

1. Allgemeines

(1) Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (nachfolgend: „AGB“) gelten zwischen Unternehmern im Sinne von § 310 BGB (nachfolgend Auftraggeber oder kurz „AG“ genannt) und Proteam. Bei laufender Geschäftsbeziehung mit einem Unternehmer i.S.v. § 14 BGB gelten diese AGB nach erstmaliger Einbeziehung auch für alle Folgegeschäfte zwischen Proteam und dem Auftraggeber, selbst wenn Proteam in den Folgegeschäften nicht nochmals ausdrücklich auf diese AGB hinweist.

(2) Die bisherigen AGB werden durch diese AGB ersetzt, soweit gegen diese kein Widerspruch innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Erhalt der neuen Fassung erfolgt; nach Ablauf dieser Widerspruchsfrist werden die neuen AGB Vertragsbestandteil. Ein Schweigen wird nach Ablauf der Widerspruchsfrist als Zustimmung zur Geltung der neuen AGB-Fassung gewertet. Abweichende, entgegenstehende oder ergänzende AGB des Auftraggebers gelten, selbst bei Kenntnis, nur bei ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung durch Proteam.

(3) Die Bestimmungen eines zwischen Proteam und dem Auftraggeber geschlossenen (Rahmen)Arbeitnehmerüberlassungs- oder Personalvermittlungsvertrages über die von diesen AGB erfassten Dienstleistungen gehen im Falle eines inhaltlichen Widerspruchs den Bestimmungen dieser AGB vor.

(4) Für die am Einsatzort gegebenenfalls notwendigen behördlichen und anderen Genehmigungen sowie Zustimmungen, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, hat der AG vor Arbeitsaufnahme beizubringen.

(5) 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.

(6) Unter Hinweis auf § 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG sichert Proteam dem Auftraggeber zu, dass nur solche Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem direkten Arbeitsverhältnis zu Proteam stehen. Eine Überlassung der Zeitarbeitnehmer an Dritte durch den Auftraggeber ist ausgeschlossen (Verbot des Kettenverleihs).

2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer

(1) Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser im Sinne des § 8 Abs. 3 AÜG bei ihm oder bei einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel). Sind die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 AÜG gegeben, ist der AG verpflichtet, unverzüglich Proteam zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

(2) Der Auftraggeber prüft für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 8 Abs. 4 Satz 4 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG Proteam darüber unverzüglich informieren. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der AG verpflichtet, unverzüglich Proteam zu informieren. In diesen Fällen stellt der AG alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.

(3) Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1b AÜG sicherzustellen, prüft der Auftraggeber für jeden namentlich benannten Zeitarbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der Frist des § 1 Abs. 1b Satz 2 AÜG (3 Monate und ein Tag) zuvor von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der AG Proteam darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der AG Proteam in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltende Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Zeitarbeitnehmer auf Grundlage des Überlassungsvertrages 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.

3. Dauer der Arbeitnehmerüberlassung

Die Überlassungsdauer pro Zeitarbeitnehmer beträgt mindestens 7 Stunden; im Übrigen gelten die Bestimmungen des jeweiligen Überlassungsvertrages oder der Konkretisierungsmitteilung.

4. Abrechnung und Zuschläge

(1) Die Abrechnung erfolgt aufgrund von Tätigkeitsnachweisen, welche die Zeitarbeitnehmer einem Bevollmächtigten des AG täglich, spätestens jedoch wöchentlich bzw. bei Einsatzende zur Unterzeichnung vorlegen. Die Zeitarbeitnehmer haben etwaig beim Auftraggeber vorhandene Instrumente zur Zeiterfassung (Arbeitszeitnachweis / elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen.

(2) Der AG ist verpflichtet, die Anwesenheitsstunden – einschließlich Warte- und Bereitschaftszeiten - durch Unterschrift zu bestätigen, während der ihm die Mitarbeiter von Proteam zur Verfügung standen. Pausenzeiten sind gesondert auszuweisen. Können Stundennachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des AG zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Der AG wird auf § 17c Abs. 1 AÜG hingewiesen.

(3) Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich auf Basis der bestätigten Anwesenheitsstunden – ohne Pausen. Grundlage für die Berechnung ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz. Der Preis ist zuzüglich der Zuschläge und der gesetzlichen Umsatzsteuer zu verstehen. Wenn im Vertrag fixiert, werden arbeitstäglich die vereinbarte Auslöse sowie das Fahrgeld hinzugerechnet.

