

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Arbeitnehmerüberlassung

1. Allgemeines

Für sämtliche von der PEAG Personal GmbH (im Folgenden: PEAG Personal) aus und im Zusammenhang mit Arbeitnehmerüberlassungsverträgen erbrachte oder zu erbringende Dienstleistungen gelten die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Abweichende AGB des Entleihers (im Folgenden: Kunden) gelten auch dann nicht, wenn PEAG Personal nicht ausdrücklich widerspricht oder der Kunde erklärt, nur zu seinen Bedingungen abschließen zu wollen.

2. Vertragsabschluss

- 2.1. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot von PEAG Personal nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Kunden mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Kunden ist bekannt, dass für PEAG Personal keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Kunden nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden: AÜG)).
- 2.2. Sofern der Kunde beabsichtigt, dem Zeitarbeitnehmer (hier und nachfolgend: m/w/d) den Umgang mit Geld und/oder Wertsachen zu übertragen, wird er vorab mit PEAG Personal eine gesonderte Vereinbarung treffen.
- 2.3. PEAG Personal ist Mitglied des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V. (GVP). PEAG Personal erklärt, dass für die Arbeitsverträge, die er mit den beim Kundeneingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das GVP-DGB-Tarifwerk (einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge) sowie ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge, die der GVP mit einer oder mehreren Gewerkschaften abgeschlossen hat oder abschließen wird, in ihrer jeweils gültigen Fassung, Anwendung finden. Zusätzlich finden die tariflichen Vereinbarungen „Haustarifvertrag für Arbeitnehmende“, „Haustarifvertrag über eine variable Vergütung für externe Arbeitnehmende“ und „Überleitungstarifvertrag vom bisherigen Entgelttarifvertrag für externe Arbeitnehmende in den Geltungsbereich der Tarifverträge des GVP“ „abgeschlossen jeweils zwischen der PEAG Personal und der IG Metall am 15.12.2025, Anwendung.
- 2.4. Der Kunde sichert zu, dass kein im Rahmen der Einzelarbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Zeitarbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor dem im Einzelarbeitnehmerüberlassungsvertrag bezeichneten Einsatzbeginn aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden selbst oder einem mit dem Kunden konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist.
- 2.5. Der Kunde sichert zu, dass kein im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassungsverträge eingesetzter Zeitarbeitnehmer in den letzten drei Monaten und einem Tag über einen anderen Personaldienstleister beim Kunden tätig war. Andernfalls informiert der Kunde PEAG Personal über die kürzere Unterbrechung. Vorangegangene Einsätze werden in diesem Falle bei der Vereinbarung der Einsatzdauer berücksichtigt.
- 2.6. Sofern PEAG Personal dem Kunden Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Kunde, dass im Einsatzbetrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Kunde ist verpflichtet, PEAG Personal über eine Änderung unverzüglich zu informieren.

- 2.7. Sofern PEAG Personal dem Kunden Arbeiter überlässt, bestätigt der Kunde, dass der Einsatzbetrieb nicht im Bereich der Schlachtung einschließlich der Zerlegung von Schlachtkörpern sowie der Fleischverarbeitung tätig ist und der Einsatz somit nicht gegen §6a Abs. 2 GSA Fleisch verstößt.

3. Arbeitsrechtliche Beziehungen / Kettenverleih, Weisungsrecht

- 3.1. Der Abschluss dieser Vereinbarung begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Kunden. PEAG Personal ist Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers. PEAG Personal sichert dem Kunden zu, dass nur Zeitarbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zu PEAG Personal stehen.
- 3.2. Der Kunde sichert zu, dass er Zeitarbeitnehmer weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).
- 3.3. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Kunden obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Kunde wird dem Zeitarbeitnehmer nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit PEAG Personal vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Zeitarbeitnehmers entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei PEAG Personal.

4. Fürsorge- und Mitwirkungspflichten des Kunden / Arbeitsschutz

- 4.1. Der Kunde übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Zeitarbeitnehmers (§ 618 BGB, § 11 Absatz 6 AÜG). Er stellt PEAG Personal insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Zeitarbeitnehmers sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.
- 4.2. Sofern für den Einsatz der überlassenen Zeitarbeitnehmer
- 4.2.1. behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Kunde, diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Zeitarbeitnehmer einzuholen und PEAG Personal die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen;
 - 4.2.2. arbeitsmedizinische Vorsorgen erforderlich sind, werden diese von PEAG Personal in Abstimmung mit dem Kunden vor Überlassungsbeginn durchgeführt und dem Kunden nachgewiesen;
 - 4.2.3. Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Kunde dies PEAG Personal zumindest in Textform mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Kunden zuständigen Werksarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem von PEAG Personal beauftragten Betriebsarzt auf Kosten von PEAG Personal durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.
- 4.3. Der Kunde ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Kunde verpflichtet,
- 4.3.1. gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers die mit dessen Tätigkeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Zeitarbeitnehmers zu treffen;
 - 4.3.2. den Zeitarbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen;
 - 4.3.3. die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Betrieb des Kunden umzusetzen. Die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit PEAG Personal. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des

