

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der HITO High Professionals GmbH

- nachfolgend HITO genannt -

* Die verwendete Bezeichnung "Mitarbeiter" oder „Zeitarbeitnehmer“ ist geschlechtsneutral und umfasst alle Arbeitskräfte (w, m, d). Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit der AGB.

1. Geltung

Soweit nicht im Einzelfall eine andere schriftliche Vereinbarung getroffen wurde, gelten ausschließlich die nachstehenden Geschäftsbedingungen. Hiervon abweichende Bedingungen des Kunden gelten als widersprochen und sind ausgeschlossen.

Konkretisierung/Schriftform

Der Entleiher verpflichtet sich, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und eine evtl. Konkretisierung des Mitarbeiters unterschrieben im Original (Schriftform) vor Einsatzbeginn zurückzugeben.

3. Equal Pay / BZ / AentG

Der Entleiher ist verpflichtet, das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Mitarbeiters (Vergleichslohn) vor Einsatzbeginn mitzuteilen. Dieser beinhaltet das feste Vergleichsentgelt sowie die Regelungen und Voraussetzungen für schwankende Entgelte (Zulagen, Prämien etc.). Der Entleiher informiert die HITO über Änderungen der branchenmäßigen Zuordnung des Einsatzbetriebs, da solche Änderungen dazu führen können, dass ein anderer oder kein Branchenzuschlagstarifvertrag mehr einschlägig ist.

Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des AEntG teilt der Entleiher HITO eine Änderung der Tätigkeit der Mitarbeiter umgehend mit.

3. Auswahl der HITO-Mitarbeiter

(a) HITO stellt dem Entleiher gemäß den vorausgesetzten beruflichen und fachlichen Qualifikationen sorgfältig ausgesuchte HITOMitarbeiter zur Verfügung.

(b) Der Entleiher hat die Mitarbeiter von HITO in den ersten vier Stunden nach Arbeitsaufnahme auf ihre Eignung zu überprüfen. Bei berechtigten Beanstandungen hat er nach Rücksprache mit der HITO-Niederlassung das Recht, den Austausch des Mitarbeiters zu verlangen.

(c) Soweit erforderlich, ist es HITO überlassen, während der Laufzeit des Vertrages die überlassenen Mitarbeiter auszutauschen, sofern hierdurch nicht berechnete Interessen des Entleihers verletzt werden.

4. Rechtsstellung der HITO-Mitarbeiter

(a) Die Übertragung und Einweisung in die Arbeit, für die die HITOMitarbeiter überlassen sind, obliegt dem Entleiher. Er hat gegenüber dem Mitarbeiter Weisungsbefugnis, ihn zu beaufsichtigen und seine Arbeit zu überwachen.

(b) Eine vertragliche Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und dem Entleiher wird hierdurch nicht begründet. Verbotswidrige Abwerbung (§ 1 UWG, § 826 BGB) verpflichtet zum Schadensersatz. Eine Überlassung der HITO-Mitarbeiter an Dritte ist ausgeschlossen.

4. Einsatz der HITO-Mitarbeiter

(a) Der Entleiher setzt den HITO-Mitarbeiter ausschließlich an dem Ort und für die Tätigkeiten ein, die in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart wurden. Er lässt die HITO-Mitarbeiter nur die entsprechenden Arbeitsmittel beziehungsweise Maschinen verwenden oder bedienen. Eine Änderung des Einsatzortes und/oder der Tätigkeit bedarf der schriftlichen Bestätigung durch HITO.