(4) Auf die Stundenverrechnungssätze sind – vorbehaltlich abweichender Individualvereinbarungen – folgende Zuschläge zu berechnen:

- a) Zuschläge für Überstunden werden für Stunden berechnet, die über 46 Stunden in der Woche hinausgehen.
- b) Überstunden, die diese Basis überschreiten 25%, Arbeitsstunden an Sonntagen 50%, Arbeitsstunden an gesetzlichen Feiertagen 100%, Nacharbeit von 23:00 bis 06:00 Uhr 25%
- (5) 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. Ist der Grundsatz der Gleichstellung auf den oder die überlassenen Zeitarbeiter gemäß § 8 AÜG anwendbar, sind die an den Zeitarbeiter tatsächlich zu zahlenden Zuschläge entsprechend auf den vom AG zu zahlenden Stundenverrechnungssatz anzuwenden.
- (6) Rechnungen von Proteam sind mit Zugang beim Auftraggeber ohne Abzug fällig. Der Auftraggeber gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 10 Werktagen nach Zugang der Rechnung auf dem Geschäftskonto von Proteam eingeht. Für den Fall des Zahlungsverzuges finden die gesetzlichen Regelungen der §§ 286 bis 288 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Anwendung. Einer vorherigen Mahnung bedarf es nicht.
- (7) Befindet sich der AG im Zahlungsverzug, ist Proteam berechtigt, vertragliche Leistungen aus der Geschäftsbeziehung zurückzuhalten.
- (8) Einwände gegen die von Proteam erstellten Rechnungen sind innerhalb einer Woche nach erfolgter Zustellung der betreffenden Rechnung in Textform gegenüber Proteam 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. Weisungsbefugnis des AG

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

6. Rechte und Pflichten des AG

- (1) Die Zeitarbeiter werden am Einsatzort vor Aufnahme der Tätigkeit vom Auftraggeber in die spezifischen Gefahren der Tätigkeit eingewiesen und über Maßnahmen zur Unfallvermeidung und Abwehr von Gefahren unterwiesen. Im Falle eines Arbeitsunfalls des Zeitarbeitnehmers verpflichtet der Auftraggeber sich zur umgehenden Meldung.
- (2) Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung wird der AG geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den Mitarbeiter hinsichtlich seiner Einsatzbeschäftigung vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität schützen.
- (3) Proteam ist jederzeit der Zugang zum Tätigkeitsbereich seiner Mitarbeiter zu gestatten.
- (4) 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 Proteam nicht entgegeng gehalten werden.
- (5) Der AG ist verpflichtet, Proteam unverzüglich - ggf. auch fernmündlich - über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskämpfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren. Proteam ist es tarifvertraglich verboten, seine Mitarbeiter in einem ordnungsgemäß bestreikten Betrieb einzusetzen. Der Auftraggeber stellt sicher, dass keine Zeitarbeiter eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. Das gilt auch für Zeitarbeiter, die vor Beginn des Streiks in dem Betrieb tätig waren. Im Falle eines Streiks im Einsatzbetrieb vereinbaren die Parteien daher, dass die Pflicht zur Überlassung und das Recht auf Vergütung in Bezug auf die betroffenen Zeitarbeiter ruhen.
- (6) Der AG ist verpflichtet, Proteam unverzüglich zu informieren, wenn er Leistungen gegenüber den Zeitarbeitnehmern erbringt, die lohnsteuerrechtlich oder sozialversicherungsrechtlich relevant sind, insbesondere Sachbezüge. In diesem Fall ist der Auftraggeber ferner dazu verpflichtet, Art und Höhe der Leistungen, bezogen auf den jeweiligen Zeitarbeiter, bis zum 3. Werktag des Folgemonats der Leistung vollständig anzugeben, so dass Proteam dies bei der Entgeltabrechnung berücksichtigen kann.