- Kunden gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist;
- 4.3.4. im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit PEAG Personal einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht;
- 4.3.5. PEAG Personal einen Arbeitsunfall sofort zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. PEAG Personal meldet den Arbeitsunfall bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger.
- 4.4. Der Kunde stellt PEAG Personal unverzüglich nach Beginn der Überlassung des Zeitarbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.
- 4.5. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird PEAG Personal während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Kunden ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Zeitarbeitnehmer eingeräumt.
- 4.6. PEAG Personal hat seine Zeitarbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Der Kunde hat vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Zeitarbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Kunden zu dokumentieren und PEAG Personal in Kopie auszuhändigen.
- 4.7. Sofern Zeitarbeitnehmer von PEAG Personal berechtigterweise aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen im Betrieb des Kunden die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Kunde für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.

5. Zurückweisung und / oder Austausch von Zeitarbeitnehmern

- 5.1. Der Kunde ist berechtigt, einen Zeitarbeitnehmer durch zumindest in Textform erfolgende Erklärung gegenüber PEAG Personal zurückzuweisen, wenn ein Grund vorliegt, der PEAG Personal zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) des Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitnehmer berechtigen würde. Der Kunde ist verpflichtet, die Gründe für die Zurückweisung detailliert darzulegen und entsprechend nachzuweisen. Im Falle der Zurückweisung ist PEAG Personal berechtigt, andere fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer an den Kunden zu überlassen. Dieser Zeitarbeitnehmer ist vor Beginn der Überlassung zu konkretisieren.
- 5.2. Darüber hinaus ist PEAG Personal jederzeit berechtigt, aus organisatorischen oder gesetzlichen Gründen für die Überlassung an den Kunden vorgesehene Zeitarbeitnehmer auszutauschen und fachlich gleichwertige Zeitarbeitnehmer zu überlassen. Der Kunde ist hierüber vorab zu informieren.

6. Mitteilungspflichten / Anpassung des Verrechnungssatzes

- 6.1. Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb des Kunden, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung von PEAG Personal. Der Kunde ist verpflichtet, PEAG Personal rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Zeitarbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll. Änderungen des Einsatzortes, der Einsatzdauer, der Arbeitszeit sowie des Arbeitsbereiches bzw. der Arbeitstätigkeit des Zeitarbeitnehmers berechtigen PEAG Personal zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes und dürfen nur nach vorheriger (schriftlicher/zumindest in Textform) Vereinbarung zwischen den Parteien vereinbart werden.
- 6.2. Der Kunde teilt PEAG Personal auch vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Zeitarbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass PEAG Personal berechtigt ist, den vereinbarten Stundensatz anzupassen, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.

- 6.3. Der Kunde verpflichtet sich, PEAG Personal unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige im Betrieb des Kunden, an den PEAG Personal Zeitarbeitnehmer überlässt, zukünftig geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.
- 6.4. Der Kunde gewährt den Zeitarbeitnehmern Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten in seinem Betrieb (Beförderungsmittel, Gemeinschaftsverpflegung etc.) unter den gleichen Bedingungen wie vergleichbaren betrieblichen Arbeitnehmern.
- 6.5. Der Kunde hat die Zeitarbeitnehmer über Arbeitsplätze des Kunden, die besetzt werden sollen, an geeigneter Stelle (z. B. durch Aushang) zu informieren.

7. Personalauswahl / Personaleinsatz / Urlaub / Streik

- 7.1. Die Personalauswahl erfolgt durch PEAG Personal auf Grundlage der in der textlichen Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.
- 7.2. PEAG Personal verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich PEAG Personal, nur solches Personal auszuwählen und dem Kunden zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
- 7.3. PEAG Personal 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 Kunden sind von PEAG Personal entsprechende Nachweise vorzulegen.
- 7.4. PEAG Personal ist berechtigt, bei dem Kunden eingesetzte Zeitarbeitnehmer jederzeit gegen andere Zeitarbeitnehmer auszutauschen, sofern diese den vereinbarten Anforderungsprofilen entsprechen. Der Kunde ist hierüber unverzüglich zu informieren.
- 7.5. Der Kunde 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 Kunden auch dann zu, wenn Gründe vorliegen, die ihn im Falle eigener Arbeitgeberposition zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würde (§ 626 BGB). Ist der Kunde der Auffassung, es liege ein Anspruch auf Austausch im Sinne dieses Absatzes vor und will er deswegen den Einsatz des betreffenden Zeitarbeitnehmers beenden, so hat er PEAG Personal hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.
- 7.6. Nimmt der überlassene Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeit beim Kunden nicht oder nicht zeitgerecht auf, unterrichtet der Kunde PEAG Personal hierüber unverzüglich. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Kunden, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Zeitarbeitnehmer gegen PEAG Personal nicht zu.
- 7.7. Der von dem Zeitarbeitnehmer zu beanspruchende Urlaubsanspruch wird nur nach vorheriger, zumindest in Textform vorgenommener schriftlicher Abstimmung zwischen Zeitarbeitnehmer, Kunden und PEAG Personal durch PEAG Personal gewährt. Die Urlaubsrichtlinien des Kunden werden nach Möglichkeit beachtet.
- 7.8. Wird der Betrieb des Kunden 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 Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der

Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Zeitarbeitnehmer. Demnach wird der Zeitarbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Kunde stellt sicher, dass keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. PEAG Personal 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 Kunde informiert PEAG Personal unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.

8. Abrechnung / Preisanpassung

- 8.1. Bei sämtlichen von PEAG Personal angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben. PEAG Personal wird dem Kunden bei Beendigung des Auftrages – bei fortdauernder Überlassung monatlich – eine Rechnung unter Ausweis der gesetzlichen Mehrwertsteuer stellen, es sei denn die Parteien vereinbaren ausdrücklich eine abweichende Abrechnungsweise.
- 8.2. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Zeitarbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenen Zeitarbeitnehmer monatlich auszufüllen, von einem Beauftragten des Kunden nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben und spätestens in der ersten Kalenderwoche des Folgemonats zu übermitteln sind. Die überlassenen Zeitarbeitnehmer haben hierzu die beim Kunden vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitschein/nachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
- 8.3. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
- 8.4. Bei etwaigen Montagearbeiten vergütet der Kunde PEAG Personal die zusätzlichen Kosten wie Auslösungen, Reisekosten, Verpflegungsmehraufwände etc. Zudem ist der Kunde für die Organisation der Unterkünfte bei etwaigen Montageeinsätzen verantwortlich.
- 8.5. Die Rechnungsbeträge sind mit Zugang der von PEAG Personal erteilten Abrechnung bei dem Kunden sofort – ohne Abzug – fällig. Der Kunde gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 14 Kalendertagen ab Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto von PEAG Personal eingeht. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht (§ 286 Absatz 2 BGB). § 288 BGB (Verzugszinsen) findet Anwendung.
- 8.6. Die von PEAG Personal überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von PEAG Personal erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Zeitarbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.
- 8.7. Befindet sich der Kunde (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Kunde auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. PEAG Personal steht bei Nichtleistung durch den Kunden ein Leistungsverweigerungsrecht zu.
- 8.8. Im Falle des Zahlungsverzuges des Kunden ist PEAG Personal berechtigt, gemäß § 288 Abs. 2 BGB einen Verzugszins in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verlangen. Dem Kunden bleibt in diesem Fall der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden bei PEAG Personal nicht oder nicht in diesem Umfang entstanden ist.
- 8.9. PEAG Personal 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 GVP-DGB-Tarifwerk, im Geltungsbereich der haustarifvertraglichen Vereinbarung „Haustarifvertrag für externe Arbeitnehmende“, abgeschlossen zwischen der PEAG Personal und der IG Metall NRW, 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.

9. Ausschluss von Aufrechnung, Zurückbehaltungsrecht und Abtretung

- 9.1. Der Kunde ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen von PEAG Personal aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen, es sei denn, die vom Kunden geltend gemachte Gegenforderung ist unbestritten oder rechtskräftig festgestellt.
- 9.2. Der Kunde ist nicht berechtigt, Forderungen von PEAG Personal an Dritte abzutreten.

10. Gewährleistung / Haftung

- 10.1. PEAG Personal haftet dafür, dass die eingesetzten Zeitarbeitnehmer über die erforderliche Qualifikation verfügen. Auf Nachfrage des Kunden weist sie die Qualifikation nach. Zur Nachprüfung von Zeugnissen oder sonstigen Qualifikationsnachweisen ist PEAG Personal nicht verpflichtet.
- 10.2. Im Hinblick darauf, dass die überlassenen Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Kunden ihre Tätigkeit ausüben, haftet PEAG Personal nicht für Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Kunde stellt PEAG Personal von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der den Zeitarbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten erheben sollten.
- 10.3. Im Übrigen ist die Haftung von PEAG Personal sowie ihrer 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 PEAG Personal nicht für Arbeitsergebnisse der Zeitarbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Kunden durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Zeitarbeitnehmer entstehen.
- 10.4. Der Kunde stellt PEAG Personal von allen Forderungen frei, die PEAG Personal aus einer Verletzung des Kunden der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. PEAG Personal verpflichtet sich, sich gegenüber etwaigen Anspruchstellern auf einschlägige Ausschlussfristen zu berufen.

