Geltungsbereich

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für sämtliche Verträge über die Überlassung von Arbeitskräften zwischen KUEN GMBH („Überlasser“) und dem Kundenunternehmen Kunde (Beschäftiger)

Abweichende Bedingungen des Beschäftigers werden nicht anerkannt, sofern sie nicht schriftlich von der Geschäftsleitung bestätigt sind.

3. Überlassung von Arbeitskräften

Der Überlasser stellt dem Beschäftiger auf dessen Anforderung hin Arbeitskräfte zur Verfügung. Sofern keine gesonderte Vereinbarung besteht, werden unqualifizierte Hilfsarbeitskräfte überlassen.

Auf ausdrückliche Anforderung des Beschäftigten können Arbeitnehmer mit Schweißzertifikaten bereitgestellt werden.

Die überlassenen Arbeitskräfte sind in den Betrieb des Beschäftigers eingegliedert und unterliegen dessen fachlichen Weisungen.

Der Beschäftiger ist verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte wie ihr eigenes Personal zu behandeln. Der Beschäftiger ist der Arbeitgeber des überlassenen Arbeitnehmers im Sinne des § 9 Arbeitnehmerschutzgesetz. Der Beschäftiger ist daher verpflichtet, den Arbeitnehmer soweit wie möglich, jedenfalls im Rahmen der Gesetze, Normen und Gebräuche vor Unfällen und Gesundheitsschädigungen zu bewahren. Der Beschäftiger verpflichtet sich, den Arbeitnehmer über die jeweils geltenden Vorschriften zur Unfallverhütung aufzuklären und gewährleitstet deren Befolgung durch ein effektives Kontrollsystem. Erforderliche Schutzkleidung und sicherheitstechnische Vorrichtungen sind vom Beschäftiger zur Verfügung zu stellen und ihre Benutzung durch diesen zu überwachen. Die entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften liegen im Betrieb des Beschäftigers für jeden Arbeitnehmer einsehbar auf. Des Weiteren wird dem Arbeitnehmer vom Beschäftiger jederzeit Einsicht in die aushangpflichtigen Gesetze gewährt.

Der Beschäftiger verpflichtet sich dem Überlasser gegenüber zur Einhaltung sämtlicher gesetzlichen Vorschriften, wie insbesondere den Arbeitsnehmerschutzvorschriften, dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, den Informationspflichten an Behörden und zur Fürsorge gegenüber dem Arbeitnehmer. Der Beschäftiger ist dem Überlasser gemäß § 9 VStG für Übertretung verwaltungsstrafrechtlicher Normen für den Zeitraum der Beschäftigung des Arbeitnehmers in dessen Betrieb verantwortlich.

Bei einem Arbeitsunfall hat der Beschäftiger den Überlasser unverzüglich zu benachrichtigen. Des Weiteren hat der Beschäftiger den Überlasser unverzüglich zu informieren, sollte der

Arbeitnehmer im Rahmen der Beschäftigung gegen Gesetze und Vorschriften, egal welcher Art, verstoßen haben.

Der Beschäftiger verpflichtet sich, ein wirksames Kontrollsystem zur Einhaltung sämtlicher gesetzlichen Vorschriften sowie der in diesem Vertrag bereits getroffenen Vereinbarungen in seinem Betrieb unverzüglich zu installieren bzw. hat ein derartiges System installiert.

Der Beschäftiger darf den Arbeitnehmer nur mit Arbeiten betrauen, die in diesem Vertrag vereinbart worden sind. Der Arbeitnehmer darf deshalb nur Geräte, Werkzeuge und Maschinen benutzen, die zur Durchführung dieser Tätigkeit unbedingt erforderlich sind.

Der Beschäftiger ist berechtigt, dem Arbeitnehmer – hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der zu leistenden Tätigkeit – Weisungen zu erteilen und die Arbeitsausführung zu überwachen.

