

Allgemeine Bedingungen für die Arbeitskräfteüberlassung durch UNITED-CONSULTING GmbH - Linz/Austria



Präambel

Die hiernach aufgeführten Allgemeinen Bedingungen bilden einen integrierenden Bestandteil unserer Angebote. Sie treten mit Auftragserteilung in Kraft.

Es gelten die Rechtsvorschriften des österreichischen Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) in der jeweils gültigen Fassung.

1. Geltungsbereich

1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen UNITED-CONSULTING, im folgenden UNITED-CONSULTING genannt, und dem Beschäftigungsbetrieb, im folgenden Beschäftiger genannt.

1.2. UNITED-CONSULTING und Beschäftiger 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 UNITED-CONSULTING über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt ist.

1.3. UNITED-CONSULTING erklärt, Verträge nur aufgrund dieser AGB abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen der Beschäftiger 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 die Rahmenvereinbarungen durch diese AGB ergänzt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde.

1.4. Der Beschäftiger erklärt mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebots von UNITED-CONSULTING, dass er mit dem Inhalt dieser AGB einverstanden ist. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass UNITED-CONSULTING diese AGB über Verlangen des Beschäftigers jederzeit nochmals ausfolgt. UNITED-CONSULTING verfügt über eine Website, von welcher diese AGB abgerufen und ausgedruckt werden können.

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

1.6. Arbeitskräfte von UNITED-CONSULTING sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärung für den Beschäftiger noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss

2.1. Angebote von UNITED-CONSULTING sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung von UNITED-CONSULTING 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 ausschließlich aus den von

beiden Vertragsteilen unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung von UNITED-CONSULTING.

2.3. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftiger 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 bei UNITED-CONSULTING ist ausreichend und maßgeblich.

3. Leistungsumfang

3.1. UNITED-CONSULTING beschäftigt Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte und übernimmt in eigener und selbständiger Organisation die Bereitstellung von Arbeitskräften an den Beschäftiger. 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 Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. UNITED-CONSULTING schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

3.3. UNITED-CONSULTING ist berechtigt, in Vertragsunterlagen angeführte oder bereits überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

4.1. Die Höhe des jeweiligen Honorars ergibt sich aus dem vom Beschäftiger unterfertigten Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von UNITED-CONSULTING. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot von UNITED-CONSULTING erteilt, so kann UNITED-CONSULTING 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 UNITED-CONSULTING berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzuheben. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin 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 UNITED-CONSULTING zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Honorar ist bei Rechnungserhalt ohne jeden Abzug und spesenfrei auf das Konto von UNITED-CONSULTING zu überweisen.

4.4. Wird die Rechnung vom Beschäftiger nicht binnen 10 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 Zahlungsverzuges hat der Beschäftiger 12 % Zinsen p.a. zu bezahlen. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftiger UNITED-CONSULTING sämtliche dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen 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 UNITED-CONSULTING mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen, sofern nicht die Forderung des Beschäftigers gerichtlich festgestellt oder von UNITED-CONSULTING schriftlich anerkannt wurde. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem für die

Arbeitskräfteüberlassung geschuldetem Honorar besteht nicht.

4.7. Grundlage 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 seinen Gehilfen unterfertigt, ist UNITED-CONSULTING - sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt - berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom 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 von UNITED-CONSULTING Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen von UNITED-CONSULTING angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftiger.

5. Rechte und Pflichten von UNITED-CONSULTING und des Beschäftigers

5.1. Der Beschäftiger erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass UNITED-CONSULTING berechtigt ist, seine Forderungen an Dritte abzutreten oder diese im Zuge einer Factoringfinanzierung an Factoringunternehmen abtreten darf. Dies vor allem auch dann, wenn in den Einkaufsbedingungen oder AGB's des Beschäftigers eine anders lautende Regelung enthalten sein sollte.

5.2. Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzG, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten. Verletzt der Beschäftiger gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser UNITED-CONSULTING für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos.

5.3. 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 medizinischer Untersuchungen gehen zu Lasten des Beschäftigers.

