

Allgemeine Geschäftsbedingungen der HIT Personaldienstleistungen GmbH

nachfolgend „AGB“

§ 1 Geltungsbereich

1. Leistungen der HIT Personaldienstleistungen GmbH (-nachfolgend „HIT“ genannt-) im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Arbeitnehmern (- nachfolgend „Leiharbeiter“ genannt -) im Rahmen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages gemäß §§ 1 Abs. 1 Satz 5, 12 AÜG (nachfolgend „Überlassungsvertrag“ genannt) an einen Auftraggeber erfolgen ausschließlich aufgrund dieser AGB, abweichende Allgemeine Geschäftsbedingungen des Auftraggebers gelten nicht. HIT widerspricht hiermit ausdrücklich vorsorglich den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers. Die AGB gelten auch für alle zukünftigen Geschäftsbeziehungen zwischen HIT und dem Auftraggeber.
2. Die Bestimmungen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages oder einer zwischen HIT und dem Auftraggeber geschlossenen Rahmenvereinbarung über die von diesen AGB erfassten Dienstleistungen gehen im Falle eines inhaltlichen Widerspruchs den Bestimmungen dieser AGB vor.

§ 2 Erlaubnis / Tarifierung / Gleichstellung / Branchenzuschlagstarifverträge / Arbeiterlaubnis

1. HIT ist seit dem 13.04.1989 ununterbrochen im Besitz der Erlaubnis zur gewerbmäßiger Arbeitnehmerüberlassung gemäß §§ 1, 2 AÜG, die seit dem 14.04.1992 unbefristet gilt und erteilt wurde durch die Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Nürnberg.
2. Im Rahmen des zwischen dem Leiharbeiter und HIT bestehenden Arbeitsvertrages ist die Anwendbarkeit des iGZ/DGB-Tarifwerks einschließlich eines ggf. einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages (TV BZ) in seiner jeweils gültigen Fassung vereinbart, somit ein Tarifvertrag im Sinne von § 8 Abs. 2 AÜG. Der Auftraggeber ist verpflichtet, HIT unverzüglich darauf hinzuweisen, wenn der namentlich benannte Leiharbeiter bei ihm oder einem mit ihm verbundenen Konzernunternehmen in den letzten 6 Monaten vor Beginn der Überlassung angestellt war (sog. Drehtürklausel), da in diesem Fall gemäß § 8 Abs. 3 AÜG eine abweichende tarifliche Regelung im Sinne von § 8 Abs. 2 AÜG nicht gilt. Der Auftraggeber hat HIT in einem solchen Fall alle relevanten Informationen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung zu stellen, diese Angaben sind dann gemäß § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in den Überlassungsvertrag aufzunehmen, Beide Parteien verpflichten sich zur Beachtung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1 b AÜG. Der Auftraggeber informiert HIT in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltenden Regelungen, die eine längere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen. Der Entleiher ist verpflichtet, HIT unverzüglich darauf hinzuweisen, wenn der Leiharbeiter bereits innerhalb der letzten 3 Monate vor Beginn der Überlassung nach diesem Vertrag durch einen anderen Verleiher an den

Auftraggeber überlassen wurde. Soweit sich wegen der Überlassungsdauer eine Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 AÜG ergibt, hat der Auftraggeber HIT unverzüglich alle relevanten Informationen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung zu stellen. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt ggf. eine angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes, es gilt § 7.4 der AGB entsprechend. Der Auftraggeber haftet für falsche Angaben gemäß § 5.4 der AGB.

