

AGB für die Arbeitskräfteüberlassung – Stand Mai 2018

1. Geltungsbereich

1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen der Jobmeister Personaldienstleistungen GmbH, im folgenden kurz Jobmeister genannt, und dem Beschäftigterbetrieb, im folgenden Beschäftigter genannt.

1.2. Jobmeister und der Beschäftigter vereinbaren die Geltung dieser AGB nicht nur für das erste Rechtsgeschäft, sondern ausdrücklich auch für sämtliche weiteren Geschäfte, wie insbesondere Folge- und Zusatzaufträge. Diese AGB und sonstige Bestimmungen des Einzelvertrages gelten auch dann fort, wenn Jobmeister über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt ist.

1.3. Jobmeister erklärt, Verträge nur aufgrund dieser AGB abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigters wird ausdrücklich widersprochen. Diese gelten nur dann, wenn dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart wird. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit, soweit sie nicht mit einzelnen 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.

1.4. Der Beschäftigter erklärt mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebotes von Jobmeister, dass er mit dem Inhalt dieser AGB einverstanden ist. Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass Jobmeister diese AGB über Verlangen des Beschäftigters jederzeit nochmals ausfolgt. Die AGB sind auch auf der Website von Jobmeister unter www.jobmeister.at abrufbar und zum Ausdruck bereitgestellt.

1.5. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitsfordernis, nicht jedoch Mitteilungen per E-Mail. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden. Es wird festgehalten, dass Nebenabreden zu diesen AGB nicht bestehen.

1.6. Arbeitskräfte von Jobmeister sind weder zur Abgabe oder Entgegennahme von Willens- und Wissenserklärung für Jobmeister noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss

2.1. Angebote von Jobmeister sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung von Jobmeister oder – ohne Unterfertigung dieser Unterlagen – durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte zustande.

2.2. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von beiden Vertragsteilen unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung von Jobmeister.

2.3. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftigter den Vertrag mindestens vierzehn Werktagen vor dem letzten Einsatztag der jeweiligen Arbeitskraft schriftlich zu kündigen, es sei denn die Vertragspartner haben ausdrücklich und schriftlich etwas anderes vereinbart. Das Einlangen einer Mitteilung über den letzten Einsatztag bei Jobmeister ist ausreichend und maßgeblich.

3. Leistungsumfang

3.1. Jobmeister beschäftigt Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte und übernimmt in eigener und selbständiger Organisation die Bereitstellung von Arbeitskräften an den Beschäftigter. Die Überlassung erfolgt ausschließlich aufgrund dieser AGB und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG).

3.2. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Ver-

antwortung des Beschäftigters. Jobmeister schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

3.3. Jobmeister ist berechtigt, in Vertragsunterlagen angeführte oder bereits überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

4.1. Die Höhe des jeweiligen Honorars ergibt sich aus dem vom Beschäftigter unterfertigten Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von Jobmeister. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot von Jobmeister erteilt, so kann Jobmeister jenes Honorar geltend machen, das seinen üblichen Konditionen oder einem angemessenen Entgelt entspricht.

4.2. Ändern sich nach der Auftragserteilung die Entlohnungsbestimmungen für die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen, ist Jobmeister berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzuheben. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin beschäftigt werden, gelten die Honorarbestimmungen auch über diesen Termin hinaus.

4.3. Das im Angebot oder der Auftragsbestätigung angeführte Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer geschuldet. Wenn nichts anderes vereinbart ist, ist Jobmeister zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Honorar ist bei Rechnungserhalt ohne jeden Abzug und spesenfrei auf das Konto von Jobmeister zu überweisen.

4.4. Wird die Rechnung vom Beschäftigter nicht binnen 10 Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gilt diese hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.

4.5. Für den Fall des Zahlungsverzuges hat der Beschäftigter 12% Zinsen p.a. zu bezahlen, es sei denn, Jobmeister nimmt höhere Zinsen in Anspruch. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftigter Jobmeister sämtliche dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen Kosten, wie insbesondere Aufwendungen für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche oder außergerichtliche Rechtsanwaltskosten zu ersetzen.

