



ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB) für INHOUSE - JOBGALERIE Arbeitskräfteüberlassung -kurz JG genannt.

1. Allgemeines

Grundlagen für die Überlassung von Arbeitskräften sind das Österreichische Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), in der jeweils gültigen Fassung und der seit 1. März 2002 gültige Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, sowie Österreichisches Recht und nachstehende vertragliche Bedingungen, welche mit Auftragserteilung als anerkannt und vereinbart gelten – hievon abweichende Bedingungen erlangen ausnahmslos nur dann Rechtswirksamkeit, wenn sie zwischen der Geschäftsführung der JG als Überlasser und dem Beschäftiger schriftlich vereinbart werden. Jedwede mündliche oder stillschweigende Abänderung nachstehender Bedingungen wird ausgeschlossen.

2. Leistungsumfang

JG überlässt dem Beschäftiger Arbeitskräfte, welche die fachliche Eignung der vom Beschäftiger geforderten Berufsgruppe aufweisen. Die Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte entspricht, soweit keine gesonderte Vereinbarung getroffen wird, den durchschnittlichen Fähigkeiten einer Arbeitskraft der jeweiligen Berufsgruppe. Die von JG überlassenen Arbeitskräfte dürfen ausnahmslos nur für das in der Auftragsbestätigung angeführte Tätigkeitsgebiet herangezogen werden. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft nicht dem vereinbarten Anforderungsprofil, kann die überlassene Arbeitskraft binnen zwei Tagen ab Arbeitsbeginn an den Überlasser zurückgestellt werden.

3. Preise

Sämtliche Bedingungen der einzelnen Einsätze, wie Stundentarif, Beginn, Dauer, usw., werden im Voraus schriftlich vereinbart und gelten ausschließlich für die Dauer des jeweiligen Einsatzes. Die in den Offerten von JG angeführten Nettopreise basieren auf den Lohnkosten zum Zeitpunkt der Angebotlegung. Die Angebote sind stets unverbindlich, wenn sie nicht ausdrücklich durch eine Befristung als fest gekennzeichnet sind. Bei kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen oder sonstigen Kostensteigerungen ist JG berechtigt, Preise entsprechend anzuheben, dies auch während des Beschäftigungszeitraumes. Für die Berechnung von Überstunden und Zulagen gelten die beim Beschäftiger für sein Stammpersonal gültigen Regelungen.

4. Vertragsabschluss

Der Vertragsabschluss zwischen JG als Überlasser und dem Beschäftiger kommt nach Anbotlegung und Auftragserteilung rechtswirksam erst mit schriftlicher Auftragsbestätigung durch JG zustande. Vertragsumfang ist der Inhalt der Auftragsbestätigung einschließlich der AGB für die Überlassung von Arbeitskräften der JG.

5. Beschäftigungszeitraum

Als Arbeitsbeginn gilt der in der Auftragsbestätigung genannte Termin, welcher für den Beschäftiger bindend ist. Im Falle der Nichtbeschäftigung zu dem angegebenen Termin sind vom Beschäftiger die vereinbarten Stundensätze bis zu einer anderweitigen Beschäftigung zu entrichten, maximal bis zur vereinbarten Beschäftigungsdauer. Als letzter Arbeitstag gilt der in der Auftragsbestätigung genannte Termin, welcher durch Verlängerung, die eine Woche vor Auftragende bekannt zu geben ist, auftragsmäßig neu festgesetzt werden kann.

Bei unbefristeter Arbeitskräfteüberlassungen bzw. wenn die Einsatzdauer nicht im vorhinein schriftlich fixiert wurde, hat der Beschäftiger mindestens zwei Wochen beim überlassenen Arbeiter bzw. vier Wochen beim überlassenen Angestellten vor der geplanten Einsatzbeendigung JG schriftlich vom letzten Arbeitstag zu verständigen. Verabsäumt der Auftraggeber diese Verständigung, ist das für die Überlassung vereinbarte Entgelt für die Dauer von zwei Wochen (Arbeiter) bzw. vier Wochen (Angestellte) nach Einsatzende zu zahlen (Basis Normalarbeitszeit/Woche mal vereinbartem Normalstundensatz).

