhältnis innerhalb der oben genannten 6-Monatsfrist bestanden hatte, ist der AG verpflichtet, unverzüglich den PD zu informieren. In diesen Fällen stellen der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Unabdingbare rechtliche Grundlage für die Offenlegung dieser Daten sind nach § 9 Nr. 2 und § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG.
- 1.5. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes gemäß Ziffer 5.
- 1.6. Ziffern 1.4 und 1.5 gelten entsprechend, wenn und soweit sich aus anderen Normen als dem AÜG, die für den PD verbindlich sind, in Ganzen oder zum Teil die Verpflichtungen zum EQUAL TREATMENT ergibt.
- 1.7. Die Mitarbeiter dürfen nur die im Rahmen des zugrunde liegenden Überlassungsvertrages spezifizierten Tätigkeiten ausführen, die ihren Berufs-bildern, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen. Sie dürfen nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge von AG zur Verfügung gestellt bekommen, verwenden und bedienen, die zur Ausübung der vereinbarten Tätigkeiten erforderlich und zugelassen sind.
- 1.8. Der AG wird den Mitarbeitern nur innerhalb von Deutschland Projekteinsätze zuweisen. Jeder Einsatz im Ausland bedarf der ausdrücklichen Zustimmung seitens PD sowie einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- 1.9. Die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

- 1.10. Der AG sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung in das Bauhauptgewerbe gemäß § 1 b AÜG zu. Zusätzlich wird auf die Bestimmungen der Baubetriebsverordnung hingewiesen.
- 1.11. Eine Überlassung an Dritte ist ausgeschlossen.

## **2. Umsetzung der Tarifverträge über Branchenzuschläge**

2.1. Beginnend mit dem 01.01.2012 existieren in der Zeitarbeitsbranche Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ). Derzeit sind folgend TV BZ bekannt:

- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Metall- und Elektroindustrie – TV BZ ME
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Chemischen Industrie – TV BZ Chemie
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kunststoff verarbeitenden Industrie – TV BZ Kunststoff
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in der Kautschukindustrie – TV BZ Kautschuk
- Tarifvertrag über Branchenzuschläge für die Arbeitnehmerüberlassung in den Schienenverkehrsbereich – TV BZ Eisenbahn.

Es ist zu erwarten, dass weitere TV BZ folgen werden.

- 2.2. Wenn der Einsatzbetrieb des AG, in den der Zeitarbeitnehmer überlassen wird, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, so ist es trotzdem möglich, dass durch zukünftige Änderungen ein TV BZ anwendbar ist. Für diesen Fall sind beide Parteien dazu verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt die Preisanpassung Ziffer 5 dieser ABG entsprechend.
- 2.3. War der zu überlassende Zeitarbeitnehmer in den letzten drei Monaten vor dem tatsächlichen oder geplanten Überlassungsbeginn im Einsatzbetrieb des AG aufgrund der Überlassung durch einen anderen

Personaldienstleister tätig, wird der Kunde dem PD dieses unverzüglich mitteilen. Ergeben sich aus dieser Tatsache geänderte tarifliche Ansprüche, gilt für Preisanpassungen Ziffer 5 dieser AGB entsprechend.

- 2.4. Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend der Anwendung der TV BZ haftet der Kunde gemäß Ziffer 11.5 dieser AGB.
- 2.5. Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifierung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag.

### **3. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung**

- 3.1. Die Überlassungsdauer für Mitarbeiter beträgt mindestens einen Tag (7 Stunden).
- 3.2. Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- 3.3. Auch der zeitlich befristet vereinbarte Überlassungsvertrag kann vor dem Befristungsende gemäß Ziffer 12 beiderseits ordentlich gekündigt werden.

### **4. Abrechnungsmodalitäten**

- 4.1. Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Mitarbeiter einem Bevollmächtigten des AGs wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen.
- 4.2. Der AG verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten – durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die Mitarbeiter des PD zur Verfügung stellen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AGs zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter des AGs stattdessen zur Bestätigung berechtigt.
- 4.3. Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen.

