

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für die Arbeitskräfteüberlassung und -vermittlung der A-JOBS GmbH

1. Geltung

1.1. Für den Geschäftsverkehr der AJOBS GmbH, FN 361125 t (nachfolgend „A-JOBS“ genannt) gelten ausschließlich die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Unser Vertragspartner wird nachfolgend „Beschäftigter“ oder „Vertragspartner“ genannt. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind verbindlich für den gesamten gegenwärtigen und künftigen Geschäftsverkehr mit dem Beschäftigten (Vertragspartner), auch wenn darauf nicht ausdrücklich Bezug genommen wird. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn A-JOBS Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften, sowie jedes sonstige Geschäft mündlich erfolgt.

1.2. A-JOBS erklärt, nur aufgrund dieser AGB zu kontrahieren. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigten wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Von diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen abweichende oder ergänzende Regelungen – insbesondere allgemeine Geschäfts- oder Einkaufsbedingungen von Vertragspartnern (Beschäftigten) – werden nur dann Vertragsbestandteil, wenn dies von A-JOBS ausdrücklich schriftlich bestätigt wurde. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht einzelnen Bestimmungen dieser AGB widersprechen.

1.3. In Rahmen- oder Einzelvereinbarungen getroffene Bestimmungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen ergänzen diese AGB die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen.

1.4. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB, zum Einzelvertrag oder zu einem Rahmenvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitsgebot, nicht jedoch Mitteilungen per E-Mail. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.

1.5. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt. Überlassene Arbeitskräfte sind nicht berechtigt, A-JOBS in irgendeiner Art und Weise zu verpflichten. Überlassene Arbeitskräfte sind keine Stellvertreter der A-JOBS.

2. Vertragsabschluss und Kündigung

2.1. Angebote von A-JOBS sind 7 Tage bindend, sofern diese nicht als freibleibend bezeichnet werden. Der Vertrag kommt durch Unterfertigung des von A-JOBS gelegten Angebotes durch den Beschäftigten zustande. Freibleibende Angebote von A-JOBS oder Angebote des Beschäftigten (Bestellungen) kommen erst durch eine diesen entsprechende schriftliche Annahmeerklärung von A-JOBS (Auftragsbestätigung) zustande. Die Annahmeerklärung durch E-Mail entspricht der schriftlichen Annahmeerklärung. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftigten nicht unterfertigt, kommt der Vertrag auf Basis der Angebote von A-JOBS dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftigten eingesetzt werden.

2.2. Der Überlassungsvertrag kann mangels abweichender Regelung von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von einem Monat schriftlich zum Monatsletzten gekündigt werden. Eine Mitteilung per E-Mail ist ausreichend. Zum Ende der jeweiligen Überlassungen im Einzelnen siehe Punkt 4.9.

2.3. Auf Rahmenüberlassungsverträge sind die Bestimmungen in diesem Punkt anwendbar. Wird ein Rahmenüberlassungsvertrag gekündigt oder durch Zeitablauf beendet und werden dennoch Leistungen von A-JOBS erbracht, so kommen diese AGBs zur Anwendung, auch wenn diese im Rahmenüberlassungsvertrag nicht vereinbart waren.

3. Leistungsgegenstand

3.1. A-JOBS ist berechtigt, das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 94 Z 72 GewO 1994 auszuüben. Diese Gewerbeberechtigung wurde A-JOBS am 27.04.2011 von der Bezirks-hauptmannschaft Perg zur GISA-Zahl 16671164 erteilt.

3.2. Leistungsgegenstand ist die Zurverfügungstellung und/oder Vermittlung von Arbeitskräften. A-JOBS schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.

3.3. A-JOBS ist jederzeit berechtigt, die überlassene Arbeitskraft ohne Angabe von Gründen gegen eine andere Arbeitskraft gleicher formaler Qualifikation oder gegen eine gleichwertige Person auszutauschen; auch wenn die überlassene Arbeitskraft im Vertrag namentlich genannt wurde. Der Austausch einer überlassenen Arbeitskraft (aus welchem Grund auch immer) stellt keinen gewöhnlichen oder außergewöhnlichen Kündigungsgrund dar.

3.4. Werden Arbeitskräfte unter einer Dauer von 12 Monaten vom Beschäftigten eingesetzt und danach von diesem eingestellt, ist von einer Arbeitsvermittlung auszugehen. A-JOBS ist – sofern nichts Abweichendes vereinbart wurde – in diesem Fall berechtigt, vom Beschäftigten ein Vermittlungsentgelt in der Höhe von 3 Bruttomonatsentgelten der Arbeitskraft zu verlangen. Maßgeblich ist das Bruttoentgelt, das die überlassene Arbeitskraft zum Zeitpunkt der Übernahme bei A-JOBS bezogen hat.

