
Allgemeine Geschäftsbedingungen

1.) Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für alle Arbeitskräfteüberlassungen zwischen der Firma **Seekwork Personalbereitstellung GmbH** (Überlasser) und dem Auftraggeber (Beschäftiger) und sind Bestandteil aller Verträge. Sollten diese Bedingungen den Bedingungen des Beschäftigers widersprechen, so gelten ausdrücklich diese allgemeinen Geschäftsbedingungen. Abweichungen von diesen Bedingungen sind nur dann gültig, wenn diese Abweichungen schriftlich und mit Zustimmung des Überlassers erfolgen. Der Überlasser stellt ausschließlich unter Anerkennung dieser Geschäftsbedingungen Arbeitskräfte zur Verfügung.

2.) Mit der Unterschrift auf dem Stundennachweis, welcher von der überlassenen Arbeitskraft wöchentlich ausgefüllt wird, bestätigt der Beschäftiger die ordnungsgemäße Arbeit und die gearbeiteten Stunden der überlassenen Arbeitskraft.

3.) Die Normalarbeitszeit pro Woche des vom Überlasser überlassenen Personals ist durch die entsprechenden anzuwendenden Kollektivverträge geregelt. Überstunden bzw. Mehrarbeit werden gemäß Angebot und Auftragsbestätigung verrechnet. Sonstige Zulagen werden mit allgemein üblichen Zuschlägen verrechnet.

Der Beschäftiger hat den Überlasser über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes und von Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung zu informieren, damit dieser die Meldeverpflichtung betreffend Nachtschwerarbeit sowie von Schwerarbeitszeiten gemäß der Schwerarbeitsverordnung erfüllen kann. Der Überlasser hat die überlassene Arbeitskraft von erstatteten Meldungen schriftlich in Kenntnis zu setzen.

4.) Bei Überlassung von Arbeitskräften über einen vereinbarten Endtermin hinaus, gelten die Bestimmungen des erteilten Auftrages weiter. Sollte sich die Überlassung über einen Jahreswechsel hinaus erstrecken, so ist der Überlasser berechtigt, Preiseskalationen aufgrund von Kollektivvertragsänderungen in Abstimmung mit dem Beschäftiger durchzuführen. Die Mindestüberlassungsdauer beträgt eine Woche. Ist die Überlassung unbefristet, so ist der Überlasser mindestens **14 Tage** vor Einsatzende (entspricht dem letzten Arbeitstag der überlassenen Arbeitskraft bei dem Beschäftiger) zu benachrichtigen. Wird diese Frist nicht eingehalten, so ist der Überlasser berechtigt, nach Einsatzende bzw. Benachrichtigung des Einsatzendes das vereinbarte Entgelt für eine Woche (Grundlage ist die Normalarbeitszeit pro Woche) in Rechnung zu stellen.

5.) Die Fakturierung (Rechnungslegung) erfolgt grundsätzlich monatlich sofern keine davon abweichende schriftliche Vereinbarung getroffen wird. Als Grundlage für die Fakturierung gelten die Stundennachweise des überlassenen Personals und die Stundensätze inklusive den Überstundensätze der Auftragsbestätigung zuzüglich der Mehrwertsteuer. Die Rechnungen sind innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungsdatum netto fällig und ausschließlich auf das vom Überlasser genannte Firmenkonto einzuzahlen. Wird dieses Zahlungsziel vom Beschäftiger nicht eingehalten, so ist der Überlasser ohne Mahnung berechtigt, Verzugszinsen im Ausmaß von 10% per anno, anfallende Kosten zu verrechnen und das Vertragsverhältnis ohne Frist zu beenden. Die Zurückhaltung oder Aufrechnung von Zahlungen sind dem Beschäftiger nicht gestattet.

6.) Der Beschäftiger erklärt sich einverstanden, dass der Überlasser eine Bonitätsprüfung durch ein Ausfallsversicherungsunternehmen durchführt. Ergibt diese Prüfung eine ungenügende Deckung, so ist der Überlasser berechtigt, ohne Fristen von bestehenden Verträgen zurückzutreten und anfallende bzw. angefallene Kosten gegenüber Dritte zu verrechnen. Weiters wird in diesem Fall Personal an den Beschäftiger nur gegen entsprechende Vorauszahlungen überlassen.

7.) Vom Überlasser überlassene Arbeitskräfte sind in keinem Fall inkassoberechtigt.

8.) Der Beschäftiger hat die überlassene Arbeitskraft über offene Stellen in seinem Betrieb, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information hat durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, der überlassenen Arbeitskraft zugänglicher, Stelle im Beschäftigerbetrieb zu erfolgen.