4.4. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Mehrwertsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

4.5. Auf die Stundenverrechnungssätze sind folgende Zuschläge zu berechnen:

- |   |       |
|---|-------|
| a. Zuschläge für Überstunden werden ab der 40,01 Stunde berechnet mit | 25 %  |
| b. Schmutzzulage  | 10 %  |
| c. Samstagszuschlag   | 25 %  |
| d. Nachtarbeit (22.00 – 6.00)   | 50 %  |
| e. Sonntagszuschlag   | 100 % |
| f. Feiertagszuschlag  | 150 % |

Abweichend von o. g. werden für Tätigkeiten im medizinischen/ärztlichen Bereich folgende Zuschläge berechnet:

- |                                     |      |
|-------------------------------------|------|
| a. Nachtarbeit                      | 25 % |
| b. Sonntagszuschlag                 | 35 % |
| c. Feiertagszuschlag                | 50 % |
| d. Samstagszuschlag (13.00 – 23.00) | 10 % |

Abweichend von o. g. Zuschlägen richten sich für Tätigkeiten im gastronomischen Bereich die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertage nach dem Entleihbetrieb bzw. werden gesondert mit dem PD vereinbart.

4.6. Für Überstunden werden Zuschläge grundsätzlich ab der 40,01 Wochenstunde berechnet. Bei weniger als 5 Arbeitstagen (Montag bis Freitag) in der Woche erfolgt eine tägliche Überstundenberechnung ab der 8,01 Tagesstunde.

4.7. Bei gleichzeitig auftretenden Zuschlagsvoraussetzungen wird nur jeweils der höchste Zuschlag in Anwendung gebracht.

4.8. Erhöhen sich die Stundenverrechnungssätze, insbesondere aufgrund von Branchenzuschlägen, sind die erhöhten Stundenverrechnungssätze

die Basis für die oben genannten Zuschläge. Entsprechendes gilt bei der Senkung von Stundenverrechnungssätzen.

- 4.9. Die Abrechnungen sind innerhalb von 7 Kalendertagen nach Zugang der Rechnung ohne Abzug zur Zahlung fällig. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung.
- 4.10. Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist der PD berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
- 4.11. Einwände gegen die vom PD erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgtem Zugang der betreffenden Rechnung schriftlich gegenüber dem PD unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verzichtet der AG ausdrücklich auf jegliche Einwände bezüglich der Richtigkeit der abgerechneten Stunden.

## **5. Preisanpassungen**

### **5.1. Änderung des Stundenverrechnungssatzes**

Das Arbeitsentgelt entspricht dem Stand der jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Lohn- und Lohnnebenkosten zur Zeit des Vertragsschlusses. Tarifliche, gesetzliche oder sonstige Änderungen, insbesondere tarifvertragliche Regelungen und / oder getroffene Vereinbarungen mit Betriebsräten, die vorgeben, dass der PD den Mitarbeitern zusätzliche Entgeltbestandteile gewähren muss oder die Feststellung, dass auf die Überlassung eines Mitarbeiters der Gleichbehandlungsgrundsatz anzuwenden ist (vgl. Ziffer 1.4 bis 1.6) berechtigen den PD, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze herbeizuführen.

### **5.2. Ankündigungen / Mitteilungspflicht**

Die Preisanpassung tritt spätestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft. Im Falle der gesetzlich notwendigen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. Ziffer 1.4) tritt die Preisanpassung unmittelbar mit Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in Kraft.

## **6. Weisungsbefugnis des AG**

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

## **7. Pflichten des AG**

- 7.1. Der AG ist verpflichtet, die Mitarbeiter in die Tätigkeit einzuweisen, sie während der Arbeit anzuleiten und zu beaufsichtigen. Der AG hat dafür Sorge zu tragen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstige Vorschriften eingehalten werden.
- 7.2. Der AG darf den Mitarbeiter nicht über die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten (Arbeitszeitgesetz) hinaus beschäftigen. Liegt dem AG eine Ausnahmegenehmigung bzgl. Des Arbeitszeitgesetzes vor, so ist diese dem PD unaufgefordert in Kopie auszuhändigen.
- 7.3. 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 ist, hinzuweisen. Er unterrichtet den Mitarbeiter zugleich über die Maßnahmen und Einrichtungen, die zur Abwendung dieser Gefahren dienen.
- 7.4. Dem AG obliegt vor allem die Erteilung der Arbeitsanweisungen, die Kontrolle der Arbeitsausführung sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften. Schutzausrüstungen, die über Sicherheitsschuhe hinausgehen, werden vom AG gestellt – außer es wird etwas gesondert schriftlich vereinbart.
- 7.5. Arbeiten, bei denen die Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdeten Arbeitsstoffen in Berührung kommen, sind mit dem PD vorher abzustimmen. Vor der Arbeitsaufnahme ist insbesondere in diesen Fällen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durch den AG auf dessen Kosten zu veranlassen, es sei denn, es wurde etwas anderes schriftlich vereinbart.
- 7.6. Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeitern hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligung aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- 7.7. Dem PD ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.