5.4. Dem Beschäftiger stehen hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu. Dieser wird die Arbeitskräfte in die Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind UNITED-CONSULTING auf dessen Verlangen vorzulegen und alle erforderlichen Auskünfte sind zu erteilen.

5.5. 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, zu denen diese nicht qualifiziert sind. Sollte der Beschäftiger überlassene Arbeitskräfte weiterbilden und diese dadurch eine höhere Qualifikation erlangen, wird der Beschäftiger UNITED-CONSULTING darüber umgehend informieren. UNITED-CONSULTING ist - sofern nicht eine gesonderte Vereinbarung getroffen wurde - berechtigt das vereinbarte Entgelt entsprechend der erlangten Qualifikation ab dem Zeitpunkt der Höherqualifizierung anzupassen. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung hat er UNITED-CONSULTING für alle daraus erwachsenden Nachteile schad- und klaglos zu halten.

5.6. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während des Arbeitseinsatzes für

persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls von UNITED-CONSULTING zur Verfügung gestelltes Handwerkszeug und sonstige Ausrüstung versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

5.7. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von UNITED-CONSULTING verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtanwendung der überlassenen Arbeitnehmer wegen eines unabwendbaren Ereignisses.

5.8. Der Beschäftiger verpflichtet sich, Arbeitskräfte von UNITED-CONSULTING nicht abzuwerben, es sei denn es wird eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen UNITED-CONSULTING und Beschäftiger getroffen.

5.9. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftiger hat daher UNITED-CONSULTING derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen.

5.10. Der Beschäftiger hat UNITED-CONSULTING bei Abschluss des Arbeitskräfteüberlassungsvertrages über den im Beschäftigerbetrieb geltenden Kollektivvertrag, allfällige Betriebsvereinbarungen und schriftliche Entgeltvereinbarungen mit der Belegschaft des Beschäftigers, Akkord- oder Prämienarbeit und Arbeitszeitregelungen zu informieren. Allfällige Änderungen dieser Umstände während der Dauer der Zusammenarbeit wird der Beschäftiger umgehend UNITED-CONSULTING mitteilen. Der Beschäftiger haftet für die Richtigkeit dieser Angaben.

5.11. UNITED-CONSULTING ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.

5.12. Fällt eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftiger UNITED-CONSULTING hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. UNITED-CONSULTING wird in solchen Fällen möglichst rasch dafür sorgen, dass eine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt wird.

6. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

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

6.2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist UNITED-CONSULTING bei Zahlungsverzug des Beschäftigers von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigers berechtigt.

6.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, vorzeitig aufgelöst oder aus einem solchen Grund die Arbeitnehmer von UNITED-CONSULTING zurückberufen, kann der Beschäftiger keine

Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen UNITED-CONSULTING geltend machen.

7. Gewährleistung

7.1. UNITED-CONSULTING leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. UNITED-CONSULTING 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. UNITED-CONSULTING leistet nur für jene Qualifikation der Arbeitskräfte Gewähr, die sie 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 UNITED-CONSULTING umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.

7.4. Liegt ein von UNITED-CONSULTING zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft innerhalb angemessener 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. UNITED-CONSULTING trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte beim Beschäftigten oder bei Dritte entstandene Schäden. UNITED-CONSULTING 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 der 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 UNITED-CONSULTING ausgeschlossen.

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

8.5. Darüber hinaus ist eine Haftung auf grobes Verschulden und Vorsatz durch UNITED-CONSULTING beschränkt.

8.6. Der Beschäftigte haftet UNITED-CONSULTING für sämtliche Nachteile, die diese durch Verletzung einer vom Beschäftigten wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet.

9. Allgemeines

9.1. Für Streitigkeiten zwischen UNITED-CONSULTING und Beschäftigter ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz von UNITED-CONSULTING zuständig. UNITED-CONSULTING ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen.

9.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz von UNITED-CONSULTING.

9.3. Beschäftigte und UNITED-CONSULTING 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 Beschäftigte UNITED-CONSULTING umgehend schriftlich bekannt zu geben.