3. Bei Anwendbarkeit eines TV BZ kommt es in der Regel zu einer Tarifierung in mehreren Stufen bis zu einer möglicherweise geltend gemachten Deckelung der Branchenzuschläge auf Basis des Referenzentgelts vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Einzelheiten ergeben sich aus der Preisstaffelung im Überlassungsvertrag. Bei falschen Angaben im Überlassungsvertrag betreffend der Anwendbarkeit eines TV BZ und/oder des Referenzentgeltes haftet der Auftraggeber gemäß § 5.4 der AGB. Wenn der Einsatzbetrieb des Auftraggebers, in dem der Leiharbeiter arbeitet, bei Abschluss des Überlassungsvertrages nicht in den Anwendungsbereich eines TV BZ fällt, dies aber nachträglich durch eine Änderung oder Ergänzung der tarifvertraglichen Vereinbarungen im Rahmen des Tarifwerkes iGZ e.V. / DGB eintritt, sind die Vertragsparteien verpflichtet, alle Maßnahmen zu treffen, damit die zukünftige Anwendung des entsprechenden TV BZ gewährleistet ist. In diesem Fall gilt § 7.4 dieser AGB entsprechend.
4. Sämtliche an den Auftraggeber überlassene Leiharbeiter sind - soweit erforderlich - im Besitz einer im Zeitpunkt und während der Dauer des Einsatzes bei dem Auftraggeber in der Bundesrepublik Deutschland gültigen Aufenthalts- und Arbeiterlaubnis. Der Auftraggeber kann den ihm bereitgestellten Leiharbeiter auch außerhalb der Bundesrepublik einsetzen; er wird dann auf seine Kosten rechtzeitig eine erforderliche Anmeldung des Leiharbeiters am Einsatzort vornehmen, ggf. eine erforderliche Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis einholen und HIT unter detaillierter Angabe der geltenden Arbeitsbedingungen rechtzeitig benachrichtigen, wenn am Einsatzort kraft Gesetzes Mindestarbeits- und/oder Entgeltbedingungen zu beachten sind und/oder der Einsatz des Leiharbeiters für HIT genehmigungs- oder anzeigepflichtig ist.

§ 3 Durchführung des Vertrages

1. Der Auftraggeber ist berechtigt und verpflichtet, die Arbeitsleistung des ihm bereitgestellten Leiharbeiters in dem jeweils vereinbarten Vertragszeitraum und in dem jeweils vereinbarten zeitlichen Umfang abzunehmen. Soweit nicht anders vereinbart, gilt eine kalenderwöchentliche Arbeitszeit des Zeitarbeitnehmers von 35 Arbeitsstunden und eine anteilige werktägliche Arbeitszeit von 7 Arbeitsstunden als vereinbart. Kommt der Auftraggeber mit der Annahme der Arbeitsleistung des Leiharbeiters ganz oder

teilweise in Verzug, so ist die HIT berechtigt, die Zahlung der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden des bereitgestellten Leiharbeitnehmers zu verlangen.

