



Allgemeine Geschäftsbedingungen

08-2017

- Die nachstehenden Geschäftsbedingungen gelten für Vertragsverhältnisse, die Powerserv Medical GmbH, im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung nach dem AÜG einget. 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.
- Der Beschäftigte darf die überlassene Arbeitskraft nur zu den mit der Überlasserin vereinbarten Diensten heranziehen. Erbringt die überlassene Arbeitskraft tatsächlich Leistungen einer höherwertigen Qualifikationsstufe, so gilt diese als vertraglich geleistet 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.
- Die überlassenen Arbeitskräfte sind nicht berechtigt, im Namen des Beschäftigten 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 Beschäftigten anvertrauten Gegenstände, Maschinen, Kraftfahrzeuge und Materialien beschädigt. Gegenüber Dritten arbeitet die überlassene Arbeitskraft unter der ausschließlichen Verantwortlichkeit des Beschäftigten. Es obliegt dem Beschäftigten, sämtliche erforderlichen Versicherungen abzuschließen, um sich gegen die oben genannten Risiken zu schützen.
- Im Sinne des § 2 in Verbindung mit § 6 AÜG ist der Beschäftigte für die Dauer der Überlassung für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutz Vorschriften und der Fürsorgepflichten im weitesten Sinne verantwortlich. Die Überlasserin hat den Beschäftigten 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 Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrages auch für die überlassene Arbeitskraft. Der Beschäftigte erklärt ausdrücklich, dass durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte für die Arbeitnehmer im Beschäftigterbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen dieser und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt wird. Der Beschäftigte 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 Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten (in analoger Anwendung des § 10 Abs. 1 AÜG) Bedacht zu nehmen ist. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des AZG (§ 19 d. Abs. 3 AZG neu) vom Jänner 2008, 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, mit einem Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25% verrechnet. Der Beschäftigte nimmt zur Kenntnis, dass zwischen der Überlasserin und der Arbeitskraft der KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gilt. Für flexible Arbeitszeiten wird auf die Bestimmung des Art. 6 Zif 4-7 des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlasser verwiesen, wobei im Falle der Anwendung dieser Arbeitszeit allfällig dadurch bewirkte Mehrkosten vom Beschäftigten unter Berücksichtigung der sonstigen Regelungen über Entgelte zu tragen sind.
- Die Überlasserin verpflichtet die überlassenen Arbeitskräfte zur Wahrung aller Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Beschäftigten gegenüber jedermann und zu jeder Zeit, woraus jedoch keinerlei Schadenersatzansprüche abzuleiten sind.
- Aus wichtigen Gründen kann die Überlasserin unter Bedachtnahme auf die spezifischen Verhältnisse und Wünsche des Beschäftigten einen Austausch der Person der überlassenen Arbeitskraft vornehmen, wobei bisher entstandene bzw. daraus resultierende Mehrkosten vom Beschäftigten zu tragen sind.
- Wird der Betrieb des Beschäftigten bestreikt, so stellt die Überlasserin kein Personal zur Verfügung. Für diesen Fall vereinbaren die Überlasserin und der Beschäftigte bereits jetzt das Ruhen des Überlassungsvertrages für die Dauer des Streiks. Damit verbundenen Nebenkosten (Mehraufwand) trägt der Beschäftigte.
- Über das Ausmaß der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten 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 Beschäftigten. Die Nichtgenehmigung der Tätigkeitsnachweise berechtigt den Beschäftigten nicht zur Zurückhaltung der Gegenleistung.
- 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 Beschäftigte erklärt sich bereit, vor Aufnahme der Tätigkeit der Überlasserin die Person des Genehmigenden schriftlich und namentlich zu bezeichnen.
- 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 Beschäftigten liegt - so ist die Überlasserin berechtigt, diese Kosten zzgl. eines Bearbeitungszuschlages zusätzlich zum vereinbarten Stundensatz in Rechnung stellen.
- 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 Beschäftigten ist wirksam, wenn nicht vor Absendung der Faktura eine Zustellanschrift schriftlich vom Beschäftigten 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 Beschäftigten 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 Beschäftigte verpflichtet sich deshalb zur unverzüglichen Bezahlung außergerichtlicher Kosten, insbesondere der Kosten außergerichtlicher rechtsfreundlicher Vertretung.
- Im Sinne des Art. IX Zif 3 des KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung ist der Beschäftigte der Überlasserin verpflichtet, den in seinem Betrieb für die Arbeitskraft anzuwendenden Kollektivvertrag sowie diesen lohnregelnde 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 Beschäftigte 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.
- 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.
- Sollte der Beschäftigte 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 Beschäftigte der Überlasserin für alle dadurch entstehenden Kosten und erklärt ausdrücklich, die Überlasserin schad- und klaglos zu halten.
- 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 Beschäftigten anzusehen sind (insbesondere im Sinne des § 7 Abs. 1 AÜG). Schutzwirkungen zugunsten Dritter, die sich aus der Tätigkeit überlassener Arbeitskräfte für den Beschäftigten ergeben, sind vom Beschäftigten unter Schad- und Klagloshaltung der Überlasserin wahrzunehmen. Wechselseitige Forderungen der Vertragspartner dürfen weder im Rahmen dieses Vertragsverhältnisses noch im Rahmen anderer Vertragsverhältnisse kompensiert werden.
- Wird die Überlasserin aus gesetzwidrigen Handlungen des Beschäftigten im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung in irgendeiner Form verschuldensunabhängig in Anspruch genommen, so wird der Beschäftigte die Überlasserin schad- und klaglos halten.
- Im Sinne des § 7 AÜG wird festgestellt, dass die dort genannten Haftungsbeschränkungen zugunsten der überlassenen Arbeitskraft gelten.
- Der Beschäftigte 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.
- Ansprüche des Beschäftigten, die insbesondere aus der Verletzung von Geheimhaltungspflichten oder Konkurrenzklauseln insbesondere für die Zeit nach Ende der Beschäftigung im Betriebe des Beschäftigten, aus Patentsachen und Dienstnehmerhaftpflichtangelegenheiten entstehen, sind ausschließlich gegen und mit der überlassenen Arbeitskraft direkt zu führen.
- 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.