

# Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für Arbeitskräfteüberlassung der G.E.T. jobs GmbH (FN 535563v)

## 1. Allgemeine Grundlagen/Geltungsbereich

Für sämtliche Rechtsgeschäfte zwischen dem Auftraggeber („Beschäftiger“) und dem Arbeitskräfteüberlasser (im Folgenden kurz „Überlasser“ oder „G.E.T. jobs“) gelten ausschließlich diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Maßgeblich ist jeweils die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültige Fassung. G.E.T. jobs schließt Verträge grundsätzlich nur auf Grundlage der nachstehenden Bedingungen ab. Der Beschäftiger anerkennt ausdrücklich, diese AGB rechtsverbindlich zur Kenntnis genommen zu haben, sodass diese Vertragsinhalt geworden sind. Das gilt auch für den Fall, dass der Beschäftiger auf seine eigenen Allgemeinen Geschäftsbedingungen verweist.

Diese AGB gelten auch für alle künftigen Vertragsbeziehungen, daher auch dann, wenn bei Zusatzverträgen darauf nicht ausdrücklich hingewiesen wird.

Der Beschäftiger erklärt sich durch die Auftragserteilung bzw. Auftragsbestätigung mit dem Inhalt der vorliegenden AGB einverstanden.

Entgegenstehende Allgemeine Geschäftsbedingungen des Beschäftigers sind nicht Vertragsinhalt, es sei denn, diese werden von G.E.T. jobs ausdrücklich schriftlich anerkannt.

Die Personalbereitstellung und die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte durch den Beschäftiger erfolgt unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere unter Beachtung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) sowie des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (Arbeiter).

## 2. Vertragsabschluss

Der Vertrag kommt durch den Beschäftiger nach erfolgter telefonischer oder schriftlicher Anfrage per E-Mail zustande.

Sollten die Unterlagen nicht unterfertigt sein, kommt der Auftrag auch dann konkludent zustande, wenn die überlassene Arbeitskraft die Beschäftigung antritt.

Der Einsatzzeitraum und -ort sowie die Tätigkeit der überlassenen Arbeitskräfte ergibt sich aus dem Angebot zw. der Auftragsbestätigung. Es wird ausdrücklich darauf

hingewiesen, dass die Mindestverrechnungszeit je Mitarbeiter 4 Stunden pro gebuchten Tag beträgt.

### 3. Umfang der Leistung

Der Überlasser erbringt gegenüber dem Beschäftiger Dienstleistungen in Form von Arbeitskräfteüberlassung von vorwiegend fallweisen bzw. kurz befristeten Beschäftigten an den Beschäftigerbetrieb. Der Überlasser schuldet jedoch keinen bestimmten Erfolg der von den überlassenen Arbeitskräften erbrachten Arbeitsleistungen. Da die überlassenen Arbeitskräfte der Dienstaufsicht und Verantwortung des Beschäftigers unterliegen sowie demgegenüber weisungsgebunden sind, haftet der Überlasser auch nicht für allfällige Schäden, welche durch die überlassenen Arbeitskräfte bewirkt wurden. Sofern überlassene Arbeitskräfte für den Beschäftiger Dienstfahrten mit dienstnehmereigenen Personenkraftwagen verrichten, übernimmt der Beschäftiger die Haftung für etwaige Unfallschäden an diesen Personenkraftwagen, dem Unfallgegner und /oder Dritten und stellt den Überlasser ausdrücklich von jeder Haftung frei.

Der Überlasser hat das Recht, den Auftrag an qualifizierte Subunternehmer weiterzugeben, in diesem Falle bleibt er jedoch Vertragspartner des Beschäftigers mit alleiniger Verantwortung ihm gegenüber. Darüber hinaus ist der Überlasser berechtigt, die überlassenen Arbeitskräfte jederzeit durch gleichwertige Mitarbeiter zu ersetzen.

### 4. Preise, Stundenaufzeichnung und Rechnungslegung

Die Preise für die jeweiligen Arbeitskräfteüberlassungen ergeben sich aus dem Angebot oder der Auftragsbestätigung.

Sollte der Bruttoverdienst über der Geringfügigkeitsgrenze liegen, ist ein individuelles schriftliches Angebot erforderlich.

Sämtliche Preise verstehen sich als Nettopreise und werden zuzüglich 20% MwSt. fakturiert.

Sollte es zwischen Auftragserteilung und Einsatz zu gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Erhöhungen der Entlohnungsbestimmungen kommen, werden die Preise daran angepasst. Sollten Arbeitskräfte über die vereinbarte Einsatzzeit hinaus arbeiten, gelten die Preise auch über diesen Termin hinaus.

Arbeitseinsätze an Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100% verrechnet.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG).

Am Ende des Arbeitseinsatzes hat der Beschäftiger einen Arbeitszeitschein für jeden Mitarbeiter zu unterschreiben auf dessen Basis die Fakturierung erfolgt und die verrechenbare Zeit als anerkannt gilt. Sollten die Stundenaufzeichnungen, aus welchen Gründen auch immer, nicht gegengezeichnet sein, vereinbaren die Vertragsparteien, dass die vom Arbeitnehmer schriftlich geführten Arbeitszeitaufzeichnungen verbindlich gelten, wenn nicht unverzüglich (spätestens eine Woche nach Rechnungslegung) ein schriftlicher Widerspruch erfolgt. Die Beweislast für unrichtig empfundenen Arbeitszeiten trägt der Beschäftiger.