Der Überlasser und der Beschäftiger sind verpflichtet, in geeigneter Weise den Zugang von überlassenen Arbeitskräften zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Betrieben zu fördern, um deren berufliche Entwicklung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Der Beschäftiger hat der überlassenen Arbeitskraft Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

9.) Zwischen dem Beschäftiger und den überlassenen Arbeitskräften besteht kein Arbeitsverhältnis. In diesem Zusammenhang ist der Beschäftiger nicht berechtigt mit den überlassenen Arbeitskräften des Überlassers Vereinbarungen zu treffen und werden diese vom Überlasser nicht anerkannt.

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

(1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt auch der Beschäftiger als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Gleichberechtigungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Arbeitnehmer des Beschäftigers gelten.

(2) Abs. 1 gilt insbesondere für die Auswahl der überlassenen Arbeitskräfte und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Beendigung einer Überlassung zählt.

(3) Der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiss oder wissen muss, dass der Beschäftigte während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Der Überlasser hat gegen den Beschäftigten Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs. 3 und 4 resultierenden Aufwendungen.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Überlasser über die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn in Kenntnis zu setzen, insbesondere über die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und 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 Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Gleiches gilt im Fall auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend. Werden Arbeitnehmer für mehr als 4 Jahre an einen Beschäftigten, der seinen Arbeitnehmern eine Leistungszusage im Sinne des Betriebspensionsgesetzes erteilt hat, überlassen, so gilt der Beschäftigte nach Ablauf des vierten Jahres ab diesem Zeitpunkt für die weitere Dauer der Überlassung als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitnehmer, sofern nicht eine gleichwertige Vereinbarung des Überlassers für die überlassenen Arbeitnehmer besteht. Der Beschäftigte hat jedenfalls nach Ablauf des vierten Jahres für die überlassenen Arbeitnehmer nach Maßgabe der für seine Arbeitnehmer geltenden Leistungszusage – ungeachtet einer allfällig vereinbarten Wartezeit – für die weitere Dauer der Überlassung Beiträge in eine Pensionskasse oder Prämie in eine betriebliche Kollektivversicherung zu leisten.

10.) Der Beschäftigte ist verpflichtet, auf überlassene Arbeitskräfte anzuwendende gesetzliche Bestimmungen und Vorschriften einzuhalten, insbesondere das Arbeitszeitgesetz, ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften, Arbeitsschutz, Vorschriften der Unfallverhütung und das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz. Die Überlassung von Arbeitskräften durch den Überlasser und die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte erfolgt unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen Regelungen. Der Beschäftigte ist weiters verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte anzuhalten, diese Bestimmungen und Vorschriften einzuhalten. Für Unfälle und Schäden aufgrund einer Nichtbeachtung dieser Vorschriften und Bestimmungen haftet ausschließlich der Beschäftigte.

Beschäftigte sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmern

1. die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes „nachweislich schriftlich“ zu informieren,
2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung „nachweislich schriftlich“ zu informieren,
3. den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen

11.) Die vom Überlasser überlassenen Arbeitskräfte stehen unter der Dienstaufsicht, Leitung und Arbeitsanweisung des Beschäftigten. Firma **Seekwork Personalbereitstellung GmbH** (Überlasser) haftet nicht für Schäden, Folgeschäden oder Forderungen von Dritten, welche durch überlassene Arbeitskräfte verursacht werden bzw. entstanden sind, da die überlassenen Arbeitskräfte unter der Dienstaufsicht des Beschäftigten stehen.

12.) Der Beschäftigte übernimmt die alleinige Haftung für gesetzeswidrige Beschäftigung des vom Überlasser überlassenen Personal an allen Einsatzorten des Beschäftigten und stellt den Überlasser von jeder Haftung oder über dem Überlasser aus einer gesetzeswidrigen Beschäftigung des überlassenen Personals beim Beschäftigten verhängten Strafe frei.

13.) Eine Freistellung des Überlassers durch den Beschäftigten im Zusammenhang mit Ansprüchen die durch Dritte in Verbindung mit der Ausführung der von den überlassenen Arbeitskräften durchgeführten Arbeiten gilt als ausdrücklich vereinbart, das gleiche gilt für Produktionsausfall, Gewinnentgang, Pönale, etc.