(b) Die HITO-Mitarbeiter sind im Rahmen der im

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Höchstarbeitszeiten an die Arbeitszeit im Betrieb des Entleihers gebunden. Dies gilt unter der Berücksichtigung des § 3 ArbZG. Der Entleiher versichert, dass er Mehrarbeit nur anordnen und dulden wird, soweit dies für seinen Betrieb nach dem Arbeitszeitgesetz zulässig ist. Eine eventuell notwendige behördliche Zulassung von Mehrarbeit ist vom Entleiher zu beschaffen. Der Entleiher verpflichtet sich, außergewöhnliche Gründe zur Mehrarbeit HITO unverzüglich bekannt zu geben. Der Entleiher hat dafür zu sorgen, dass bei der Arbeit alle gesetzlichen, behördlichen und sonstigen Vorschriften eingehalten werden. (c) Der Kunde setzt HITO-Mitarbeiter nicht für die Beförderung von Geld oder zum Geldinkasso ein und stellt HITO insoweit ausdrücklich von sämtlichen Ansprüchen frei.

5. Arbeitsverhinderung

(a) Sind einer oder mehrere der überlassenen Mitarbeiter an der Ausübung ihrer Arbeit gehindert, ohne dass HITO dies zu vertreten hat (z. B. durch Krankheit, Unfall oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses), so wird HITO für die Dauer des Hindernisses von seiner Leistungspflicht frei. Steht fest, dass das Arbeitshindernis nicht vor Ablauf des geplanten Einsatzes enden wird, ist HITO ebenso wie der Entleiher berechtigt, den Vertrag zu kündigen oder durch Teilkündigung auf die übrigen überlassenen Mitarbeiter zu beschränken.

(b) Außergewöhnliche Umstände berechtigen HITO, einen erteilten Auftrag zeitlich zu verschieben oder von einem erteilten Auftrag ganz oder teilweise zurückzutreten. Schadensersatzleistungen sind ausgeschlossen.

(c) Sollte der Entleiher von einem Arbeitskampf betroffen sein, ist der Verleiher im Hinblick auf § 11 Abs. 5 AÜG nicht zur Überlassung von Mitarbeitern verpflichtet. Gleiches gilt im Falle der Unmöglichkeit und in Fällen der höheren Gewalt. Der Entleiher stellt HITO von allen etwaigen Ansprüchen Dritter frei, die im Zusammenhang mit der von HITO-Mitarbeitern zu erbringenden Leistung gegen HITO erhoben werden sollten.

6. Allgemeine Pflichten von HITO

HITO verpflichtet sich, allen Arbeitgeberpflichten nachzukommen. Dies bedeutet insbesondere, sämtliche arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sowie die entsprechenden Zahlungen sach- und fristgerecht zu leisten.

Allgemeine Pflichten des Entleihers / Arbeitssicherheit

(a) Der Entleiher hält beim Einsatz von HITO-Mitarbeitern die für seinen Betrieb geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts (insbesondere Arbeitszeit und Arbeitssicherheit) ein. Die Übertragung der Arbeit und die fachliche sowie sicherheitstechnische Einweisung in die Arbeit obliegt dem Entleiher gemäß der geltenden gesetzlichen Vorschriften (§§ 3, 11 und 12 AÜG, § 12 ArbSchG, § 4 BGV A 1). Er hat die HITO-Mitarbeiter zu beaufsichtigen und die Arbeit zu überwachen.

(b) Gemäß § 11 Abs. 6 AÜG hat der Entleiher die für die jeweilige Tätigkeit des Mitarbeiters geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die allgemeinen anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln einzuhalten und die HITO-Mitarbeiter über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie über die Maßnahmen zu ihrer Abwendung vor der Beschäftigung zu unterweisen.

(c) Der Entleiher muss den HITO-Mitarbeitern die erforderliche persönliche und spezifische Schutzausrüstung zur Verfügung stellen und bei der Durchführung von Aufträgen, die zeitlich und örtlich mit Arbeiten anderer Unternehmen zusammenfallen, sich mit diesen abstimmen, soweit dies zur Vermeidung einer gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist.

(d) Der Entleiher und/ oder der Verleiher verpflichten sich, eine anstehende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung des Mitarbeiters vor Einsatzbeginn durchzuführen und HITO gegebenenfalls hiervon in Kenntnis zu setzen. Der Entleiher räumt HITO Zutrittsrecht zum jeweiligen Beschäftigungsort der Mitarbeiter ein, damit sich HITO von der Einhaltung der Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften überzeugen kann.

