



## **ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB)**

### **der Firma ZELLNER Personal Lösungen GmbH**

#### Allgemeines

1.1. Diese AGB regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen der ZELLNER Personal Lösungen GmbH, im folgenden Überlasser genannt, und dem Beschäftigterbetrieb, im folgenden Beschäftigter genannt. Die AGB gelten daher nicht nur für das erste Rechtsgeschäft, sondern ausdrücklich auch für alle weiteren Verträge, wie insbesondere Folge- und Zusatzaufträge.

1.2. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Einzelvertrages gelten auch für den Fall, dass der Überlasser über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt ist.

1.3. Der Überlasser erklärt, Verträge nur aufgrund dieser AGB Verträge abschließen zu wollen. Der Überlasser widerspricht hiermit ausdrücklich allfälligen Geschäftsbedingungen des Beschäftigers. Solche gelten nur dann, wenn dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart wird.

1.4. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer AGB vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht mit den 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.

1.5. 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.

1.6. Arbeitskräfte des Überlassers sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärung für den Überlasser noch zum Inkasso berechtigt.

#### Vertragsinhalt

2.1. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung des Überlassers oder durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte zustande. Vertragserklärungen des Beschäftigers haben stets in firmenmäßigen Form zu erfolgen.

2.2. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, das Überlassungsentgelt und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus dem Angebot des Überlassers, unterfertigten Vertragsunterlagen und/oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers.

2.3. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von arbeitswilligen Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die Überlassung erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des AÜG. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. Der Überlasser schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

2.4. Ist den Vertragsunterlagen nichts anderes vereinbart, ist der Überlassungsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftiger den Vertrag bei Arbeitern unter Einhaltung eines mindestens vierzehntägigen, bei Angestellten mindestens einmonatigen Kündigungsfrist, jeweils zu einem Freitag schriftlich zu kündigen.

2.5. Der Überlasser ist berechtigt, Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

2.6. Die Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte entspricht, soweit keine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung getroffen wird, den durchschnittlichen Fähigkeiten einer Arbeitskraft. Besondere Qualifikationen oder gewünschte Zusatzausbildungen sind nur dann verbindlich, wenn diese ausdrücklich und schriftlich vereinbart werden.

2.7. Überlassene Arbeitskräfte dürfen nur entsprechend der vereinbarten Qualifikation, für die vereinbarten Tätigkeiten und das vereinbarte Einsatzgebiet herangezogen werden.

2.8. Fällt eine Arbeitskraft - aus welchem Grund auch immer - aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftiger den Überlasser hievon umgehend in Kenntnis zu setzen. Für ein Nichterscheinen der Arbeitskraft bei Beginn des Arbeitseinsatzes am Einsatzort bis zu zwei Stunden sind Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche ausgeschlossen.

#### Überlassungsentgelt und Abrechnung

3.1. Die Höhe des Überlassungsentgelts ergibt sich ausschließlich aus dem Angebot des Überlassers, unterfertigten Vertragsunterlagen und/oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot des Überlassers erteilt, so kann der Überlasser ein angemessenes jenes Entgelt geltend machen.

3.2. Können überlassene Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser zu verschuldet wurden, nicht beschäftigt werden, bleibt der Beschäftiger zur Entgeltsleistung verpflichtet.

3.3. Ändert sich nach der Auftragserteilung die Entlohnung für die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen, ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Entgelt im selben Prozentsatz anzuheben. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin beschäftigt werden, gilt das vereinbarte Entgelt auch über diesen Termin hinaus.

3.4. Das vereinbarte Entgelt versteht sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Wenn nichts anderes vereinbart ist, ist der Überlasser zur zweiwöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Entgelt ist bei Rechnungserhalt ohne jeden Abzug fällig.

3.5. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftigte dem Überlasser sämtliche dadurch entstehenden und zweckmäßigen Kosten, wie insbesondere Aufwendungen für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche oder außergerichtliche Rechtsanwaltskosten zu ersetzen.

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

3.7. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftigten oder dessen Gehilfen zu unterschreibenden Stundennachweise (Arbeitsnachweise). Diese sind zumindest einmal wöchentlich vor Ort zu unterfertigen. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigten noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist der Überlasser berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise von dem Kunden des Beschäftigten verbindlich unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigten werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigten die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen des Überlassers angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte.

3.8. Über Aufforderung des Überlassers ist der Beschäftigte zur Vorlage einer Bonitätsauskunft verpflichtet. Ergibt diese Auskunft eine unterdurchschnittliche Bonität ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Überlasser umgehend eine abstrakte Bankgarantie eines inländischen Bankinstitutes für den bereits fälligen und den im nächsten Monat fällig werdenden Überlassungslohn auszuhändigen.

#### Rechte und Pflichten des Beschäftigten

4.1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das ASchG, AÜG, AuslBG, GIBG und das AZG zu beachten. Verletzt der Beschäftigte gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser den Überlasser für allfällige daraus resultierenden Nachteile schad- und klaglos.

4.2. Der Beschäftigte ist für den technischen Arbeitnehmerschutz und die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht während der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten verantwortlich. Dem Beschäftigten steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu.

