

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Arbeitskräfteüberlassung

1. Geltungsbereich

1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen der MAG Personal GmbH, Herrn Markus Große, Hamerlingstraße 11, Top 2, 4020 Linz, Österreich als Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, im folgenden kurz Überlasser genannt, und dem Beschäftigterbetrieb, im folgenden Beschäftigter genannt.

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

1.3. Der Überlasser erklärt, Verträge nur aufgrund dieser AGB Verträge abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen der Beschäftigter 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 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 Rahmenvereinbarungen durch diese AGB ergänzt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde.

1.4. Der Beschäftigter erklärt mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebotes des Überlassers, dass er mit dem Inhalt dieser AGB einverstanden ist. Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass der Überlasser diese AGB über Verlangen des Beschäftigters jederzeit nochmals ausfolgt. Verfügt der Überlasser über eine Website, können diese AGB dort abgerufen und ausgedruckt werden.

1.5. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen der Schriftform, nicht jedoch Mitteilungen per E-mail. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden. Es wird festgehalten, dass Nebenabreden zu diesen AGB nicht bestehen.

1.6. Arbeitskräfte des Überlassers sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärung für den Beschäftigter berechtigt.

2. Vertragsabschluss

2.1. Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung des Überlassers 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 ausdrücklich aus den von beiden Vertragsteilen unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers.

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 beim Überlasser ist ausreichend und maßgeblich.

3. Leistungsumfang

3.1. Der Überlasser beschäftigt Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte und übernimmt in eigener und selbstständiger 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. Der Überlasser schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

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

4. Honorar

4.1. Die des jeweiligen Honorars ergibt sich aus dem vom Beschäftigter unterfertigten Angebot (Preisvereinbarung) oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot des Überlassers erteilt, so kann der Überlasser 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 der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzuheben. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus 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 der Überlasser zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Honorar ist bei Rechnungserhalt ohne jeden Abzug und spesenfrei auf das Konto des Überlassers zu überweisen.
- 4.4.** Wird die Rechnung vom Beschäftiger nicht binnen 8 Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gilt diese hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.
- 4.5.** Für den Fall des Zahlungsverzugs hat der Beschäftiger 12% Zinsen p.a. zu bezahlen, es sei denn, der Überlasser nimmt höhere Zinsen in Anspruch. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftiger dem Überlasser sämtliche dadurch entstandene, zweckmäßige und notwendige Kosten, wie insbesondere Aufwendungen für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche oder außergerichtliche Rechtsanwaltskosten zu ersetzen.
- 4.6.** Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigers gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden. Ein Zurückhaltungsrecht an dem für die Arbeitskräfteüberlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.
- 4.7.** Grundlagen für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftiger oder dessen Gehilfen nach Beendigung der Arbeitszeit vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise (Arbeitsnachweise). Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftiger noch dessen Gehilfen unterfertigt, ist der Überlasser – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise von Kunden des Beschäftigers verbindlich unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftiger, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigers werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigers die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen des Überlassers angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftiger.
- 4.8.** Stornokosten: Stornierungen bis 24 Stunden vor Auftragsbeginn werden als Kulanz behandelt. Für Stornierungen innerhalb von 24 Stunden vor Auftragsbeginn verrechnen wir den zusätzlich entstandenen Aufwand (wie z.B. Mietauto, Anfahrtkosten) sowie 4 Stunden je Mitarbeiter. Stornierungen am Wochenende und außerhalb der Bürozeiten sind nicht möglich.

5. Rechte und Pflichten des Überlassers und des Beschäftigers

- 5.1.** Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das Arbeitnehmerschutzgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten. Verletzt der Beschäftiger gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser den Überlasser für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos.
- 5.2.** Der Beschäftiger 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 medizinische Untersuchungen gehen zu Lasten des Beschäftigers.
- 5.3.** Dem Beschäftiger steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu und der Beschäftiger wird die Arbeitskräfte in die Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf dessen Verlangen vorzulegen und es sind diesem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
- 5.4.** Der Beschäftiger 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.
- 5.5.** Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während des Arbeitseinsatzes für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls vom Überlasser zur Verfügung gestelltes Handwerkszeug und sonstige Ausrüstung versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.
- 5.6.** Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitskräfte wegen eines unabwendbaren Ereignisses.
- 5.7.** Der Beschäftiger verpflichtet sich, Arbeitskräfte des Überlassers nicht abzuwerben, es sei denn es wird eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen Überlasser und Beschäftiger getroffen.
- 5.8.** Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund §9 AÜG nicht. Der Beschäftiger hat daher dem Überlasser derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen.
- 5.9.** Der Überlasser ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtung des Beschäftigers den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.
- 5.10.** Fällt eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftiger den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen rasch dafür sorgen, dass eine neue Arbeitskraft zur Verfügung gestellt wird.

6. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

6.1. Der Überlasser 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 dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als 30 Tage in Verzug ist;
- b) der Beschäftigte gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderungen zur Einhaltung verstößt;
- c) der Beschäftigte seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;
- d) über das Vermögen des Beschäftigten ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;
- e) im Betrieb des Beschäftigten ein Streik oder eine Aussperrung eintritt; oder
- f) die Leistungen des Überlassers wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben.

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

6.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten liegen, vorzeitig aufgelöst oder werden aus einem solchen Grund die Arbeitskräfte vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen den Überlasser geltend machen.

7. Gewährleistung

7.1. Der Überlasser leistet dafür Gewähr, dass die zu Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. Der Überlasser 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. Der Überlasser leistet nur für jene Qualifikation der Arbeitskräfte Gewähr, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann.

7.3. Der Beschäftigte 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 dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls sind Ansprüche gegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen.

7.4. Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft innerhalb einer angemessenen Frist erbracht.

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

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

8. Haftung

8.1. Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte nicht mutwillig verursachte beim Beschäftigten oder bei Dritten entstandene Schäden. Der Überlasser 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 überlassenen Arbeitskraft Geld, Wertpapiere, kostbare oder empfindliche Sachen anvertraut werden.

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

8.3. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen. Hat der Beschäftigte die vorzeitige Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er dem Überlasser für die daraus entstehenden Nachteile. Der Überlasser 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 der Überlasser nicht. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle und für Pönaleverpflichtungen, die der Beschäftigte gegenüber seinem Kunden eingegangen ist, besteht keine Haftung.

8.5. Darüber hinaus ist eine Haftung auf grobes Verschulden und Vorsatz des Überlassers beschränkt.

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

9. Allgemeines

9.1. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftiger ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz des Überlassers zuständig. Der Überlasser ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigers zu klagen.

9.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers ist der Sitz des Überlassers.

9.3. Beschäftiger und Überlasser vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt.

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 dem Überlasser umgehend schriftlich bekannt zu geben.