

A) Allgemeine Bestimmungen

1. Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen
Die Geschäftsbeziehungen zwischen der avitea GmbH work and more ("avitea") und dem Kunden (zusammen auch "Parteien" genannt) unterliegen ausschließlich diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen ("AGB"). Die Geltung davon abweichender oder ergänzender Regelungen, insbesondere Allgemeiner Geschäftsbedingungen des Kunden ist ausgeschlossen, auch wenn avitea ihnen nicht ausdrücklich widerspricht; anderes gilt nur dann, wenn avitea dem ausdrücklich und schriftlich vor Vertragsabschluss zugestimmt hat. Diese AGB gelten sowohl für das vorliegende Geschäft, als auch für alle zukünftigen Geschäfte, ohne dass es eines erneuten Hinweises auf die Geltung der AGB bedarf. avitea erbringt Personaldienstleistungen und ist insbesondere auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung tätig.
2. Angebote
Alle Angebote von avitea sind freibleibend und unverbindlich.
3. Vergütung und Zahlungsbedingungen
- 3.1 Die vom Kunden zu zahlende Vergütung für die Übernahme von Leistungen durch avitea bestimmt sich nach den im jeweiligen Auftrag mit dem Kunden vereinbarten Honorarsätzen.
- 3.2 Angegebene Preise verstehen sich zuzüglich der jeweils geltenden Umsatzsteuer.
- 3.3 avitea behält sich das Recht vor, die Preise angemessen zu erhöhen, wenn nach Abschluss des Vertrages Kostenerhöhungen, insbesondere aufgrund von Lohnkostensteigerungen, z.B. aufgrund von Tarifabschlüssen eintreten. Diese werden dem Kunden auf Verlangen nachgewiesen.
- 3.4 Rechnungen von avitea sind 14 Tage netto und ohne Abzug zur Zahlung fällig.
- 3.5 Die gesamten Forderungen von avitea werden sofort fällig, wenn der Kunde aus von ihm zu vertretenden Gründen die Zahlungsbedingungen nicht einhält oder seine Zahlungen einstellt. Darüber hinaus ist avitea berechtigt, für noch offenstehende Leistungen Vorauszahlungen zu verlangen sowie nach Mahnung und angemessener Nachfrist vom Vertrag zurückzutreten oder Schadensersatz wegen Nichterfüllung zu verlangen.
- 3.6 Der Kunde ist zur Aufrechnung und Zurückbehaltung nur berechtigt, soweit seine Forderungen unstrittig oder rechtskräftig festgestellt sind.
4. Mitwirkungspflichten des Kunden
- 4.1 Der Kunde verpflichtet sich avitea rechtzeitig alle für die Erbringung der Leistungen erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
- 4.2 Informationen, Daten und Dokumente, die der Kunde avitea zur Verfügung stellt, werden von avitea nur auf offensichtliche Fehler untersucht.
- 4.3 Der Kunde hat avitea unverzüglich in Kenntnis zu setzen, wenn er einer von avitea vorgestellten Person ein Angebot auf eine Festanstellung unterbreitet.
5. Beanstandungen
- 5.1 Beanstandungen jeglicher Art sind avitea unverzüglich nach Feststellung schriftlich anzuzeigen.
- 5.2 Etwaige Ansprüche des Kunden verjähren 12 Monate nach der Erbringung der jeweiligen Leistung.
6. Haftung
- 6.1 Vorbehaltlich der Regelung in Ziffer 6.2 wird die gesetzliche Haftung von avitea für Schadensersatz wie folgt beschränkt:
 - (i) avitea haftet der Höhe nach begrenzt auf den bei Vertragsschluss typischerweise vorhersehbaren Schaden für die leicht fahrlässige Verletzung wesentlicher Pflichten aus dem Schuldverhältnis;
 - (ii) avitea haftet nicht für die leicht fahrlässige Verletzung unwesentlicher Pflichten aus dem Schuldverhältnis.
- 6.2 Die vorgenannten Haftungsbeschränkungen gelten nicht in den Fällen zwingender gesetzlicher Haftung sowie bei Übernahme einer Garantie oder schuldhaft verursachten Körperschäden.
- 6.3 Ausgeschlossen ist persönliche Haftung der gesetzlichen Vertreter, Erfüllungsgehilfen und Betriebsangehörigen von avitea für von ihnen durch leichte Fahrlässigkeit verursachte Sach- oder Vermögensschäden.
- 6.4 Angaben von avitea sind nur dann als Garantie zu verstehen, wenn Sie ausdrücklich und schriftlich als solche bezeichnet wurden.
- 6.5 avitea haftet nur dann für den Verlust von Daten, wenn ein solcher Verlust auch durch angemessene Datensicherungsmaßnahmen seitens des Kunden nicht vermeidbar gewesen wäre und nur insoweit, wie die Daten mit vertretbarem Aufwand wieder rekonstruiert werden können.
7. Haftung mit Versicherungsleistung
avitea haftet bei Sach- und Vermögensschäden für die fahrlässige Verletzung von Pflichten, außer in Fällen der groben Fahrlässigkeit, der Höhe nach begrenzt auf die Leistung ihrer Versicherung.

