

## ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN für Personalbereitstellung

1. Gegenstand der Überlassung ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. Personal Experts Personallösungen GmbH (im Folgenden *Überlasser*) schuldet keinen wie immer gearteten Erfolg. Der Beschäftiger darf die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der (allenfalls in einer Einzelvereinbarung) vereinbarten Qualifikation und dem vereinbarten Tätigkeitsgebiet heranziehen.

2. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftiger den Vertrag spätestens 14 Tage vor dem letzten Einsatztag der jeweiligen Arbeitskraft schriftlich zu kündigen. Der Überlasser kann einen unbefristeten Überlassungsvertrag bei Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist kündigen. Das Recht des Überlassers zur vorzeitigen Auflösung aus wichtigem Grund (Verletzung der Aufsichts-, Leitungs- und Fürsorgepflicht des Beschäftigers, Konkursverfahren über Vermögen des Beschäftigers oder Abweisung des Antrages mangels vorhandenen Vermögens, Streik/Aussperrung im Betrieb des Beschäftigers, etc.) bleibt hiervon unberührt.

3. Die überlassenen Arbeitskräfte sind nicht berechtigt, Willens- oder Wissenserklärungen für den Überlasser abzugeben oder im Namen des Überlassers Geld, (Wert-)sachen oder Inkasso zu übernehmen.

4. Der Beschäftiger ist Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzbestimmungen (§ 6 AÜG) und daher zur Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes verpflichtet. Bei fortgesetzter Verletzung dieser gesetzlichen Verpflichtungen trotz vorhergehender Ermahnung ist der Überlasser zur sofortigen Beendigung berechtigt und der Beschäftiger haftet nach Punkt 19 dieser Vereinbarung.

Gemäß § 9 Abs 3 und 4 ASchG wird der Beschäftiger den Überlasser vor der Überlassung über die für die Tätigkeit oder den zu besetzenden Arbeitsplatz erforderliche Eignung, die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale oder die erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich informieren.

Die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sind nachweislich zu übermitteln und der Überlasser ist von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

Der Beschäftiger ist auch Arbeitgeber im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote. Auf die gesetzlichen Haftungsbestimmungen des Beschäftigers im Sinne des § 6a Abs 4 und 5 AÜG wird hingewiesen.

Der Beschäftiger ist nach der Bestimmung des § 12a AÜG verpflichtet, den Überlasser über die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn in Kenntnis zu setzen, insbesondere über die benötigte Qualifikation und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in dem zur Anwendung kommenden Kollektivvertrag über alle im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen sowie über die im Beschäftigerbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitnehmer/innen über offene Stellen informieren (§ 12 Abs 4 AÜG), den Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in ihrem Betrieb fördern (§ 12 Abs 5 AÜG) und ihnen Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen gewähren (§ 10 Abs.6 AÜG).

Der Beschäftiger ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzbekleidung, Einschulungen an Geräten, etc.) zu ergreifen und den Arbeitskräften die erforderlichen Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen. Nur bei ausdrücklicher schriftlicher Vereinbarung stellt der Überlasser Schutzausrüstung etc. zur Verfügung.

5. Der Überlasser kann unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Verhältnisse und Wünsche des Beschäftigers einen Austausch der überlassenen Arbeitskraft jederzeit vornehmen. Daraus resultierende Mehrkosten trägt der Überlasser.

6. Eine Überlassung von Arbeitskräften in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt nicht. Der Beschäftiger hat dem Überlasser derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen. Diesfalls ruht der Überlassungsvertrag für die Dauer des Streiks. Damit verbundene Kosten für den Mehraufwand trägt der Beschäftiger.

7. Bei Überlassung ausländischer Arbeitskräfte sichert der Überlasser zu, dass die Beschäftigung in Übereinstimmung mit den Vorschriften für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer erfolgt.

