Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalbereitstellungsunternehmen im Sinne der Vereinbarung zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften lt. Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG)

DM Industrieservice GmbH

Neuseiersbergerstraße 115, A - 8054 Graz

§ 1 Geltungsbereich:

Die nachstehenden allgemeinen Geschäftsbedingen gelten für alle Rechtsgeschäfte der DM Industrieservice GmbH (nachstehend Überlasser genannt) und ihren Vertragspartnern (nachstehend Beschäftiger genannt) als vertragliche Grundlage für die Überlassung von Arbeitskräften. Davon abgehende Bestimmungen erlangen ausnahmslos nur dann Rechtswirksamkeit, wenn sie zwischen Überlasser und Beschäftiger schriftlich vereinbart werden. Jegliche stillschweigende oder konkludente Abänderung nachstehender Bedingungen wird hiermit ausgeschlossen. Es gelten die „Allgemeinen Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften“ (ALLG_BE 01/1997), welche etwaigen Offerten zugrunde liegen, bei Auftragserteilung als anerkannt.

§ 2 Gerichtsstand:

Für eventuelle Streitigkeiten, welche sich aus den handelsüblichen Tätigkeiten des Überlassers ergeben, gilt Graz als das sachlich zuständige Gericht vereinbart.

§ 3 Pflichten und Haftung:

Der Überlasser verpflichtet sich gegenüber dem Beschäftiger ausschließlich Arbeitskräfte zu überlassen, welche die fachliche Eignung der vom Beschäftiger geforderten Berufsgruppe aufweisen.

Da sowohl der Überlasser als auch der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes gelten, ist der Beschäftiger verpflichtet, die insbesondere nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs,- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzkleidung usw.) zu setzen und den Überlasser darüber zu informieren. Insbesondere ist der Beschäftiger dazu verpflichtet, schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen und im Falle eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Der Überlasser verpflichtet sich ebenfalls entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen, sämtlichen Arbeitskräften, welche im Rahmen eines Übernahmeverhältnisses an das antragstellende Unternehmen übermittelt werden, eine entsprechende Unfall- sowie Sozialversicherung zukommen zu lassen. Vereinbarungsgemäß sind zu übermittelnde Nachweise (Unbedenklichkeitsbescheinigungen, Qualifikationsnachweise sowie fremdenrechtliche Nachweise) von Seiten des Überlassers nach expliziter Aufforderung des Beschäftigers zu übermitteln.

Der Überlasser ist lediglich für ein adäquates Auswahlverfahren zur Bereitstellung der geeigneten Arbeitskraft, entsprechend dem zugrundeliegenden Anforderungsprofil des personalanfordernden Unternehmens, verantwortlich und dementsprechend haftbar zu machen. Die im Rahmen des Auswahlverfahrens einfließenden Entscheidungskriterien implizieren jedenfalls das Vorhandensein einer dieser Berufsgruppe entsprechenden durchschnittlichen Qualifikation sowie Arbeitsbereitschaft, ergo ist der Überlasser nicht für etwaige schlechte Arbeitsleistung bzw. mangelnde Qualität der erbrachten Arbeitsleistung seiner übermittelten Arbeitskraft verantwortlich und haftbar, sofern keine anders lautenden zwingenden gesetzlichen Bestimmungen bestehen.

Für den Fall, dass der Überlasser, aufgrund sogenannter gesetzlicher Bestimmungen, schadenersatzpflichtig wird, verpflichtet sich der Beschäftiger, einen detaillierten schriftlichen Schadensbericht inkl. Fotodokumentation innerhalb von 7 Tagen nach Eintritt des behaupteten Schadens zur Prüfung und Verarbeitung an den Haftpflichtversicherer des Überlassers zu übermitteln. Bei Verzug oder Nichtübermittlung des Berichts entsteht dem Beschäftiger gegenüber dem Überlasser und seinem Haftpflichtversicherer eine Obliegenheitsverletzung, wonach die sogenannten Schadenersatzansprüche nichtig werden.

