

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für die Arbeitskräfteüberlassung



1. Geltung

1.1.

Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen Überlasser und Beschäftigter, insbesondere auch für sämtliche künftige Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn der Überlasser Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt. Jegliche mündliche oder stillschweigende Abänderung nachstehender Bedingungen ist ausgeschlossen. Außerdem gelten diese AGB für alle sonstigen Geschäfte insbesondere für Unterkünfte.

1.2.

Der Überlasser erklärt nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigten (auch bei Kettenüberlassungen) wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht mit Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.

1.3.

In Rahmen- oder Einzelvereinbarungen getroffene Bestimmungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen ergänzen diese AGB die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen.

1.4.

Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses aktuelle Fassung der AGB. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform welche auch per E-Mail zugestellt werden darf.

1.5.

Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss und Kündigung

2.1.

Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigten zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftigten nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftigten eingesetzt werden.

2.2.

Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 10 Tagen schriftlich gekündigt werden.

3. Leistungsgegenstand:

3. 1 .

Der Überlasser erklärt über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung zu verfügen.

3.2.

Leistungsgegenstand ist die zur Verfügungstellung von Arbeitskräften. Der Überlasser schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.

3.3.

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

4.4.

Der Beschäftigte hat keinen Rechtsanspruch auf die Entsendung einer bestimmten namentlich genannten Person. Ebenso kann eine andere gleichwertige Person entsandt werden.

4. Honorar

4. 1 .

Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot des Überlassers angefordert, so kann dieser ein angemessenes Entgelt fordern.

4.2.

Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder anderer Anpassungen die Konditionen, ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß (gilt auch bei Preisanpassungen bei Kettenüberlassungen) anzupassen. Bei etwaigem Fehler bei der Dauer der Preisgültigkeit, gehen diese AGB immer vor. Allfällige überlassenen Arbeitskräfte zu gewährende Einmalzahlungen können vom Überlasser gegenüber dem Beschäftigten geltend gemacht werden. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.

4.3.

Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. Der Überlasser ist zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.

4.4.

Die Rechnung ist bei Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen acht Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.

4.5.

Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach S 352 UGB verrechnet.

Aktueller Zinssatz Stand 19.12.2023 - 12,58% Verzugszinsen

4.6.

Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigten gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden.

4.7.

Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftigten oder dessen Gehilfen vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigten. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigten noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist der Überlasser - sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden des Beschäftigten handelt - berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigten unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigten werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigten nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte. Die Abrechnung erfolgt zumindest auf Basis der Kollektivvertraglichen Vollzeitbeschäftigung des Beschäftigten.

4.8.

Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet. Dies gilt auch wenn der Beschäftigte die überlassenen Arbeitnehmer - aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

4.9.

Sollte der AG den Auftrag kurzfristig, trotz schriftlicher Bestellung absagen, wird eine Pauschalaufwandsentschädigung in Höhe von 1500€ zzgl. Gesetzlicher Mehrwertsteuer pro angeforderten Mitarbeiter in Rechnung gestellt!

5. Rechte und Pflichten des Beschäftigers

5.1.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie etwa AÜG, ASchG, GIBG und AZG zu beachten.

5.2.

Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigte dem Überlasser vor deren Beginn mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag, sowie über die im Beschäftigterbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf die Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Dies gilt im Fall des § 10 Abs. 1 letzter Satz AÜG auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftigte dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.

5.3.

Der Beschäftigte hat den Überlasser vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der § 1 bis 3 Schwerarbeits VO zu informieren.

5.4.

Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigers. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftigten die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

5.4.

Fehlzeiten als Zeiten der Dienstverhinderung einer überlassenen Arbeitskraft wie z.B. Krankheit, Behördenwege, Urlaub, Sonderurlaubstage, Pflegefreistellung tragen grundsätzlich wir. Fehlzeiten einer überlassenen Arbeitskraft infolge von Arbeitsunfällen, die sich ereignen, solange und sofern die überlassene Arbeitskraft unter Ihrer Dienstaufsicht oder unter Ihrem Direktionsrecht steht, gehen hingegen zu Ihren Lasten und werden, wie gearbeitete Zeit an Sie verrechnet. Davon sind auch Arbeitsunfälle erfasst, die auf die Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zurückzuführen sind.

5.6.

Der Beschäftiger wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftiger wird den überlassenen Arbeitskräften nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger.

5.7.

Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen sind.

5.8.

Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen setzen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können oder sich Umstände, die der Beschäftiger dem Überlasser mitgeteilt hat, ändern, wird der Beschäftiger den Überlasser darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung hat er dem Überlasser alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, ist der Überlasser berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß, in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.

5.9.

Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen im Betrieb zu gewähren und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.

5.10.

Der Beschäftiger hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.

