

AGB für die Arbeitskräfteüberlassung - Stand November 2009

1. Geltungsbereich

1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen Jobmeister Personaldienstleistungen GmbH, im Folgenden kurz Jobmeister genannt, und dem Beschäftigterbetrieb, im Folgenden Beschäftigter genannt.

1.2. Jobmeister und der Beschäftigter vereinbaren die Geltung dieser AGB nicht nur für das erste Rechtsgeschäft, sondern ausdrücklich auch für sämtliche weitere Geschäfte, wie insbesondere Folge- und Zusatzaufträge. Diese AGB und sonstige Bestimmungen des Einzelvertrages gelten auch dann fort, wenn Jobmeister über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt ist.

1.3. Jobmeister erklärt, Verträge nur aufgrund dieser AGB abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigters wird ausdrücklich widersprochen. Diese gelten nur dann, wenn dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart wird. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit, soweit sie nicht mit einzelnen Bestimmungen dieser AGB kollidieren. Nicht kollidierende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen. In Rahmenvereinbarungen getroffene Vereinbarungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen werden die Rahmenvereinbarungen durch diese AGB ergänzt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde.

1.4. Der Beschäftigter erklärt mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebotes von Jobmeister, dass er mit dem Inhalt dieser AGB einverstanden ist. Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass Jobmeister diese AGB über Verlangen des Beschäftigters jederzeit nochmals ausfolgt. Die AGB sind auch auf der Website von Jobmeister unter www.jobmeister.at/agb abrufbar und zum Ausdruck bereitgestellt.

1.5. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Elektronisch übermittelte Dokumente mit nachgebildeter eigenhändiger Unterschrift (Telefax, eingescannte Dokumente udgl.) oder elektronisch übermittelte Dokumente mit qualifizierter elektronischer Signatur entsprechen dem Schriftformerfordernis. Bloße Emails entsprechen dagegen nicht dem Schriftformerfordernis. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden. Es wird festgehalten, dass Nebenabreden zu diesen AGB nicht bestehen.

1.6. Überlassene Arbeitskräfte von Jobmeister sind weder zur Abgabe oder Entgegennahme von Willens- und Wissenserklärung für Jobmeister noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss

2.1. Angebote von Jobmeister sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung von Jobmeister oder – ohne

Unterfertigung dieser Unterlagen – durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte zustande.

2.2. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von beiden Vertragsteilen unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung von Jobmeister.

2.3. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftigter den Vertrag mindestens vierzehn Werktage vor dem letzten Einsatztag der jeweiligen Arbeitskraft schriftlich zu kündigen, es sei denn die Vertragspartner haben ausdrücklich und schriftlich etwas anderes vereinbart. Das Einlangen einer Mitteilung über den letzten Einsatztag bei Jobmeister ist ausreichend und maßgeblich.

3. Leistungsumfang

3.1. Jobmeister beschäftigt ua. Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte und übernimmt in eigener und selbständiger Organisation die Bereitstellung von Arbeitskräften an den Beschäftigter. Die Überlassung erfolgt ausschließlich aufgrund dieser AGB und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG).

3.2. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigters. Jobmeister schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

3.3. Jobmeister ist berechtigt, in Vertragsunterlagen angeführte oder bereits überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

4.1. Die Höhe des jeweiligen Honorars ergibt sich aus dem vom Beschäftigter unterfertigten Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von Jobmeister. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot von Jobmeister erteilt, so kann Jobmeister jenes Honorar geltend machen, das seinen üblichen Konditionen oder einem angemessenen Entgelt entspricht.

4.2. Ändern sich nach der Auftragserteilung die Entlohnungsbestimmungen für die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen, ist Jobmeister berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzuheben. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin beschäftigt werden, gelten die Honorarbestimmungen auch über diesen Termin hinaus.

4.3. Das im Angebot oder der Auftragsbestätigung angeführte Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer geschuldet. Wenn nichts anderes vereinbart ist, ist Jobmeister zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Honorar ist bei Rechnungserhalt ohne jeden Abzug und spesenfrei auf das Konto von Jobmeister zu überweisen.

4.4. Wird die Rechnung vom Beschäftigter nicht binnen 10 Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gilt diese hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe

des Honorars als genehmigt und anerkannt.

4.5. Eine durch Jobmeister (einzelvertraglich) eingeräumte Skontoabzugsberechtigung ändert nichts an der sofortigen Fälligkeit des um den Skonto verminderten Betrages. Das Verhalten von Jobmeister, insbesondere ein Unterlassen der Geltendmachung der um den Skonto verminderten Forderung innerhalb der Skontofrist, stellt insbesondere keinen Verzicht von Jobmeister auf das Recht zur Geltendmachung der Forderung oder eine stillschweigende Vertragsänderung dar. Zahlungen ohne Skontoabzugsberechtigung bleiben hiervon unberührt.

4.6. Für den Fall des Zahlungsverzuges hat der Beschäftigte 12% Zinsen p.a. zu bezahlen, es sei denn, Jobmeister nimmt höhere Zinsen in Anspruch. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftigte Jobmeister sämtliche dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen Kosten, wie insbesondere Aufwendungen für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche oder außergerichtliche Rechtsanwaltskosten zu ersetzen.

4.7. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber Jobmeister mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigten gerichtlich festgestellt oder von Jobmeister schriftlich anerkannt wurden. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem für die Arbeitskräfteüberlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.

