



**Allgemeine
Geschäftsbedingungen
Arbeitskräfteüberlassung**

07/2020

Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitskräfteüberlassung 07/2020

1. Die nachstehenden Geschäftsbedingungen gelten für Vertragsverhältnisse, die Austrify Medical GmbH, im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung nach dem AÜG eingeht. Bei Kollision mit Geschäftsbedingungen des Vertragspartners gehen die nachstehenden Geschäftsbedingungen vor. Im Geschäftsverkehr zwischen den Vertragsparteien ist die Schriftform gegeben, wenn die Vertragspartner mit Fax oder anderen elektronischen Medien (E-Mail) kommunizieren.

2. Der Beschäftiger darf die überlassene Arbeitskraft nur zu den mit der Überlasserin vereinbarten Diensten heranziehen. Die überlassene Arbeitskraft wird nach der jeweiligen Berufsgruppe und Qualifikation zur Verrechnung gebracht und (insbesondere) ist diese zu entlohnen sowie zu verrechnen. Kleinste Verrechnungseinheit ist ein Arbeitstag entsprechend der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit, auch wenn tatsächlich eine kürzere Einsatzzeit erfolgte.

3. Die überlassenen Arbeitskräfte sind nicht berechtigt, im Namen des Beschäftigers Geld, Wertsachen, Inkasso bzw. vertraglich nicht vereinbarte Verpflichtungen zu übernehmen.

Die Überlasserin übernimmt grundsätzlich keine Haftung, falls die überlassene Arbeitskraft mit Geld, Wertpapieren, empfindlichen oder kostbaren Waren zu tun hat oder falls er die ihm vom Beschäftiger anvertrauten Gegenstände, Maschinen, Kraftfahrzeuge und Materialien beschädigt. Gegenüber Dritten arbeitet die überlassene Arbeitskraft unter der ausschließlichen Verantwortlichkeit des Beschäftigers. Es obliegt dem Beschäftiger, sämtliche erforderlichen Versicherungen abzuschließen, um sich gegen die oben genannten Risiken zu schützen.

4. Im Sinne des § 2 in Verbindung mit § 6 AÜG ist der Beschäftiger für die Dauer der Überlassung für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutz Vorschriften und der Fürsorgepflichten im weitesten Sinne verantwortlich. Die Überlasserin hat den Beschäftiger auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen. Während der Überlassung gelten die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften des im Beschäftigerbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrags auch für die überlassene Arbeitskraft. Der Beschäftiger erklärt ausdrücklich, dass durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte für die Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen dieser und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt wird. Der Beschäftiger verpflichtet sich diesbezüglich, wesentliche Änderungen der Umstände unverzüglich der Überlasserin bekanntzugeben. Die Normalarbeitszeit der überlassenen Arbeitskräfte richtet sich nach den arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen für die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit, wobei auf die im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten (in analoger Anwendung des § 10 Abs. 1 AÜG) Bedacht zu nehmen ist.

Gemäß § 19 d Abs 3b AZG neu, wird bei Teilzeitkräften das Überschreiten der im Dienstvertrag vereinbarten Wochenstunden, welche nicht innerhalb des anfallenden Quartals bzw. eines vereinbarten Zeitraumes von 3 Monaten als Gutstunden verbraucht werden, ein Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25% verrechnet. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass zwischen der Überlasserin und der Arbeitskraft der allgemeine KV für Gewerbe inklusive der Sonderbestimmungen für Arbeitskräfteüberlasser, soweit es sich um Angestellte handelt, und der KV Arbeitskräfteüberlassung (KV-AKÜ), soweit es sich um Arbeiter handelt, gilt. Für flexible Arbeitszeiten wird auf die Bestimmung des Art. 6 KV-AKÜ bzw § 4a des KV Gewerbe verwiesen, wobei im Falle der Anwendung dieser Arbeitszeit allfällig dadurch bewirkte Mehrkosten vom Beschäftiger unter Berücksichtigung der sonstigen Regelungen über Entgelte zu tragen sind.

5. Die Überlasserin verpflichtet die überlassenen Arbeitskräfte zur Wahrung aller Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Beschäftigers gegenüber jedermann und zu jeder Zeit, woraus jedoch keinerlei Schadenersatzansprüche abzuleiten sind.

6. Aus wichtigen Gründen kann die Überlasserin unter Bedachtnahme auf die spezifischen Verhältnisse und Wünsche des Beschäftigers einen Austausch der Person der überlassenen Arbeitskraft vornehmen, wobei bisher entstandene bzw. daraus resultierende Mehrkosten vom Beschäftiger zu tragen sind.

