



BILFINGER

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der Bilfinger Personalmanagement GmbH Stand 01.12.2015

1. Geltung:

- 1.1. Diese AGB gelten im Zusammenhang mit der Überlassung von Zeitarbeitskräften, im folgenden „ZAK“ genannt, mit der Arbeitsvermittlung, der Integration, dem Payrolling, der Personalberatung und Consulting-Leistungen jedweder Art, für alle Rechtsgeschäfte bzw. Vertragsbeziehungen zwischen Bilfinger Personalmanagement GmbH, im folgenden „Überlasser“ oder „Auftragnehmer bzw. AN“ genannt, und deren Kunden, im folgenden „Beschäftigter“ oder „Auftraggeber bzw. AG“ genannt, insbesondere auch für sämtliche künftigen Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn der Überlasser ZAK über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von ZAK mündlich erfolgt. Weiter gelten insbesondere das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, im folgenden „AÜG“ genannt, und alle weiteren anwendbaren Rechtsvorschriften und Kollektivverträge.
- 1.2. Der Überlasser erklärt nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Die Geltung Allgemeiner Geschäftsbedingungen, Einkaufsbedingungen etc. des Beschäftigten wird ausgeschlossen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht den Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.
- 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. Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

2. Vertragsabschluss und Kündigung:

- 2.1. Angebote des Überlassers sind bis zur nächsten Kollektivvertragserhöhung des Beschäftigten, spätestens jedoch bis zum 31.12. des laufenden Jahres, bindend, sofern diese nicht als freibleibend bezeichnet werden. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigten zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftigten nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen ZAK nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftigten eingesetzt werden. Jedenfalls kommt der Vertrag aber auch durch Aufnahme der Beschäftigung eines vom Überlasser vorgestellten Bewerbers beim Beschäftigten bzw. durch die Einstellungszusage des Beschäftigten im Falle der Arbeitsvermittlung bzw. Dauerstellenbesetzung zustande.
- 2.2. Der Rahmenvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 1 Monat schriftlich gekündigt werden, soweit nicht in der Einzelvereinbarung Abweichendes vereinbart ist.

3. Leistungsgegenstand:

- 3.1. Der Überlasser erklärt über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung und der Arbeitsvermittlung zu verfügen.



BILFINGER

3.2. Arbeitskräfteüberlassung

Der Überlasser beschäftigt ZAK zur Überlassung an Dritte und übernimmt die Bereitstellung von ZAK an den Beschäftiger. Der Überlasser schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg. Die Überlassung erfolgt aufgrund dieser AGB. Es gelten insbesondere die Bestimmungen des AÜG, soweit sachlich auf die Leistungen vom Überlasser anwendbar, sowie die anzuwendenden Kollektivverträge. Der Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene ZAK jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

3.3. Arbeitsvermittlung, Beratung etc.

Für Leistungen im Rahmen der Arbeitsvermittlung ist festzuhalten, dass die vom AN durchgeführten Rekrutierungsleistungen die gründliche Prüfung des Bewerberprofils durch den AG keinesfalls ersetzen können. Bei der anzeigengestützten Personalsuche wird der Leistungsumfang vor Auftragserteilung individuell definiert und nach der Durchführung entsprechend den getroffenen Vereinbarungen berechnet. Die Bewerberprofile, die der AG vom AN erhält, bleiben Eigentum des AN. Jedes Bewerberprofil ist streng vertraulich zu behandeln. Es ist bei Nichteinstellung des Bewerbers an den AN unverzüglich zurückzugeben. Eine Weitergabe an Dritte sowie das Erstellen von Kopien für den eigenen Gebrauch ist nicht erlaubt. In keinem Fall haftet der AN für die getroffene Wahl des AG hinsichtlich der Anstellung eines Kandidaten sowie das Vorliegen der arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bewilligungen, die notwendig sind um berechtigt in Österreich arbeiten zu dürfen.

Bei Leistungen im Bereich der Dauerstellenbesetzungen gilt zusätzlich Folgendes:

Um eine einheitliche Beurteilung und objektive Auswahl der Bewerber zu ermöglichen, ist es notwendig, alle Bewerber einem einheitlichen Selektionsverfahren zu unterziehen. Dies betrifft auch Bewerber, die vom AG ins Gespräch gebracht werden.