8. Höhere Gewalt
- 8.1 Unvorhersehbare, unvermeidbare und außerhalb des Einflussbereichs von avitea liegende und von avitea nicht zu vertretende Ereignisse wie höhere Gewalt, Verkehrsstörungen, Streik oder Aussperrung, entbinden avitea für die Dauer des Ereignisses von der Pflicht zur rechtzeitigen Leistung.
- 8.2 Dauert das Ereignis länger als 6 Wochen oder wird die von avitea zu erbringende Leistung infolge des Ereignisses unmöglich, ist sowohl der Kunde als auch avitea berechtigt, vom Vertrag zurückzutreten. Eine Verpflichtung zum Schadensersatz besteht in diesem Fall nicht.
9. Geheimhaltung, Datenschutz
- 9.1 Der Kunde verpflichtet sich, weder allgemein noch einem Dritten gegenüber irgendwelche von avitea 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 Kunden nachweislich vor Erhalt der INFORMATIONEN oder zu einem späteren Zeitpunkt bereits bekannt waren, ohne gegen die vorliegende Vereinbarung zu verstoßen.
- 9.2 Alle Rechte (einschließlich gewerbliche Schutz- und Urheberrechte) bezüglich bekannt gegebener INFORMATIONEN bleiben vorbehalten. Die Bekanntgabe ermächtigt den Kunden nicht, die INFORMATIONEN für andere Zwecke als die vereinbarten zu nutzen.
- 9.3 Die Geheimhaltung gilt auch für Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen. Die Parteien werden personenbezogene Daten der jeweils anderen Partei 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 der Partei an Dritte weitergeben. avitea beachtet bei Datenverarbeitungen das Bundesdatenschutzgesetz in seiner jeweiligen Fassung.
10. Kündigung
- 10.1 Soweit ein Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen ist, steht beiden Vertragsparteien ein ordentliches Kündigungsrecht mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende zu.
- 10.2 Jede Partei ist zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn eine Partei trotz angemessener Nachfristsetzung ihren Zahlungsverpflichtungen nicht nachkommt oder das Insolvenzverfahren über ihr Vermögen beantragt wird oder unmittelbar bevor steht.
- 10.3 Im Falle der Kündigung ist avitea berechtigt, die Erbringung der geschuldeten Tätigkeiten einzustellen und beim Kunden eingesetzte Mitarbeiter abziehen.
- 10.4 Sonstige avitea im Kündigungsfall zustehende Rechte, insbesondere Schadensersatzansprüche, bleiben unberührt.

B) AGB für Arbeitnehmerüberlassung

1. Allgemeines
- 1.1 avitea erklärt, seit dem 06.02.2005 im Besitz einer unbefristeten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu sein, zuletzt erteilt von der Bundesagentur für Arbeit in Düsseldorf. Diese Erlaubnis ist zwischenzeitlich weder widerrufen noch zurückgenommen worden. avitea verpflichtet sich, die Erlaubnisurkunde auf Verlangen des Kunden vorzulegen.
- 1.2 avitea wird den Kunden unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gemäß § 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er ihm ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.
- 1.3 avitea sichert dem Kunden zu, dass nur Arbeitnehmer überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zu avitea stehen (kein Kettenverleih).
- 1.4 avitea erklärt, dass in die Arbeitsverträge, die sie mit den beim Kunden eingesetzten Arbeitnehmern abgeschlossen hat, das iGZ-DGB-Tarifwerk einschließlich der Branchenzuschlagstarifverträge vollständig in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen wird.
- 1.5 avitea ist Mitglied des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
- 1.6 Der Kunde sichert zu, dass er den Leiharbeiter weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlässt (kein Kettenverleih).