- 7.8. Beim Einsatz des überlassenen Mitarbeiters in einer Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte schriftliche Vereinbarung zu treffen. Ohne diese ausdrückliche schriftliche Vereinbarung darf der Mitarbeiter weder mit der Beförderung, noch mit dem Umgang oder Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden. Zahlungen, die der AG gegenüber dem überlassenen Mitarbeiter vornimmt, geschehen auf sein Risiko und können dem PD nicht entgegengehalten werden.
- 7.9. Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich – ggf. auch fernmündlich – über stattfindende oder bevorstehende Arbeitsk Kampfmaßnahmen im Einsatzbereich zu informieren.
- 7.10. Der AG ist verpflichtet, den PD unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Mitarbeitern des PD erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind. In diesem Fall ist der AG ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen bezogen auf den jeweiligen Mitarbeiter bis zum 05. Des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass der PD dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

## **8. Pflichten des PD**

- 8.1. Der PD verpflichtet sich auf Verlangen des AG zur Vorlage von Qualifikations-nachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z. B. Gesellen-brief, Facharbeiterbrief, Führerschein, etc.).
- 8.2. Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit ausgewählt.
- 8.3. Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehene Tätigkeit 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.
- 8.4. Die Leistungspflicht des PDs ist auf den namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass der PD dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit/Unfall), so wird der PD für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistung frei.



- 8.5. Nimmt der Mitarbeiter ohne Verschulden des PD seine Arbeit nicht auf oder setzt er sie nicht fort, ist der PD bemüht, eine Ersatzkraft zu stellen. Ist dieses unter zumutbaren Bedingungen nicht möglich, kann der PD vom Vertrag zurücktreten.
- 8.6. Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von dem PD liegende und von diesem nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskampf (Streik oder Aussperrung) entbinden den PD für die Dauer des Ereignisses von seinem termin-gebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.
- 8.7. Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die vom PD zu erbringende Leistung aufgrund des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch der PD berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.
- 8.8. Der PD verpflichtet seine Mitarbeiter auf die Einhaltung der bei dem AG geltenden Arbeitsordnung sowie zur Verschwiegenheit wie gegenüber einem Arbeitgeber.
- 8.9. 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.

## **9. Personalübernahme / Vermittlungsgebühren auch nach vorheriger Überlassung / Personalvermittlung**

- 9.1. Begründet der Entleiher mit dem ihm vorgestellten bzw. überlassenen Leiharbeitnehmer vor, während oder binnen 6 Monaten nach Beendigung der Überlassung ein Arbeitsverhältnis, gilt das Arbeitsverhältnis als vom Auftragnehmer vermittelt. Der PD hat in diesen Fällen gegenüber dem AG Anspruch auf eine Vermittlungsprovision. Der maßgebliche Honorarsatz für die Berechnung der Vermittlungsprovision bei Arbeitsverhältnissen die nach Beendigung der Überlassung begründet werden, ergibt sich durch die tatsächliche Dauer der vorangegangenen Überlassung. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der AG bei Begründung des Arbeitsverhältnisses den Nachweis führt, dass weder die Arbeitnehmerüberlassung noch eine sonstige Nachweis- und Vermittlungstätigkeit des PDs für die Begründung des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer ursächlich war.

