



1. Allgemeines

1.1. Für sämtliche von der PM-HR GmbH aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Kunden (im Folgenden: Auftraggeber) gelten auch dann nicht, wenn die PM-HR GmbH nicht ausdrücklich widerspricht oder der Auftraggeber erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

Die Angebote von der PM-HR GmbH sind freibleibend und unverbindlich.

2. Weisungsbefugnis

Die Berechtigung, dem überlassenden Mitarbeiter alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang in den definierten Tätigkeitsbereichen anfallen, obliegt dem Auftraggeber. Der Auftraggeber wird dem Zeitarbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit der PM-HR GmbH vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei der PM-HR GmbH.

3. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

3.1 Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Arbeitnehmerüberlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der Auftraggeber verpflichtet, die PM-HR GmbH unverzüglich zu informieren. In diesen Fällen stellt der Auftraggeber alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer Stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG i.V. m. § 6 AÜG. Auf Grundlage dieser Dokumentation in Textform erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

3.2. Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 S. 4 AÜG (3 Monate und 1 Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Auftraggeber die PM-HR GmbH unverzüglich darüber informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gem. § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der Auftraggeber verpflichtet, die PM-HR GmbH unverzüglich hierüber zu informieren. In diesen Fällen stellt der Auftraggeber alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer Stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG i.V. m. § 6 AÜG. Auf Grundlage dieser Dokumentation in Textform erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

3.3. Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gem. § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber für jeden namentlich benannten Zeitarbeiter unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b S. 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Auftraggeber die PM-HR GmbH unverzüglich informieren. Ferner informiert der Auftraggeber die PM-HR GmbH in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltenden Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Zeitarbeiter auf Grundlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine der Parteien berechtigte Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der

Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus dieser Fristüberschreitung ergeben.

4. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

Sollte im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kein Enddatum eingetragen sein, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Ansonsten beträgt die Überlassungsdauer der Mitarbeiter mindestens einen Tag, ergo 7 Stunden.

5. Abrechnung

5.1. Bei sämtlichen von der PM-HR GmbH angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. Die PM-HR GmbH wird dem Auftraggeber bei Beendigung des Auftrages, bei fortdauernder Überlassung wöchentlich, eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen. Ausgenommen von dieser Regelung sind Vereinbarungen, bei dem die Parteien ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise abgeschlossen haben.

5.2. Die Abrechnung erfolgt auf Grundlage – falls vorhanden – des digitalen Zeiterfassungssystems des Auftraggebers. Sollte kein digitales Zeiterfassungssystem vorliegen, erfolgt die Abrechnung auf Grundlage von Tätigkeitsnachweisen, welche die Zeitarbeitnehmer einem Bevollmächtigten des Auftraggebers wöchentlich bzw. bei Einsatzen zur Unterzeichnung vorlegen.

5.3. Der Auftraggeber verpflichtet sich die Stunden der Anwesenheit der Zeitarbeitnehmer sowie die Warte- und Bereitschaftszeiten durch seine Unterschrift oder durch ein digitales Zeiterfassungssystem seitens Auftraggeber oder PM-HR GmbH zu bestätigen. Sollte der Auftraggeber nicht die Möglichkeit haben, die Stundennachweise mit einer Unterschrift zu bestätigen, erfolgt die Unterzeichnung durch den Zeitarbeitnehmer der PM-HR GmbH.

5.4. Die PM-HR GmbH nimmt die Abrechnung nach Maßgabe der von dem Zeitarbeitnehmer überlassenen und von dem Auftraggeber wöchentlich unterschriebenen Stundennachweisen vor. Für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist ausschließlich das betriebliche Arbeitszeitmodell, in dem der überlassene Zeitarbeitnehmer beschäftigt ist, maßgebend unter Berücksichtigung der festgelegten wöchentlichen bzw. monatlichen Arbeitszeit.