Benützt die überlassene Arbeitskraft Arbeitsgeräte, Kraftfahrzeuge oder ausgefasstes Werkzeug des Beschäftigers, haftet der Überlasser nicht und kann auch nicht für Schadensansprüche herangezogen werden. Das an der überlassenen Arbeitskraft zu-bezahlende Entgelt richtet sich nach dem in dem jeweiligen Beschäftigungsbetrieb gültigen Kollektivvertrag bzw. der ortsüblichen Entlohnung der jeweiligen Berufsgruppe, für deren richtigen Angaben der Beschäftiger haftet

§ 4 Geltung von Angeboten:

Die Angebote des Überlassers gelten nur bei sofortiger Zusage durch firmenmäßige Zeichnung des Beschäftigers auf der Auftragsbestätigung bzw. bis zum tatsächlichen Beschäftigungsbeginn, jedoch nicht länger als 2 Monate ab Angebotslegung. Die in den Angeboten genannten Entgelte verstehen sich als freibleibend.

§ 5 Personalrückstellungen:

Der Überlasser verweist im Zusammenhang mit den Rückstellungsfristen auf die neuen Regelungen im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (§12 Abs. 6) in der Fassung vom 01.01.2013. Bei einer Einsatzdauer über die fünfte Woche hinaus ist der Überlasser mind. zehn (10) Arbeitstage vor der geplanten Einsatzbeendigung schriftlich (Fax oder E-Mail) zu verständigen. Bei einer Einsatzdauer von unter fünf Wochen beträgt die Informationspflicht mind. fünf (5) Tage vor dem geplanten Einsatzende.

Verletzt der Beschäftiger diese Pflicht, hat er das dafür vereinbarte Entgelt (Normalpreis/Std.) für die Dauer von zehn (10) Arbeitstagen (77,00 Stunden) bzw. fünf (5) Arbeitstagen (38,5 Stunden) nach Einsatzende zu bezahlen.

Für Personal, welches den Anforderungen des Beschäftigers nicht entspricht oder aus den folgenden Gründen:

- unzureichende Qualifikationen
- grobe Fahrlässigkeit bei der Arbeitsausführung
- Unzufriedenheit mit der erbrachten Arbeitsleistung des übermittelten Personals
- Verletzung der Sitten und des Anstandes des Einsatzlandes

nicht weiter beschäftigt wird, muss innerhalb des ersten Tages des Eintretens der vorher angeführten Verfehlungsgründe eine schriftliche Mitteilung an den Überlasser (inkl. einer fundierten Erörterung der Verfehlungsgründe) z.H. des zuständigen Ansprechpartners bzw. an die allgemeine Adresse des Überlassers vom Beschäftiger erfolgen. Etwaige spätere Reklamationen, welche nicht fristgerecht eingereicht wurden, werden vom Überlasser nicht akzeptiert und als inhaltslos betrachtet.

Eine unbegründete Zurückweisung von vermittelten Arbeitskräften wird als inhaltslos zurückgewiesen und bedarf einer Rücksprache mit dem dafür zuständigen Einsatzleiter des Überlassers

§ 6 Verlängerte Einsatzdauer:

Bei Verwendung von Arbeitskräften über einen vereinbarten Endtermin hinaus gelten die Bestimmungen des erteilten Auftrages weiter. Wenn die Einsatzdauer nicht im Vorhinein fixiert wurde, muss der Überlasser mindestens 2 Wochen (bei Arbeitern) bzw. 4 Wochen (bei Angestellten) vor der geplanten Einsatzbeendigung schriftlich verständigt werden. Verletzt der Beschäftiger diese Pflicht, hat er das dafür vereinbarte Entgelt für die Dauer von 2 Wochen (Arbeiter) bzw. 4 Wochen (Angestellte) nach Einsatzende zu bezahlen. (Basis Normalarbeitszeit/Woche mal vereinbartem Normalstundensatz)

§ 7 Einstellungsbeschränkung von überlassenen Arbeitskräften:

Der Beschäftiger verpflichtet sich, die von dem Überlasser überlassenen Arbeitskräfte weder während noch nach Beendigung des Überlassungsverhältnisses als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen einzustellen, wenn ein Arbeitsverhältnis zum Überlasser besteht. Ist ein Beschäftigerbetrieb von Streik oder Aussperrung betroffen, ist dies dem Überlasser unverzüglich mitzuteilen und besteht in diesem Fall ein sofortiges Beschäftigungsverbot der überlassenen Arbeitskräfte.