6. Einstellungsverbot

Ist ein Beschäftigerbetrieb von Streik oder Aussperrung betroffen, ist dies der JG unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall tritt ein sofortiges Beschäftigungsverbot der überlassenen Arbeitskräfte, gemäß § 9 AÜG, beim Beschäftiger in Kraft.

7. Beschäftigerpflichten

Der Beschäftiger ist laut AÜG verpflichtet, zur Einhaltung der jeweils geltenden öffentlich - rechtlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften, sowie der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht und haftet dafür gegenüber dem Arbeitskräfteüberlasser. Insbesondere hat der Beschäftiger die nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs -, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (z.B. Schutzbekleidung, Sicherheitsbelehrungen, usw.) zu ergreifen und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche und sichere Werkzeuge, Ausrüstung etc. zur Verfügung zu stellen. Es obliegt dem Beschäftiger, die ihm überlassenen Arbeitskräfte bei der eigenen Betriebshaftpflichtversicherung zu melden.

8. Haftung

JG haftet laut AÜG nicht für eine bestimmte Arbeitsleistung oder einen bestimmten Leistungserfolg, sie übernimmt auch keine Haftung für allfällige von der Arbeitskraft zugefügte Schäden. JG trifft keinerlei Haftung für aufgrund oder anlässlich der Arbeitsausführungen der überlassenen Arbeitskraft allenfalls entstehende Schadenersatz und/ oder Gewährleistungsansprüche soweit keine anders lautenden

zwingenden gesetzlichen Bestimmungen bestehen. Benützt die überlassene Arbeitskraft Arbeitsgeräte, Fahrzeuge etc. des Beschäftigers, haftet die JG nicht für daran entstandene oder dadurch entstehende Schäden. Vor der Überlassung von Fahrzeugen an die überlassene Arbeitskraft hat der Beschäftiger zu prüfen, ob die überlassene Arbeitskraft die zum Lenken derartiger Fahrzeuge erforderliche Berechtigung besitzt.

JG haftet nicht für Unterbleiben oder Verzögerung der Arbeitsleistung, insbesondere bei höherer Gewalt oder Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft. In diesen Fällen ist die JG berechtigt vom Vertrag zurückzutreten oder eine andere Arbeitskraft zu überlassen. Schadenersatzansprüche gegen die JG hieraus sind ausgeschlossen.

Das an die überlassene Arbeitskraft zu bezahlende Entgelt richtet sich nach dem in dem jeweiligen Beschäftigungsbetrieb gültigen Kollektivvertrag, für deren richtige Angaben der Beschäftiger haftet. Bestehen im Betrieb des Beschäftigers Betriebsvereinbarungen oder sonstige schriftliche Vereinbarungen zwischen dem Beschäftiger und dem Betriebsrat des Beschäftigers, so erhöht sich der Überlassungslohn aufgrund des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung um einen fix definierten Prozentsatz. Der Beschäftiger verpflichtet sich demgemäß, JG umgehend über solche Vereinbarungen zu informieren und damit eine gesetzlich und kollektivvertraglich korrekte Bezahlung des überlassenen Personals zu gewährleisten. Sollte JG aus diesbezüglichen Unterlassungen des Beschäftigers zu Lohnnachzahlungen verpflichtet werden, so erklärt der Beschäftiger, JG bezüglich dieser Aufwendungen schad- und klaglos zu halten.

9. Arbeitsstätte

Der Beschäftiger hat die Arbeitsstätte bekannt zu geben. Bei Einsatz an einem anderen als der vereinbarten Arbeitsstätte ist JG mindestens sieben Tage im Vorhinein zu verständigen. JG ist der jederzeitige Zugang zu den Arbeitsorten, an welchen die überlassenen Arbeitskräfte beschäftigt werden nach Rücksprache gestattet.