4. Schäden im Betrieb und Haftung/Gewährleistung des Überlassers

Der Überlasser leistet keinerlei Gewähr für die Redlichkeit und Tüchtigkeit des überlassenen Arbeitnehmers. Auf Verlangen sind dem Beschäftiger entsprechende Zeugnisse, Berechtigungen oder andere geeignete Nachweise vorzulegen.

Der Überlasser haftet über die Auswahl des Arbeitnehmers hinaus nicht für die vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeiten. Der Überlasser übernimmt keine Haftung für Schäden, die durch überlassene Arbeitskräfte verursacht werden.

Der Überlasser haftet nur für krass grobes Verschulden oder vorsätzliches Handeln im Zusammenhang mit der Auswahl des Arbeitnehmers. Desweitern wird die Haftung des Überlassers bei befristeten Überlassungsverträgen auf 40 % des Auftragsvolumens, bei unbefristeten Überlassungsverträgen auf 40 % der bisher vom Beschäftigter gezahlten Überlassungsvergütung beschränkt.

Der Überlasser haftet darüber hinaus nicht für die Erstellung eines bestimmten Werkes. Eine Haftung des Überlassers (§§ 1313a und 1315 ABGB) für seine Erfüllungs- und Besorgungsgehilfen wird einvernehmlich ausgeschlossen.

5. Übernahme von Mitarbeitern

Eine direkte Anstellung überlassener Mitarbeiter durch den Beschäftigten ist ausschließlich nach vorheriger schriftlicher Absprache mit dem Überlasser möglich. Frühestens nach Ablauf von sechs (6) Monaten Überlassungsdauer kann eine Übernahme vereinbart werden. Wird eine überlassene Arbeitskraft innerhalb von 6 Monaten übernommen, liegt ein Fall der Arbeitsvermittlung vor und ist ein Vermittlungsentgelt von 3 Bruttomonatsentgelten vom

Beschäftiger an den Überlasser zu zahlen. Maßgeblich ist das Bruttoentgelt, das die überlassene Arbeitskraft zum Zeitpunkt der Übernahme beim Überlasser bezogen hat.

In jedem Fall ist die Rückstellfrist einzuhalten. Wird ein Mitarbeiter ohne Einhaltung der Rückstellfrist direkt angestellt, so ist in jedem Fall die Überlassungsvergütung bis zum Ende der Rückstellfrist (innerhalb der ersten sechs Monate zuzüglich der Vermittlungsprovision) zu zahhlen.

6.Referenznennung und Logo-Verwendung

Der Überlasser ist berechtigt, den Beschäftiger als Referenz zu nennen und dessen Logo bis auf Widerruf für Marketing- und Präsentationszwecke zu verwenden.

7. Gleichstellung der Mitarbeiter

Überlassene Mitarbeiter sind gleichzustellen und erhalten sämtliche arbeitsrechtlichen Vergünstigungen und Vorteile, die vergleichbare Mitarbeiter des Beschäftigers genießen.

Der Beschäftiger verpflichtet sich, dem Überlasser sämtlicher Betriebsvereinbarungen, Kollektivverträge und deren Änderungen unaufgefordert zu übermitteln. Besondere

8. Lieferanten- und Fremdfirmenregelung

Für Lieferanten und Partnerfirmen des Überlassers gelten folgende Einkaufsbedingungen:

Zahlung ausschließlich mit einem Ziel von 30 Tagen.

Zahlungslauf ist immer Donnerstag!

Bei vorzeitiger Zahlung behält sich der Überlasser das Recht vor**, 3 % Skonto** abzuziehen.

Alle Lieferanten und Partnerfirmen sind verpflichtet, dem Überlasser eine gültige Gewerbeberechtigung vorzulegen. Ansonsten erlauben wir uns bis dahin die offenen Forderungen einzubehalten.

9. Schriftformerfordernis

Alle Vereinbarungen, Änderungen oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. und sind nur bei Absclhluss durch die Geschäftsführung des Überlassers oder deren Genehmigung als rechtsgültig geschlossen.

10. Ersatzgestellung

Der Überlasser übernimmt keine Gewähr/Haftung dafür, dass der überlassene Mitarbeiter **täglich** am Arbeitsplatz erscheint.