4. Beendigung der Überlassung

4.1. Für Arbeiter die weniger als 12 Monate innerhalb der letzten 18 Monate an einen Beschäftigten überlassen wurden, wird eine Rückstellfrist von vier Wochen zum 15. oder Letzen eines Monats als vereinbart. Bei Angestellten oder bei Arbeitern, welche in den letzten 18 Monaten mehr als 12 Monate an den Beschäftigten überlassen wurden, gilt eine Rückstellfrist von sechs Wochen als

vereinbart, wobei jeweils zum 15. oder Letzen eines Monats zur-rückgestellt werden kann. Die Rückstellung einer überlassenen Arbeitskraft ist nur während jener Zeiten möglich, in der die überlassene Arbeitskraft aktiv als Mitarbeiter im Beschäftigterbetrieb eingesetzt wird und diese Tätigkeit auch ausübt, also Leistung erbringt. Im Falle einer Rückstellung einer überlassenen Arbeitskraft während einer Nichtleistungszeit (z.B. Krankenstand, Verhinderung aus anderen Gründen, etc.) beginnt die Rückstellfrist mit dem Tag, an dem die überlassene Arbeitskraft die Nichtleistungszeit beendet.

4.2. Der Beschäftigte hat in jedem Fall A-JOBS 14 Tage vor der Rückstellung über die geplante Rückstellung zu informieren, damit die überlassene Arbeitskraft entsprechend informieren kann (§ 12 Abs. 6 AUG). Dies gilt nicht bei einer Überlassungsdauer von weniger als drei Monaten.

5. Honorar

5.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder dem Angebot von A-JOBS. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot von A-JOBS angefordert, so gilt ein angemessenes Entgelt als vereinbart. Die Parteien vereinbaren, dass A-JOBS dieses Honorar einseitig festsetzt. Für die Arbeitskräftevermittlung gilt – sofern nichts Abweichendes vereinbart wird – ein Honorar in der Höhe von 3 Bruttomonatsentgelten als vereinbart.

5.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte, ist A-JOBS berechtigt, das vereinbarte Honorar rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Entlohnungserhöhung im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.

5.3. Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. A-JOBS ist zur täglichen Abrechnung berechtigt.

5.3.1. Gutschriften werden nicht bar ausbezahlt. Eine Verrechnung bzw. Auszahlung von Gutschriften erfolgt ausschließlich im Wege der Rechnungslegung.

5.4. Die Rechnung ist bei Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen 7 Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.

5.5. Bei Zahlungsverzug ist A-JOBS berechtigt, Verzugszinsen in Höhe von 10% p.a. zu verrechnen. Sollten durch den Verzug Mahnspesen und Kosten durch die notwendige Beauftragung eines Inkassobüros und/oder eines Rechtsanwalts entstehen, sind diese vom Beschäftigten zu bezahlen. Des Weiteren ist es A-JOBS gestattet, ihre vertraglichen Pflichten (die Überlassung der Arbeitskraft) bis zur Bezahlung der offenen Forderungen zurückzuhalten. In diesem Fall bleibt der Anspruch von A-JOBS auf die Überlassungsvergütung (auch ohne ihrer vertraglichen Verpflichtung nachkommen zu müssen) im Falle eines befristeten Überlassungsvertrages für die Dauer des Vertrages aufrecht; im Falle eines unbefristeten Überlassungsvertrages steht A-JOBS die Überlassungsvergütung für drei Jahre zu. Der Beschäftigte stimmt zu, dass in diesen Fällen die Überlassungsvergütung ohne Abzüge zu bezahlen ist. A-JOBS hat jedenfalls ständig eine Arbeitskraft zum sofortigen Einsatz bereit zu halten, sollte die offene Forderung bezahlt werden. Diese Bestimmung gilt dem Schutz des Beschäftigten. Es wird jedoch auf das Austauschrecht von A-JOBS gem. Punkt 3.3 hingewiesen. Bezahlte der Beschäftigte die offene Forderung, so hat A-JOBS kein Zurückbehaltungsrecht mehr.

5.6. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber A-JOBS mit dem Überlassungshonorar auf-zurechnen.

5.7. Grundlage für die Abrechnung sind die von den Mitarbeitern des Beschäftigten zumindest einmal wöchentlich zu unterfertigten Stundennachweise (Zeitscheine) oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigten. Die Zeitaufzeichnungen sind minutengenau zu führen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden wird je-doch vereinbart, dass der Beschäftigte für mindestens 40 bzw. 38,5 Stunden pro überlassener Arbeitswoche bzw. 8 bzw. 7,7 Stunden am Tag Honorar an A-JOBS leistet. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigten nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen von A-JOBS Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte.