- Die Lage und die Dauer der arbeitstäglichen sowie wöchentlichen Arbeitszeit ebenso wie die Lage und die Dauer etwaiger Pausen bestimmt ausschließlich der Auftraggeber. Er ist befugt, gegenüber dem Leiharbeitnehmer unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes Mehrarbeit sowie Nacht-, Sams-, Sonn- und Feiertagsarbeit anzuordnen. Soweit erforderlich wird jedoch der Auftraggeber bei der zuständigen Aufsichtsbehörde auf seine Kosten eine Genehmigung einholen, falls der Leiharbeitnehmer über die nach Maßgabe des Arbeitszeitgesetzes zulässigen Arbeitszeiten hinaus beschäftigt werden soll.
- Alle wesentlichen Merkmale der Tätigkeit (Art und Umfang) des dem Auftraggeber bereitgestellten Leiharbeitnehmers sowie etwaige Änderungen dieser Tätigkeit werden ausschließlich zwischen dem Auftraggeber und HIT vereinbart. Der Auftraggeber wird den Leiharbeitnehmer nur mit Tätigkeiten beauftragen, die vorhergehend mit der HIT abgestimmt wurden. Sofern dem Leiharbeitnehmer andere Tätigkeiten als in dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt übertragen werden, ist HIT berechtigt, die vereinbarte Vergütung entsprechend zu erhöhen, wenn dem Leiharbeitnehmer wegen der Änderung der Tätigkeit ein höheres Entgelt zusteht.
- Ausschließlich der Auftraggeber sorgt für die Bereitstellung der für die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers erforderlichen Arbeitsmittel. Ausnahmen werden vor Arbeitsbeginn mit HIT schriftlich vereinbart. An den Leiharbeitnehmer werden dabei von dem Auftraggeber nur solche Arbeitsmittel ausgegeben, die den jeweils gültigen Bestimmungen über Arbeitssicherheit genügen. Für die ordnungsgemäße Rückgabe von Arbeitsmitteln trägt ausschließlich der Auftraggeber Sorge.
- Der in dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannte Einsatzort ist Berechnungsgrundlage für die Vergütung von HIT. Ändert der Auftraggeber diesen Einsatzort und entstehen hierdurch für HIT oder den bereitgestellten Leiharbeitnehmer höhere Aufwendungen, so ist HIT berechtigt, die Vergütung entsprechend zu erhöhen oder die erhöhten Aufwendungen ersetzt zu verlangen.
- Ein von HIT bereitgestellter Leiharbeitnehmer darf von dem Auftraggeber kraft Gesetzes nicht in einem Betrieb, der dem Baugewerbe im Sinne des § 1 b Satz 1 AÜG angehört, für Tätigkeiten eingesetzt werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Sofern ein solcher Einsatz gleichwohl erfolgt, haftet der Auftraggeber für die hierdurch der HIT entstehenden Schäden und Aufwendungen.
- Der dem Auftraggeber bereitgestellte Leiharbeitnehmer darf gemäß § 11 Abs. 5 Satz 1 AÜG in dem Betrieb des Auftraggebers nicht tätig werden, solange dieser durch einen Arbeitskampf (Streik/Aussperrung) betroffen ist. Im Falle eines Streiks ruhen die Pflicht zur Überlassung des Leiharbeitnehmers und der Anspruch auf Vergütung. Der Auftraggeber ist verpflichtet, HIT unverzüglich über stattfindende oder bevorstehende Arbeitskampfmaßnahmen im Einsatzbetrieb zu informieren.
- Sofern für die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Auftraggeber behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder zu einem späteren Zeitpunkt erforderlich werden, wird der Auftraggeber diese auf seine Kosten einholen und HIT auf Verlangen eine Kopie hiervon zur Verfügung stellen.

§ 4 Zurückweisung / Ersetzung / Rücktritt

- Der Auftraggeber kann einen ihm bereitgestellten Leiharbeitnehmer, der nicht seinen Anforderungen entspricht, innerhalb des ersten Arbeitstages zurückweisen. Im Falle einer

solchen Zurückweisung bleibt der Auftraggeber gleichwohl verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden des Zeitarbeitnehmers zu vergüten. Erfolgt eine unverzügliche Zurückweisung gemäß Satz 1 nicht, gilt die Qualifikation des bereitgestellten Leiharbeitnehmers als vertragsgemäß, so dass der Auftraggeber nachfolgend nicht mehr geltend machen kann, die fachliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers sei für die in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannte Tätigkeit nicht genügend.

- HIT ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, nach vorhergehender Abstimmung mit dem Auftraggeber einen durch Krankheit oder aus anderem Grunde ausfallenden Leiharbeitnehmer durch einen anderen Leiharbeitnehmer, welche die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation aufweist, zu ersetzen.
- Lehnt der Auftraggeber einen von HIT bereitgestellten Leiharbeitnehmer ab, beendet der Auftraggeber den Einsatz dieses Leiharbeitnehmers, nimmt der Leiharbeitnehmer seine Tätigkeit nicht oder nicht rechtzeitig auf oder stellt er diese nachfolgend ein, ohne dass HIT dies zu vertreten hat, und steht HIT in einem dieser Fälle eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist HIT berechtigt, von dem jeweiligen Überlassungsvertrag zurückzutreten, ohne dass dem Auftraggeber wegen des Rücktritts ein Schadensersatzanspruch zusteht.

