

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN FÜR PERSONALARBEITSTELLUNG IM SINNE DES ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNGSGESETZES

1. GELTUNGSBEREICH

Diese AGB gelten für alle Geschäftsbeziehungen zwischen ADNEXUM GmbH als Überlasser/Auftragnehmer und Beschäftigter/Auftraggeber für den Bereich Arbeitskräfteüberlassung auf Basis des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sowie Arbeitsvermittlung.

Der Überlasser/Auftragnehmer erklärt, Verträge mit dem Beschäftigter/Auftraggeber nur aufgrund dieser AGB abzuschließen. Allfällige AGB des Beschäftigters/Auftraggebers gelten nur, wenn diese ausdrücklich schriftlich vereinbart werden und den vorliegenden AGB nicht widersprechen.

Sofern in Rahmen- oder Individual-Vereinbarungen widersprechende Bestimmungen vereinbart werden, gehen diese den AGB vor; nicht widersprechende Bestimmungen der AGB bleiben neben den Rahmen- und Individualvereinbarungen bestehen und ergänzen diese.

Der Beschäftigter/Auftraggeber erklärt mit Abschluss des Vertrages, d.h. mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebots des Überlassers/Auftragnehmers, dass ihm der Inhalt dieser AGB zur Kenntnis gelangt ist und er damit einverstanden ist. Die AGB treten spätestens dann in Geltung, wenn die Leistungen von ADNEXUM GmbH in Anspruch genommen oder geduldet werden. Als Abschluss des Vertrages gilt auch die Aufnahme der Beschäftigung durch die Arbeitskraft mit Wissen des Beschäftigters/Auftraggebers. In diesem Fall gelten die AGB, wenn der Beschäftigter/Auftraggeber die Dienstleistung duldet und im Angebot des Überlassers/Auftragnehmers auf die Geltung der AGB hingewiesen wird.

2. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Gegenstand des Überlassungsvertrages ist die befristete oder unbefristete Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht jedoch die Erbringung bestimmter Leistungen. Der Überlasser schuldet keinen wie immer gearteten Erfolg. Die Arbeitskraft steht zum Beschäftigter in keinem Vertragsverhältnis. Zwischen Arbeitskraft und Überlasser wurde ein Dienstvertrag abgeschlossen.

Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der Arbeitskraft und Einsatzort ergeben sich aus dem Überlassungsvertrag. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigters. Der Beschäftigter darf die überlassene Arbeitskraft nur entsprechend der vereinbarten Qualifikation und dem vereinbarten Tätigkeitsgebiet heranziehen. Die Subüberlassung durch den Beschäftigter ist untersagt.

3. KÜNDIGUNG

Bei der Überlassung von Arbeitern hat der Beschäftigter dem Überlasser spätestens 2 Wochen (14 Tage), bei Angestellten spätestens 4 Wochen vor dem letzten Einsatztag der jeweiligen Arbeitskraft - wenn diese zumindest 1 Monat beschäftigt ist - schriftlich mitzuteilen, dass eine über diesen Termin hinausgehende Beschäftigung nicht gewünscht wird.

Der Überlasser kann einen Überlassungsvertrag mit einer 14-tägigen Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen kündigen.

Das Recht des Überlassers zur vorzeitigen Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt. Die vorzeitige Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund erfolgt mit sofortiger Wirkung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und berechtigt den Beschäftigter zum sofortigen Abzug der überlassenen Arbeitskräfte. Aus einer vorzeitigen Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund stehen dem Beschäftigter keine Ansprüche gegen den Überlasser aus Schadenersatz oder Gewährleistung zu.

Bei Verschulden des Beschäftigters an der vorzeitigen Vertragsauflösung aus wichtigem Grund haftet dieser dem Überlasser für alle daraus entstehenden Nachteile, insbesondere hat er das Entgelt bis zum vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen bzw. ihn so zustellen wie er bei ordentlicher Kündigung des Vertrages stünde.

