

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN PERSONALBEREITSTELLUNG

Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für die Personalbereitstellung im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) durch die Sigma Mitarbeiter Bereitstellungs GmbH mit Sitz in 2371 Hinterbrühl, Gießhüblerstraße 5.

1. Die Sigma Mitarbeiter Bereitstellungs GmbH im Folgenden Überlasser genannt, stellt dem Auftraggeber im Folgenden als Beschäftigter bezeichnet, ausschließlich unter Anerkennung und Anwendung dieser Geschäftsbedingungen einen (oder mehrere) Arbeitnehmer (überlassene Arbeitskraft) zur Verfügung.
2. Die Personalbereitstellung durch den Überlasser und die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte durch den Beschäftigter erfolgen unter Berücksichtigung der jeweils gültigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere unter Beachtung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG, BGBl. Nr. 196, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/2002) sowie des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung.
3. Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass er gem. § 6 (1) AÜG als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes gilt. Er ist verpflichtet, die auf überlassene Arbeitskräfte anzuwendenden gesetzlichen Bestimmungen wie das Arbeitszeitgesetz und die Arbeitnehmerinnenschutzvorschriften einzuhalten. Der Beschäftigter hat die insbesondere nach dem Arbeitnehmerinnenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzkleidung usw.) zu setzen und den Überlasser darüber zu informieren. Insbesondere ist der Beschäftigter verpflichtet, schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen und im Fall eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
4. Der Beschäftigter übernimmt die alleinige Haftung für eine gesetzwidrige Beschäftigung der vom Überlasser überlassenen Arbeitskräfte in seinem Betrieb oder auf seinen Baustellen und stellt den Überlasser ausdrücklich von jeder Haftung frei; dies gilt auch für Strafen die über dem Beschäftigter aufgrund einer gesetzwidrigen Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft beim Beschäftigter verhängt werden.
5. Die vom Überlasser überlassenen Arbeitskräfte sind bei diesem sozialversicherungsrechtlich gemeldet und versichert und haben keinen Anspruch auf irgendwelche Zahlungen, Geld- oder andere Leistungen gegenüber dem Beschäftigter.
6. Die überlassenen Arbeitskräfte sind nicht berechtigt, im Namen des Überlassers, Geld- und Wertsachen zu übernehmen bzw. Erklärungen abzugeben oder Mitteilungen für den Überlasser in Empfang nehmen.
7. Der Überlasser haftet nicht für Schäden und/oder Folgeschäden, die dem Beschäftigter vom beigestellten Personal verursacht werden. Sofern überlassene Arbeitskräfte für den Beschäftigter Dienstfahrten mit dienstnehmereigenen Personenkraftwagen verrichten, übernimmt der Beschäftigter die Haftung für etwaige Unfallschäden an diesen Fahrzeugen und stellt den Überlasser ausdrücklich von jeder Haftung frei. Da der Überlasser den überlassenen Arbeitskräften für Tätigkeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigters Aufwandsätze zu bezahlen hat, informiert der Beschäftigter den Überlasser rechtzeitig vor Abschluss des Überlassungsvertrages ob die zu überlassenden Arbeitskräfte auch für derartige Einsätze herangezogen werden. Unterlässt der Beschäftigter diese Informationspflicht oder sind die Einsatzorte vor Vertragsabschluss nicht ausreichend bekannt, ist der Beschäftigter ausdrücklich mit der Bezahlung von höheren als den vereinbarten Stundensätzen zur Abdeckung der notwendigen Aufwandsätze einverstanden.
8. Die Arbeitszeit des Personals des Überlassers richtet sich nach der Arbeitszeit des Beschäftigters. Über die normale Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden werden mit den entsprechenden gesetzlichen Überstundenzuschlägen verrechnet. Bei tageweisem Einsatz werden Mo. – Do. ab 8,5 Stunden und Freitag ab 6 Stunden Überstundenzuschläge verrechnet.