- 1.7 Vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes teilt der Kunde avitea eine Änderung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass der vereinbarte Stundensatz anzupassen ist, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.
- 1.8 Sofern avitea dem Kunden Arbeiter im Sinne des § 1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Kunde, dass in dem jeweiligen Betrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Kunde ist verpflichtet, avitea über eine Änderung unverzüglich zu informieren.
2. Grundsatz der Gleichstellung und Überlassungshöchstdauer
- 2.1 Der Kunde prüft für jeden namentlich benannten Leiharbeitnehmer 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 Kunde verpflichtet, avitea unverzüglich hierüber zu informieren. In diesen Fällen stellt der Kunde alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes vergleichbarer stammbeschäftigter Arbeitnehmer schriftlich zur Verfügung. Es gilt § 12 Abs. 1 Satz 4 AÜG in Verbindung mit § 8 AÜG. Auf der Grundlage dieser schriftlichen Dokumentation erfolgt die angemessene Anpassung des jeweiligen Stundenverrechnungssatzes.
- 2.2 Der Kunde prüft für jeden namentlich benannten Leiharbeitnehmer unverzüglich, ob dieser in den letzten 4 Monaten vor Beginn der Überlassung von einem anderen Verleiher an diesen überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Kunde avitea darüber unverzüglich informieren. Vorgegangene Einsätze werden bei der Vereinbarung der Einsatzdauer im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag berücksichtigt. Soweit sich aus der dann ermittelten Überlassungsdauer insgesamt die Verpflichtung zur Gleichstellung gemäß § 8 Abs. 4 AÜG ergibt, ist der Kunde verpflichtet, den Personaldienstleister unverzüglich zu informieren. In diesen Fällen stellt der Kunde alle relevanten Informationen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes 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.
- 2.3 Sofern im Überlassungsvertrag kein konkretes Datum für das Ende der Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird, gilt der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Um die Einhaltung der Überlassungshöchstdauer gemäß § 1 Abs. 1 AÜG sicherzustellen, prüft der Kunde für jeden namentlich benannten Leiharbeitnehmer unverzüglich, ob dieser innerhalb der letzten 4 Monate vor Beginn der Überlassung von einem anderen Verleiher an ihn überlassen worden ist. Liegt ein solcher Fall vor, wird der Kunde avitea darüber unverzüglich informieren. Ferner informiert der Kunde avitea in Textform unverzüglich und vollständig über alle in seinem Unternehmen geltenden Regelungen, die eine längere oder kürzere als eine 18-monatige Überlassungshöchstdauer zulassen und die für einen Betrieb in dem ein Leiharbeitnehmer auf Grundlage des Überlassungsvertrages eingesetzt werden kann, relevant sind. Beide Seiten überwachen die Einhaltung der jeweils gültigen Überlassungshöchstdauer. Hat eine Partei berechnete Zweifel daran, dass die Überlassungshöchstdauer eingehalten wird, ist sie dazu berechtigt, den Einsatz des betreffenden Leiharbeitnehmers sofort zu beenden. Kommt es zu einer Überschreitung der Überlassungshöchstdauer, verzichten die Parteien gegenseitig auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, die sich aus der Fristüberschreitung ergeben.
3. Beschäftigung von Leiharbeitnehmern
- 3.1 Durch den Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages entstehen keine vertraglichen Beziehungen zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Kunden. Das durch den Arbeitsvertrag begründete Weisungsrecht gegenüber dem Leiharbeitnehmer obliegt avitea. Der Kunde hat jedoch das Recht und die Pflicht, Arbeitsanweisungen zu erteilen, die Arbeitsausführung zu kontrollieren sowie die Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften und sonstiger Schutzvorschriften zu überwachen. Der Kunde verpflichtet sich, den Leiharbeitnehmer nur im Rahmen der geltenden Arbeitsgesetze einzusetzen.
- 3.2 Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb des Unternehmens, der Austausch von Arbeitnehmern innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in dem jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung durch avitea. Der Kunde ist verpflichtet, avitea rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Leiharbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll.
- 3.3 Der Kunde sichert zu, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb umgesetzt werden. Die Beschäftigung des Leiharbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit avitea. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Kundengemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist.
- 3.4 Im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit stellt der Kunde avitea einen Nachweis darüber zur Verfügung, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht.
- 3.5 Der Kunde teilt avitea mit, wenn und soweit er den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu seinen Gemeinschaftseinrichtungen gewährt. Über diesbezügliche Änderungen unterrichtet der Kunde avitea unverzüglich.
- 3.6 Bei Einsatz des Leiharbeitnehmers in einer Vertrauensstellung, insbesondere durch die Übertragung des Umgangs mit Geld und/oder Wertsachen, ist hierüber vorher eine gesonderte Vereinbarung mit avitea zu treffen. Ohne eine solche Vereinbarung übernimmt der Personaldienstleister keinerlei Haftung, wenn Leiharbeitnehmer mit Wertgegenständen betraut werden.
- 3.7 Wird der Betrieb des Kunden bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Leiharbeitnehmer in dem Betrieb tätig lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot für Streiks, die von Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft initiiert wurden, auch für bereits vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme eingesetzte Arbeitnehmer. Demnach wird der Leiharbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Kunde stellt sicher, dass keine Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, soweit das Einsatzverbot reicht. avitea ist insoweit nicht verpflichtet, Arbeitnehmer zu überlassen. Von den vorstehenden Regelungen können die Parteien des Arbeitskampfes im Einzelfall abweichen und den Einsatz von Leiharbeitnehmern vereinbaren (z.B. in Notdienstvereinbarungen). Es gilt insoweit § 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG. Der Kunde informiert avitea unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.
4. Personalauswahl / Überlassungsbedingungen
- 4.1 Die Personalauswahl erfolgt durch avitea auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung angegebenen Anforderungsprofile. Die Bedarfsmeldung seitens des Kunden kann telefonisch oder in Textform erfolgen.
- 4.2 avitea verpflichtet sich, für die vorgesehenen Arbeiten geeignetes Personal auszuwählen. Bei angeforderten Qualifikationen, für die ein anerkannter Ausbildungsberuf existiert, verpflichtet sich avitea, nur solches Personal auszuwählen und dem Kunden zu überlassen, das diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat. Abweichendes muss schriftlich vereinbart werden.
- 4.3 avitea 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 avitea entsprechende Nachweise vorzulegen.
- 4.4 Der Austausch von Leiharbeitnehmern während einer laufenden Überlassung kann nur einvernehmlich erfolgen.
- 4.5 Nimmt der Leiharbeitnehmer die Arbeit beim Kunden nicht auf oder setzt er sie nicht fort, so ist avitea berechtigt, eine Ersatzkraft zu stellen. Im Falle einer urlaubs- oder krankheitsbedingten Abwesenheit eines Leiharbeitnehmers kann avitea in Abstimmung eine Ersatzkraft stellen. Bei der Auswahl der Ersatzkraft gelten die gleichen Vorgaben, wie bei der Auswahl des abwesenden Leiharbeitnehmers.
- 4.6 Der Kunde hat einen Anspruch auf Austausch des Leiharbeitnehmers, wenn dieser für die vorgesehene Tätigkeit ausnahmsweise nicht geeignet ist. Die fehlende Eignung muss entsprechend nachgewiesen werden. Stellt der Kunde die fehlende Eignung innerhalb der ersten vier Stunden der Überlassung fest, werden dem Kunden bis zu vier Arbeitsstunden nicht berechnet und avitea wird sich bemühen, den Leiharbeitnehmer durch einen geeigneten Mitarbeiter auszutauschen. Der Anspruch auf Austausch 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 Arbeitnehmers beenden, so hat er avitea hierüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen und den Austausch zu begründen.