9.2. Für den genannten Fall der Übernahme / Vermittlung werden folgende Honorarsätze vereinbart:

- Das 300-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes (netto) bzw. des Angebotspreises zzgl. Mehrwertsteuer bei sofortiger Übernahme oder im 1. Monat der Überlassung oder bei einem Festgehalt 2,0 x Bruttomonatsgehälter zzgl. MWST
- Das 275-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes bei Übernahme im 2. Monat der Überlassung
- Das 250-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes bei Übernahme im 3. Monat der Überlassung
- Das 225-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes bei Übernahme im 4. Monat der Überlassung
- Das 200-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes bei Übernahme im 5. Monat der Überlassung
- Das 175-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes bei Übernahme im 6. Monat der Überlassung

Nur bei Übernahme von Mitarbeitern ab Entgeltgruppe E3:

- Das 150-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes bei Übernahme im 7 + 8. Monat der Überlassung
- Das 100-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes bei Übernahme im 9 + 10. Monat der Überlassung
- Das 50-fache des vereinbarten Stundenverrechnungssatzes bei Übernahme im 11 + 12. Monat der Überlassung

Danach fällt keine Provision mehr an.

9.3. Maßgebend für den jeweiligen Zeitpunkt der Übernahme durch den AG ist der tatsächliche Abschluss des Arbeitsvertrages, spätestens jedoch der Arbeitsbeginn. Ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet abgeschlossen wird, ist unerheblich, ebenso wie die tatsächliche Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Übernahme.

9.4. Maßgeblich ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz ohne Berücksichtigung tarifvertraglicher Branchenzuschläge, siehe Ziffer 2.5.

9.5. Der Entleiher/AG ist verpflichtet, dem PD unverzüglich mitzuteilen, wenn er einem Leiharbeitnehmer innerhalb der vorstehenden Fristen übernimmt.

- 9.6. Der Anspruch ist mit dem Abschluss des Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem übernommenen Zeitarbeiter bzw. dem vermittelten Kandidaten fällig, spätestens jedoch mit der tatsächlichen Aufnahme seiner Tätigkeiten im Betrieb des Auftraggebers.
- 9.7. Die Ziffern 9.1. – 9.6. gelten entsprechend bei der Einstellung durch ein mit dem Auftraggeber im Sinne des § 15 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen, es sei denn der Auftraggeber kann beweisen, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für die Einstellung war.
- 9.8. Der AG beauftragt percomis GmbH mit Personalvermittlung bzw. mit der Direktsuche und/oder anzeigengestützte Personalsuche. Percomis recherchiert auftrags- und projektbezogen für den Auftraggeber.
- 9.9. percomis GmbH stellt dem Auftraggeber mögliche Bewerber vor. Auf Wunsch erfolgt eine persönliche Vorstellung beim Auftraggeber.
- 9.10. percomis GmbH verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Dienstleistung alle ihr zur Verfügung stehenden Fachkenntnisse und Erfahrungen einzusetzen und höchste Vertraulichkeit zu bewahren.
- 9.11. Die Tätigkeiten und Beratungen werden nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Berufsausübung ausgeführt.
- 9.12. percomis und Auftraggeber schließen für die Tätigkeit Personalvermittlung, Direktsuche oder andere gewünschte Dienstleistungen einen separaten Vertrag.

## **10. Datenschutz & Geheimhaltung**

- 10.1. Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch an Dritte gegenüber irgendwelche vom PD übermittelten Daten, insbesondere Preise, Kenntnisse oder Erfahrungen („Informationen“) schriftlich, mündlich oder auf anderem Weg weiterzugeben. Die besagte Verpflichtung gilt nicht für INFORMATIONEN, die nachweislich allgemein bekannt sind oder zu einem späteren Zeitpunkt allgemein bekannt werden, ohne die vorliegende Verpflichtung zu brechen, oder die dem AG nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.
- 10.2. Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bzgl. Bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

- 10.3. Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter nur für vertraglich vereinbarte Zwecke verarbeiten und nutzen. Sie werden personenbezogene Daten insbesondere gegen unbefugten Zugriff sichern, und darüber hinaus diese Daten weder aufzeichnen noch speichern noch vervielfältigen noch in irgendeiner Form nutzen oder verwerten oder ohne Zustimmung des Berechtigten an Dritte weitergeben.
- 10.4. Der PD und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.