10. Stundenaufzeichnungen

Als Verrechnungsgrundlage für alle unsere Dienstleistungen gelten die vom Kunden bzw. einem von ihm beauftragten Mitarbeiter unterzeichneten Stunden- bzw. Leistungsaufzeichnungen, welche von der überlassenen Arbeitskraft geführt werden. Diese Stunden- und Leistungsaufzeichnungen sind vom Beschäftiger am Ende der Arbeitswoche und bei Einsatzende zu unterfertigen.

11. Zahlungsbedingungen

Die Rechnungstellung erfolgt durch JG wöchentlich aufgrund der von der überlassenen Arbeitskraft aufgezeichneten Stundennachweise, ausser es wird anderes mit dem Kunden vereinbart. Die überlassenen Arbeitskräfte sind nicht inkassoberechtigt und daher nicht berechtigt, Zahlungen für sich oder im Namen von JG entgegenzunehmen. JG übernimmt diesbezüglich keinerlei Haftung. Die erbrachten Leistungen werden zuzüglich 20% Mehrwertsteuer in Rechnung gestellt. Geht die Steuerschuld gem. § 19 Abs 1a UstG 1994 (Bauleistungen) auf den Beschäftiger über, hat der Auftraggeber JG auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen und JG seine UID-Nummer bekannt zu geben, wodurch die Verrechnung ohne Mehrwertsteuer erfolgt. Die Rechnungen sind prompt und abzugsfrei auf das auf der Rechnung ausgewiesene Bankkonto zu zahlen. Bei Zahlungsverzug ist JG berechtigt bankübliche Verzugszinsen, sowie Mahn- und Inkassospesen zu verrechnen. Zur Vornahme von Abzügen bzw. Aufrechnung oder Einbehaltung von Zahlungen ist der Beschäftiger nicht berechtigt. Wechselzahlungen werden von der JG nicht akzeptiert. Für den Fall, dass der Beschäftiger Zahlungen nicht oder verspätet leistet, behält sich JG vor, das Personal ohne Vorwarnung vom Beschäftigerbetrieb bzw. Einsatzort abzuziehen ohne weitere Leistungen an den Beschäftiger erbringen zu müssen. Schadenersatzansprüche gegen JG hieraus sind ausgeschlossen.

12. Übernahmebestimmungen

Eine Übernahme des von JG an den Beschäftiger vorgestellten oder verliehenen Personals ist jederzeit möglich. Der Übernahmetarif entspricht dem Wert von 320 Angebotsstunden der JG im jeweilig ersten Beschäftigungsmonat und verringert sich mit jedem vorangegangenen vollen Beschäftigungsmonat durch den Beschäftiger um 1/12. Der Beschäftiger darf binnen 6 Monaten nach Auftragsende ein Dienstverhältnis mit einem von JG bereitgestellten Mitarbeiter eingehen, wenn die dezidierte Zustimmung von JG in schriftlicher Form vorliegt.

13. Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort für die Überlassung und Zahlung ist der Firmensitz von JG, dies auch dann, wenn die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft vereinbarungsgemäß an einem anderen Ort erfolgt. Gerichtsstand für Streitigkeiten aus dem gegenständlichen Vertrag ist das für den Gerichtssprengel des Firmensitzes, A-1100 Wien, jeweils sachlich zuständige Gericht.

14. Besondere Bedingungen

Sollte eine der vorstehenden Bedingungen nichtig, unwirksam oder undurchführbar sein, berührt dies die Gültigkeit des Vertrages und der übrigen Bedingungen nicht. Die Vertragsparteien verpflichten sich, im Wege gemeinsamer Verhandlungen eine Bestimmung zu finden, die dem Sinn und Zweck des abgeschlossenen Überlassungsvertrages und der obsolet gewordenen Bestimmungen entspricht.