4.3. Er hat die überlassenen Arbeitskräfte vor Arbeitsaufnahme zu unterweisen, aufzuklären und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche ordnungsgemäße und sichere Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Nachweise über Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf dessen Verlangen vorzulegen und sind diesem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

4.4. Der Beschäftiger hat allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinische Untersuchungen, so etwa Eignungs- und Folgeuntersuchungen bei besonders gefährdenden Tätigkeiten auf seine Kosten durchzuführen und dem Überlasser hierüber zu informieren und Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

4.5. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für deren Betrieb überlassene Arbeitskräfte Bewilligungen oder Berechtigungen benötigen, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt dies der Beschäftiger, sind Ansprüche aller Art gegen den Überlasser ausgeschlossen.

4.6. Der Beschäftiger gestattet den überlassenen Arbeitskräften die Nutzung der seinen Arbeitnehmern zur Verfügung stehenden Betriebseinrichtungen beim Beschäftiger- oder Drittbetrieb, insbesondere der Betriebskantine. Für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls vom Überlasser zur Verfügung gestelltes Handwerkszeug und sonstige Ausrüstung hat der Beschäftiger versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

4.7. Im Falle einer Mitarbeiterübernahme werden im Einzelfall sämtliche Kosten, die im Zuge der Rekrutierung eines gleichwertigen Ersatzmitarbeiters anfallen, sowie Kosten im Zusammenhang mit dem abgeworbenen Mitarbeiters an den Beschäftiger weiterverrechnet.

4.8. Geht der Beschäftiger mit einer überlassenen Arbeitskraft innerhalb von sechs Monaten nach dem letzten Einsatz für den Beschäftiger ein Arbeitsverhältnis ein, hat diesem dem Überlasser ein Entgelt in der Höhe des in den letzten beiden Monaten an die überlassene Arbeitskraft bezahlten Bruttoentgelts zuzüglich Umsatzsteuer zu bezahlen.

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

4.10. Der Überlasser ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.

4.11. Der Beschäftiger hat den Überlasser bei Abschluss des Vertrages über den im Beschäftigerbetrieb geltenden Kollektivvertrag, allfällige Betriebsvereinbarungen und Arbeitszeitregelungen zu informieren. Der Beschäftiger haftet für Richtigkeit dieser Angaben.

Vorzeitige Beendigung des Vertrages 5.1. Der Überlasser ist 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 Beschäftiger mit einer Zahlung, zu der Beschäftiger gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als zehn Tagen in Verzug ist;

b) der Beschäftiger gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt;

c) über das Vermögen des Beschäftigers ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;

d) im Betrieb des Beschäftigers ein Streik oder eine Aussperrung eintritt ; oder

e) die Leistungen des Überlassers wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben.

5.2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist der Überlasser bei Vorliegen es vom Beschäftiger zu vertretenden wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigers berechtigt.

5.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die vom Beschäftiger verschuldet werden, vorzeitig aufgelöst oder aus einem solchen Grund die Arbeitskräfte vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen den Überlasser geltend machen.

5.4. Hat der Beschäftiger die vorzeitigen Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er dem Überlasser für sämtliche daraus resultierende Nachteile. Der Beschäftiger hat in diesen Fällen das Überlassungsentgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Vertragsende zu bezahlen.

#### Gewährleistung

6.1. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass der Überlasser die tatsächliche Qualifikation der überlassenen Arbeitskräften nicht überprüfen kann. Der Überlasser leistet nur Gewähr, dass die überlassenen Arbeitskräfte jene Qualifikation aufweisen, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann.

6.2. Bei Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation oder hinsichtlich Arbeitsbereitschaft nicht, ist dies dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden ab Überlassungsbeginn schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.

6.3. Liegt ein mangelhafte Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird der Überlasser die betreffende Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist durch eine Ersatzarbeitskraft mit gleicher oder ähnlicher Qualifikation ausgetauscht, es sei denn die Vertragspartner vereinbaren eine Nachschulung der Arbeitskraft.

6.4. Eine allfällige mangelhafte Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft hat der Beschäftiger auch in den ersten sechs Monaten ab Überlassung der Arbeitskräfte nachzuweisen.

6.5. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigers sind bei sonstigem Verlust binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

### Schadenersatz

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

7.2. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind Schadenersatzansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen.

7.3. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle und für Pönaleverpflichtungen, die der Beschäftiger gegenüber seinem Kunden eingegangen hat, besteht keine Haftung des Überlassers. Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, haftet der Überlasser nicht.

7.4. Eine Haftung des Überlassers kommt darüber hinaus nur Betracht, wenn den Überlasser grobes Verschulden oder Vorsatz trifft.

7.5. Der Beschäftiger haftet dem Überlasser für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftiger wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet.

7.6. Der Beschäftiger hat eine Haftpflichtversicherung abzuschließen, in der allfällige Schäden, die durch überlassene Arbeitskräfte verursacht werden, mitumfasst sind.

### 8. Allgemeines

8.1. Für Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien ist nach Wahl des Überlassers das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz des Überlassers oder der allgemeine Gerichtsstand des Beschäftigers zuständig.

8.2. Erfüllungsort ist der Sitz des Überlassers.

8.3. Die Vertragsparteien vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt.

8.4. 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 Vertragspartner die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

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