§ 5 Haftung

- Die HIT haftet nur für die rechtzeitige Bestellung und die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Leiharbeitnehmers (Auswahlhaftung). Daher haftet HIT nicht für Schäden, die der Leiharbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht, soweit kein Fall der Auswahlhaftung vorliegt. Die Auswahlhaftung von HIT ist ausgeschlossen, wenn der überlassene Leiharbeitnehmer mit einer in dem jeweiligen Überlassungsvertrag nicht vereinbarten Tätigkeit betraut wird.
- Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die HIT die Überlassung eines geeigneten Leiharbeitnehmers dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen - insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen - hat HIT auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten.
- HIT haftet ferner in Fällen des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit, einschließlich von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seiner Vertreter oder Erfüllungsgehilfen, nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Haftung ist in Fällen grober Fahrlässigkeit auf den vorhersehbaren, typischerweise eintretenden Schaden begrenzt. HIT haftet bei schuldhafter Verletzung des Lebens, Körpers oder der Gesundheit nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- Macht der Auftraggeber erforderliche Angaben betreffend einer Vorbeschäftigung oder der Anwendung und Berechnung von Branchenzuschlägen im Überlassungsvertrag nicht, nicht vollständig oder fehlerhaft, oder teilt er relevante nachträgliche Änderungen nicht unverzüglich mit, haftet der Auftraggeber HIT für alle daraus entstehenden Schäden.

§ 6 Beendigung eines Überlassungsvertrages

- Ein Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von 5 Werktagen ordentlich gekündigt werden.
- Das Recht einen Überlassungsvertrag jederzeit aus wichtigem Grund und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt unberührt. Ein solcher wichtiger Grund liegt für HIT insbesondere vor, wenn der Auftraggeber a) seine Zahlungen einstellt oder über sein Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt wird, b) mit der Erfüllung seiner Verbindlichkeiten aus einem anderen

Vertragsverhältnis HIT gegenüber in Verzug befindet oder c) seine Pflichten aus dem Vertragsverhältnis mit HIT trotz schriftlicher Abmahnung und nach Fristsetzung nicht erfüllt.

3. Eine Beendigung des Überlassungsvertrages gleich aus welchem Grunde bedarf einer Kündigung. Eine nur gegenüber dem bereitgestellten Leiharbeitnehmer ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

§ 7 Vergütung / Abrechnung

1. Die mit dem Auftraggeber vereinbarte Vergütung beinhaltet - soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist - alle Lohn- und Lohnnebenkosten, wie z.B. Lohn- bzw. Gehaltsforderungen im Krankheitsfalle, Sozialversicherungsbeiträge, Urlaubsvergütungen.
2. Die vereinbarte Vergütung ist auch für Zeiten der Rufbereitschaft eines Leiharbeitnehmers zu entrichten.
3. Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, ist HIT berechtigt, auf die jeweilige Vergütung folgende Zuschläge des Stundenverdienstes zu erheben:
 - 25 % für jede in Nachtarbeit (20.00 bis 6.00 Uhr) geleistete Arbeitsstunde. Ist Nachtarbeit zugleich Mehrarbeit beträgt der Zuschlag 60 %
 - 25 % für jede Mehrarbeitsstunde je Kalenderwoche (Basis 35 Arbeitsstunden), ab der 7. Mehrarbeitsstunde je Woche beträgt der Zuschlag 50 %
 - 50 % für Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie für Arbeiten, die am 24. und 31. Dezember ab 12 Uhr verrichtet werden
 - 100 % für Arbeiten an Feiertagen, für die aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen der Lohn weiter zu zahlen ist, sowie für Arbeiten, die am 24. und 31. Dezember ab 18 Uhr verrichtet werden
 - 150 % für Arbeiten am 1. Weihnachtsfeiertag sowie am 1. Mai, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen.

Sind gleichzeitig die Voraussetzungen mehrerer dieser Zuschläge erfüllt, fällt jeweils nur der höchste Zuschlag an. Es gelten die gesetzlichen Feiertage des Einsatzortes des Leiharbeitnehmers.