7. Rechte und Pflichten von Proteam

- (1) Die dem AG zur Verfügung gestellten Mitarbeiter werden entsprechend dem Anforderungsprofil und der vom AG beschriebenen Tätigkeit von Proteam im eigenen Ermessen ausgewählt.
- (2) Proteam verpflichtet sich auf Verlangen zur Vorlage von Qualifikationsnachweisen bezüglich des namentlich genannten Mitarbeiters (z.B. Gesellenbrief, Facharbeiterbrief, Führerschein). Proteam stellt einzelvertraglich mit dem Zeitarbeiter sicher, dass datenschutzrechtliche Bestimmungen der Weitergabe solcher Informationen nicht entgegenstehen.
- (3) Sollte sich im Ausnahmefall herausstellen, dass ein überlassener Mitarbeiter für die vorgesehenen Arbeiten nicht geeignet ist, so kann der AG verlangen, dass der ungeeignete Mitarbeiter durch einen geeigneten – unter Wahrung des Konkretisierungserfordernisses- ersetzt wird. Der Auftraggeber hat die Ungeeignetheit des Zeitarbeitnehmers zu begründen.
- (4) Die Leistungspflicht von Proteam ist auf einen im Überlassungsvertrag oder in der Konkretisierungsmittelteilung namentlich genannten Mitarbeiter beschränkt. Ist dieser Mitarbeiter an der Ausübung seiner Arbeit gehindert, ohne dass Proteam dies zu vertreten hat (z.B. durch Krankheit oder Unfall), so spricht der AG Proteam für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei.

(5) Der AG kann den Zeitarbeitnehmer 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.

8. Höhere Gewalt

(1) Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von Proteam liegende und von dieser nicht zu vertretene Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Arbeitskämpfe (Streik oder Aussperrung) entbinden Proteam für die Dauer des Ereignisses von ihren termingebundenen Dienstleistungsverpflichtungen.

(2) Dauert das Ereignis länger als sechs Wochen oder wird die von Proteam zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der AG als auch Proteam berechtigt, den Vertrag fristlos zu kündigen. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesen Fällen nicht.

9. Vermittlungshonorar auch nach vorheriger Überlassung (Ziffer 9.1 + 9.2) // bei Direktvermittlung (Ziffer 9.6)

(1) Kommt bereits vor abgesprochenem Überlassungsbeginn, während der Dauer der Überlassung oder innerhalb eines Monats nach Beendigung der Überlassung zwischen dem von Proteam vorgestellten Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber oder einem mit diesem gem. §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zustande, so gilt dieser Mitarbeiter unwiderleglich als von Proteam vermittelt. In diesem Fall hat Proteam gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars gem. Ziffer 9.3.

(2) Ein Vermittlungshonorar gem. Ziffer 9.3 steht Proteam auch dann zu, wenn der Auftraggeber oder ein im Sinne der §§ 15 ff. AktG mit ihm verbundenes Unternehmen mit dem Mitarbeiter innerhalb des zweiten bis zwölften Monats nach Beendigung der letzten Überlassung einen Arbeitsvertrag schließt, es sei denn, der Auftraggeber legt dar und beweist, dass die Einstellung des früheren Mitarbeiters von Proteam nicht auf der vorangegangenen Überlassung beruht.

(3) Das vom Auftraggeber zu zahlende Vermittlungshonorar beträgt im Falle von Ziffer 9.1 grundsätzlich das 250-fache des für den übernommenen Mitarbeiter zuletzt vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 2-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde. Im Falle von Ziffer 9.2 reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um 1/12 des 250-fachen des für den übernommenen Mitarbeiter zuletzt vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich Umsatzsteuer je vorangegangenen Überlassungsmonat, so dass

bei einer vorangegangenen Überlassung bis zu einem Monat das 250-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 2-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 2-monatigen vorangegangenen Überlassung das 229-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 2-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 3-monatigen vorangegangenen Überlassung das 208-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 2-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 4-monatigen vorangegangenen Überlassung das 187-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 5-monatigen vorangegangenen Überlassung das 166-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 6-monatigen vorangegangenen Überlassung das 145-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 7-monatigen vorangegangenen Überlassung das 125-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,0-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 8-monatigen vorangegangenen Überlassung das 104-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,0-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 9-monatigen vorangegangenen Überlassung das 83-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 1,0-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 10-monatigen vorangegangenen Überlassung das 62-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 0,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 11-monatigen vorangegangenen Überlassung das 41-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 0,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

bei einer bis zu 12-monatigen vorangegangenen Überlassung das 20-fache des Stundenverrechnungssatzes zzgl. Umsatzsteuer, jedoch nicht mehr als das 0,5-fache des Bruttomonatsgehaltes zzgl. Umsatzsteuer, welches mit dem neuen Arbeitgeber vereinbart wurde,

zu zahlen ist. Nach vorangegangener 12 monatiger Überlassungsdauer wird keine Vermittlungsgebühr erhoben. Für die Berechnung der vorangegangenen Überlassungsmonate sind ausschließlich ununterbrochene Überlassungszeiträume seit

Beginn der jeweils letzten Überlassung maßgeblich, d.h. mehrere einzelne/vorangegangene Überlassungszeiträume werden nicht addiert.