Ein wichtiger Grund im Sinne dieser Bestimmungen ist beispielsweise die Verletzung der Aufsichts-, Leitungs- und Fürsorgepflicht des Beschäftigters nach dem AÜG, das Unterbleiben der Leistung des Überlassers aufgrund höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall von Arbeitskräften, Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen, Zahlungsverzug des Beschäftigters, Verstoß gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften oder sonstige Bestimmungen im Zusammenhang mit seiner Stellung als Beschäftigter bzw. jede Verletzung gesetzlicher oder vertragliche Pflichten, die ein Festhalten am Vertrag unzumutbar macht. Dazu zählt beispielsweise die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder die Abweisung eines solchen mangels Masse.

Der Überlasser/Auftragnehmer ist berechtigt, den Vertrag im Falle der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder der Abweisung eines Insolvenzantrages mangels kostendeckenden Vermögens zu kündigen, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Der Überlasser/Auftragnehmer ist in diesen Fällen jedenfalls berechtigt, seine Leistungen bis zur Sicherstellung oder Bewirkung der Gegenleistung zurückzuhalten.

4. PFLICHTEN DES BESCHÄFTIGERS

Der Auftraggeber nimmt zur Kenntnis, dass er gem. § 6 Abs. 1 AÜG als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitnehmerschutzvorschriften gilt. Der Beschäftigte ist verpflichtet, für die Dauer der Überlassung die gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung, insbesondere des ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, des Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, des Arbeitszeitgesetz, des Ausländer-Beschäftigungsgesetz, und des Gleichbehandlungsgesetz zu beachten, widrigenfalls er den Überlasser für allfällige daraus resultierenden Nachteil schad- und klaglos hält. Der Auftraggeber hat die insbesondere nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzkleidung usw.) zu setzen und den Überlasser darüber zu informieren. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet, schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen und im Fall eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Überlasser über alle für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn zu informieren. Dies betrifft die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung der überlassenen Arbeitskraft in den im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag. Der Beschäftigte ist darüber hinaus verpflichtet, dem Überlasser Auskünfte über seine Gewerbeberechtigung(en) zu erteilen sowie alle in seinem Betrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen geltenden Bestimmungen allgemeiner Art sowie die Sicherheits- und Gesundheitsdokumente in der jeweils letztgültigen Fassung zu übermitteln. Insbesondere hat der Auftraggeber dem Überlasser die Ausübung von Nachtschwerarbeit gem. Nachtschwerarbeitsgesetz oder Schwerarbeitsverordnung mitzuteilen.

Da ADNEXUM GmbH den überlassenen Arbeitskräften für Tätigkeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Auftraggebers Aufwändersätze zu bezahlen hat, informiert der Auftraggeber ADNEXUM GmbH rechtzeitig vor Abschluss des Überlassungsvertrages, ob die zu überlassenden Arbeitskräfte auch für derartige Einsätze herangezogen werden. Insbesondere informiert der Auftraggeber den Überlasser rechtzeitig über allfällige Einsätze der überlassenen Arbeitskräfte außerhalb Österreichs, um erforderliche Genehmigungen, die im Zusammenhang mit Aufenthalt und Erwerbstätigkeit sowie Sozialversicherung und Lohnsteuer der Arbeitskräfte im Einsatzland, zeitgerecht beantragen zu können. Unterlässt der Auftraggeber diese Informationspflicht oder sind die Einsatzorte vor Vertragsabschluss nicht ausreichend bekannt, ist der Auftraggeber ausdrücklich mit der Bezahlung von, aufgrund der Auslandseinsätze, höheren als den vereinbarten Stundensätzen zur Abdeckung der notwendigen Aufwändersätze zuzüglich 15% Bearbeitungsgebühr einverstanden.

Wünscht der Beschäftigte die Leistung von Überstunden, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es dazu einer besonderen vorherigen Absprache mit dem Überlasser. Überstunden sind über die vereinbarte wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden.

Darüber hinaus ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Überlasser auf dessen Aufforderung hin alle sonst gewünschten relevanten Informationen betreffend der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft schriftlich oder in der sonst vom Überlasser im Einzelfall gesondert mit dem Beschäftigten zu vereinbarenden Form vor Beginn der Überlassung unverzüglich zu übermitteln.