Dem Beschäftiger kommt das Recht zu, vom Überlasser zu verlangen, einen Arbeitnehmer durch einen gleichwertig qualifizierten Arbeitnehmer binnen einer Frist von sieben Tagen auszutauschen, wenn dem Beschäftiger die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers aus den in § 82 GewO 1859 genannten Gründen nicht mehr zugemutet werden kann.

Für die Zeitdauer, in welcher dem Überlasser gemäß dem vorherigen Absatz kein Arbeitnehmer zur Verfügung steht, ist dieser von der Bezahlung der Überlassungsvergütung befreit. Der Überlasser wird dem Beschäftiger nur für vorsätzliche oder krass grob fahrlässiges Auswahlverschulden schadensersatzpflichtig.

Sollte der Arbeitnehmer seine Arbeit beim Beschäftigter aus irgendwelchen Gründen nicht antreten können, so berechtigt dies den Beschäftigter nicht zum Rücktritt vom Vertrag. Der Beschäftiger hat dem Überlasser eine mindestens siebentätige Nachfrist zu gewähren, in welcher der Überlasser eine Arbeitskraft zur Verfügung stellen kann. Kann innerhalb dieser Nachfrist vom Überlasser kein Ersatz bereitgestellt werden, so kann der Beschäftiger nach der Setzung einer weiteren Frist von sieben Tagen vom Vertrag zurücktreten, sollte noch immer kein Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden. Der Überlasser wird dem Beschäftiger nur für vorsätzliches oder krass grob fahrlässiges Auswahlverschulden zum Schadensersatz verpflichtet. Sollte der Arbeitnehmer dienstunfähig werden, so ist der Beschäftiger berechtigt, binnen sieben Tagen einen Austausch zu verlangen. Ist die Dienstunfähigkeit jedoch auf einen Arbeitsunfall auf Grund einer Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften beim Beschäftiger zurückzuführen, so ist ein Austausch des Arbeitnehmers nicht statthaft.

Bei Vorliegen der Tatbestände des § 82a GewO 1859 oder aus nachvollziehbaren leistungs-, personen-, oder verhaltensbedingten Gründen des Beschäftigers, ist der Arbeitnehmer berechtigt, seine Arbeit beim Beschäftiger nicht mehr fortzusetzen. In diesem Fall bleibt der Anspruch des Überlassers auf die Überlassungsvergütung im Falle eines befristeten Überlassungsvertrages für die Dauer des Vertrages aufrecht; im Falle eines unbefristeten Überlassungsvertrages steht dem Überlasser die Überlassungsvergütung für drei Jahre zu. Das Entgelt wird in diesem Falle mit der gerechtfertigten Niederlegung der Arbeit durch den Arbeitnehmer fällig.

11. Arbeitsmittel und Arbeitskleidung

Die vom Überlasser bereitgestellten Arbeitsmittel bleiben stets Eigentum der Firma [Kuen].

Überlassene Mitarbeiter sind verpflichtet, die zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung im Betrieb zu tragen. Der Beschäftiger ist verpflichtet, dies zu überwachen.

12. Geheimhaltsungsvereinbarung Die Vertragsparteien vereinbaren eine gesonderte Verschwiegenheitsobliegenheit des Beschäftigers hinsichtlich der vereinbarten Überlassungsvergütung und sowie des Arbeitsentgeltes (auch jenes der Stammbelegschaft). Aufgrund des besonderen Bedürfnisses des Überlassers an der Geheimhaltung dieser Informationen verpflichtet sich der Beschäftiger, diese Informationen streng geheim zu halten und verpflichtet sich der Beschäftiger weiters, im Falle einer Offenlegung durch ihn, seine Mitarbeiter oder sonstige ihm zuzurechnende Personen eine Konventionalstrafe in Höhe von fünfzehntausend Euro pro Fall des Zuwiderhandelns an den Überlasser zu zahlen. Die Geltendmachung eines darüber hinausgehenden Schadenersatzes bleibt davon unberührt.