5.5. Sollte der Auftraggeber Einwände bezüglich der bescheinigten Stunden haben, sind diese innerhalb von 8 Tagen nach Rechnungslegung schriftlich gegenüber der PM-HR GmbH unter Angabe von nachprüfbaren Gründen geltend zu machen. Sollte der Auftraggeber nach Ablauf dieser Frist nicht reagieren, gelten diese Stunden als bestätigt.

5.6. Grundlage für die Rechnungsstellung ist der Stundenverrechnungssatz.

5.7. Sollte die PM-HR GmbH mit dem Zeitarbeitnehmer Fahrtgeld bzw. Auslöse vertraglich vereinbart haben, ist dieser berechtigt, dem Auftraggeber dies in Rechnung zu stellen.

5.8. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von dem Auftragnehmer erteilten Abrechnung bei dem Auftraggeber sofort - ohne Abzug - fällig. Für den Fall des Zahlungsverzugs finden die gesetzlichen Regelungen nach §§ 286 Abs. 3, 288 BGB Anwendung.

5.9. Der Auftraggeber ist verpflichtet dafür zu sorgen, dass der Zeitarbeitnehmer die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit erreicht. Sollte der Zeitarbeitnehmer die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit aus Gründen, die der Auftraggeber zu vertreten hat, nicht erreichen, hat die PM-HR GmbH das Recht, die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit dem Auftraggeber in Rechnung zu stellen.

6. Änderungen des Stundenverrechnungssatzes / Informationspflicht des Auftraggebers

6.1. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die PM-HR GmbH unverzüglich über Änderungen des Vergleichsentgelts zu informieren.

6.2. Die PM-HR GmbH ist verpflichtet, die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern ordnungsgemäß zu erfüllen. Die Pflicht, die notwendigen Informationen diesbezüglich der PM-HR GmbH zur Verfügung zu stellen, obliegt dem Auftraggeber.



6.3. Die PM-HR GmbH ist berechtigt, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk oder in den ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen, die der GVP als Rechtsnachfolger des iGZ abgeschlossen hat, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

7. Equal Pay / Equal Treatment

7.1. Aufgrund der einzelvertraglichen Bezugnahme der vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. und der DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge bzw. des GVP als Rechtsnachfolger des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. wird gem. § 8 Abs. 4 AÜG vom Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment/Equal Pay) abgewichen. Damit entfällt die grundsätzliche Dokumentationsverpflichtung des AG bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgeltes seiner vergleichbaren Stammbeschäftigten in den ersten 9 bzw. 15 Monaten des Einsatzes, siehe § 8 Abs. 4 S. 1, 2, § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG.

7.2. Dem Auftraggeber ist bekannt, dass sofern keine Branchenzuschlagstarifverträge einschlägig sind, spätestens nach dem 9. Einsatzmonat zwingend eine Gleichstellung des überlassenen Arbeitnehmers hinsichtlich des Entgelts mit einem vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleihers/Auftraggebers zu erfolgen hat (§ 8 Abs. 1, 4 AÜG). Vor diesem Hintergrund besteht nach § 12 Abs. 1 S. 3 AÜG die Pflicht, im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag das Entgelt eines mit dem überlassenen Zeitarbeiter vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleihers/Auftraggebers anzugeben.

8. Kettenverleih/Verbot der Überlassung ins Bauhauptgewerbe/Einschränkungen in der Fleischwirtschaft

8.1. Dem Auftraggeber ist untersagt, die überlassenden Mitarbeiter an Dritte zu überlassen bzw. zu verleihen. Solche und ähnliche Fälle sind ausgeschlossen. Es handelt sich um das Verbot der sog. Kettenüberlassung.

8.2. Sofern die PM HR GmbH dem Auftraggeber Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Auftraggeber, dass im Einsatzbetrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die PM HR GmbH über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

8.3. Der Auftraggeber sichert die Einhaltung der Einschränkungen der Überlassung bzw. des Einsatzes von Fremdpersonal in die Fleischwirtschaft gem. § 6a GSA-Fleisch zu.