(4) Maßgeblich ist der vereinbarte Stundenverrechnungssatz ohne Berücksichtigung tarifvertraglicher Branchenzuschläge.

(5) Sofern der Auftraggeber nachweist, dass der Aufwand von Proteam für die Gewinnung eines mit dem übernommenen Mitarbeiter vergleichbaren Arbeitnehmers geringer ist, als das Vermittlungshonorar gemäß Ziffer 9.3, so verringert sich dieses entsprechend auf den nachgewiesenen Aufwand.

(6) Kommt während der Dauer des Personalvermittlungsvertrages oder innerhalb von 6 Monaten nach Kündigung oder Ablauf dieses Personalvermittlungsvertrages aufgrund der Tätigkeit von Proteam ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zwischen dem von Proteam vorgestellten Bewerber und dem Auftraggeber oder einem mit diesem gem. §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen zustande, hat Proteam gegenüber dem Auftraggeber einen Anspruch auf Zahlung eines Vermittlungshonorars gem. Ziffer 9.7. Dies gilt unabhängig davon, ob ein befristetes oder unbefristetes Beschäftigungsverhältnis vereinbart wurde und ob der Bewerber auf einer anderen Position eingestellt wird, für die er ursprünglich vorgestellt wurde.

(7) Die Höhe des geschuldeten Honorars bemisst sich danach, welches Bruttojahreszielgehalt (einschließlich garantierter oder zu erwartender Bonuszahlungen) der Auftraggeber mit dem Bewerber vereinbart hat. Soweit ein Dienstwagen gestellt wird, ist dieser Gehaltsbestandteil mit 6.000 € p.a. anzusetzen. Bei einem vereinbarten Bruttojahreszielgehalt bis zu 60.000 € beträgt das Vermittlungshonorar 25 % hiervon zzgl. Umsatzsteuer, bei einem vereinbarten Bruttojahreszielgehalt ab 60.001 € beträgt das Honorar 27 % hiervon zzgl. Umsatzsteuer.

(8) Der Anspruch auf Zahlung der Vermittlungsprovision sowohl gem. Ziffer 9.3 als auch Ziffer 9.7 ist mit 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) Der Auftraggeber ist verpflichtet, Proteam die Höhe des mit dem vermittelten Arbeitnehmer/ Bewerber vereinbarten Bruttomonats- bzw. Bruttojahreszielgehalts innerhalb von 2 Wochen nach Vertragsschluss von sich aus unter Vorlage geeigneter Unterlagen mitzuteilen, damit die Begrenzung der Höhe der beanspruchten Vermittlungsprovision überprüft werden kann. Kommt er dieser Verpflichtung nicht fristgerecht nach, so ist Proteam berechtigt, das jeweilige Bruttomonats- bzw. Bruttojahreszielgehalt anhand eigener Erfahrungswerte zu schätzen.

10. Geheimhaltung, Datenschutz

(1) Der AG verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von Proteam bestimmungsgemäß oder zufällig 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.

(2) Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener Informationen bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den AG nicht, die Informationen für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.

(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.

(4) Proteam und der AG beachten das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.

11. Haftung von Proteam und AG

(1) Proteam haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Zeitarbeitnehmers.

(2) Proteam haftet nicht für vom Zeitarbeiter ausgeführte Arbeiten, da die überlassenen Zeitarbeiter ihre Tätigkeit ausschließlich nach Weisung des AG ausüben. Proteam haftet insbesondere nicht für von dem überlassenen Zeitarbeitnehmern verursachte Schlechtleistungen oder Schäden. Ein überlassener Zeitarbeiter ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter von Proteam.

(3) Überlassene Zeitarbeiter sind nicht zum Inkasso für den AG berechtigt; Proteam haftet daher nicht für Schäden, die dadurch verursacht werden, dass ein Zeitarbeiter mit Geldangelegenheiten, wie beispielsweise Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld- sowie Wertpapieren und ähnlichen Geschäften, betraut wird. Dies gilt nicht, wenn die vorgenannten Tätigkeiten ausdrücklich Gegenstand des Überlassungsvertrages des überlassenen Zeitarbeitnehmers sind.

(4) Proteam haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Vorschriften.