5.8. Die Zeitaufzeichnungen sind vom Beschäftigten unaufgefordert einmal wöchentlich zum Ende der Arbeitswoche an A-JOBS zu übermitteln. Der Beschäftigte haftet für die Richtigkeit der Zeitaufzeichnungen. Sollten durch unrichtige oder unvollständige Zeitaufzeichnungen A-JOBS Nachteile entstehen, wird der Beschäftigte A-JOBS diesbezüglich schad- und klaglos halten. Werden die Arbeitszeitaufzeichnungen nicht fristgerecht über-mittelt so wird eine Konventionalstrafe in Höhe von EUR 500,00 Euro pro Fall des Zuwiderhandelns vereinbart. Die Geltendmachung eines darüberhinausgehenden Schadenersatzes bleibt davon unberührt.

5.9. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von A-JOBS verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltleistung verpflichtet.

6. Rechte und Pflichten des Beschäftigten

6.1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Be-

stimmungen, wie insbesondere das AUG, ASchG, GIBG, GewO 1859 und AZG zu beachten. Wird A-JOBS von Arbeitskräften oder Dritten wegen Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen in Anspruch genommen, so hält der Beschäftigte A-JOBS schadlos, wenn die geltend gemachten Ansprüche auf Verstöße in der Sphäre des Beschäftigten zurückzuführen sind. Der Beschäftigte ist A-JOBS gemäß § 9 VStG für Übertretung verwaltungsstrafrechtlicher Normen für den Zeitraum der Beschäftigung des Arbeitnehmers in dessen Betrieb verantwortlich. Sollte A-JOBS oder deren Geschäftsführer dennoch gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Strafen zu zahlen haben, so werden sie vom Beschäftigten schad- und klaglos gehalten.

6.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigte A-JOBS vor Beginn der Überlassung schriftlich mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigterbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf die Aspekte des Entgelts, der Arbeitszeit oder des Urlaubs beziehen. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigten die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftigte dies A-JOBS vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.

6.3. Der Beschäftigte hat A-JOBS vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.

6.4. Der Beschäftigte verpflichtet sich, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung des überlassenen Arbeitnehmers, A-JOBS über die für die erforderliche Erbringung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren, A-JOBS über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren sowie A-JOBS die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder für die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente im Sinne der §§ 4 und 5 ASchG zu übermitteln und A-JOBS vor jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

6.5. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigten. Während der Dauer der Überlassung obliegen dem Beschäftigten die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Der Beschäftigte darf den Arbeitnehmer nur mit Arbeiten betrauen, die vertraglich vereinbart worden sind. Der Arbeitnehmer darf deshalb nur Geräte, Werkzeuge und Maschinen benutzen, die zur Durchführung dieser Tätigkeit unbedingt erforderlich sind.

6.6. Der Beschäftigte wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen und in die im Beschäftigterbetrieb zusätzlichen geltenden Schutzmaßnahmen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind A-JOBS auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftigte wird den überlassenen Arbeitskräften nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftigte.

6.7. Der Beschäftigte ist der Arbeitgeber des überlassenen Arbeitnehmers im Sinne des § 9 Arbeitnehmerentsetzungsgesetz. Der Beschäftigte ist daher verpflichtet, dem Arbeitnehmer soweit wie möglich sowie jedenfalls im Rahmen der Gesetze vor Unfällen und Gesundheitsschädigungen zu bewahren. Der Beschäftigte verpflichtet sich, den Arbeitnehmer über die jeweils geltenden Vorschriften zur Unfallverhütung aufzuklären und gewährleistet deren Befolgung durch ein effektives Kontrollsystem. Erforderliche Schutzkleidung und sicherheitstechnische Vorrichtungen sind vom Beschäftigten zur Verfügung zu stellen und ihre Benutzung durch diesen zu überwachen. Die entsprechenden Unfallverhütungsvorschriften liegen im Betrieb des Beschäftigten für jeden Arbeitnehmer einsehbar auf. Des Weiteren wird dem Arbeitnehmer vom Beschäftigten jederzeit Einsicht in die aushangspflichtigen Gesetze gewährt.