4. Sofern während der Laufzeit eines Überlassungsvertrages eine Erhöhung der Tarifentgelte des von HIT angewandten Tarifvertrages wirksam wird, ist HIT berechtigt, eine angemessene Erhöhung des zuletzt geltenden Stundenverrechnungssatzes gegenüber dem Auftraggeber geltend zu machen, so dass die Stundenverrechnungssätze prozentual in gleicher Höhe angepasst werden, wie die Bruttoentgelte der Leiharbeitnehmer steigen. Satz 1 findet entsprechende Anwendung, wenn eine Erhöhung der Entgelte aufgrund der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns oder eines Wechsels des anzuwendenden Tarifvertrages eintritt. Die Preisanpassung tritt zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Ankündigung der Preiserhöhung in Kraft.
5. Die Abrechnung der von dem Leiharbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden gegenüber dem Auftraggeber erfolgt auf Grundlage der bei dem Auftraggeber geführten (ggf. elektronischen) Zeiterfassung; sofern eine solche bei dem Auftraggeber nicht geführt wird auf Grundlage der von dem Leiharbeitnehmer geführten Tätigkeitsnachweise. Der Auftraggeber ist ggf. verpflichtet, die ihm von dem Leiharbeitnehmer jeweils am Ende einer Kalenderwoche und bei Beendigung des Einsatzes vorgelegten Tätigkeitsnachweise innerhalb von zwei Werktagen nach deren Vorlage zu überprüfen und durch einen vertretungsberechtigten Bevollmächtigten unterzeichnen und durch Firmenstempel bestätigen zu lassen. Eine Ausfertigung des Tätigkeitsnachweises verbleibt bei dem Auftraggeber für die Rechnungskontrolle. Kommt der Auftraggeber der Verpflichtung gemäß Satz 2 nicht nach und hat er dies zu vertreten, so gelten die

Aufzeichnungen des Leiharbeitnehmers als genehmigt; dies gilt nicht, wenn der Auftraggeber innerhalb einer Woche nach Zugang der Rechnung, mit der die jeweiligen Arbeitsstunden des Leiharbeitnehmers abgerechnet werden, schriftlich begründete Einwände gegen die Richtigkeit der in den Tätigkeitsnachweis aufgenommenen Angaben erhebt.

Die Vergütung und etwaige Erstattungsansprüche werden von der HIT jeweils wöchentlich in Rechnung gestellt, sofern nichts anderes vereinbart wurde.

§ 8 Personalvermittlung / Vermittlungshonorar

1. Sofern der von HIT vorgestellte Leiharbeitnehmer vor Beginn der Arbeitnehmerüberlassung oder während oder innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung einer Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 1 Abs. 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis oder einen sonstigen Dienst- oder Werkvertrag mit dem Auftraggeber oder einem mit diesem gesellschafts- oder konzernrechtlich verbundenen Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG begründet, gilt der Leiharbeitnehmer als von HIT vermittelt. In diesem Fall steht HIT gegenüber dem Auftraggeber ein Vermittlungshonorar zu in Höhe von 2 Bruttomonatsgehältern bzw. von 2 Monaten regelmäßige Vergütung im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages gemäß dem zwischen dem Auftraggeber und dem Leiharbeitnehmer abgeschlossenen Vertrag jeweils zzgl. Umsatzsteuer.
2. Der Auftraggeber ist verpflichtet,
 - a) HIT unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Werktagen über den Abschluss eines Dienst-, Werk- oder Arbeitsvertrages mit einem zuvor von HIT vorgestellten bzw. überlassenen Leiharbeitnehmer und die dabei vereinbarte monatliche Vergütung zu unterrichten;
 - b) auf Verlangen innerhalb einer Frist von 10 Werktagen eine Kopie des jeweiligen mit dem vorgestellten oder überlassenen Leiharbeitnehmer geschlossenen Vertrages einschließlich aller Zusatzvereinbarungen an HIT zu übersenden oder HIT Einsicht in diese Unterlagen gewähren;
3. Kommt der Auftraggeber einer Verpflichtung gemäß Abs. 2 trotz Nachfristsetzung von 14 Tagen nicht nach oder ist HIT aus einem anderen Grund, den der Auftraggeber zu vertreten hat, die Berechnung des ihr zustehenden Vermittlungshonorars nicht möglich, so kann HIT vom Auftraggeber je vermitteltem Leiharbeitnehmer die Zahlung eines pauschalierten Vermittlungshonorars in Höhe von 10.000,00 € zzgl. Umsatzsteuer verlangen. Dem Auftraggeber bleibt binnen einer Frist von 2 Wochen nach Zugang der Rechnung über das vorgenannte pauschalierte Honorar der Nachweis vorbehalten, dass HIT gemäß Abs. 1 nur ein Anspruch auf ein geringeres Vermittlungshonorar zusteht.
4. Das Vermittlungshonorar gemäß Abs. 1 verringert sich für jeden vollen Monat, den der Leiharbeitnehmer vor dem Beginn des Vertragsverhältnisses gemäß Abs. 1 von HIT an den Auftraggeber überlassen wurde, um 1/12tel. Im Falle einer Vermittlung im Sinne von Abs. 1 binnen 12 Monaten nach der Überlassung durch HIT wird der Auftraggeber von dem Vermittlungshonorar frei, wenn er darlegt und nachweist, dass die vorherige Überlassung nicht ursächlich für den Vertragsabschluss mit dem Leiharbeitnehmer war.