14.) Da der Beschäftigte für die Dauer der Überlassung als Arbeitgeber im Sinne der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften und des Arbeitsschutzrechtes gilt, ist der Beschäftigte verpflichtet, die insbesondere nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen. Für die Überlassungsdauer obliegt die Fürsorgepflicht der überlassenen Arbeitskräfte dem Beschäftigten. Der Beschäftigte verpflichtet sich, notwendige Einschulungen und Unterweisungen der überlassenen Arbeitskräfte schriftliche Nachweise zu führen und diese im Falle eines behördlichen Verfahrens zur Verfügung zu stellen und alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Sollten Unfälle oder Schäden aufgrund von

Nichteinhaltung oder Nichterfüllung der Unfallverhütungsvorschriften und der Arbeitsschutzbestimmungen passieren, so ist der Überlasser berechtigt, entstehende Kosten sofort in Rechnung zu stellen.

15.) Zuwiderhandeln einer oder mehrere Bedingungen dieser allgemeinen Geschäftsbedingung der Firma **Seekwork Personalbereitstellung GmbH** (Überlasser) durch den Beschäftiger bringt eine sofortige Beendigung des Vertragsverhältnisses mit sich. Sämtliche dadurch entstehenden Kosten stellt der Überlasser dem Beschäftiger sofort in Rechnung und sind unverzüglich zu bezahlen.

16.) Bei Nichterscheinen überlassener Arbeitskräfte zur Arbeit, können keine Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden. Der Überlasser ist in diesem Fall berechtigt, so rasch als möglich Ersatz zu stellen. Der Beschäftiger verpflichtet sich, keine Vertragsinformationen einschließlich Preise den überlassenen Arbeitskräften mitzuteilen.

17.) Ist eine oder mehrere Bedingungen nichtig, nicht wirksam oder undurchführbar, so bleiben alle übrigen Bedingungen uneingeschränkt wirksam.

18.) Als vereinbarter Gerichtsstand gilt das Bezirksgericht Wolfsberg, 9400 Wolfsberg.

Auf den Auftragsbestätigungen ist jedenfalls folgender Vermerk anzubringen:

Die allgemeinen Geschäftsbedingungen für die Personalbereitstellung bilden einen integrierten Bestandteil des Vertrages (Auftrages), wobei der Auftraggeber mit der Unterfertigung gleichzeitig bestätigt, dass er eine Abschrift der AGBs erhalten und diese zur Kenntnis genommen hat.

Der Auftrag gilt nur als erteilt, wenn die Auftragsbestätigung innerhalb von 4 Tagen beim Auftragnehmer einlangt und keine Ergänzungen und Streichungen ohne dem Einverständnis des Auftragnehmer vorgenommen werden. Wird vom Auftraggeber dennoch Personal des Auftragnehmers in Anspruch genommen, so werden die Bedingungen des Auftragschreibens samt den allgemeinen Geschäftsbedingungen für die Personalbereitstellung auch ohne Gegenbestätigung wirksam.

Sonderbestimmung für aus der Personalbereitstellung folgende Arbeitsvermittlung:

Der Auftraggeber nimmt zur Kenntnis, dass Seekwork auch zur Arbeitsvermittlung berechtigt ist.

Der Auftraggeber ist daher berechtigt den Arbeitnehmer direkt einzustellen / zu beschäftigen. Für den Fall der Einstellung / Beschäftigung durch den Auftraggeber gilt folgendes:

a.)

Zwischen Seekwork und dem Auftraggeber gilt als vereinbart, dass der Auftrag des Auftraggebers an Seekwork zur Personalbereitstellung auch den Auftrag zur Arbeitsvermittlung für den Fall mitumfasst, dass der Auftraggeber eine zuvor an ihn seitens Seekwork überlassene Arbeitskraft innerhalb 5 Monaten ab Überlassungsbeginn in ein Beschäftigungsverhältnis übernimmt (aus der Personalbereitstellung folgt Arbeitsvermittlung).

b.)

Erfolgt die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis innerhalb 5 Monaten ab Überlassungsbeginn nimmt der Auftraggeber die Vermittlungsaktivität der Seekwork in Anspruch. Der Auftraggeber anerkennt, dass Seekwork für die Akquisition des Arbeitnehmers, Aufnahmeaktivitäten, etc. einen wirtschaftlichen Aufwand getätigt hat. Die dafür vereinbarte Vermittlungsgebühr in der Höhe von 2 Bruttomonatslöhnen des betroffenen Arbeitnehmers wird seitens des Auftraggebers als angemessen anerkannt. Diese Gebühr ist mit Aufnahme der Beschäftigung des Arbeitnehmers fällig. Diese Vereinbarung gilt auch für den Fall einer Beschäftigung des Arbeitnehmers über einen anderen Überlasserbetrieb.

Etwaige Allgemeine Geschäftsbedingungen der Seekwork für die Arbeitsvermittlung bleiben mit Ausnahme jener diesen Sonderbestimmungen widersprechender einzelnen Bestimmungen von gegenständlichen Sonderbestimmungen unberührt.