§ 8 Festlegung und Zugang zum Beschäftigungsort:

Als Beschäftigungsort gilt die in der Auftragsbestätigung genannte Arbeitsstätte. Bei Einsatz an einem anderen als den vereinbarten Arbeitsort ist der Überlasser mindestens sieben Tage im Vorhinein zu verständigen. Dem Überlasser ist der jederzeitige Zugang zu den Arbeitsorten, an welche die überlassenen Arbeitskräfte beschäftigt werden, zu ermöglichen.

§ 9 Einsatz von übermitteltem Personal im Ausland

Wird das von dem Überlasser übermittelte Personal vom Beschäftiger in einem vom Einsatzplan abweichenden Maße außerhalb Österreichs eingesetzt, so ist dies dem Überlasser mindestens drei Werktage vor Arbeitsbeginn in der außerhalb Österreichs liegenden Arbeitsdestination bekannt zu geben. Der Beschäftiger ist des Weiteren dazu verpflichtet, sämtliche Informationen, welche essenziell für die Anforderung des Formulars zur Entsendung ins Ausland (A1 Formular) sind, bereit zu stellen. Der Überlasser ist für etwaige aus dem Nichtvorliegen der besagten Unterlagen erwachsenden Schadensersatzansprüche nicht haftend zu machen. Sollte dem Überlasser aus oben genannten Gründen Strafkosten oder etwaige andere Kosten entstehen, werden diese an den Beschäftiger, aufgrund der nicht ordnungsgemäßen Meldung, weiterverrechnet.

§ 10 Arbeitszeit:

Die Normalarbeitszeit des vom Überlasser beigestellten Personals beträgt 38,5 Stunden/Woche bzw. in Betrieben mit kollektivvertraglichen oder sonst geltenden verkürzten Arbeitszeiten gilt für den Überlasser auch die in diesem Betrieb geltende Arbeitszeit.

§ 11 gesonderte Urlaubsvereinbarung:

Urlaubsvereinbarungen, welche lediglich zwischen dem Beschäftiger und der überlassenen Arbeitskraft vereinbart werden, bedürfen einer entsprechenden Meldung an den Überlasser. Diese Meldungen/Anfragen werden geprüft und, abhängig von der zugrundeliegenden Situation, abgewiesen oder freigegeben. Sollte bei Urlaubsantritt der überlassenen Arbeitskraft keine entsprechende Freigabe durch den Überlasser vorliegen, werden alle zwischen dem Beschäftiger und der überlassenen Arbeitskraft getroffenen Vereinbarungen als nichtig betrachtet.

§ 12 Krankenstandsmeldungen:

Bei Arbeitsverhinderung der überlassenen Arbeitskraft, infolge von Krankheit oder Unfall, ist umgehend (noch am selben Tag der Krankmeldung) eine entsprechende Meldung an den Überlasser z.H. des für die Arbeitskraft zuständigen Einsatzleiters (telefonisch o. schriftlich) zu übermitteln. Auf dem Grundsatz der Gegenseitigkeit gilt diese sofortige Meldepflicht ebenfalls für den Überlasser.

§ 13 Gleichbehandlungsgrundsatz:

Entsprechend den Vorgaben des AÜG sind die von dem Überlasser zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte in Bezug auf eine kollektivvertragliche Entlohnung, etwaige Zulagen und sonstige Bonifikationen mit jenen Ansprüchen der Stammbelegschaft des übernehmenden Unternehmens ab dem ersten Tag des Arbeitsantrittes ohne zeitliche Begrenzung gleich zu setzen.

Entsprechend diesem Gleichbehandlungsgrundsatz sind entsprechende interne Vertriebsvereinbarungen betreffend Arbeitszeit- und Entgeltregelungen dem Überlasser vor Dienstantritt der überlassenen Arbeitskraft bekannt zu geben bzw. zu übermitteln.

Der Überlasser weist darauf hin, dass der Beschäftiger gem.
§ 6 Abs. 1 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) für die Dauer der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften gilt. Aufgrund dieser gesetzlichen Regelung hat der

Beschäftiger sowohl bei den überlassenen Arbeitskräften als auch bei unternehmensinternen Stammmitarbeitern, auf die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes und des Personenschutzes zu achten.