## **11. Haftung von PD und AG**

- 11.1. Die Haftung des PD ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.
- 11.2. Da überlassene Mitarbeiter von dem AG angeleitet und beaufsichtigt werden, ist die Haftung des PD für das Handeln, das Verhalten und die Arbeitsleistung der Mitarbeiter ausgeschlossen.
- 11.3. Der PD haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Mitarbeiters sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. Der PD haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften. Der PD haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder großer Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- 11.4. Berühren Dritte sich eines Anspruches aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eines überlassenen Mitarbeiters, so ist der AG verpflichtet, den PD von den Ansprüchen freizuhalten, soweit dessen Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen ausgeschlossen sind.
- 11.5. Macht der AG Angaben betreffend die Anwendung und Berechnung von Branchenzuschlägen im Überlassungsvertrag nicht, unvollständig oder fehlerhaft oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeitnehmer des PD wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird der PD dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Der PD ist frei darüber zu

entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft. Insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeiträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der AG dem PD zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG dem PD den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierte Kosten als Schadensersatz zu erstatten. Dieser entgangene Gewinn wird einvernehmlich mit 120 % (Kalkulationsaufschlag) der oben genannten Bruttolohnsumme festgesetzt. Der AG ist berechtigt, nachzuweisen, dass der Kalkulationsaufschlag auf Basis des vorliegenden Rahmenvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120% zur Anwendung kommt. Zusätzlich ist der AG verpflichtet, den PD von Ansprüchen der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung freizustellen, die diese gegen den PD aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

- 11.6. Haftung bzgl. Personalvermittlung / Direktsuche: Alle Empfehlungen und Prognosen erfolgen nach bestem Wissen und Gewissen.
- 11.7. Die Dienstleistung für die Personalvermittlung entbindet den Auftraggeber nicht von der Prüfung der Eignung des Bewerbers. Der Auftraggeber trägt mit Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Bewerber die alleinige Verantwortung für die Auswahlentscheidung. percomis GmbH und eventuelle Erfüllungsgehilfen haften nicht für Ansprüche und Schäden, die sich aus einer eventuellen Nichteinigung des Bewerbers ergeben.
- 11.8. Eine weitergehende Haftung der percomis GmbH ist ausgeschlossen.
- 11.9. Der Vermittlungsauftrag gilt als beendet und erfüllt, wenn ein Arbeitsvertrag zwischen Auftraggeber und dem vermittelten Bewerber seitens percomis zustande gekommen ist.
- 11.10. Beauftragt der Auftraggeber diesen Bewerber jedoch innerhalb von 12 Monaten, nachdem ihm die personenbezogenen Daten des Bewerbers durch namentliche Benennung durch percomis GmbH bekannt gegeben wurden, direkt oder indirekt mit einer Tätigkeit oder stellt ihn fest ein, hat percomis GmbH Anspruch auf das volle Vermittlungshonorar.

## **12. Kündigung**

- 12.1. Der Vertrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zum Wochenende gekündigt werden. Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie gegenüber dem Verleiher/PD ausgesprochen wird. Sie ist unwirksam, wenn sie nur dem Leiharbeitnehmer ausgesprochen wird oder einer anderen Person im Unternehmen, welche nicht entscheidungsbefugt ist.
- 12.2. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.
- 12.3. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.
- 12.4. Die bis zum Wirksamwerden der Kündigung angefallenen Kosten sind, soweit sie vor Zugang der Kündigungserklärung veranlasst wurden, zu zahlen.
- 12.5. Für den Fall der Kündigung durch den Auftraggeber, wird das Vermittlungshonorar ebenso fällig, falls der vorgeschlagene Bewerber innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Auftrages eingestellt wird.

## **12.6. Vertragsklausel – Aufrechnung – Schlussbestimmungen – Salvatorische Klausel**

- 12.7. Alle Vertragsbestandteile – auch Nebenabreden – bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der gesetzlichen Schriftform gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG in Verbindung mit § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB-
- 12.8. 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.
- 12.9. Der AG kann eine Aufrechnung oder ein Zurückbehaltungsrecht gegenüber Forderungen des PD nur geltend machen, wenn es sich bei den Forderungen um unstrittige oder rechtskräftige Forderungen handelt.
- 12.10. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis ist der Sitz des Verleihers/PD, soweit nicht aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen ein anderer Gerichtsstand begründet wird.