9. Der überlassenen Arbeitskraft ist vom Beschäftigter laufend auf dem Formular „Arbeitsbescheinigung bzw. Arbeitsbestätigung“ die Arbeitszeit zu bestätigen. Pro Arbeitswoche ist ein Formular zu verwenden, das vollständig ausgefüllt der Arbeitskraft jeweils nach Arbeitsende, spätestens jedoch bis Dienstschluss am Freitag auszuhändigen ist. Sollte dies nicht durchgeführt werden, d. h., dass der Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer, die bestätigten Arbeitsbescheinigungen bzw. Arbeitsbestätigungen nicht ausgehändigt werden, ist der Überlasser berechtigt, die Arbeitszeit laut Angaben der Arbeitskraft in Rechnung zu stellen. Der Überlasser ist nicht verpflichtet, ein späteres Nachreichen von Arbeitsbestätigungen oder Korrekturen von bestätigten Arbeitsstunden zu akzeptieren. Sollte die Übergabe der Arbeitsbestätigung z. B. aus Abwesenheit der Arbeitskraft nicht möglich sein, ist der Beschäftigter verpflichtet, dem Überlasser das Nichterscheinen und damit auch die Unmöglichkeit der Überreichung der Arbeitsbestätigung am gleichen Tage telefonisch zu melden. Die auf dem Formular „Arbeitsbescheinigung bzw. Arbeitsbestätigung“ angeführte Tätigkeitsbeschreibung ist verbindlich und kann auch nachträglich nicht korrigiert werden. Sollte eine Tätigkeitsbeschreibung nicht angeführt sein, dann gilt die Angabe der Arbeitskraft.
10. Der Überlasser ist berechtigt, jedoch nicht verpflichtet, die Verrechnung hinsichtlich der überlassenen Arbeitskraft wöchentlich mittels Faktura durchzuführen. Preise, Wegzeit, Fahrtgeld und Zuschläge werden laut Auftragsbestätigung verrechnet.
11. Der Überlasser wird an Betriebe, welche von Streik und Aussperrung betroffen sind, gemäß § 9 AÜG keine Arbeitskräfte überlassen.
12. Sollte die Arbeitskraft für (eine) andere Tätigkeit(en) als die vereinbarte(n) verwendet werden, d. h., dass z. B. ein bestellter Hilfsarbeiter für Facharbeitertätigkeiten, dann ist der Überlasser berechtigt, den entsprechend höheren Stundensatz in Rechnung zu stellen.
13. Die Mindestverrechnung bei tageweisem Einsatz der Arbeitskräfte beträgt 5 Stunden pro Arbeitskraft zzgl. Wegzeit und Fahrtgeld.
14. Bei Verwendung von Arbeitskräften über einen vereinbarten Endtermin hinaus gelten die Bestimmungen des erteilten Auftrages weiter. Wenn die Einsatzdauer nicht im Vorhinein schriftlich fixiert ist, hat der Beschäftigter mindestens eine Woche bei überlassenen Arbeitern bzw. zwei Wochen bei überlassenen Angestellten vor der geplanten Einsatzbeendigung den Überlasser schriftlich vom Endigungszeitpunkt der Überlassung zu verständigen. Verletzt der Beschäftigter diese Pflicht, hat er das für die Überlassung vereinbarte für die Dauer von einer Woche (Arbeiter) bzw. zwei Wochen (Angestellte) nach Einsatzende zu bezahlen. (Basis Normalarbeitszeit/ Woche mal vereinbartem Normalstundensatz).
15. Die Rechnungen des Überlassers sind promptly netto Kasse, ohne jeden Abzug zu bezahlen. Bei Zahlungsverzug ist der Überlasser berechtigt, bankübliche Zinsen in Rechnung zu stellen, mindestens jedoch den im § 1333 (2) ABGB normierten Zinssatz (8 % über den Basiszinssatz). Weiters ist der Beschäftigter bei Zahlungsverzug verpflichtet, sämtliche Kosten sowie Spesen und Barauslagen, welche mit der Einbringlichmachung der aus dem Auftrag resultierenden Forderungen verbunden sind, dem Überlasser zu ersetzen; insbesondere die Kosten eines vom Überlasser beauftragten Rechtsanwaltes oder Inkassobüros.
16. Im Falle des Verzuges des Beschäftigters ist der Überlasser berechtigt, die sich noch im Einsatz befindlichen Arbeitskräfte umgehend von den jeweiligen Arbeitsplätzen unter Aufrechterhaltung des Entlohnungsanspruches abzuziehen; der Beschäftigter kann daraus keine wie auch immer gearteten Schadenersatzansprüche gegenüber dem Überlasser ableiten.
17. Eine Aufrechnung mit Gegenforderungen des Beschäftigters gegen die Forderungen des Überlassers ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Gegenforderung gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt worden ist. Zahlungen des Beschäftigters werden unabhängig von ihrer Widmung zuerst auf Kosten, dann auf Zinsen und zuletzt auf das Kapital angerechnet.