§ 9 Arbeitsschutz

1. Der Leiharbeitnehmer unterliegt während seines Einsatzes den für den Betrieb des Auftraggebers geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die sich hieraus ergebenden Arbeitgeberpflichten obliegen gemäß § 11 Abs. 6 AÜG dem Auftraggeber. Dieser stellt sicher, dass der Leiharbeitnehmer die betrieblichen Einrichtungen der Arbeitssicherheit ungehindert nutzen kann.
2. Der bereitgestellte Leiharbeitnehmer wird vor Arbeitsaufnahme durch den zuständigen Mitarbeiter des Auftraggebers in die spezifischen Gefahren des Tätigkeitsortes, die betriebsinternen Sicherheitsvorschriften und, sofern vorhanden, in das Qualitätsmanagementsystem oder vergleichbare Systeme des

Auftraggebers eingewiesen. Für den Fall, dass der Leiharbeitnehmer besonderen Beanspruchungen, Umgebungseinflüssen oder Gefährdungen ausgesetzt ist, informiert der Auftraggeber HIT darüber vor Arbeitsaufnahme unter Mitteilung der Ergebnisse seiner durchgeführten Gefährdungsbeurteilung.

3. Sofern für die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers eine persönliche Schutzausrüstung oder eine arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich ist, informiert der Auftraggeber HIT rechtzeitig hierüber. Der Auftraggeber stellt auf seine Kosten die persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung bzw. veranlasst die erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge. Der Auftraggeber stellt ferner Maßnahmen der Ersten Hilfe sicher.
4. Der Auftraggeber wird HIT einen Arbeits- oder Wegeunfall des Leiharbeitnehmers unverzüglich schriftlich melden. HIT wird eine vollständige Unfallanzeige gemäß § 193 SGB VII aufnehmen und an die für HIT zuständige Berufsgenossenschaft weiterleiten. Der Auftraggeber erteilt HIT und den beteiligten Berufsgenossenschaften sowie den sonstigen zuständigen Stellen die zur Aufklärung des Unfalls erforderlichen Auskünfte.
5. Der Auftraggeber räumt HIT und deren Beauftragten das Recht ein, nach vorheriger Anmeldung ggf. auch mehrfach den Arbeitsplatz des Leiharbeitnehmers aufzusuchen.

§ 10 Verschwiegenheit / Datenschutz / Bonitäts- und Baubetriebsprüfung

1. Der von HIT bereitgestellte Leiharbeitnehmer hat sich arbeitsvertraglich zur Verschwiegenheit bezüglich aller Geschäftsangelegenheiten des Auftraggebers verpflichtet. Der Auftraggeber informiert HIT vor erstmaliger Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers, wenn für den Leiharbeitnehmer aufgrund dessen Tätigkeit bei dem Auftraggeber das Datengeheimnis gemäß BDSG-neu und der DSGVO gilt. In diesem Fall wird HIT den Leiharbeitnehmer schriftlich auf die Wahrung des Datengeheimnisses verpflichten und dies dem Auftraggeber auf Verlangen nachweisen.
2. Der Auftraggeber verpflichtet sich seinerseits, die ihm im Rahmen der Zusammenarbeit bestimmungsgemäß oder zufällig bekanntwerdenden persönlichen Daten des Leiharbeitnehmers vertraulich zu behandeln und dafür Sorge zu tragen, dass Dritten diese Daten nicht bekannt werden.
3. Der Auftraggeber und HIT werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei und ihrer Mitarbeiter und insbesondere der Zeitarbeitnehmer nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn und soweit dies im Rahmen dieses Vertrages nach den gesetzlichen Bestimmungen erforderlich ist. Eine darüber hinaus gehende Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten nehmen der Auftraggeber und HIT nur beim Vorliegen einer Einwilligung des Betroffenen vor.
4. Der Auftraggeber und HIT beachten in der jeweils gültigen Fassung das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie die Datenschutzgesetze der Länder, soweit räumlich anwendbar. Ferner verpflichten sich die Parteien zur Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung. Der Auftraggeber wird darauf hingewiesen, dass die Leiharbeitnehmer im Verhältnis zu ihm gemäß § 26 Abs. 8 Nr. 1 BDSG Beschäftigte im Sinne des BDSG sind.
5. Der Auftraggeber willigt ein, dass seine in dem Überlassungsvertrag genannten Daten von HIT genutzt werden, um eine Bonitätsprüfung zu veranlassen und bei der SOKA-Bau und/oder der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zu erfragen, ob es sich bei dem Auftraggeber um einen Baubetrieb im Sinne des § 1 b AÜG handelt.