6.8. Bei einem Arbeitsunfall hat der Beschäftigte A-JOBS unverzüglich zu benachrichtigen. Des Weiteren hat der Beschäftigte A-JOBS unverzüglich zu informieren, sollte der Arbeitnehmer im Rahmen der Beschäftigung gegen Gesetze und Vorschriften, egal welcher Art, verstoßen haben. Bei einem zuwiderhandeln zu diesem Punkt, verpflichtet sich der Beschäftigte zur Zahlung einer Konventionalstrafe iHv EUR 500,00. Die Geltendmachung eines weiteren Schadenersatzes bleibt davon unberührt.

6.9. Der Beschäftigte 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.

6.10. Der Beschäftigte wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Sollte der Beschäftigte überlassene Arbeitskräfte dementsgegen für andere Tätigkeiten einsetzen, die zu höheren Kosten für A-JOBS führen (insbeson-

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für die Arbeitskräfteüberlassung und -vermittlung der A-JOBS GmbH

dere durch eine höhere kollektivvertragliche Einstufung oder zusätzliche Diäten), hat der Beschäftigte A-JOBS hinsichtlich sämtlicher dadurch entstehender Kosten schad- und klagslos zu halten.

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

6.12. Sollte der Beschäftigte Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich A-JOBS mitgeteilte Umstände, wird der Beschäftigte A-JOBS darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftigte eine solche Verständigung, hat er A-JOBS alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigten, ist A-JOBS berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß, in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist, ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.

6.13. Unterlässt der Beschäftigte eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er A-JOBS allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.

6.14. Der Beschäftigte nimmt zur Kenntnis, dass er nach Ablauf des vierten Jahres einer Überlassung für die weitere Dauer der Überlassung Arbeitgeber im Sinne des Betriebspensionsgesetzes ist und daher die überlassenen Arbeitskräfte in allenfalls bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat.

6.15. Der Beschäftigte verarbeitet die von A-JOBS übermittelten personenbezogenen Daten nur insoweit, als dies für die Erfüllung der (vor-)vertraglichen Pflichten gegenüber A-JOBS sowie zur Einhaltung der gesetzlichen Pflichten unbedingt erforderlich ist. Der Beschäftigte sichert zu, dass in seinem Unternehmen die rechtlichen, technischen und organisatorischen Vorgaben des Datenschutzrechts (insbesondere DSGVO und DSG) eingehalten werden.

6.16. Wenn der Beschäftigte die überlassene Arbeitskraft aufgrund eines positiven Covid-Testergebnisses jedoch ohne Krankheitssymptome auffordert, die Betriebsstätte zu verlassen und der Beschäftigte somit die Arbeitsleistung der überlassenen Arbeitskraft verweigert, obwohl die überlassene Arbeitskraft unter Einhaltung der derzeitigen Gesetzeslage eine Arbeitsbringung trotz positiven Covid-Testergebnisses mit einer FFP2-Maske und entsprechenden Hygienemaßnahmen erbringen möchte und kann (da keine Krankheitssymptome vorliegen), wird der Beschäftigte A-JOBS das Honorar für diese Zeit in voller Höhe erstatten.

7. Rechte und Pflichten von A-JOBS

7.1. A-JOBS ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigten berechtigt, den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und jegliche erforderlichen Auskünfte einzuholen.

7.2. Erscheint eine Arbeitskraft, aus welchem Grund auch immer, nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftigte A-JOBS hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. A-JOBS wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen. Dies berechtigt den Beschäftigten nicht zum Rücktritt vom Vertrag. Der Beschäftigte hat A-JOBS eine mindestens siebenbürtige Nachfrist zu gewähren, in welcher A-JOBS eine Arbeitskraft zur Verfügung stellen kann. Kann innerhalb dieser Nachfrist von A-JOBS kein Ersatz bereitgestellt werden, so kann der Beschäftigte nach der Setzung einer weiteren Frist von 14 Tagen vom Vertrag zurücktreten, sollte noch immer kein Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden. A-JOBS wird dem Beschäftigten nur für vorsätzliches oder krass grob fahrlässiges Auswahlverschulden zum Schadenersatz verpflichtet.

7.3. A-JOBS ist jederzeit berechtigt, überlassene Arbeitskräfte abzuberufen, sofern gleichzeitig für gleichwertigen Ersatz oder für Ersatz gleicher formaler Qualifikation gesorgt wird.