18. Für Schäden, die durch die überlassenen Arbeitskräfte verursacht werden, haftet der Beschäftiger, wobei dieser mit Auftragsannahme verpflichtet ist, dem Überlasser dessen Betriebshaftpflichtversicherung sowie den Einsatz des (der) Arbeitnehmer(s) bekanntzugeben.
19. Dem Beschäftiger ist es untersagt, überlassene Arbeitskräfte abzuwerben bzw. innerhalb einer Frist von 6 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Überlasser, einzustellen. Geschieht dies dennoch, dann besteht für den Beschäftiger die Verpflichtung, dem Überlasser auf die Dauer von vier Monaten jenen Betrag zu bezahlen, der dem Durchschnitt eines Tages entspricht, der vom Beschäftiger an den Überlasser aufgrund des vorangegangenen Vertragsverhältnisses zu bezahlen war.
20. Sollte die überlassene Arbeitskraft aus welchen Gründen auch immer, die nicht im Machtbereich des Überlassers liegen (z. B. persönliche Gründe des Arbeitnehmers), nicht zur Arbeit erscheinen, können keine Schadenersatzansprüche gegenüber dem Überlasser geltend gemacht werden. In derlei Fällen ist der Überlasser berechtigt, Ersatzarbeitskräfte so rasch wie möglich zur Verfügung zu stellen. Der Beschäftiger ist verpflichtet, den Überlasser umgehend vom Nichterscheinen der Arbeitskraft schriftlich zu verständigen.
21. Dem Beschäftiger ist es untersagt, die Arbeitskräfte über Kosten- und Preisvereinbarungen zu informieren. Sollte dies dennoch geschehen und eine Arbeitskraft das Dienstverhältnis aus diesem Grund lösen, dann haftet der Beschäftiger, auch wenn es dem Überlasser nicht möglich ist, eine Ersatzarbeitskraft beizustellen, bis zum vereinbarungsgemäßen Ablauf des Vertrages für die vereinbarten Entgeltbeträge.
22. Mündliche Absprachen bzw. Vereinbarungen, bedürfen zur Gültigkeit der schriftlichen Zustimmung des Überlassers. Dies gilt auch für eine allfällige Vereinbarung, dass von der Schriftform abgegangen wird; mündliche Abmachungen werden somit im Vorhinein als unverbindlich erklärt.
23. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen der Vereinbarung und ihrer Bestandteile – insbesondere dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen – beeinträchtigen die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, die ihr dem Sinn und Zweck nach am nächsten kommt. Für die gesamte Rechtsbeziehung zwischen dem Beschäftiger und dem Überlasser gilt österreichisches Recht.
24. Wenn in der schriftlichen Auftragsbestätigung nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, ist der Überlasser berechtigt, den Überlassungsvertrag jederzeit mit sofortiger Wirkung für beendet zu erklären (ordentliche Kündigung).
25. Die erbrachten Leistungen werden zzgl. 20 % Mehrwertsteuer in Rechnung gestellt. Geht die Steuerschuld gem. § 19 (1) UStG 1994 (Bauleistungen) auf den Beschäftiger über, hat dieser dem Überlasser bei Auftragserteilung schriftlich auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen und dem Überlasser seine UID-Nummer bekanntzugeben, wodurch die Verrechnung ohne Mehrwertsteuer erfolgt.
26. Die Rückstellung des Personals wegen „mangelnder Qualifikation“ kann nur innerhalb von einem Tag erfolgen. Die geleisteten Arbeitsstunden werden mit dem vereinbarten Stundensatz verrechnet.
27. Bei gesetzlichen und/oder kollektivvertraglichen Änderungen ist der Überlasser berechtigt, die allgemeinen Bedingungen und den Auftrag entsprechend zu ändern bzw. anzupassen.
28. Als Erfüllungsort und Gerichtsstand wird 2700 Wiener Neustadt vereinbart.

Auf den Auftragsbestätigungen ist jedenfalls folgender Vermerk anzubringen:

Die allgemeinen Geschäftsbedingungen für die Personalbereitstellung bilden einen integrierten Bestandteil des Vertrages (Auftrages), wobei der Auftraggeber mit der Unterfertigung gleichzeitig bestätigt, dass er eine Abschrift der AGBs erhalten und diese zur Kenntnis genommen hat.
Der Auftrag gilt nur als erteilt, wenn die Auftragsbestätigung innerhalb von 4 Tagen beim Auftragnehmer einlangt und keine Ergänzungen und Streichungen ohne dem Einverständnis des Auftragnehmer vorgenommen werden. Wird vom Auftraggeber dennoch Personal des Auftragnehmers in Anspruch genommen, so werden die Bedingungen des Auftragschreibens samt den allgemeinen Geschäftsbedingungen für die Personalbereitstellung auch ohne Gegenbestätigung wirksam.