4.6. Der Beschäftigter ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber Jobmeister mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigters gerichtlich festgestellt oder vom Jobmeister schriftlich anerkannt wurden. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem für die Arbeitskräfteüberlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.

4.7. Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftigter oder dessen Gehilfen nach Beendigung der Arbeitszeit vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise (Arbeitsnachweise). Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigter noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist Jobmeister – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigters verbindlich unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigter, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigters werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigters die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen von Jobmeister Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen von Jobmeister angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigter.

5. Rechte und Pflichten von Jobmeister und des Beschäftigters

5.1. Der Beschäftigter ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzG, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten. Verletzt der Beschäftigter gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser Jobmeister für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos.

5.2. Der Beschäftigter ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzbekleidung,...) zu setzen und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche ordnungsgemäße und sichere Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinische Untersuchungen gehen zu Lasten des Beschäftigters.

5.3. Dem Beschäftigten steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu und hat er die Arbeitskräfte in die Handhabung der Geräte und Maschinen einzuschulen und zu unterweisen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind Jobmeister auf dessen Verlangen vorzulegen und sind diesem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5.4. Der Beschäftigte wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der allenfalls in der Einzelvereinbarung vereinbarten Qualifikation und im dort vorgesehenen Tätigkeitsgebiet einsetzen. Er wird den jeweiligen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, wozu diese nicht qualifiziert sind.

5.5. Der Beschäftigte hat den überlassenen Arbeitskräften während des Arbeitseinsatzes für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls vom Jobmeister zur Verfügung gestelltes Handwerkszeug und sonstige Ausrüstung versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

5.6. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Jobmeister verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitnehmer wegen eines unabwendbaren Ereignisses.

5.7. Der Beschäftigte verpflichtet sich, Arbeitskräfte von Jobmeister nicht abzuwerben, es sei denn es wird eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen Jobmeister und dem Beschäftigten getroffen.

5.8. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftigte hat daher Jobmeister derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen.

5.9. Jobmeister ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigten den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.

5.10. Fällt eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer aus oder erscheint sie nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftigte Jobmeister hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Jobmeister wird in solchen Fällen möglichst rasch dafür sorgen, dass eine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt wird.

6. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

6.1. Jobmeister ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn

- der Beschäftigte mit einer Zahlung, zu der der Beschäftigte gegenüber Jobmeister verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist;
- der Beschäftigte gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderungen zur Einhaltung verstößt;
- der Beschäftigte seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;
- über das Vermögen des Beschäftigten ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;
- im Betrieb des Beschäftigten ein Streik oder eine Aussperrung eintritt; oder
- die Leistungen von Jobmeister wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben.

6.2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist Jobmeister bei Zahlungsverzug des Beschäftigten von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigten berechtigt.

6.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten liegen, vorzeitig aufgelöst oder aus einem solchen Grund die Arbeitnehmer vom Jobmeister zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen Jobmeister geltend machen.

7. Gewährleistung

7.1. Jobmeister leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. Jobmeister schuldet nur dann eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte, wenn eine solche im beiderseits unterfertigten Angebot oder in der Auftragsbestätigung ausdrücklich angeführt ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

7.2. Jobmeister leistet nur für jene Qualifikation der Arbeitskräfte

Gewähr, die man durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann.

7.3. Der Beschäftigte ist umgehend nach Beginn der Überlassung verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser Jobmeister umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.

7.4. Liegt ein vom Jobmeister zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.

7.5. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte auch in den ersten sechs Monaten ab Überlassung der Arbeitskräfte nachzuweisen.

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

8. Haftung

8.1. Jobmeister trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte beim Beschäftigten oder bei Dritten entstandene Schäden. Jobmeister haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster, Vorrichtungen und sonstigen übergebenen Sachen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der überlassene Arbeitskraft Geld, Wertpapiere, kostbare oder empfindliche Sachen anvertraut werden.

8.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligung der Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche aller Art gegen Jobmeister ausgeschlossen.