5. 1 1.

Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er dem Überlasser allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.

5. 1 2 .

Der Beschäftiger hat den Überlasser spätestens 15 Tage vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren, sofern die Überlassung mehr als drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.

5. 1 3.

Der Beschäftigte nimmt zur Kenntnis, dass er nach Ablauf des vierten Jahres einer Überlassung für die weitere Dauer der Überlassung Arbeitgeber im Sinne des Betriebspensionsgesetzes ist und daher die überlassenen Arbeitskräfte in allenfalls bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat.

6. Rechte und Pflichten des Überlassers

6. 1 .

Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigten berechtigt den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.

6.2.

Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftigte den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.

6.3.

Der Überlasser ist verpflichtet bei Endigung der Gewerbeberechtigung den Beschäftigten schriftlich zu informieren.

7. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

7. 1 .

Die Vertragspartner sind berechtigt, den Vertrag 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 dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist;
- b) einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
- c) der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt; oder
- d) der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.

7.2.

Der Überlasser ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftigte dies zu vertreten, hat er dem Überlasser den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.

7.3.

Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, vorzeitig aufgelöst oder die Arbeitskräfte aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes 7.1. vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

8. Gewährleistung

8.1 .

Der Überlasser leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweisen; eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und vom Überlasser schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

8.2.

Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 1 Tag schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.

8.3.

Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Zur Verfügung Stellung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.

8.4.

Einen allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftiger auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung nachzuweisen.

9. Haftung

9.1 .

Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. Der Überlasser haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen.

9.2.

Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen.

9.3.

Der Überlasser haftet nicht für Schäden, die aufgrund bei höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Für Folge und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftiger zu tragen hat, ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen.

9.4.

Eine Haftung des Überlassers ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.

10. Allgemeines

10.1 .

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.

10.2.

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

10.3.

Beschäftiger und Überlasser vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts.

10.4.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB, einer Rahmen- oder 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 so weit wie möglich entspricht.

10.5.

Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftiger dem Überlasser umgehend schriftlich bekannt zu geben.

10.6.

Bei einer Übernahme unserer Mitarbeiter egal ob das Dienstverhältnis befristet oder unbefristet, als Leiharbeitskraft über einen anderen Überlasserbetrieb, als Selbständiger, etc.), nimmt der Kunde unsere Vermittlungstätigkeit in Anspruch, welche nicht den Bestimmungen des AÜG (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz) unterliegt. Für unseren wirtschaftlichen Aufwand gilt eine Vermittlungsgebühr in der Höhe von 4 Brutto-Monatsgehältern der zutreffenden Kollektivvertrags-Verwendungsgruppe exkl. MWSt. als vereinbart und wird als angemessen anerkannt. Diese Gebühr ist mit Aufnahme der Beschäftigung des Mitarbeiters fällig.

Der Kunde verpflichtet sich, eine von ihm im obigen Sinne geplante bzw. bereits vollzogene Übernahme unverzüglich und schriftlich der Firma ISP Personalschmiede GmbH zu melden. Erfolgt diese Verständigung verspätet (mehr als 1 Woche später) oder unterlässt der Kunde diese ganz, so erhöht sich die in Punkt 10.6. genannte Vermittlungsgebühr um 50%.

Wird eine geplante Übernahme, welche von der Firma ISP Personalschmiede GmbH genehmigt wurde, vollzogen, so ist eine Pauschalgebühr von 1.000€ zuzüglich 20% Mehrwertsteuer zu entrichten.

10.7

Für den Fall, dass einer unserer Mitarbeiter nicht die Anreise zu einer reservierten Unterkunft antreten kann bzw. verfrüht abreisen muss (Krankheit, Arbeitsunfall, Schlechtwetter) darf keine Verrechnung für den gesamten Zeitraum erfolgen. Bei nicht Anreise ist die Firma ISP Personalschmiede umgehend schriftlich zu informieren, da ansonsten jeglicher Anspruch erlischt. Ansonsten werden Stornokosten von 25€ pro Person als angemessen zugesichert.

10.8

Die ISP Personalschmiede GmbH ist berechtigt 3% Skonto, bei Zahlungen innerhalb von 14 Tagen abzuziehen. Dies gilt ausschließlich bei Unterkünften, welche direkt von der ISP Personalschmiede GmbH gebucht wurden.

10.8.

Mit dem Erhalt der AGBs stimmen Sie automatisch unserer DSGVO zu. Außerdem stimmen Sie den Erhalt von Newslettern zu. Wenn wir Ihnen E-Mails bezüglich Informationen unserer Dienstleistungen zusenden, können Sie die Zusendung solcher E-Mails jederzeit und bei jedem E-Mail-Empfang ablehnen (§ 174 Abs 4 TKG 2021).“