Falls der Beschäftigte beabsichtigt, während der Dauer des Einsatzes den Ort, die Arbeitszeit oder die Art der vereinbarten Tätigkeit zu ändern, hat er den Überlasser davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen, die Arbeitsplatzbeschreibung des neuen Arbeitsplatzes an den Überlasser zu übermitteln sowie dessen Zustimmung abzuwarten. Zuwiderhandeln des Beschäftigten berechtigt den Überlasser zur sofortigen Beendigung der Überlassung und kann zu Schadenersatzpflichten des Beschäftigten führen.

Die Arbeitskraft unterliegt während der Überlassungsdauer gem. § 6 Abs. 3 AÜG der Fürsorgepflicht des Beschäftigten. Allfällige Betriebsanordnungen des Beschäftigten sind dem Überlasser und der Arbeitskraft vor Aufnahme der Beschäftigung mitzuteilen. Der Überlasser ist berechtigt, das Weisungsrecht des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitnehmer einzuschränken. Der Beschäftigte verpflichtet sich, diese Einschränkung zu befolgen und keine anderslautenden Weisungen zu erteilen. Überschreitet der Beschäftigte seine Weisungsbefugnis trotz der erfolgten Einschränkung so hat er den Überlasser schad- und klaglos zu halten.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, die überlassene Arbeitskraft zu unterweisen, aufzuklären und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Einschulungen an Geräten und Werkzeugen, etc.) zum Schutz von Leben und Gesundheit der überlassenen Arbeitskraft zu ergreifen.

Der Auftraggeber als Beschäftigte übernimmt die alleinige Haftung für gesetzeswidrige Beschäftigung der vom Überlasser überlassenen Arbeitskräfte in seinem Betrieb oder auf seinen Baustellen und stellt dem Überlasser ausdrücklich von jeder Haftung oder über dem Überlasser aus einer gesetzeswidrigen Beschäftigung beim Beschäftigten verhängten Strafe frei.

Der Beschäftigte verpflichtet sich im Rahmen seiner Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht, die zur Arbeit erforderlichen Maschinen, Geräte und Materialien in einem ordnungsgemäßen und den Sicherheitsvorschriften entsprechenden Zustand zur Verfügung zu stellen und darauf zu achten, dass diese von der überlassenen Arbeitskraft richtig gehandhabt werden. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen und Geräten, für die eine Bewilligung/Berechtigung notwendig ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligung bzw. Berechtigung zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche aller Art gegen den Überlasser ausgeschlossen.

Die Arbeitskräfte werden durch den Überlasser unfall- und kranken-versichert. Arbeitsunfälle sind dem Überlasser mittels Unfallanzeige unverzüglich zu melden. Krankmeldungen oder jegliche sonstige Meldung einer Dienstverhinderung der überlassenen Arbeitskraft beim Beschäftigten sind unverzüglich von diesem dem Überlasser weiterzuleiten.



Am Ende jeder Arbeitswoche (oder auf Wunsch des Beschäftigers oder des Überlassers täglich), legt die überlassene Arbeitskraft dem Beschäftiger einen Arbeitsstundennachweis über die von ihr beim Beschäftiger geleisteten Arbeitsstunden vor, welchen der Beschäftiger mit Stempel und Unterschrift zu versehen hat.

Des Weiteren verpflichtet sich der Beschäftiger, sämtliche Kosten im Zusammenhang mit sogenannten „Massenkündigungen“, welche das Frühwarnsystem gem. § 45a AMFG beim AMS auslösen, zu tragen. Darunter versteht sich, dass der Beschäftiger sowohl für die Dauer der Sperrfrist gemäß §45a Abs. 2 AMFG, als auch für die danach folgende gesetzliche bzw. kollektivvertraglich einzuhaltende Kündigungsfrist das für die Überlassung vereinbarte Entgelt an den Überlasser leistet.