9. Pflichten des Auftraggebers/ Fürsorgepflicht / Arbeitssicherheit

9.1. Der Auftraggeber verpflichtet sich, die sich aus der § 618 BGB, § 11 Abs. 6 AÜG ergebenden Fürsorgepflicht und Schutzmaßnahmen gegenüber dem Zeitarbeiter einzuhalten). Er stellt die PM HR GmbH insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.

9.2. Die Überwachung und Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes obliegen dem Auftraggeber.

9.3. Sollte der Zeitarbeiter an einem Sonn-, Feiertag oder in sonstiger Weise, über die nach Maßgabe des Arbeitszeitgesetzes zulässigen Arbeitszeiten hinaus beschäftigt werden, verpflichtet sich der Auftraggeber, eine Genehmigung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde einzuholen.

9.4. Sollte eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung aufgrund von Arbeiten, bei denen die überlassenen Mitarbeiter unmittelbar mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen in Berührung kommen notwendig sein, ist dies vorher mit der PM HR GmbH abzustimmen.

9.5. Der Auftraggeber wird im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht gemäß § 6 Abs. 2 AGG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Zeitarbeiter vor Benachteiligung aus



Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.

9.6. Der Auftraggeber ist verpflichtet die PM HR GmbH unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge.

10. Einsatz des Zeitarbeitnehmers

10.1. Der Auftraggeber verpflichtet sich, Zeitarbeiter nur am vereinbarten Einsatzort und im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit und in dem unter Ziff. 1. des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages genannten Betrieb einzusetzen.

10.2. Vor Beginn der Beschäftigung beziehungsweise bei Veränderungen im Arbeitsbereich des Zeitarbeitnehmers wird dieser vom Auftraggeber über alle Gefahren sowie über die getroffenen Sicherheitsmaßnahmen und vorhandenen Sicherheitseinrichtungen unterrichtet.

10.3. Der Zeitarbeiter wird vom Auftraggeber in die Tätigkeit eingewiesen, während der Tätigkeit angeleitet und beaufsichtigt.

10.4. Der Auftraggeber verpflichtet sich zur Einhaltung aller gesetzlichen und behördlichen Vorschriften. Zudem versichert der Auftraggeber, in Besitz der notwendigen behördlichen Genehmigungen zu sein und die für seinen Betrieb geltenden arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere nach dem Arbeitsschutzgesetz einzuhalten.

10.5. Wird der Betrieb des Auftraggebers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Abs. 5 AÜG keine Zeitarbeiter in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeiter im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeiter eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Die PM HR GmbH ist insoweit nicht verpflichtet, Zeitarbeiter 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 Abs. 5 S. 2 AÜG. Der Auftraggeber informiert die PM HR GmbH unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

11. Pflichten der PM HR GmbH

11.1. Die PM HR GmbH verpflichtet sich, entsprechend dem Anforderungsprofil geeignetes Personal zur Verfügung zu stellen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich die PM HR GmbH, nur solches Personal auszuwählen und dem Auftraggeber zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.

11.2. Die PM HR GmbH verpflichtet sich, auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich der namentlich benannten Zeitarbeiter (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein).

11.3. Der Auftraggeber 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 würden (§ 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 die PM HR GmbH hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

11.4. Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Zeitarbeiter für die vorgesehene Tätigkeit nicht geeignet ist, so kann der Auftraggeber innerhalb der ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme ohne Berechnung dieser Arbeitszeit verlangen, dass dieser ausgetauscht wird.



11.5. Die Leistungspflicht der PM HR GmbH ist auf einen im Überlassungsvertrag namentlich benannten Zeitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass die PM HR GmbH dies zu vertreten hat (z.B. bei Krankheit oder Unfall), so wird die PM HR GmbH für die Dauer des Hindernisses von ihrer Leistungspflicht frei.