8. Der Überlasser erklärt, dass die überlassenen Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind und dass sie ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben. Eine besondere Qualifikation ist nur dann geschuldet, wenn eine solche im unterfertigten Angebot oder in der Auftragsbestätigung ausdrücklich angeführt ist, sonst gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart. Der Überlasser leistet nur für jene Qualifikationen Gewähr, die er durch Einsichtnahme in die Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann. Allfällige Mängel hinsichtlich Qualifikation, Arbeitsbereitschaft, etc. sind vom Beschäftiger nach unverzüglicher Überprüfung der Arbeitskraft binnen 48 Stunden nach Einsatzbeginn unter Angabe einer Begründung anzuzeigen, widrigenfalls sind Ansprüche wegen Schadenersatz und Gewährleistung ausgeschlossen. Bei später hervortretenden Pflichtverletzungen der Arbeitskraft erfolgt ein Austausch der betreffenden Arbeitskraft binnen angemessener Frist.

9. Vertraut der Beschäftiger der Arbeitskraft des Überlassers Geld, andere Zahlungsmittel oder andere Sachen (Werkzeuge, Zeichnungen, Muster, etc.) an, macht er dies ausschließlich auf eigene Gefahr. Eine Haftung des Überlassers für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung besteht nicht. Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte, beim Beschäftiger oder bei Dritten entstandenen Schäden. Der Überlasser haftet nicht für das Unterbleiben oder die Verzögerung von Leistungen bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, ebenso wenig für Folgeschäden, die durch von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle herrühren und für Pönaleverpflichtungen des Beschäftigers. Der Beschäftiger hat eine Haftpflichtversicherung abzuschließen, die derartige Schäden mitumfasst.

10. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen und Geräten, für die eine Bewilligung/Berechtigung notwendig ist, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligung/Berechtigung und der Qualifikation zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche aller Art gegen den Überlasser ausgeschlossen.

11. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den in der Einzel- oder Rahmenvereinbarung vereinbarten Tarifsätzen des Überlassers oder aus dessen Angebot. Das Honorar ist zuzüglich Umsatzsteuer geschuldet. Die Rechnungslegung erfolgt wöchentlich es sei denn, es wurde ausdrücklich und schriftlich eine andere Abrechnung vereinbart.

Die Kontrolle der Arbeitszeit und die Bestätigung des Arbeitsnachweises durch den Beschäftiger erfolgt unmittelbar vor Beendigung der täglichen Arbeitszeit. Der Beschäftiger teilt dem Überlasser vor Einsatzbeginn die Person, die Arbeitszeit überwacht und die Bestätigung des Arbeitsnachweises vornimmt, schriftlich und namentlich mit. Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftiger oder von seinem Kunden nach Beendigung des Arbeitstages vor Ort zu unterschreibenden Arbeitsnachweise. Werden diese nicht vom Beschäftiger unterfertigt, ist der Überlasser berechtigt, diese vom Kunden des Beschäftigers unterfertigen zu lassen. Unterfertigen weder der Beschäftiger noch dessen Kunde die Stundennachweise, erfolgt die Abrechnung aufgrund der Arbeitsaufzeichnungen des Überlassers. Behauptet der Beschäftiger, verzeichnete Stunden in derartigen Arbeitsaufzeichnungen seien tatsächlich nicht geleistet worden, trägt er hierfür die Beweislast.

## Personal Experts Personallösungen GmbH

12. Kleinste Verrechnungseinheit für das Überlassungshonorar ist ein Arbeitstag (auf der Basis der arbeitszeitrechtlichen Normalarbeitszeit), auch wenn der Einsatz tatsächlich kürzere Zeit dauerte. Durch ausdrückliche, schriftliche Einzelvereinbarung kann auch ein kürzerer Zeitraum vereinbart werden.

13. Ändern sich nach Auftragserteilung die Entlohnungsbestimmungen der überlassenen Arbeitskraft aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen, darf der Überlasser das vereinbarte Entgelt im selben prozentuellen Ausmaß ab Geltung der Lohnänderungen anpassen.