8.3. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen Jobmeister ausgeschlossen. Hat der Beschäftigte die vorzeitige Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er Jobmeister für die daraus entstehenden Nachteile. Der Beschäftigte hat in diesen Fällen das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.

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

8.5. Darüber hinaus ist eine Haftung auf grobes Verschulden und Vorsatz von Jobmeister beschränkt.

8.6. Der Beschäftigte haftet Jobmeister für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftigten wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet.

9. Datenschutz

9.1. Daten des Beschäftigten

a) Jobmeister verarbeitet die Sie betreffenden personenbezogenen Daten zur Vertragserfüllung bzw. zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen, sowie zu Informations- und Marketingzwecken. Ohne diese Daten können wir den Vertrag mit Ihnen nicht abschließen bzw. erfüllen.

b) Zum Zwecke der Vertragsabwicklung ist es erforderlich, Ihre personenbezogenen Daten an interne und externe Dienstleister weiterzugeben. Die zuvor genannten Dritten werden von Jobmeister im Sinne von Art. 28 DSGVO als Auftragsverarbeiter beauftragt und zur Gewährung der Datensicherheit gemäß Art. 24 und 32 DSGVO verpflichtet.

c) Ihre Daten werden nur innerhalb der EU verarbeitet.

d) Wir speichern die Sie betreffenden personenbezogenen Daten ausschließlich im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen.

e) Jeder Kunde, der personenbezogene Daten an Jobmeister weitergibt, hat ein Recht auf Information gemäß Art. 12/13 DSGVO, Auskunft gemäß Art. 15 DSGVO sowie auf Berichtigung oder Löschung personenbezogener Daten und Einschränkung der Verarbeitung gemäß DSGVO. Im Falle einer Beschwerde können Sie sich an die zuständige Behörde wenden. Zur Befriedigung Ihrer Betroffenenrechte verwenden Sie bitte die E-Mail-Adresse datenschutz@jobmeister.at

9.2. Weitergabe von Mitarbeiterdaten

- a) Der Beschäftigte sichert Jobmeister zu, die von Jobmeister übermittelten personenbezogenen Daten im Einklang mit den jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu verarbeiten.
- b) Der Beschäftigte erklärt rechtsverbindlich, dass er alle mit der Datenverarbeitung beauftragten Personen vor Aufnahme der Tätigkeit zur Vertraulichkeit verpflichtet hat oder diese einer angemessenen gesetzlichen Verschwiegenheitsverpflichtung unterliegen. Insbesondere bleibt die Verschwiegenheitsverpflichtung der mit der Datenverarbeitung beauftragten Personen auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit und Ausscheiden beim Beschäftigten aufrecht. Der Beschäftigte erklärt rechtsverbindlich, dass er alle erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung nach Art. 32 DSGVO ergriffen hat.
- c) Der Beschäftigte ergreift die technischen und organisatorischen Maßnahmen, damit Jobmeister die Rechte der betroffenen Person nach Kapitel III der DSGVO (Information, Auskunft, Berichtigung und Löschung, Datenübertragbarkeit, Widerspruch, sowie automatisierte Entscheidungsfindung im Einzelfall) innerhalb der gesetzlichen Fristen jederzeit erfüllen kann und überlässt Jobmeister alle dafür notwendigen Informationen.
- d) Der Beschäftigte ist ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung nicht berechtigt, die überlassenen Daten an Dritte weiterzugeben.
- e) Der Beschäftigte verpflichtet sich, Jobmeister von jeglichen Ansprüchen Dritter mit oder im Zusammenhang einer vom Beschäftigten verschuldeten Verletzung von datenschutzrechtlichen Vorschriften schad- und klaglos zu halten.

10. Allgemeines

- 10.1. Für Streitigkeiten zwischen Jobmeister und dem Beschäftigten ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz von Jobmeister in Wels zuständig. Jobmeister ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen.
- 10.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und die Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz von Jobmeister in Wels.
- 10.3. Der Beschäftigte und Jobmeister vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts ausgenommen der Verweisungs- und Kontrollnormen, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt.
- 10.4. 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 Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.
- 10.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere relevante Informationen hat der Beschäftigte Jobmeister umgehend schriftlich bekannt zu geben.