4.8. Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftigten oder dessen Gehilfen nach Beendigung der Arbeitszeit vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise (Arbeitsnachweise). Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigten noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist Jobmeister – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigten verbindlich unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigten werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigten die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen von Jobmeister Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen von Jobmeister angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte.

5. Rechte und Pflichten von Jobmeister und des Beschäftigten

5.1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzG, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten. Verletzt der Beschäftigte gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser Jobmeister für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos.

5.2. Der Beschäftigte ist verpflichtet, uns rechtzeitig vor Beginn der Überlassung über die mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz für unsere Arbeitnehmer verbundenen Gefahren, die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen schriftlich zu

informieren.

5.3. Der Beschäftigte ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzbekleidung,...) zu setzen und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche ordnungsgemäße und sichere Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen gehen zu Lasten des Beschäftigten.

5.4. Dem Beschäftigten steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu und hat er die Arbeitskräfte in die Handhabung der Geräte und Maschinen einzuschulen und zu unterweisen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind Jobmeister auf Verlangen vorzulegen und sind Jobmeister alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5.5. Der Beschäftigte wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der allenfalls in der Einzelvereinbarung vereinbarten Qualifikation und im dort vorgesehenen Tätigkeitsgebiet einsetzen. Er wird den jeweiligen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, wozu diese nicht qualifiziert sind.

5.6. Der Beschäftigte hat den überlassenen Arbeitskräften während des Arbeitseinsatzes für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls von Jobmeister zur Verfügung gestelltes Handwerkszeug und sonstige Ausrüstung versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

5.7. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von Jobmeister verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitnehmer wegen eines unabwendbaren Ereignisses.

5.8. Der Beschäftigte verpflichtet sich, Arbeitskräfte von Jobmeister nicht abzuwerben, es sei denn es wird eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen Jobmeister und dem Beschäftigten getroffen.

5.9. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftigte hat daher Jobmeister derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen.

5.10. Jobmeister ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigten den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.

5.11. Fällt eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer aus oder erscheint sie nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftigte Jobmeister hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Jobmeister wird in solchen Fällen möglichst rasch dafür sorgen, dass eine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt wird.

6. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

6.1. Jobmeister ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn

a) der Beschäftigte mit einer Zahlung, zu der der Beschäftigte gegenüber Jobmeister verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist;

b) der Beschäftiger gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt;

c) der Beschäftiger seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;

d) über das Vermögen des Beschäftigers ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;

e) im Betrieb des Beschäftigers ein Streik oder eine Aussperrung eintritt; oder

f) die Leistungen von Jobmeister wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben.

6.2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist Jobmeister bei Zahlungsverzug des Beschäftigers von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigers berechtigt.

6.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, vorzeitig aufgelöst oder werden aus einem solchen Grund die Arbeitnehmer von Jobmeister zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen Jobmeister geltend machen.

7. Gewährleistung

7.1. Jobmeister leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. Jobmeister schuldet nur dann eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte, wenn eine solche im beiderseits unterfertigten Angebot oder in der Auftragsbestätigung ausdrücklich angeführt ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

7.2. Jobmeister leistet nur für jene Qualifikation der Arbeitskräfte Gewähr, die man durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann.

7.3. Der Beschäftiger ist umgehend nach Beginn der Überlassung verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser Jobmeister umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.

7.4. Liegt ein von Jobmeister zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.

7.5. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftiger auch in den ersten sechs Monaten ab Überlassung der Arbeitskräfte nachzuweisen.

7.6. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigers sind bei sonstigem Verlust binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

8. Haftung

8.1. Jobmeister trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte beim Beschäftiger

oder bei Dritten entstandene Schäden. Jobmeister haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster, Vorrichtungen und sonstigen übergebenen Sachen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der überlassene Arbeitskraft Geld, Wertpapiere, kostbare oder empfindliche Sachen anvertraut werden.

8.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligung oder Berechtigung zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche aller Art gegen Jobmeister ausgeschlossen.

8.3. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen Jobmeister ausgeschlossen. Hat der Beschäftiger die vorzeitige Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er Jobmeister für die daraus entstehenden Nachteile. Der Beschäftiger hat in diesen Fällen das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.

8.4. Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, haftet Jobmeister nicht. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle und für Pönaleverpflichtungen, die der Beschäftiger gegenüber seinem Kunden eingegangen hat, besteht keine Haftung.

8.5. Darüber hinaus ist eine Haftung auf grobes Verschulden und Vorsatz von Jobmeister beschränkt.

8.6. Der Beschäftiger haftet Jobmeister für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftiger wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet.

9. Allgemeines

9.1. Zur Entscheidung aller aus diesem Vertrag entstehenden Streitigkeiten ist ausschließlich das sachlich zuständige Gericht für A-4600 Wels örtlich zuständig.

9.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und die Zahlung des Beschäftigers ist der Sitz von Jobmeister in Wels.

9.3. Der Beschäftiger und Jobmeister vereinbaren ausschließlich die Anwendung des materiellen Rechts der Republik Österreich unter Ausschluss des Kollisionsrechtes und des UN-Kaufrechtes. Dies gilt auch für die Frage des Zustandekommens dieses Vertrages, sowie für die Rechtsfolgen seiner Nachwirkung.

9.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder der Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

9.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere relevante Informationen hat der Beschäftiger Jobmeister umgehend schriftlich bekannt zu geben.