- 4.7 Im Übrigen wird sich avitea auch bei Nichtantritt oder Weigerung eines Leiharbeitnehmers bemühen, Ersatz zu beschaffen. Bis ein Ersatz gefunden ist, befreit der Kunde avitea von der Überlassungspflicht und avitea den Kunden von der Vergütungspflicht.
5. Verschwiegenheitspflicht der Leiharbeitnehmer
- 5.1 avitea verpflichtet sich, Sorge dafür zu tragen, dass der Datenschutz gewahrt wird. Dies erfolgt dadurch, dass sie dem Leiharbeitnehmer untersagt, geschützte, personenbezogene Daten unbefugt zu anderen als den zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zwecken zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen. Der Leiharbeitnehmer wird insbesondere verpflichtet, über die ihm im Zusammenhang mit der auszuübenden Arbeit über Beteiligte bekannt werdende Daten absolutes Stillschweigen zu bewahren und alle Unterlagen vor Zugriffen Dritter zu schützen.
- 5.2 Die Arbeitnehmer werden darüber hinaus verpflichtet, über alle ihnen im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden geschäftlichen Angelegenheiten und Vorgänge, soweit diese ihrer Natur nach vertraulich zu behandeln sind, insbesondere über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, Stillschweigen zu bewahren.
- 5.3 avitea verpflichtet sich zu diesen Punkten entsprechende schriftliche Vereinbarungen mit den Leiharbeitnehmern abzuschließen.
- 5.4 Dies gilt auch nach Vertragsbeendigung, soweit die Vorgänge nicht zwischenzeitlich allgemein bekannt geworden sind.
- 5.5 Wird der Leiharbeitnehmer beim Kunden mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt, hat der Kunde die Pflicht den Leiharbeitnehmer bei Aufnahme seiner Tätigkeit auf das Datengeheimnis zu verpflichten und eine Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen zu gewährleisten.
6. Abrechnung
- 6.1 Die Abrechnung erfolgt monatlich und auf Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden, wobei mindestens die in den jeweiligen Arbeitnehmerüberlassungsverträgen vereinbarte betriebliche Arbeitszeit abzurechnen ist.
- 6.2 Geht die Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus, wird avitea Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeits- und anderen tariflich vorgesehenen Zuschlägen und Zulagen.
- 6.3 Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Arbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenen Arbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Kunden nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Für die Teilnahme an Betriebsversammlungen, Betriebsfesten oder sonstigen betrieblich veranstalteten Veranstaltungen, die nicht Arbeitszeit sind, entstehen dem Kunde keine Kosten für den Leiharbeitnehmer.
- 6.4 Der Kunde ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsweise zu ermöglichen.
- 6.5 Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
- 6.6 Im Einzelnen können die Parteien gesonderte Vereinbarungen über die Modalitäten zur Feststellung der geleisteten Arbeitszeiten treffen. Dabei können die überlassenen Arbeitnehmer die beim Kunden vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) nutzen, soweit diese vorhanden sind. Der Kunde gestattet avitea die Möglichkeit, eigene Zeiterfassungsterminals in seinen Räumlichkeiten zu installieren.
- 6.7 Der Leiharbeitnehmer ist nicht zur Entgegennahme von Zahlungen durch den Kunden berechtigt. Zahlungen an den Leiharbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.
7. Übernahme von Mitarbeitern / Vermittlung / Provision
- 7.1 Folgende Konstellationen gelten innerhalb der ersten 12 Monate nach Beginn der erstmaligen Überlassung an den Kunden als Vermittlung:
- es kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Kunden oder einem mit dem Kunden konzernmäßig im Sinne des § 18 Aktiengesetz verbundenen Unternehmen zustande.
 - der Kunde entleiht den Leiharbeitnehmer nach Beschäftigungsende bei avitea über einen anderen Personaldienstleister
- 7.2 In beiden Fällen kann avitea folgendes Vermittlungshonorar in Rechnung stellen:
- Innerhalb des 1. Monats seit Beginn der erstmaligen Überlassung beträgt die Vermittlungsprovision 16 %. Berechnungsgrundlage der Provision ist das zwischen dem Kunden und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte steuerpflichtige Bruttojahresgehalt, mindestens aber das zwischen avitea und dem Leiharbeitnehmer vereinbarte Bruttojahresgehalt zzgl. Mehrwertsteuer. Der Kunde legt avitea eine Kopie des unterschriebenen Arbeitsvertrages vor.
- Für jeden vollen Einsatzmonat des Leiharbeitnehmers auf Grundlage der Überlassung reduziert sich das Vermittlungshonorar jeweils um 1/12. Nach Ablauf von 12 vollen Monaten der Überlassung reduziert sich damit die Vermittlungsprovision auf null.
- 7.3 Der Kunde hat avitea unverzüglich über eine erfolgte Übernahme und einen Wechsel des Verleihers zu informieren.
- 7.4 Dem Kunden bleibt der Nachweis vorbehalten, dass der Abschluss des Arbeitsverhältnisses oder die Entleiherung über einen anderen Personaldienstleister nicht aufgrund der vorangegangenen Überlassung durch avitea erfolgt ist.
8. Haftung / Abtretung
- 8.1 avitea haftet für die ordnungsgemäße Auswahl eines für die konkrete Tätigkeit geeigneten und qualifizierten Leiharbeitnehmer sowie dessen Bereitstellung für die vereinbarte Überlassungsdauer. Die Haftung für Auswahlverschulden beschränkt sich auf Schäden, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Auswahlverpflichtung entstehen.
- 8.2 Im Hinblick darauf, dass der Leiharbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Kunden seine Tätigkeit ausübt, haftet avitea nicht für Schäden, die der Leiharbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Ein überlassener Leiharbeitnehmer ist kein Erfüllungsgehilfe, Verrichtungsgehilfe oder Bevollmächtigter von avitea. Der Kunde stellt avitea von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeit erheben sollten.
- 8.3 Im Übrigen ist die Haftung von avitea sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit begrenzt. 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 des Verzuges, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Pflichtverletzung oder der unerlaubten Handlung. Namentlich haftet avitea nicht für Arbeitsergebnisse der Leiharbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Kunden durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Leiharbeitnehmer entstehen. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einfacher Erfüllungsgehilfen haftet avitea darüber hinaus nur für vorhersehbare Schäden.
- 8.4 Darüber hinaus ist die Haftung von avitea – gleich aus welchem Rechtsgrund – ausgeschlossen.
- 8.5 Der Kunde stellt avitea von allen Forderungen frei, die avitea aus einer Verletzung des Kunden der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (insbesondere Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen.
- 8.6 Aufgrund von tarifvertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen ist avitea in bestimmten Fällen dazu verpflichtet, den Leiharbeitnehmer hinsichtlich der geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgeltes ganz oder teilweise mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Kunden gleichzustellen. In diesen Fällen ist der Avitea für eine zutreffende Gewährung dieser Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsentgeltes auf die Informationen des Kunden angewiesen. Macht der Kunde in diesem Zusammenhang unvollständige oder fehlerhafte Angaben oder teilt er Änderungen unvollständig, fehlerhaft oder nicht unverzüglich mit und hat dies zu Folge, dass Leiharbeitnehmer von avitea wirtschaftlich benachteiligt worden sind, wird avitea dies durch entsprechende Nachberechnungen und Nachzahlungen gegenüber den betroffenen Leiharbeitnehmern korrigieren. avitea ist frei darüber zu entscheiden, ob er sich gegenüber seinen Leiharbeitnehmern auf Ausschlussfristen beruft; insoweit unterliegt er nicht der Pflicht zur Schadensminderung. Die Summe der somit zu zahlenden Bruttobeträge gilt zwischen den Parteien als Schaden, den der Kunde avitea zu ersetzen hat. Zusätzlich haftet der Kunde gegenüber avitea für Ansprüche der Träger der Sozialversicherung und der Finanzverwaltung, die diese gegen avitea aufgrund der oben genannten Haftungstatbestände unabhängig von Bruttoentgeltzahlungen geltend machen.