4. Verrechnungspreise oder Honorare:

4.1. Verrechnung Arbeitskräfteüberlassung

Die Höhe des Verrechnungspreises ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers. Werden ZAK ohne vorheriges Angebot des Überlassers angefordert, so kann dieser ein angemessenes Entgelt fordern.

4.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen ZAK, ist der Überlasser berechtigt, den vereinbarten Verrechnungspreis im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen.

Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung, während der Dauer von Betriebsversammlungen und dergleichen im Betrieb des Beschäftigers behält der Überlasser den vereinbarten Anspruch auf die Verrechnungspreise, auch wenn die Arbeit im Betrieb des Beschäftigers ruht. Der Beschäftiger hat den Überlasser umgehend zu verständigen, sobald ihm bekannt wird, dass derartige Ereignisse bevorstehen.

Allfällige den überlassenen ZAK zu gewährende Einmalzahlungen können vom Überlasser gegenüber dem Beschäftiger geltend gemacht werden. Sollten ZAK über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Verrechnungspreisvereinbarung auch darüber hinaus. Geht der Beschäftiger mit einer ZAK während oder innerhalb eines Monats nach einer Überlassung entweder ein Dienstverhältnis ein oder beschäftigt er überlassene ZAK auf sonstige Weise, so gebührt dem Überlasser eine Abgeltung in folgender Höhe (zuzüglich Umsatzsteuer), welche mit dem Beginn einer derartigen Tätigkeit der ZAK für den Beschäftiger fällig ist: im 1. Monat der Überlassung 25%, im 2. Monat der Überlassung 20%, im 3. und 4. Monat der Überlassung 15%, im 5. Monat der Überlassung 10% und ab dem 6. Monat der Überlassung 5%, jeweils des vom Beschäftiger mit der ZAK vereinbarten Bruttojahresentgelts (inklusive Prämien, Zuschlägen, Überstundenpauschalen u.ä.).

Der Beschäftiger verpflichtet sich, dem Überlasser die konkreten Kosten für die Rekrutierung des jeweiligen ZAK zu bezahlen, wenn der Beschäftiger mit einer an ihn überlassenen ZAK im Anschluss an die vertragliche Überlassung oder innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten nach dem Ende einer Überlassung beim Beschäftiger ein Beschäftigungsverhältnis eingeht.



BILFINGER

- 4.3. Verrechnung Arbeitsvermittlung, Beratung etc.
Ein Honoraranspruch für den AN entsteht zur Gänze, wenn der AG oder ein Dritter, an den der AN Bewerbungsunterlagen weitergegeben hat, mit einem vom AN vorgestellten Bewerber einen Dienstvertrag abschließt bzw. eine Einstellungszusage abgegeben wurde, oder wenn ein vom AN vorgestellter Bewerber für eine andere Position, als die für die er ursprünglich vorgestellt wurde, eingestellt wird. Das der Berechnung zugrunde liegende Jahreseinkommen versteht sich unter Einschluss aller Monatsgehälter, Sonderzahlungen, Einmalzahlungen, Prämien etc.
Die konkreten Kosten für die Rekrutierung sind auch dann zu bezahlen, wenn ohne vorausgegangene Überlassung eine Beschäftigung aufgrund vermittelter Vorstellungsgespräche innerhalb der darauffolgenden 12 Monate beim selben AG zustande kommt. Sollte ein Bewerber des AN dem AG nachweislich nicht entsprochen haben ist eine direkte Einstellung durch den AG innerhalb von 6 Monaten nicht zulässig.
Die obigen Leistungen beinhalten keine Kosten für Rechts- und Steuerberatung. Sollten derartige Leistungen im Zusammenhang mit der Erstellung eines Dienstvertrages erforderlich sein, vereinbart der AN eine zusätzliche Gebühr für die Bereitstellung dieser Leistungen.
Im Verlauf der Abwicklung eines Auftrages können unvorhergesehene Umstände den AG veranlassen, einen Auftrag aufzuheben. In einem solchen Fall verrechnet der AN anteilig die Leistungen, die bis zum Erhalt einer entsprechenden schriftlichen Mitteilung des AG erbracht wurden. Sonderleistungen wie Eignungstests, Nebenkosten, Reisekosten der Bewerber etc. werden dem AG nach Vereinbarung gesondert in Rechnung gestellt
- 4.4. Die Verrechnungspreise und Honorare sind zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. Der Überlasser bzw. der AN ist zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.
- 4.5. Die Rechnung ist innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen zehn Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Verrechnungspreises als genehmigt und anerkannt.
- 4.6. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 352 UGB verrechnet.
- 4.7. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Rechnungsbetrag aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigten gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden.
- 4.8. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftigten oder dessen Verantwortlichen vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigten. Soweit der ZAK Dienstreisen (inkl. Spesen, Auslösen u. a.) zu vergüten sind, sind auch diese dem Überlasser zu ersetzen.
Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigten noch seinen Verantwortlichen unterfertigt, ist der Überlasser – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden des Beschäftigten handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigten unterfertigen zu lassen.
Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten, dessen Verantwortlichen oder den Kunden des Beschäftigten werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigten nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte. Auf Verlangen des Überlassers hat der Beschäftigte die Aufzeichnungen, die den Tätigkeitsnachweisen zugrunde liegen, in den Räumlichkeiten des Beschäftigten zur Einsicht vorzulegen und/oder kostenlos Kopien dieser Aufzeichnungen an den Überlasser zu übermitteln.
Die nachträgliche Beanstandung von Stundenaufzeichnungen, die vom Beschäftigten oder dessen Beauftragten bestätigt wurden, ist ausgeschlossen. Sollte sich später herausstellen, dass Stundenaufstellungen zum Nachteil vom Überlasser falsch waren, ist der Überlasser jedoch binnen sechs Monaten nach Kenntnis berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eine Nachverrechnung vorzunehmen.
- 4.9. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen ZAK aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Vergütung der Verrechnungspreise verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigte die ZAK - aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.