8. Vermittlung

(a) Beendet der überlassene Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher oder endet dieses aufgrund einer Befristung und begründet im Laufe der nächsten 6 Monate ein

Beschäftigungsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen, ist dieses neue Arbeitsverhältnis durch Vermittlung bzw. Nachweis des Verleihers entstanden. Demgemäß verpflichtet sich der Entleiher, in einem solchen Fall ein Vermittlungs- bzw. Nachweishonorar zu zahlen. Dieses beträgt das 2,5-fache des Bruttomonatsgehaltes des Mitarbeiters und reduziert sich entsprechend der Dauer der erfolgten

Arbeitnehmerüberlassung für jeden vollen Monat um 7,5 %. Im Falle der Übernahme nach Beendigung bleibt es dem Entleiher nachgelassen, zu beweisen, dass die vorherige Überlassung für die Einstellung nicht ursächlich gewesen ist.

(b) Diese Verpflichtung endet 12 Monate nach Beginn des Rahmenarbeitnehmerüberlassungsvertrages. Für die Berechnung des Honorars ist das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte Jahresbruttoarbeitsentgelt gemäß § 14 SGB IV maßgeblich. Das Honorar zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer ist fällig mit Abschluss des Vertrages zwischen Mitarbeiter und Entleiher. Der Entleiher verpflichtet sich dem Verleiher eine Abschrift dieses Vertrages zu übersenden.

(c) Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu einem Bewerber durch den Verleiher ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

(d) Wird der Mitarbeiter aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend mit der Maßgabe, dass anstatt des Bruttomonatsgehaltes das zwischen dem Entleiher und dem Mitarbeiter vereinbarte monatliche Honorar die Basis der Berechnungsgrundlage bildet. **9. „Drehtürklausel“ § 3 Abs.1 Nr.3 AÜG**

Der Entleiher bestätigt gegenüber HITO, dass die namentlich genannten Zeitarbeitnehmer in den zurückliegenden 6 Monaten vor deren Einsatzbeginn weder innerhalb seines Unternehmens noch in einem mit ihm nach § 18 Aktiengesetz (AktG) rechtlich verbundenen Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt waren und auch nicht in den letzten 3 Monaten vor der Überlassung über einen anderen Personaldienstleister beim Entleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung tätig war.

In diesen Fällen stellt der Entleiher 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 die § 8 und 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG. **10. Arbeitsunfall**

Bei Arbeitsunfällen der HITO-Mitarbeiter ist der Entleiher verpflichtet, unverzüglich gemäß § 193 SGB VII eine Unfallanzeige zu erstellen und HITO diese zur Weiterleitung an die Verwaltungsberufsgenossenschaft zu übersenden. Eine Durchschrift dieser Meldung hat der Entleiher seiner Berufsgenossenschaft zuzuleiten.

11. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflichtung und dem AGG wird der Entleiher geeignete vorbeugende Maßnahmen treffen, die den HITO-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.

12. Haftung

(a) HITO steht nur für die ordnungsgemäße Auswahl der überlassenen Mitarbeiter ein, wobei die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt ist. HITO haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit der Mitarbeiter und nicht für Schäden, die diese am Arbeitsgerät oder an der ihnen übertragenen Arbeit verursachen. Er haftet auch nicht für Schäden, die durch die Mitarbeiter lediglich bei Ausführung ihrer Tätigkeit verursacht werden.

(b) Die Haftung des Verleihers ist gänzlich ausgeschlossen, wenn dem Mitarbeiter die Obhut für Geld, Wertpapiere oder sonstige Wertsachen übertragen wird.