8. Beendigung des Vertrages aus wichtigem Grund

8.1. A-JOBS ist berechtigt, einen Vertrag über die Überlassung von Arbeitskräften vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn:

8.1.1. der Beschäftigte mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber A-JOBS verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist. Die Rechte gem. Punkt 5.10 bleiben davon unberührt;

8.1.2. einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;

8.1.3. der Beschäftigte trotz Aufforderung den Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;

8.1.4. der Beschäftigte einen der Tatbestände des § 82a GewO 1859 verwickelt. Die Rechte gem. Punkt 6.11 bleiben davon unberührt;

8.1.5. A-JOBS wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann;

8.1.6. Über das Vermögen des Beschäftigten das Insolvenzverfahren eröffnet wird;

8.1.7. gegen den Beschäftigten im Zusammenhang mit Überlassungen auf Basis dieser Vereinbarung ein Ermittlungsverfahren wegen einer Verwaltungsübertretung oder eines sonstigen Strafverfahrens – sei es, dass diese berechtigt oder unberechtigt ist – eingeleitet wird.

8.2. A-JOBS ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftigte dies zu vertreten, hat er A-JOBS den daraus entstehenden Schaden (Erfüllungsinteresse) zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.

8.3. Löst A-JOBS den Vertrag aus einem vom Beschäftigten zu vertretenen wichtigen Grund auf, so verpflichtet sich der Beschäftigte zur Zahlung einer Konventionalstrafe iHv EUR 2.500,00. Die Geltendmachung eines weiteren Schadenersatzes bleibt davon unberührt.

8.4. Wird der Vertrag von A-JOBS aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes 8.1 aufgelöst bzw. die Arbeitskraft von A-JOBS zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche gegen A-JOBS geltend machen.

8.5. Der Beschäftigte kann den Vertrag aus wichtigem Grund nur auflösen, wenn dieser Grund in der Sphäre von A-JOBS gelegen ist. Aus anderen wichtigen Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten oder in der Sphäre Dritter liegen, sowie auf Grund höherer Gewalt, kann der Beschäftigte den Vertrag nicht auflösen.

8.6. Aus einer Auflösung aus wichtigem Grund, kann der Beschäftigte keine Ansprüche gegen A-JOBS geltend machen. A-JOBS haftet nur im Umfang der unter Punkt 9 vereinbarten Haftungsbeschränkungen.

9. Gewährleistung und Haftung

9.1. A-JOBS leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweisen; eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und von A-JOBS schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

9.2. A-JOBS leistet keinerlei Gewähr für die Redlichkeit und Tüchtigkeit der überlassenen Arbeitskraft.

9.3. Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftigte verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser A-JOBS umgehend, jedenfalls aber binnen 3 Tagen schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche aller Art gegen A-JOBS ausgeschlossen sind.

9.4. A-JOBS haftet über die Auswahl des Arbeitnehmers hinaus nicht für die vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeiten. Insbesondere haftet A-JOBS für keinen Erfolg.

9.5. A-JOBS haftet nur für krass grobe Fahrlässigkeit oder vorsätzliches Handeln im Zusammenhang mit der Auswahl des Arbeitnehmers. Desweiteren wird die Haftung von A-JOBS bei befristeten Überlassungsverträgen auf 40 % des Auftragsvolumens (Honorar), bei unbefristeten Überlassungsverträgen auf 40 % des bisher vom Beschäftigten bezahlten Honorars beschränkt. A-JOBS haftet darüber hinaus nicht für die Erstellung eines bestimmten Werkes.

9.6. Liegt ein von A-JOBS zu vertretender Mangel (Auswahl der Arbeitskraft) vor und verlangt der Beschäftigte innerhalb von drei Tagen nach der Überlassung oder innerhalb von drei Tagen nach Hervortreten des Mangels Verbesserung, wird diese durch Zurverfügungstellung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist, welche mindestens sieben Tage beträgt, erbracht.

9.7. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte nachzuweisen.

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

9.9. A-JOBS trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. A-JOBS haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Mustern und sonstigen übergebenen Sachen. Eine Haftung von A-JOBS gem §§ 1313a und 1315 ABGB für seine Erfüllungs- und Besorgungsgehilfen wird ausgeschlossen.

9.10. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind sämtliche Ansprüche gegen A-JOBS im Zusammenhang mit den genannten Fahrzeugen oder Geräten ausgeschlossen.

9.11. A-JOBS haftet nicht für Schäden, die aufgrund höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftigte zu tragen hat, ist eine Haftung von A-JOBS ausgeschlossen.

9.12. Eine Haftung von A-JOBS ist jedenfalls auf krass grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt.

10. Allgemeines

10.1. Für alle Streitigkeiten zwischen A-JOBS und Beschäftigte ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz von A-

JOBS zuständig.

10.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz von A-JOBS.

10.3. Beschäftigte und A-JOBS vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts unter Ausschluss der Verweisungsnormen des internationalen Privatrechts (IPRG und UN-Kaufrecht).

10.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB, einer Rahmen- oder 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 für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftigte A-JOBS umgehend schriftlich bekannt zu geben.