BILFINGER

5. Rechte und Pflichten des Beschäftigers:

- 5.1. Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie etwa AÜG, ASchG, GIBG und AZG zu beachten.
- 5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftiger dem Überlasser vor deren Beginn mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes und gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind, die benötigte Qualifikation der überlassenen ZAK, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigerbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf die Aspekte der Arbeitszeit (z.B. die voraussichtliche Lage der Normalarbeitszeit) und des Urlaubs beziehen.
Dies gilt im Fall des § 10 Abs.1 letzter Satz AÜG auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftiger dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.
- 5.3. Der Beschäftiger hat den Überlasser 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.
- 5.4. Die überlassenen ZAK arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigers. Während der Dauer der Überlassung gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne des ANSchG und es obliegen auch dem Beschäftiger die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.
Der Einsatz des ZAK darf nur erfolgen, wenn ggf. erforderliche Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung der ZAK erfolgt ist, wovon sich der Beschäftiger zu überzeugen hat. Arbeitsunfälle der ZAK sind dem Überlasser vom Beschäftiger unverzüglich zu melden. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger. Der Überlasser ist berechtigt und verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, wenn der Beschäftiger Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten trotz Aufforderung nicht einhält.
- 5.5. Der Beschäftiger wird die ZAK bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftiger wird der überlassenen ZAK nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.
- 5.6. Der Beschäftiger wird die überlassenen ZAK nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Er wird der überlassenen ZAK keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen und nicht qualifiziert sind.
Der Überlasser wählt die ZAK aus und stellt diese dem Beschäftiger zu den vereinbarten Konditionen und Terminen zur Verfügung. Soweit nicht Abweichendes vereinbart ist, bezieht sich die Anforderung und Überlassung von ZAK nicht auf konkrete Personen. Der Überlasser ist daher jederzeit berechtigt, überlassene ZAK gegen gleichwertig qualifizierte Personen auszutauschen. Der Einsatz der ZAK beim Beschäftiger für andere Tätigkeiten oder Orte als vereinbart sowie jede Subüberlassung bedarf der Zustimmung vom Überlasser. Der Beschäftiger hat dem Überlasser alle daraus resultierenden Mehraufwendungen (insbesondere die allfällige Entgelt Differenz der ZAK, höheres Taggeld, Reisespesen etc., jeweils zuzüglich eines angemessenen Aufschlages für den Überlasser) zu bezahlen. Der Beschäftiger hat den Überlasser unverzüglich zu verständigen, sobald ihm bekannt wird, dass eine ZAK eine höherwertige Qualifikation erlangt hat. Der Überlasser ist diesfalls berechtigt, den vereinbarten Verrechnungspreis entsprechend der erlangten Qualifikation anzupassen. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung, hat er dem Überlasser für die daraus resultierenden Aufwendungen schadlos zu halten. Ein geringwertiger Einsatz vermindert den Verrechnungspreis des Überlassers nicht.