7. Wird der Betrieb des Beschäftigers bestreikt, so stellt die Überlasserin kein Personal zur Verfügung. Für diesen Fall vereinbaren die Überlasserin und der Beschäftiger bereits jetzt das Ruhen des Überlassungsvertrages für die Dauer des Streiks. Damit verbundene Nebenkosten (Mehraufwand) trägt der Beschäftiger.

8. Über das Ausmaß der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers führt die überlassene Arbeitskraft Aufzeichnungen auf einem Tätigkeitsnachweis. Dieser Tätigkeitsnachweis ist für die Überlasserin auch die Grundlage der Abrechnung der finanziellen Ansprüche von der Überlasserin aus dem Vertrag mit dem Beschäftiger. Die Nichtgenehmigung der Tätigkeitsnachweise berechtigt den Beschäftiger nicht zur Zurückhaltung der Gegenleistung.

9. Rechnungslegung erfolgt monatlich. Die Kontrolle der Arbeitszeit und die Genehmigung der Tätigkeitsnachweise ist Teil der Arbeitszeit und erfolgt unmittelbar vor Beendigung der täglichen Arbeitszeit. Der Beschäftiger erklärt sich bereit, vor Aufnahme der Tätigkeit der Überlasserin die Person des Genehmigenden schriftlich und namentlich zu bezeichnen.

10. Die aktuellen Tarifsätze der Überlasserin für die Überlassung von Arbeitskräften sind integrierter Bestandteil dieser Bedingungen. Gebühren der überlassenen Arbeitskraft, im Sinne des § 10 AÜG, Zuschläge zum Normalarbeitslohn oder -gehalt - wie z.B. für Überstunden, Nacharbeit, besondere Erschwernisse, besondere Gefahr, Tag- und Fahrgelder, sofern die Tätigkeitsverrichtung außerhalb der Betriebsstätte des Beschäftigers liegt - so ist die Überlasserin berechtigt, diese Kosten zzgl. eines Bearbeitungszuschlages zusätzlich zum vereinbarten Stundensatz in Rechnung stellen.

11. Zahlungen der von der Überlasserin fakturierten Leistungen sind nach erbrachter Leistung prompt und netto ohne Abzug zu bezahlen. Zustellung der Fakturen an eine Betriebsstätte des Beschäftigers ist wirksam, wenn nicht vor Absendung der Faktura eine Zustellschrift schriftlich vom Beschäftiger bekannt gegeben wurde. Falls sich Unternehmen an getroffene Sondervereinbarungen nicht halten (und diese z.B. gemahnt werden müssen), treten die allgemeinen Geschäftsbedingungen in Kraft.

Bei schlechter Bonität bzw. Insolvenzgefahr des Beschäftigers gilt die sofortige Fälligkeit offener Forderungen, die Überlasserin hat das Recht, mit sofortiger Wirkung vom Vertrag zurückzutreten sowie die überlassenen Arbeitskräfte abzuziehen. Zahlungsverzug berechtigt die Überlasserin zur sofortigen Auflösung des Vertrages und zur sofortigen Einstellung der Tätigkeiten der überlassenen Arbeitskraft. Vereinbarungsgemäß ist die Überlasserin berechtigt, bei Zahlungsverzug vom jeweils aushaftenden Betrag 1,5 % Verzugszinsen pro Monat sowie Mahnspesen in der Höhe von Euro 20,90 pro Mahnung zu begehren. Für den Fall des Zahlungsverzuges behält sich die Überlasserin die Einschaltung eines Inkassobüros vor. Der Beschäftiger verpflichtet sich deshalb zur unverzüglichen Bezahlung außergerichtlicher Kosten, insbesondere der Kosten außergerichtlicher rechtsfreundlicher Vertretung.

12. Im Sinne des Art. IX Zif 3 des KV AKÜ bzw § 10 Abs 1 AÜG ist der Beschäftiger der Überlasserin verpflichtet, den in seinem Betrieb für die Arbeitskraft anzuwendenden Kollektivvertrag sowie diesen lohnregelnden Betriebsvereinbarungen oder sonstige schriftliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über die betriebsübliche Lohnhöhe schriftlich unverzüglich bekannt zu geben, sodass die Überlasserin eine ordnungsgemäße Verrechnung gewährleisten kann. Der Beschäftiger haftet für die Richtigkeit der Auskunft und verpflichtet sich, Nachzahlungsansprüche der überlassenen Arbeitskraft, die sich aus einer dadurch bewirkten unrichtigen Einstufung ergeben, dem Überlasser unter Berücksichtigung der dadurch entstehenden Mehrkosten gemäß der Kalkulation des Arbeitnehmers zu bezahlen. Die Nachzahlung umfasst das Entgelt des Arbeitnehmers, aliquote Honoraranteile und sämtliche Zusatzkosten.