§ 11 Fälligkeit / Aufrechnungsverbot / Zurückbehaltungsrecht

1. Ein von HIT gegenüber dem Auftraggeber geltend gemachter Vergütungsanspruch wird - sofern nicht anders vereinbart - mit Zugang der Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zu begleichen. Leistet der Auftraggeber auf die jeweilige Rechnung hin keine vollständige Zahlung, gerät er acht Tage nach Zugang dieser Rechnung in Zahlungsverzug, ohne dass es einer Mahnung durch HIT bedarf.
2. Gegen die Ansprüche von HIT kann der Auftraggeber nur dann mit Forderungen aufrechnen, wenn diese unbestritten oder rechtskräftig festgestellt sind. Ein Zurückbehaltungsrecht steht dem Auftraggeber ebenfalls nur in den Fällen des Satz 1 zu.

§ 12 Erfüllungsort / Gerichtsstand

1. Erfüllungsort für etwaige Leistungspflichten des Auftraggebers ist an dem Sitz von HIT.
2. Ist der Auftraggeber Kaufmann gemäß § 38 Abs. 1 ZPO, so ist der ausschließliche Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit der mit ihm bestehenden Geschäftsverbindung, einschließlich etwaige Wechsel- und Scheckforderungen bei dem Amts- oder Landgericht, das für den Sitz von HIT zuständig ist. HIT ist berechtigt, den Auftraggeber auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand zu verklagen.
3. Sitz der HIT Personaldienstleistungen GmbH:
Hesseloherstraße 1, 80802 München

§ 13 Schlussbestimmungen

1. Auf die Rechtsbeziehung zwischen dem Auftraggeber und HIT findet ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung, unter Ausschluss etwaiger Verweisungen auf internationale Rechtsbestimmungen.
2. Nebenabreden sowie Änderungen und Ergänzungen der auf Grundlage dieser AGB geschlossenen Verträge sowie dieser AGB selbst sind nur gültig, wenn sie schriftlich erfolgt sind. Die Aufhebung des Schriftformerfordernisses gemäß Satz 1 bedarf ebenfalls der Schriftform.
3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, oder diese AGB eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. In diesem Fall haben die Vertragsparteien anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung eine solche zu treffen, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine ergänzende Bestimmung der Parteien auszufüllen, welche dem wirtschaftlichen Zweck der AGB und der Rahmenvereinbarung möglichst weitgehend entspricht.
4. dieser AGB geschlossenen Verträge sowie dieser AGB selbst sind nur gültig, wenn sie schriftlich erfolgt sind. Die Aufhebung des Schriftformerfordernisses gemäß Satz 1 bedarf ebenfalls der Schriftform.
5. Mit Inkrafttreten der Gesetzesänderung, die das Schriftformerfordernis in § 12 AÜG durch die Textform ersetzen (Bürokratieentlastungsgesetz IV), verzichten wir auf die Schriftform der AGB als Anlage 2. Es gelten dann die AGB auf unserer Homepage www-hit-personal.de mit dem Stand Dezember 2024.
6. Die Bestimmungen gemäß Abs. 3 gelten entsprechend für eine unwirksame Bestimmung oder eine Regelungslücke in einem auf Grundlage dieser AGB geschlossenen Vertrag.