Der Beschäftiger ist im Falle der Annahme des Angebotes verpflichtet, das zusammen mit dem Angebot übermittelte Formular über die Arbeitsplatzbeschreibung wahrheitsgemäß auszufüllen und gemeinsam mit dem unterzeichneten Angebot/Auftragsbestätigung vor Beginn der Überlassung an den Überlasser zu übermitteln. Das gleiche gilt für jegliche Änderungen in den genannten Dokumenten während der Überlassung.

5. GEWÄHRLEISTUNG

Der Überlasser erklärt, dass die überlassenen Arbeitnehmer arbeitstauglich und arbeitsbereit sind und dass sie ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben. Die Arbeitskräfte sind sorgfältig ausgewählt.

Der Überlasser leistet Gewähr nur für die durchschnittliche Qualifikationen, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann. Ist nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart, ist durchschnittliche Qualifikation geschuldet. Eine weitergehende Verpflichtung besteht für den Überlasser nicht.

Der Beschäftiger ist umgehend nach Überlassungsbeginn verpflichtet, die Qualifikation und Arbeitsbereitschaft der überlassenen Arbeitskraft für die vorgesehene Tätigkeit zu überprüfen und eventuelle Beanstandungen umgehend an den Überlasser zu richten. Entspricht eine Arbeitskraft nicht der vereinbarten Qualifikation und rügt dies der Beschäftiger binnen 3 Tage nach Einsatzbeginn, kann dieser auf Austausch des Dienstnehmers bestehen.

Reklamationen sind am Tage ihrer Feststellung, spätestens am darauf folgenden Tag bis Dienstschluss beim Überlasser anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind. Bei rechtzeitiger Reklamation aufgrund einer mangelhaften Leistung des Überlassers erfolgt die Verbesserung durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft binnen angemessener Frist. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftiger auch in den ersten 6 Monaten ab Überlassung nachzuweisen.

Der Überlasser ist berechtigt, eine Arbeitskraft durch eine gleichwertige zu ersetzen. Der Beschäftiger duldet dies.

6. HAFTUNGSAUSSCHLUSS UND SCHADENERSATZ

Vertraut der Beschäftiger der Arbeitskraft Geld, andere Zahlungsmittel oder andere Dinge (Werkzeuge, Zeichnungen, Muster, etc.) an, macht er dies ausschließlich auf eigene Gefahr. Eine Haftung des Überlassers für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung besteht nicht.

Für Vermögensschäden des Beschäftigers und Dritter, insbesondere für von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle, zu bezahlende Pönalen besteht keine Haftung. Für Schäden durch den verspätenden Antritt der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft wird nicht gehaftet, wenn das Nichterscheinen nicht unverzüglich dem Überlasser gemeldet wird und die Verspätung nicht mindestens 8 Stunden beträgt. Es obliegt dem Beschäftiger, sämtliche erforderlichen Versicherungen abzuschließen, um sich gegen die oben genannten Risiken zu schützen.

Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte, beim Beschäftiger oder bei Dritten entstandene Schäden.

Der Beschäftiger haftet dem Überlasser gegenüber dafür, dass ihm überlassene Arbeitskräfte weder bei Ausübung ihrer Arbeit noch auf dem Betriebsgelände des Beschäftigers von anderen Zeitarbeitsanbietern abgeworben werden.

Für den Fall, dass der Auftraggeber mit einem von ADNEXUM GmbH namhaft gemachten Kandidaten innerhalb von 12 Monaten nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens einen (freien) Dienstvertrag eingeht, hat er eine Provision in Höhe des 10-fachen des letzten vom Beschäftiger an den Überlasser gezahlten Honorars wöchentlichen Honorars (wöchentliche Normalarbeitszeit mal Stundensatz) an den Überlasser zu entrichten.

Kommt der Beschäftiger seinen vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen nicht nach, so hat er den Überlasser aufgrund einer daraus allenfalls entstehenden Schädigung schad- und klaglos zu halten. Daraus allenfalls resultierende Verwaltungsstrafen sind vom Beschäftiger zu tragen. Allfällige weitere Schadenersatzansprüche des Überlassers bleiben davon unberührt.