13. Im Falle der Überlassung ausländischer Arbeitskräfte sichert die Überlasserin zu, dass die Beschäftigung in Übereinstimmung mit den bestehenden gesetzlichen Vorschriften für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer erfolgt.

14. Sollte der Beschäftiger überlassene Arbeitskräfte ins Ausland entsenden, so muss er jedenfalls vorher die schriftliche Zustimmung der Überlasserin einholen und dieser ohne Aufforderung alle hierfür erforderlichen behördlichen Genehmigungen vorlegen. Bei einem Zuwiderhandeln haftet der Beschäftiger der Überlasserin für alle dadurch entstehenden Kosten und erklärt ausdrücklich, die Überlasserin schad- und klaglos zu halten.

15. Die überlassenen Arbeitskräfte sind arbeitsfähig und arbeitswillig. Die Überlasserin haftet für die sorgfältige Auswahl der diesbezüglich überlassenen Arbeitskräfte, nicht jedoch für die mangelfreie Ausführung der Arbeiten, da die überlassenen Arbeitskräfte für die Dauer der Überlassung als Arbeitnehmer des Beschäftigers anzusehen sind (insbesondere im Sinne des § 7 Abs. 1 AÜG). Schutzwirkungen zugunsten Dritter, die sich aus der Tätigkeit überlassener Arbeitskräfte für den Beschäftiger ergeben, sind vom Beschäftiger unter Schad- und Klagloshaltung der Überlasserin wahrzunehmen. Wechselseitige Forderungen der Vertragspartner dürfen weder im Rahmen dieses Vertragsverhältnisses noch im Rahmen anderer Vertragsverhältnisse kompensiert werden.

16. Der Beschäftiger verpflichtet sich, personenbezogene Daten der überlassenen Arbeitskräfte, die ihm von der Überlasserin, insbesondere im Zuge des Abschlusses einer Vereinbarung nach § 11 AÜG, offengelegt werden, in Einklang mit dem geltenden Datenschutzrecht zu verarbeiten. Die Überlasserin übernimmt hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten von überlassenen Arbeitskräften durch den Beschäftiger als Verantwortlichen iSv Art 4 Z 7 DSGVO keinerlei Haftung für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung oder für die Wahrung von Betroffenenrechten. Insbesondere ist die Überlasserin nicht für eine Information überlassener Arbeitskräfte über vom Beschäftiger durchgeführte Verarbeitungen ihrer personenbezogenen Daten verantwortlich.

17. Wird die Überlasserin aus gesetzwidrigen Handlungen des Beschäftigers im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung in irgendeiner Form verschuldensunabhängig in Anspruch genommen, so wird der Beschäftiger die Überlasserin schad- und klaglos halten.

18. Im Sinne des § 7 AÜG wird festgestellt, dass die dort genannten Haftungsbeschränkungen zugunsten der überlassenen Arbeitskraft gelten.

19. Der Beschäftiger darf mit einer überlassenen Arbeitskraft binnen eines Jahres, ab dem Ende der tatsächlichen Beschäftigung in seinem Betrieb, ein Arbeitsverhältnis oder die Leistung von Diensten in anderer Form nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung der Überlasserin vereinbaren. Bei Zuwiderhandeln ist die Überlasserin berechtigt, die damit in Zusammenhang stehenden Kosten und Schäden in Rechnung zu stellen.

20. Ansprüche des Beschäftigers, die insbesondere aus der Verletzung von Geheimhaltungspflichten oder Konkurrenzklauseln insbesondere für die Zeit nach Ende der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers, aus Patentsachen und Dienstnehmerhaftpflichtangelegenheiten entstehen, sind ausschließlich gegen und mit der überlassenen Arbeitskraft direkt zu führen.

21. HG Wien FN 140716k. Es gilt österreichisches materielles Recht. Zur Entscheidung aller Streitigkeiten, die sich mittelbar oder unmittelbar aus diesem Vertrag ergeben oder sich auf dessen Verletzung, Auflösung oder Nichtigkeit beziehen, ist ausschließlich das sachlich zuständige Gericht in Wien zuständig.