11.6. Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs der PM HR GmbH liegende und von ihr nicht zu vertretende Ereignisse, wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe entbinden die PM HR GmbH für die Dauer des Ereignisses von ihren termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen. Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die von der PM HR GmbH zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, sind beide Parteien berechtigt den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

11.7. Die PM HR GmbH stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind. Auf Nachfrage des Auftraggebers sind von der PM HR GmbH entsprechende Nachweise vorzulegen.

11.8. Mit der Unterschrift bzw. mit der schriftlichen Bestätigung in Textform ist der Auftraggeber berechtigt und verpflichtet, die Leistungspflicht der PM HR GmbH in dem jeweils vereinbarten Vertragszeitraum und in dem jeweils vereinbarten zeitlichen Umfang abzunehmen. Die Leistungspflicht ist auf den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Zeitarbeiter beschränkt. Der Auftraggeber muss Schadensersatz zahlen, wenn er mit der Annahme der Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers ganz oder teilweise in Verzug kommt und/oder sonstige Mitwirkungspflichten verletzt.

12. Personalvermittlung

12.1. Schließt der Auftraggeber oder ein mit ihm wirtschaftlich verbundenes Unternehmen während der Überlassung oder 6 Monate nach Beendigung der Überlassung mit dem überlassenen Zeitarbeiter einen Arbeitsvertrag, gilt dieser Zeitarbeiter als vermittelt. Schließt der Auftraggeber mit dem Zeitarbeiter vor dessen Einsatzbeginn einen Arbeitsvertrag und dieser Zeitarbeiter ist zuvor von der PM HR GmbH im Rahmen einer beabsichtigten Arbeitnehmerüberlassung angeboten worden, gilt der Zeitarbeiter ebenfalls als vermittelt.

12.2. Für die Vermittlung gemäß Ziff. 12.1. ist ein vom Auftraggeber an die die PM HR GmbH zu zahlendes Vermittlungshonorar geschuldet.

12.3. Das von dem Auftraggeber gegenüber der PM HR GmbH geschuldete Vermittlungshonorar beträgt:

Überlassungsdauer	Vermittlungshonorar
innerhalb des ersten Monats	25 % des Jahresbruttoeinkommens
bis 3 Monate	20% des Jahresbruttoeinkommens
bis 6 Monate	17% des Jahresbruttoeinkommens
bis 9 Monate	14% des Jahresbruttoeinkommens
bis 12 Monate	10% des Jahresbruttoeinkommens
nach 12 Monaten	0% des Jahresbruttoeinkommens

Das Vermittlungshonorar erhöht sich um Umsatzsteuer in der sich aus dem Gesetz ergebenden Höhe, wenn Umsatzsteuer kraft Gesetzes anfällt.



12.4. Das Vermittlungshonorar berechnet sich auf Grundlage des an dem Zeitarbeitnehmer zu zahlenden Bruttomonatsgehaltes.

13. Ausschluss von Aufrechnung / Zurückbehaltungsrecht

Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen des Personaldienstleisters aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Auftraggeber geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.

14. Haftung

14.1. Die PM HR GmbH haftet nicht für die Arbeitsergebnisse des Zeitarbeitnehmers

14.2. Da der Zeitarbeitnehmer während des Einsatzes seine Tätigkeit ausschließlich unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers ausübt, schuldet die PM HR GmbH keinen Schadensersatz für Schäden, die während des Einsatzes von dem Zeitarbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit verursacht werden. Der Auftraggeber stellt die PM HR GmbH von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der den Zeitarbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten erheben sollten.

14.3. Die PM HR GmbH haftet für die ordnungsmäße Auswahl der Zeitarbeitnehmer bezüglich der konkret vertraglich vereinbarten Tätigkeiten sowie dessen Bereitstellung während der vereinbarten Überlassungsdauer. Im Übrigen ist die Haftung der PM HR GmbH sowie ihrer gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

14.4. Sollte der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, Wertpapieren, Schmuck und sonstigen Wertgegenständen betrauen, so liegt die Haftung ausschließlich bei dem Auftraggeber.