11. Übernahme von Zeitarbeitnehmern

Schließt der Kunde mit dem von PEAG Personal überlassenen Zeitarbeitnehmer einen Arbeitsvertrag oder einen arbeitnehmerähnlichen Dienstvertrag ab, wird eine Vermittlungsgebühr fällig, die sich nach dem Jahresbruttoentgelt des eingestellten Zeitarbeitnehmers beim Kunden richtet.

Die Höhe der Gebühr ist davon abhängig, wann die Übernahme stattfindet (maßgeblich ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses). Bei Übernahme im ersten Überlassungsmonat beträgt die Gebühr 24% des entsprechenden Jahresbruttoentgelts und reduziert sich mit jedem weiteren Überlassungsmonat um zwei weitere Prozentpunkte. Bei Übernahme des Zeitarbeitnehmers nach einem Jahr der Überlassung, ist keine Vermittlungsgebühr mehr fällig.

12. Vertragslaufzeit / Kündigung

- 12.1. Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag wird grundsätzlich befristet geschlossen, maximal bis zum Erreichen der jeweiligen Höchstüberlassungsdauer. In der ersten Woche des Einsatzes des Zeitarbeitnehmers ist der Kunde berechtigt, das Vertragsverhältnis mit einer Frist von einem Arbeitstag zu

kündigen. Im Übrigen steht beiden Parteien das Recht zu, die Vereinbarung mit einer Frist von fünf Arbeitstagen zum Ende einer Kalenderwoche zu kündigen, falls die Parteien keine andere Regelung treffen.

- 12.2. Davon unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung. PEAG Personal ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn
- 12.2.1. die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Kunden beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht oder ein Verfahren in Eigenverwaltung gemäß Insolvenzordnung eröffnet wird.
 - 12.2.2. der Kunde einen Tatbestand erfüllt, der gemäß AÜG eine Straftat oder eine Ordnungswidrigkeit ist
 - 12.2.3. der Kunde eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht.
 - 12.2.4. der Kunde gegen die Zusicherungen und Verpflichtungen im Sinne von Ziff. 10.4. verstößt.
 - 12.2.5. der Kunde eine Preisanpassung nach Ziff. 8.9. nicht akzeptiert.
- 12.3. Entfällt die Verleiherlaubnis von PEAG Personal, hat der Kunde das Recht zur außerordentlichen Kündigung. PEAG Personal wird den Kunden im Falle des Wegfalls unmittelbar hierüber informieren.
- 12.4. Eine Kündigung dieser Vereinbarung durch den Kunden ist nur wirksam, wenn sie gegenüber PEAG Personal in Textform erklärt wird. Die durch PEAG Personal überlassenen Zeitarbeitnehmer sind zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen nicht befugt.

13. Geheimhaltung / Datenschutz

- 13.1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt gewordenen Informationen einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Zeitarbeitnehmer streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über interne Geschäftsvorgänge und -abläufe der Vertragsparteien. Hiervon ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.
- 13.2. 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.
- 13.3. Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis verpflichtet.
- 13.4. Die in dieser Ziff. festgelegten Verpflichtungen wirken auch nach Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort. Der Kunde verpflichtet sich, nach Beendigung die ihm bekannt gewordenen Informationen und Daten umgehend zu löschen, sofern gesetzliche Aufbewahrungspflichten nicht entgegenstehen. Von PEAG Personal erhaltene Datenträger sind zurückzugeben oder zu vernichten.

14. Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

- 14.1. Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung zwischen den Parteien bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Änderung des Schriftformerfordernisses selbst. Anstelle der Schriftform darf auch die elektronische Form (§ 126a BGB) verwandt werden. Individualabreden gemäß § 305 b BGB haben jedoch Gültigkeit. Die von PEAG Personal überlassenen Zeitarbeitnehmer sind nicht berechtigt, Änderungen, Ergänzungen oder Nebenabreden des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit dem Kunden zu vereinbaren.

- 14.2. Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis zwischen PEAG Personal und dem Kunden ist Duisburg, PEAG Personal kann ihre Ansprüche darüber hinaus auch bei den Gerichten des allgemeinen Gerichtsstandes des Kunden geltend machen.
- 14.3. Für sämtliche Rechtsbeziehungen zwischen PEAG Personal und dem Kunden gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland.
- 14.4. PEAG Personal erklärt, nicht an einem Verfahren zur alternativen Streitbeilegung in Verbrauchersachen gemäß Gesetz über die alternative Streitbeilegung in Verbrauchersachen teilzunehmen.
- 14.5. Sollte eine Bestimmung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder der auf dieser Grundlage abgeschlossenen Arbeitnehmerüberlassungsverträge ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine solche, die dem wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.