BILFINGER

- 5.7. Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen ZAK führen können, setzen oder sich Umstände - die der Beschäftiger dem Überlasser mitgeteilt hat – ändern, wird der Beschäftiger den Überlasser darüber umgehend informieren.

Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung hat er dem Überlasser alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, ist der Überlasser berechtigt, die Verrechnungspreise in demselben prozentuellen Ausmaß in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen ZAK anzupassen ist, ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.

- 5.8. Der Beschäftiger hat den überlassenen ZAK während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Mitarbeitern Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen im Betrieb zu gewähren (zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel) und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.
- 5.9. Der Beschäftiger hat insbesondere bei der Auswahl der ZAK, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.
- 5.10. Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er dem Überlasser allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.
- 5.11. Der Beschäftiger hat den Überlasser längstens 4 Wochen für Arbeiter und 6 Wochen für Angestellte unter Einbeziehung einer davor liegenden gesetzlichen Benachrichtigungsfrist des Betriebsrates im Ausmaß von 7 Tagen vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren, sofern die Überlassung mehr als drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist, damit der Überlasser die Mitteilungspflicht an die ZAK gemäß § 12 Absatz 6 AÜG erfüllen kann. Grund für diese Frist ist, dass der Überlasser gemäß § 105 Arbeitsverfassungsgesetz ein Vorverfahren bei Kündigungen einzuhalten hat. In diesem Verfahren muss dem jeweiligen Betriebsrat eine Woche vor einer Kündigung die Kündigungsabsicht bekannt gegeben werden. Andernfalls wird auch der Zeitraum der Kündigungsfrist und der Benachrichtigungsfrist an den Beschäftiger verrechnet.
- 5.12. Der Beschäftiger 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 ZAK in allenfalls bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat.

6. Rechte und Pflichten des Überlassers:

- 6.1. Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt, den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.
- 6.2. Erscheint eine ZAK aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftiger den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatz-ZAK zur Verfügung stellen, sofern der Beschäftiger dies ausdrücklich wünscht und anfordert.
- 6.3. Der Überlasser ist verpflichtet bei Endigung der Gewerbeberechtigung den Beschäftiger schriftlich zu informieren.



BILFINGER

7. Vorzeitige Beendigung der Rahmenvereinbarung:

- 7.1. Die Vertragspartner sind berechtigt, die Vereinbarung 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 dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist
 - einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt
 - der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen ZAK nicht nachkommt
 - der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer ZAK keine geeignete Ersatz-ZAK zur Verfügung stellen kann.
- 7.2. Der Überlasser ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen ZAK berechtigt. Hat der Beschäftigte dies zu vertreten, hat er dem Überlasser den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, z.B. die Verrechnungspreise bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.
- 7.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Verantwortung des Beschäftigten liegen, vorzeitig aufgelöst oder die ZAK aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes 7.1. vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

8. Gewährleistung:

- 8.1. Der Überlasser leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten ZAK die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweisen. Eine besondere Qualifikation der ZAK ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und vom Überlasser schriftlich bestätigt worden ist. Ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.
- 8.2. Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftigte verpflichtet, die überlassenen ZAK hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. ZAK, die zur vereinbarten Arbeitsleistung ungeeignet sind oder in deren Person sonst ein wichtiger Grund eintritt oder vorliegt, der einen Dienstgeber im Allgemeinen zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen würde, kann der Beschäftigte begründet zurückweisen.
Erfolgt dies innerhalb der ersten 4 Stunden des ersten Überlassungstages, entfällt die Pflicht des Beschäftigten zur Vergütung der Verrechnungspreise, widrigenfalls sind Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen.
Der Beschäftigte hat dem Überlasser von der Zurückweisung und den Gründen sofort schriftlich zu verständigen und der Überlasser wird sich darum bemühen in angemessener Zeit eine Ersatz-ZAK zu stellen. Sollte dies nicht möglich sein, wird der Überlasser dies dem Beschäftigten mitteilen.