14.5. Die Haftungsbeschränkungen von 14.2. – 14.3. gelten nicht, sofern wesentliche Vertragspflichten oder Leib, Leben oder die Gesundheit verletzt werden. Vertragswesentliche Pflichten im Sinne dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind Pflichten, deren Erfüllung die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages überhaupt erst ermöglicht und auf deren Einhaltung der Auftraggeber regelmäßig vertrauen darf. Bei der einfach fahrlässigen Verletzung vertragswesentlicher Pflichten ist die Schadensersatzhaftung des Auftragnehmers der Höhe nach begrenzt auf den Ersatz des vorhersehbaren und des vertragstypischen Schadens. 14.8. Der Auftraggeber stellt die PM HR GmbH von allen Forderungen frei, die der PM HR GmbH aus einer Verletzung des Auftraggebers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Die PM HR GmbH verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

14.6. Eine Änderung der Beweislast zum Nachteil des Auftraggebers ist mit den vorstehenden Regelungen der Ziffern 14.1 – 14.5 nicht verbunden.

15. Beendigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages

15.1. Sollte in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nichts anderes vereinbart sein, ist dieser auf unbestimmte Zeit geschlossen.

15.2. Es steht beiden Parteien zu, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit einer Frist von 5 Tagen ordentlich zu kündigen.

15.3. Die Kündigung bedarf der Textform. Eine Kündigung, die dem Zeitarbeitnehmer gegenüber ausgesprochen wird, ist unwirksam. Eine Abmeldung des Zeitarbeitnehmers gilt als Kündigung.

15.4. Sollte der Auftraggeber den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vor Ablauf der vereinbarten Abmeldefrist von 5 Tagen kündigen, so ist er verpflichtet, den Stundenverrechnungssatz auf Grundlage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bis zum Ablauf der vereinbarten Abmeldefrist an die PM HR GmbH zu zahlen.

15.5. Das Recht, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen, bleibt für beide Parteien unberührt.

16. Gerichtsstand / Geheimhaltung / Sonstiges

Zahlung: sofort ohne Abzug

PM-HR GmbH * Müllingser Weg 60a * 59494 Soest

Geschäftsführer: Serhat Tilkidag, Marcel Nienhaus * Amtsgericht Arnberg HRB 14742



16.1. Als Gerichtsstand und Erfüllungsort wird Arnberg vereinbart.

16.2. Der Auftraggeber bestätigt, dass er weder in Besitz einer Partei steht noch von einer Partei kontrolliert wird, die mit Sanktionen belegt ist. Weiterhin erklärt der Auftraggeber, dass weder er noch ein mit ihm verbundenes wirtschaftliches Unternehmen oder Mitarbeiter mit Handels- und/oder Wirtschaftssanktionen belegt sind.

16.3. Beide Parteien verpflichten sich, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gegenüber Dritten geheim zu halten und vertraulich zu behandeln. Dies gilt ebenso für die Inhalte dieses Vertrages.

16.4. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Sie treffen diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind, mindestens aber diejenigen Vorkehrungen, mit denen sie besonders sensible Informationen über ihr eigenes Unternehmen schützen. Sie verpflichten sich weiter, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen.

16.5. Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis verpflichtet.

16.6. Die in dieser Ziffer festgelegten Verpflichtungen wirken auch nach Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort. Der Auftraggeber verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten nicht entgegenstehen. Von der PM HR GmbH erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

16.7. Sollte eine Ziffer dieser Bedingungen oder der auf dieser Grundlage abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, verlieren die übrigen Bestimmungen deren Wirksamkeit nicht. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

Veränderungen und/oder Ergänzungen bedürfen mindestens der Textform.
Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

Gemäß § 12 Abs. 1 S. 1 AÜG gilt für den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag die Textform. Die Inbezugnahme dieser AGB erfolgt durch Verweis im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.