Die Abrechnung erfolgt unmittelbar nach Beendigung der Arbeitskräfteüberlassung. Bei länger währenden Einsätzen ist der Überlasser zu 14-tägigen Abrechnungen berechtigt. Die

Rechnungslegung erfolgt auf elektronischem Wege. Der Kunde verpflichtet sich, seine E-MailAdresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben.

Zeitraum des Zahlungsziels erhoben wird, gilt die Rechnung bezüglich der Anzahl der verrechneten Stunden und der Höhe des Rechnungsbetrages jedenfalls als genehmigt und anerkannt.

Für den Fall des Zahlungsverzugs werden Säumniszinsen in Höhe von 8% vereinbart, welche tagesgenau zur Abrechnung gelangen. Darüber hinaus werden als Entschädigung für die

Betriebskosten Mahnspesen in Höhe von EUR 10 je Mahnlauf in Rechnung gestellt. Es wird darauf hingewiesen, dass für wechselseitige Forderungen eine Aufrechnungsverbot herrscht.

Sollte die Auftragssumme über EUR 1.000 liegen ist der Überlasser dazu berechtigt bis zu 50% des Auftrags als Akontozahlung zu verlangen. Der Überlasser behält sich das Recht vor, den Auftrag einseitig zu stornieren bei Nichtnachkommen der Zahlungsverpflichtungen seitens des Beschäftigers.

## 5. Rechte und Pflichten

Der Beschäftiger ist verpflichtet sämtliche gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Arbeitnehmerschutzgesetz, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Arbeitsruhegesetz und das Arbeitszeitgesetz in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten. Verletzt der Beschäftiger gesetzliche Bestimmungen, so hat dieser den Überlasser für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos zu halten.

Der Beschäftiger hat die insbesondere nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen. Im Speziellen ist der Beschäftiger 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.

Sollte die überlassene Arbeitskraft aus Gründen, die nicht vom Überlasser zu vertreten sind, nicht zur Arbeit erscheinen, können gegenüber dem Überlasser weder Gewährleistungs- noch Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden. Der Beschäftiger verpflichtet sich, das Nichterscheinen der überlassenen Arbeitskraft umgehend zu melden. Der Überlasser ist berechtigt in solchen Fällen möglichst schnell Ersatz für die ausgefallene Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, oder vom Vertrag zurückzutreten, wobei dem Beschäftiger keinerlei Gewährleistungs-, oder Schadenersatzansprüche gegenüber dem Überlasser zustehen.

## 6. Schadenersatz

Alle Schadenersatzansprüche gegen den Überlasser sind, sofern nicht gesetzlich anderes zwingend vorgeschrieben, mit der Höhe des Rechnungsbetrages (netto) begrenzt. Ausgenommen von dieser Beschränkung des Schadenersatzes sind Fälle, in denen der Schaden durch den Überlasser grob fahrlässig oder vorsätzlich verursacht wurde.

Schadenersatzansprüche des Beschäftigten sind innerhalb von sechs Monaten ab Kenntnis von Schaden und Schädiger, spätestens aber 3 Jahre nach Beendigung des jeweiligen Überlassungsvertrages gerichtlich geltend zu machen, anderenfalls ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Eine Verlängerung der Zusammenarbeit verlängert diese Frist nicht. Der Beschäftigte hat den Beweis zu erbringen, dass der Schaden auf ein Verschulden des Überlassers zurückzuführen ist.

Für Schäden, welche von den überlassenen Arbeitskräften verursacht wurden, übernimmt der Überlasser keine Haftung.

## 7. Regelungen betreffend überlassene Arbeitnehmer

Der Beschäftigte willigt ein, dass nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung des Überlassers mit einer überlassenen Arbeitskraft binnen 6 Monaten ab dem Ende der tatsächlichen Beschäftigung in seinem Betrieb ein Arbeitsverhältnis oder die Leistung von Diensten in anderer Form eingegangen werden darf. Ferner ist eine Überlassung derselben Arbeitskraft durch einen anderen während dieser Zeit verboten. Sollte der Beschäftigte ohne schriftliche Zustimmung des Überlassers die überlassene Arbeitskraft binnen 6 Monaten ab Ende der tatsächlichen Beschäftigung in seinem Betrieb einstellen, verpflichtet sich der Beschäftigte, an den Überlasser eine „Vermittlungsprovision“ in Höhe von pauschal € 2.000 zu bezahlen.

Ansprüche des Beschäftigten, die aus einer allfälligen Verletzung von Geheimhaltungspflichten, Konkurrenzklauseln, Dienstnehmerhaftpflichtangelegenheiten entstehen, sind ausschließlich gegenüber der überlassenen Arbeitskraft geltend zu machen.

## 8. Salvatorische Klausel und Schriftform

Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser Bedingungen berührt die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen nicht. Sollte eine Klausel unwirksam oder undurchsetzbar sein oder werden, verpflichten sich beide Parteien, diese durch eine rechtlich zulässige, wirksame und durchsetzbare Klausel zu ersetzen, die der wirtschaftlichen Intention der zu ersetzenden Bestimmung am nächsten kommt.

Sämtliche Änderungen, Ergänzungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und sonstigen Vereinbarungen zwischen dem Beschäftigten und dem Überlasser bedürfen der Schriftform.

## 9. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Zur Entscheidung aller aus diesem Vertragsverhältnis entstehenden Rechtsstreitigkeiten ist das am Sitz des Überlassers sachlich zuständige Gericht örtlich zuständig.

Es gilt österreichisches Recht.