9. Haftung:

- 9.1. Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene ZAK verursachte Schäden. Keinesfalls haftet der Überlasser für vom ZAK verursachte Schäden, die auf andere Umstände als unzureichende Auswahl zurückzuführen sind. Der Überlasser haftet also nur für den unmittelbar durch Auswahlverschulden entstandenen Personen- und Sachschaden und nur insoweit, als eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Sorgfaltsverletzung in der Auswahl durch den Überlasser vorliegt und die mangelnde Eignung einer ZAK nicht ohnehin für den Beschäftigten erkennbar ist.
- 9.2. 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 ZAK zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen. Der Überlasser haftet keinesfalls, soweit die ZAK mit Geldangelegenheiten, wie z.B. Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen, betraut werden.
Überlassene ZAK sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.



BILFINGER

Die Haftung des Überlassers für überlassene Fahrer von Motorfahrzeugen, von Baumaschinenführern und dergleichen ist ebenso ausgeschlossen. Es obliegt dem Beschäftigten allein, sich gegen solche Risiken zu schützen.

Der Überlasser haftet ebenso nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen.

- 9.3. Der Überlasser haftet nicht für Schäden, die aufgrund höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen ZAK entstehen. Für Folge- und reine Vermögensschäden, von überlassenen ZAK verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönaleverpflichtungen, die der Beschäftigte zu tragen hat, oder entgangenen Gewinn ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen.
- 9.4. Eine Haftung des Überlassers ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt und mit dem Deckungsumfang und der geleisteten Deckungssumme der Betriebshaftpflichtversicherung des Überlassers begrenzt.
- 9.5. Vom Überlasser zu vertretende Schäden sind vom Beschäftigten bei sonstigem Ausschluss der Haftung spätestens binnen 3 Werktagen nach deren Feststellung unter Angabe sämtlicher haftungsrelevanter Umstände, insbesondere der voraussichtlichen Schadenshöhe, schriftlich mitzuteilen.
- 9.6. Der Überlasser hat eine Betriebshaftpflichtversicherung für die in Punkt 9.5. beschriebene Haftung abgeschlossen. Der Überlasser wird dem Beschäftigten den Bestand dieser Versicherung auf Verlangen nachweisen.

10. Allgemeines:

- 10.1. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftigten ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz des Überlassers zuständig. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigte seinen Unternehmenssitz außerhalb von Österreich hat und die Leistung nicht in Österreich erbracht wird. Der Überlasser ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen.
- 10.2. Erfüllungsort für die Überlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz des Überlassers.
- 10.3. Beschäftigte und Überlasser vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts.
- 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 Vertragsparteien 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 haben sich beide Vertragsparteien umgehend schriftlich gegenseitig bekannt zu geben.
- 10.6. Der Beschäftigte und der Überlasser verpflichten sich wechselseitig, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zeitlich unbefristet vertraulich zu behandeln. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen Mitarbeitern nur insoweit offenbart werden, als dies zur Erfüllung der Leistungen der jeweiligen Vertragspartei aus diesem Vertragsverhältnis erforderlich ist. Soweit der Beschäftigte den ZAK Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anvertraut oder zugänglich macht, übernimmt der Überlasser hierfür keine Haftung.



BILFINGER

- 10.7. Sämtliche Änderungen und Ergänzungen der Verträge zwischen dem Überlasser und dem Beschäftiger, einschließlich der Abänderung der AGB, sowie sämtliche rechtsverbindlichen Erklärungen des Überlassers bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Allenfalls vor oder bei Abschluss des jeweiligen Vertrages geschlossene Vereinbarungen oder abgegebene Erklärungen verlieren mit der Unterzeichnung des jeweiligen Vertrages ihre Wirksamkeit. Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ungültig oder undurchsetzbar sein oder werden, so bleibt der Restvertrag unberührt. Solche Bestimmungen werden automatisch durch gültige ersetzt, die den beabsichtigten Zweck so gut wie möglich erreichen. Vorstehende Regeln gelten auch im Falle von Regelungslücken.
- 10.8. Im Sinne einer leichteren Lesbarkeit wurde in diesen AGB auf die Unterscheidung in weibliche und männliche Schreibweise verzichtet.