12. Weiterbildungsmöglichkeiten

Ab einer Überlassungsdauer von vier (4) Wochen kann der Überlasser den Arbeitnehmern kostenlose Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen.

Diese Weiterbildungen **sind im Vorfeld** durch die Geschäftsführung zu prüfen und freizugeben. Weder die überlassenen Mitarbeiter noch der Beschäftiger haben einen Anspruch auf eine Weiterbildung für den Mitarbeiter.

13. Meldepflicht bei Fehlzeiten

Unentschuldigtes Fernbleiben von Mitarbeitern vom Arbeitsplatz ist vom Beschäftiger **unverzüglich in schriftlicher Form** an den Überlasser zu melden. Der Beschäftiger hat den Überlasser für verspätete Meldungen klag- und schadlos zu halten.

Erfolgt keine unverzügliche Meldung, behält sich der Überlasser vor, die Ausfallzeit in vollem Umfang zu berechnen.

Der Beschäftiger verpflichtet sich dazu, Krankmeldungen der überlassenen Arbeitskraft unverzüglich an den Überlasser bekannt zu geben und die überlassene Arbeitskraft zur Vorlage einer ärztlichen Krankenstandsbestätigung aufzufordern. Aufwendungen die dem Überlasser auf Grund einer Verletzung dieser Bedingung entstehen (Lohnverrechnungsaufwand, Verdienstentgang, Kosten der Forderungsabwehr, Anwaltskosten, etc).

14. Rückstellfristen

Die in der jeweiligen Auftragsbestätigung angegebene **Rückstellfrist** ist vom Beschäftiger einzuhalten.

Wird diese Frist nicht eingehalten, so ist **mindestens** eine (1) Woche Überlassungszeit in der Rechnung zu stellen.

15. Abwerben,Übernahme und Verschwiegenheitsverpflichtung

Jegliches Abwerben oder die direkte Übernahme von überlassenen Mitarbeitern durch den Beschäftiger wird ausdrücklich untersagt.

Eine Übernahme ist ausschließlich nach vorheriger schriftlicher Vereinbarung mit dem Überlasser möglich.

Der Beschäftiger verpflichtet sich hinsichtlich der vereinbarten Überlassungsvergütung und sowie des Arbeitsentgeltes (auch jenes der Stammbelegschaft) zur Verschwiegenheit. Aufgrund des besonderen Bedürfnisses des Überlassers an der Geheimhaltung dieser Informationen verpflichtet sich der Beschäftiger, diese Informationen streng geheim zu halten und verpflichtet sich der Beschäftiger weiters, im Falle einer Offenlegung durch ihn, seine Mitarbeiter oder sonstige ihm zuzurechnende Personen eine Konventionalstrafe in Höhe von fünfzehntausend Euro pro Fall des Zuwiderhandelns an den Überlasser zu zahlen. Die Geltendmachung eines darüber hinausgehenden Schadenersatzes bleibt davon unberührt.

16. Schlussbestimmungen

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dadurch nicht berührt.

Der Beschäftiger stimmt der Aufrechnung mit jedweden Forderungen des Überlassers zu. Eine Gleichartigkeit ist dafür nicht Voraussetzung. Die Vertragsparteien vereinbaren einvernehmlich, dass für den Beschäftiger eine Aufrechnung gegen Forderungen des Überlassers nicht statthaft ist, außer die Forderung wurde bereits schriftlich anerkannt oder gerichtlich festgestellt.

Erfüllungsort ist der Sitz des Überlassers. Es gilt österreichisches Recht mit Ausschluss von Weisungsnormen. Als ausschließlicher Gerichtsstand wird das sachlich zuständige Gericht des Sprengels Ried im Innkreis vereinbart.

Der Beschäftiger verpflichtet sich, eine Änderung seines Geschäftssitzes unverzüglich dem Überlasser mitzuteilen. Bei Nichtmitteilung der neuen Adresse können Zustellungen an den Beschäftiger wirksam an der zuvor angegebenen Adresse erfolgen.