§ 14 Rechnungsstellung:

Die Rechnungsstellung erfolgt aufgrund der von der überlassenen Arbeitskraft aufgezeichneten Stundennachweise, der Rechnungsausgleich hat ausschließlich an den Überlasser zu erfolgen. Die Rechnungen sind innerhalb von 10 Tagen netto ab Rechnungsdatum zahlbar, sofern kein individuelles Zahlungsziel entsprechend vereinbart wurde. Nach Fälligkeitsdatum werden Verzugszinsen in Höhe von 12% per anno verrechnet. Zur Vornahme von Rechnungskürzungen bzw. Aufrechnungen oder zum Einbehalten von Zahlungen ist der Beschäftiger nicht berechtigt. Wechselzahlungen werden vom Überlasser nicht akzeptiert.

Um erwachsenden Ausfallrisiken entsprechend entgegenwirken zu können, vereinbart der Überlasser, dass, bei Übersteigen der im Rahmen der Bonitätsprüfung durch den Rückversicherer ermittelten Versicherungssumme in Relation zu der monatlich zugrundeliegenden Fakturensumme, zur Besicherung entsprechende Absicherungsangebote durch den Beschäftiger erbracht werden müssen (z.B. Bankgarantien, verkürzte Zahlungsziele, Vorauskasse usw.).

Zum Zwecke einer effizienteren Rechnungsabwicklung wird auf die postalische Übermittlung von Rechnungen verzichtet, etwaige elektronische Rechnungsadressen sowie ein zuständiger Ansprechpartner für Angelegenheiten betreffend Buchhaltung sind vom Beschäftiger bei Vertragsabschluss zu vereinbaren.

§ 15 Geheimhaltung u. Datenschutz:

Der Überlasser verpflichtet sich im Sinne der Novellierung des DSG 2000 sämtliche (sensible und nicht-sensible) Daten von Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und anderen Personen, welche dem Überlasser willentlich und wissentlich (persönlich, schriftlich, per Fax, telefonisch oder per E-Mail) übermittelt wurden, unter Berücksichtigung der firmeninternen Prinzipien, vertraulich und professionell zu verwenden und zu verarbeiten. Erhobene Daten werden nicht an unbefugte Dritte weitergegeben.

Etwaige Beschäftiger verpflichten sich bei einer Zusammenarbeit mit dem Überlasser sämtliche datenschutzrechtlichen Vorgaben des Überlassers auf der Basis einer gegenseitigen Verpflichtung im selben Maße einzuhalten und zu wahren.

Die Verarbeitung und Verwendung der Daten implizieren im Detail:

- individuelle Angebotslegung
- Auftragsbestätigungen
- Auftragsabwicklung
- Unterweisung übermittelter Arbeitskräfte
- Mitarbeiterdaten (persönliche („sensible“) Daten)
- Firmendaten des Überlassers / Beschäftigers

Diese Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses weiter fort.

§ 16 Regelungen zu COVID-19

Sollte im Zuge des Überlassungsprozesses der MitarbeiterInnen von Seiten des Beschäftigers (unabhängig davon, ob aufgrund rechtlicher Bestimmungen oder zur Prävention) ein COVID-19-Test verlangt werden, so ist dieser von dem Überlasser für diejenige Personen zu übernehmen, welche nach der durchgeführten Testung einen positiven Bescheid erhalten hat. Kosten für veranlasste COVID-19-Tests für überlassene Arbeitskräfte, welche einen negativen Testbescheid erhalten haben, sind vom Beschäftiger zu tragen.

§ 17 Salvatorische Klausel:

Sollte eine oder mehrere der vorstehenden Bestimmungen ungültig sein, so soll die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt werden. Dies gilt auch, wenn innerhalb einer Regelung ein Teil unwirksam, ein anderer Teil aber wirksam ist. Die jeweils unwirksame Bestimmung soll von den Parteien durch eine Regelung ersetzt werden, die den wirtschaftlichen Interessen der Vertragsparteien am nächsten kommt und die den übrigen vertraglichen Vereinbarungen nicht zuwiderläuft.