14. Zahlungen sind prompt nach Rechnungserhalt ohne Abzug fällig. Die Zustellung der Rechnung kann auch an eine Betriebsstätte des Beschäftigten erfolgen, wenn der Beschäftigte nicht vor Absendung der Rechnung schriftlich eine Zustellanschrift bekannt gegeben hat.

15. Der Beschäftigte 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. Eine Rücklage oder ein Beitrag zu einer Rücklage für ein Kassenmanko darf das vereinbarte Honorar nicht schmälern.

16. Für den Fall des Zahlungsverzuges verpflichtet sich der Beschäftigte, alle dem Überlasser entstehenden und zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung notwendigen Kosten für die Forderungsbetreibung, insbesondere auch die Kosten gemäß der Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Höchstsätze der Vergütung für Inkassobüros, BGBl 141/1996, die Kosten für die gerichtliche und außergerichtliche Betreibung sowie 12% p.a. Verzugszinsen zu ersetzen.

17. Ein Zahlungsverzug von mehr als 7 Tagen berechtigt den Überlasser zu sofortiger Auflösung des Vertrages und zum sofortigen Abzug der überlassenen Arbeitskräfte auf Kosten des Beschäftigten.

18. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten liegen oder bei Vorliegen eines unabwendbaren Ereignisses, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Fällt eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer aus oder erscheint nicht am Einsatzort, hat der Beschäftigte den Überlasser hiervon unverzüglich zu verständigen.

19. Hat der Beschäftigte die vorzeitige Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund oder die Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er dem Überlasser für daraus entstehende Nachteile. Der Überlasser hat in diesen Fällen einen Honoraranspruch bis zum vereinbarten oder ursprünglich beabsichtigten Überlassungsende.

20. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche sind bei sonstigem Verlust binnen 6 Monaten ab Übergabe bzw. ab Kenntnis geltend zu machen. Die Haftung für Schadenersatz ist auf grobes Verschulden und Vorsatz des Überlassers beschränkt. Der Beweis für die Mangelhaftigkeit bzw. das Vorliegen eines Schadens obliegt in jedem Fall dem Beschäftigten.

21. Der Beschäftigte erklärt, den Überlasser schad- und klaglos zu halten, wenn dieser dadurch Nachteile erleidet, dass der Beschäftigte eine aus diesen AGB, aus der Einzelvereinbarung oder aus dem Gesetz resultierende Pflicht verletzt hat.

22. Ansprüche des Beschäftigten, die insbesondere aus der Verletzung von Geheimhaltungspflichten entstehen, können ausschließlich gegen und mit der überlassenen Arbeitskraft direkt geführt werden.

23. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB oder zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Ebenso bedarf das Abgehen von dieser Formvorschrift der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen diesem Formerfordernis, nicht jedoch per Email. Es bestehen keine Nebenabreden zu diesen AGB.

24. Für Streitigkeiten aus diesem Vertrag wird als Gerichtsstand der Sitz des Überlassers vereinbart. Der Überlasser ist berechtigt auch am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen. Anwendbar ist Österreichisches Recht.

25. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz des Überlassers.

26. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder der Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen Bestimmung soll eine Bestimmung gelten, die wirksam ist und dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung möglichst nahe kommt.

27. Die hier angeführten Geschäftsbedingungen gelten für alle Rechtsbeziehungen, die zwischen Personal Experts Personallösungen GmbH und dem Beschäftigten bestehen.

Der Überlasser erklärt, Überlassungsverträge mit dem Beschäftigten nur aufgrund dieser AGB abzuschließen. Allfällige AGB des Beschäftigten gelten nur, wenn diese ausdrücklich und schriftlich vereinbart werden und den vorliegenden AGB des Überlassers nicht widersprechen. Rahmen- oder Individualvereinbarungen gehen den vorliegenden AGB vor, wenn diese Abweichendes regeln, sonst ergänzen sie diese AGB. Die genauen Umstände der Überlassung ergeben sich aus dem Überlassungsvertrag.