13. Geheimhaltung

Die Parteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekanntwerdenden Betriebs- und

Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln. Dies gilt insbesondere für alle ihnen während der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen, der Natur der Sache nach vertraulichen oder geheimhaltungsbedürftigen sowie schriftlich als vertraulich gekennzeichneten Geschäftsangelegenheiten. Die Geheimhaltungspflicht besteht gemäß des rechtlich zulässigen Rahmens nach Ende der Vertragsbeziehung für ein Jahr fort. **14. Abrechnung**

(a) Die Abrechnung erfolgt wöchentlich, mindestens aber einmal im Monat auf Basis der dokumentierten Arbeitsstunden. Maßgebend für die Berechnung ist der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Stundenverrechnungssatz zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Die vereinbarten Stundensätze basieren auf den zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültigen und tariflichen Bestimmungen und Vergütungen. Sollten sich diese verändern, behält sich der Verleiher eine Angleichung der Stundenverrechnungssätze vor.

(b) In den vereinbarten Verrechnungssätzen sind Kosten für die Gestellung von Werkzeugen und sonstigen Ausrüstungsgegenständen mangels ausdrücklicher und schriftlicher anderweitiger Vereinbarung nicht enthalten. Diese hat der Entleiher kostenlos zur Verfügung zu stellen.

(c) Der Abrechnung zugrunde liegt ein Tätigkeitsnachweis, der dem Entleiher am Ende jeder Woche zur Unterschrift vorgelegt wird. Der Entleiher ist verpflichtet, die Stunden auf den vorgelegten Tätigkeitsnachweisen durch Unterschrift zu bestätigen, die ihm die HITO-Mitarbeiter zur Verfügung stellen. Können die Tätigkeitsnachweise am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Entleihers zur Unterschrift vorgelegt werden, so sind die HITO-Mitarbeiter stattdessen zur Bestätigung berechtigt. Einwände bezüglich von HITO-Mitarbeitern bescheinigter Stunden sind innerhalb von acht Tagen nach Rechnungsstellung schriftlich gegenüber dem Verleiher geltend zu machen und nachweisbar zu begründen.

(d) Die Rechnungen von HITO werden auf Grund der bestätigten Tätigkeitsnachweise erstellt und sind innerhalb der vereinbarten Zahlungsfrist nach Rechnungsdatum ohne Abzug zur Zahlung fällig.

(e) Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Entleiher auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet HITO Verzugszinsen in Höhe von 8% über dem jeweiligen Basiszinssatz, wobei die Geltendmachung eines höheren Schadens vorbehalten bleibt. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei HITO.

(f) Sollte der Entleiher mit dem Rechnungsausgleich in Verzug geraten, ist HITO darüber hinaus zum Abzug seiner Zeitarbeitnehmer berechtigt.

(g) Der Entleiher ist nur zur Aufrechnung mit solchen Forderungen berechtigt, die unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind.

(h) HITO-Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Zahlungen entgegenzunehmen. Der Entleiher darf ihnen insbesondere auch keine Lohn- oder sonstigen Vergütungsvorschüsse gewähren. Derartige Zahlungen werden von HITO nicht anerkannt und können keinesfalls verrechnet werden.

15. Anpassung

Für den Fall, dass nach Abschluss dieses Vertrages gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen zur Vergütung bzw. Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern (Tarifänderungen/– Erhöhungen, „Equal Pay“ oder „Branchenzuschläge“) mit Wirkung für die Laufzeit dieses Vertrages eintreten werden, werden die Parteien hinsichtlich der in diesem Vertrag geregelten Vergütung gemeinsam erörtern, ob ein gesetzlicher zwingender Anpassungsbedarf besteht und ggf. einvernehmlich etwaige erforderliche Anpassungen vereinbaren. Der Verleiher ist berechtigt, eine angemessene Anpassung der Verrechnungssätze zu verlangen, sofern eine Neuermittlung des Vergleichsentgelts infolge einer Lohnanpassung des vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs oder eine Änderung des Stellenprofils des Mitarbeiters dies erfordern.