(5) Proteam haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit ihrer Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung von Proteam ist in Fällen des Vorsatzes und grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

(6) Proteam haftet ferner nach den gesetzlichen Bestimmungen, sofern sie schuldhaft eine wesentliche Vertragspflicht verletzt, die vorliegt, wenn sich die Pflichtverletzung auf eine Pflicht bezieht, die die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages erst ermöglicht und auf deren Erfüllung der Auftraggeber vertrauen darf. In diesem Fall ist die Haftung von Proteam ebenfalls auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt.

(7) Im Übrigen ist die Haftung von Proteam – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen. Dies gilt insbesondere für Schadensersatzansprüche aus Verschulden bei Vertragsschluss, aus Verletzung vertraglicher Nebenpflichten und sonstiger

Pflichtverletzungen, unerlaubter Handlung sowie sonstiger deliktischer Haftung, weiterhin für Ansprüche aus Schäden, die außerhalb des Vertragsgegenstandes liegen, für mittelbare Schäden und Folgeschäden, insbesondere Produktionsausfall und für Datenverlust des Kunden sowie für Ansprüche auf Ersatz entgangenen Gewinns.

(8) Soweit die Haftung nach den vorstehenden Bestimmungen beschränkt ist, gilt dies auch für eine persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Arbeitnehmer und Erfüllungsgehilfen von Proteam.

(9) Vorstehende Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.8 für Schadensersatzansprüche gelten auch für Ansprüche auf Aufwendungsersatz.

(10) Machen Dritte auf Grund der Tätigkeit eines nach diesen AGB überlassenen Zeitarbeitnehmers Ansprüche geltend, so ist der AG verpflichtet, Proteam und/oder den Zeitarbeiter von diesen Ansprüchen freizustellen, wenn und soweit deren Haftung nach den vorstehenden Regelungen gemäß Ziffer 11.1 bis 11.9 ausgeschlossen ist.

(11) Aufgrund von tarifvertraglichen Bestimmungen (z.B. Tarifverträge über Branchenzuschläge) oder gemäß § 8 Abs. 1 – 4 AÜG ist Proteam in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Zeitarbeiter hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des AG gleichzustellen. In diesen Fällen ist Proteam für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgelts auf die Informationen des AG angewiesen, vgl. Nr. 2.1 und 2.3 sowie Anlagen 2 und 3 zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Macht der AG in diesem Zusammenhang, unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zur Folge, dass Zeitarbeiter von Proteam wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird Proteam dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Zeitarbeitnehmern korrigieren. Proteam ist frei darüber zu entscheiden, ob sie sich gegenüber seinen Zeitarbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; Insoweit unterliegt sie nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge (Bruttolohnsumme ohne Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung) gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der AG Proteam zu ersetzen hat. Zusätzlich hat der AG Proteam den entgangenen Gewinn auf diese nicht kalkulierten 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 Überlassungsvertrages niedriger war und für den entgangenen Gewinn an Stelle der genannten 120 % zur Anwendung kommt. Zusätzlich haftet der AG gegenüber Proteam für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen Proteam aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

(12) Ziffer 11.11 gilt entsprechend, wenn der AG den Zeitarbeiter mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.

(13) Sollten die von dem AG im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 AEntG sich aufgrund der dem Zeitarbeiter tatsächlich zugewiesenen Tätigkeiten als unzutreffend erweisen, gilt Ziffer 11.11 entsprechend.

12. Vertragsklausel – Aufrechnung

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

13. Gerichtsstand

Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenhang mit diesem Vertrag entstehen, ist der Hauptsitz von Proteam.

14. Schlussbestimmungen

(1) Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt. Das Gleiche gilt, soweit sich herausstellen sollte, dass diese Vereinbarung eine Lücke enthält. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen oder zur Ausfüllung der Lücke soll eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am Nächsten kommt, was die Vertragschließenden gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck der Vereinbarung gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieser Vereinbarung den Punkt bedacht hätten. Dies gilt auch dann, wenn die Unwirksamkeit einer Bestimmung etwa auf einem in dieser Vereinbarung normierten Maß der Leistung oder Zeit (Frist, Termin) beruht; es tritt in solchen Fällen ein dem Gewollten möglichst nahekommendes rechtlich zulässiges Maß der Leistung oder Zeit (Frist, Termin) an die Stelle des Vereinbarten.

(2) Die Vertragsschließenden sind verpflichtet, dasjenige, was nach vorstehender Ziffer 14.1 Geltung hat, durch eine schriftliche Änderung oder Ergänzung des Wortlauts des Vertrages festzuhalten.

Ort, Datum

Ort, Datum

Verleiher

Entleiher