- 8.7 Dasselbe gilt entsprechend, wenn der Kunde den Leiharbeitnehmer mit Tätigkeiten beauftragt, die Ansprüche auf einen Branchen-Mindestlohn gemäß § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz begründen, obwohl dies im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen worden ist.
- 8.8 Sollten die von dem Kunde im Überlassungsvertrag gemachten Angaben hinsichtlich der relevanten Rechtsverordnung bzw. des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages im Sinne von § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sich aufgrund der dem Leiharbeitnehmer tatsächlich zugewiesenen Tätigkeit als unzutreffend erweisen, gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend.
- 8.9 Der Kunde ist nicht berechtigt, Forderungen von avitea an einen Dritten abzutreten.

C) Schlussbestimmungen

18. Schriftform
Änderungen und Ergänzungen dieser AGB und jedes sonstigen zwischen den Parteien geschlossenen Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung oder Aufhebung des Schriftformerfordernisses.
19. Salvatorische Klausel
Sollte eine Bestimmung dieser AGB oder eine sonstigen zwischen den Parteien geschlossenen Vertrages unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der AGB bzw. des betroffenen Vertrages im übrigen nicht berührt. Die Parteien sind verpflichtet, die unwirksame Bestimmung durch eine ihr im wirtschaftlichen Erfolg möglichst gleichkommende Regelung zu ersetzen. Gleiches gilt für die Ausfüllung etwaiger Vertragslücken.
20. Gerichtsstand, anwendbares Recht
- 20.1 Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus oder in Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis ist Lippstadt. avitea ist jedoch berechtigt, den Kunden an jedem anderen gesetzlichen Gerichtsstand zu verklagen.
- 20.2 Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

Hinweis zur weiblichen / männlichen / geschlechtsneutralen Schreibweise

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf diesen Seiten und in unseren Veröffentlichungen in der Regel die männliche Schreibweise verwendet. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass sowohl die männliche, die weibliche als auch die geschlechtsneutrale Schreibweise für die entsprechenden Beiträge sowie für all unsere Veröffentlichungen gemeint ist.

Stand: Dezember 2018