Sofern diese AGB nicht bei den einzelnen Regelungen Haftungen normieren, haftet der Beschäftiger dem Überlasser für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftiger wahrzunehmenden gesetzlichen oder vertragliche Pflicht erleidet.

Für den Fall, dass der Überlasser wegen nicht gehöriger Vertragserfüllung dem Auftraggeber schadenersatzpflichtig wird, ist die Haftung von ADNEXUM GmbH gegenüber dem Auftraggeber mit EUR 3.500,- netto beschränkt.

7. ENTGELT

Das an die überlassenen Arbeitskräfte zu bezahlende Entgelt richtet sich nach dem im jeweiligen Beschäftigerbetrieb gültigen Kollektivvertrag sowie nach den Entlohnungsregelungen des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (ArbeiterInnen) bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe sowie in der Dienstleistung, für deren richtige Anwendung die vollständigen Informationen des Auftraggebers unerlässlich sind. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den in seinem Betrieb für die überlassene Arbeitskraft anzuwendenden Kollektivvertrag, etwaige lohnregelnde Betriebsvereinbarungen und sonstige schriftliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über die betriebsübliche Lohnhöhe schriftlich unverzüglich bekannt zu geben, um eine ordnungsgemäße Verrechnung durch den Überlasser zu gewährleisten.

Treten während der Dauer der Überlassung kollektivvertragliche Lohnerhöhungen oder sonstige gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Kostenerhöhungen (u.a. Biennalsprünge, Vorrückungen) in Kraft, so ist der Überlasser berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens anzuheben.

Fehlzeiten als Zeiten der Dienstverhinderung einer überlassenen Arbeitskraft wie z.B. Krankheit, Behördenwege, Urlaub, Sonderurlaubstage, Pflegefreistellung trägt grundsätzlich der Überlasser.

Fehlzeiten einer überlassenen Arbeitskraft infolge von Arbeitsunfällen, die sich ereignen, solange und sofern die überlassene Arbeitskraft unter Ihrer Dienstaufsicht oder unter Ihrem Direktionsrecht steht, gehen hingegen zu Ihren Lasten und werden wie gearbeitete Zeit an den Beschäftiger verrechnet. Davon sind auch Arbeitsunfälle erfasst, die auf die Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zurückzuführen sind.

Zur Arbeitszeit zählen die Zeit der tatsächlich geleisteten Stunden und/oder wenn vertraglich vereinbart die Anreisezeit der Arbeitskraft zum Einsatzort sowie andere im Überlassungsvertrag vereinbarte Spesen.

Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftiger zu unterschreibenden Arbeitsstundennachweise sowie der Stundensatz des Überlassers, wie er sich aus dem Angebot oder der Auftragsbestätigung ergibt, oder wie er vom Überlasser üblicherweise verrechnet wird. Das Honorar ist zuzüglich der Umsatzsteuer geschuldet. Behauptet der Beschäftiger, in derartigen Arbeitsstundennachweisen verzeichnete Stunden seien tatsächlich nicht geleistet worden, trägt er hierfür die Beweislast. Werden die Arbeitsstundennachweise vom Beschäftiger nicht unterschrieben, erfolgt die Abrechnung aufgrund der Arbeitsaufzeichnungen des Überlassers.

8. ZAHLUNGSZIEL / AUFRECHNUNG

Die Fakturierung erfolgt grundsätzlich 14-tägig, sofern keine davon abweichende schriftliche Vereinbarung getroffen wurde. Das Zahlungsziel wird mit 8 Tagen netto ohne Abzug ab Rechnungslegung vereinbart. Der Rechnungsbetrag muss bei Fälligkeit auf dem Konto des Überlassers verfügbar sein. Bei Zahlungsverzug wird der gesetzliche Zinssatz in Höhe von 9,2 % zuzüglich des jeweils gültigen Basiszinssatzes verrechnet. Als Entschädigung für die Betreibungskosten werden dem Beschäftiger Mahnspesen in Höhe von EUR 40,- je Mahnlauf in Rechnung gestellt.

Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, es sei denn, die Forderungen wurden vom Überlasser schriftlich anerkannt oder sie wurden gerichtlich festgestellt. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem für die Überlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.