

AGB der AMR Professional Design GmbH für die Arbeitskräfteüberlassung

1. Geltungsbereich

1.1

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen der AMR Professional Design GmbH, im Folgenden kurz AMR genannt, und dem Beschäftigterbetrieb, im folgenden Beschäftigter genannt.

1.2

AMR und 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 AMR über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt ist.

1.3

AMR erklärt, Verträge nur auf Basis dieser AGB Verträge abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen der Beschäftigter wird ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht mit Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.

1.4

Der Beschäftigter erklärt mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebotes von AMR, dass er mit dem Inhalt dieser AGB einverstanden ist. Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass AMR diese AGB über Verlangen des Beschäftigters jederzeit nochmals aus folgt. AMR verfügt über eine Webseite, dort können diese AGB abgerufen und ausgedruckt werden.

2. Vertragsabschluss

2.1

Angebote von AMR sind frei bleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung von AMR 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 AMR.

2.3

Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftigter den Vertrag mit einer vier wöchigen Rückstellfrist vor dem letzten Einsatztag der jeweiligen Arbeitskraft, schriftlich bei AMR zu kündigen, es sei denn die Vertragspartner haben ausdrücklich und schriftlich etwas anderes vereinbart.

2.4

Der Vertrag kann in der ersten Arbeitswoche (Probezeit) von beiden Seiten schriftlich gekündigt werden.

2.5

AMR 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 Beschäftigter mit einer Zahlung, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist;
- ✿ im Betrieb des Beschäftigters ein Streik oder eine Aussperrung eintritt; oder
- ✿ die Leistungen von AMR wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrere Arbeitskräfte unterbleiben.

3. Leistungsumfang

3.1

AMR 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 Verantwortung des Beschäftigters. AMR schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

3.3

AMR 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 Beschäftiger unterfertigten Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von AMR. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot von AMR erteilt, so kann AMR 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 kollektiv vertraglicher Anpassung, ist AMR 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, erfolgt die Abrechnung 30-tägig. Das Honorar ist bei Rechnungserhalt ohne jeden Abzug und spesenfrei, mit einem Zahlungsziel von 30 Tagen auf das Konto von AMR zu überweisen.

4.4

Für den Fall des Zahlungsverzuges hat der Beschäftiger zur Zahlung von Verzugszinsen in Höhe des gesetzlichen Verzugszinssatzes gem. § 352 UGB, Zinsen über p.a. zu bezahlen. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftiger AMR sämtliche dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen Kosten, wie insbesondere Aufwände für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche Rechtsanwaltskosten zu ersetzen.

4.5

Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber AMR mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigers gerichtlich festgestellt oder von AMR schriftlich anerkannt wurden. Ein Zurückhalten an dem für die Arbeitskräfteüberlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.

4.6

Die Abrechnung der von AMR erbrachten Leistung erfolgt monatlich auf der Grundlage der ausgefüllten Stundenliste, der von AMR eingesetzten Mitarbeiter. Diese Stundenlisten sind vom Beschäftiger innerhalb von 3 Arbeitstagen nach Vorlage durch die Mitarbeiter von AMR zu bestätigen. Unterfertigt der Beschäftiger die Stundenlisten nicht, sind die Aufzeichnungen von AMR Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen des Überlassers angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftiger.

4.7

Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von AMR verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet. Dies gilt auch wenn der Beschäftiger die überlassenen Arbeitnehmer- aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

4.8

Übernahmebestimmungen. Der Beschäftiger hat das Recht den überlassenen Mitarbeiter nach einer durchgehenden Arbeitsdauer von 12 Monaten kostenfrei zu übernehmen. Eine Übernahme unter 6 Monaten ist nicht möglich. Sollte eine Übernahme im Zeitraum von 6 – 12 Monaten erwünscht sein, wird eine Abschlagszahlung von AMR verrechnet, es sei denn die Vertragspartner haben ausdrücklich und schriftlich eine andere Vereinbarung getroffen.

Die Abschlagszahlung ist wie folgt gestaffelt:

0 - 6 Monate	nicht möglich
7 - 8 Monate	3 Bruttomonatsgehälter
9 - 10 Monate	2 Bruttomonatsgehälter
11 - 12 Monate	1 Bruttomonatsgehalt

5. Rechte und Pflichten von AMR und des Beschäftigers

5.1

Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das Arbeitnehmer-Innenschutzgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungs-gesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten. Verletzt der Beschäftiger gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser AMR für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos.

5.2

Dem Beschäftiger steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu und wird die Arbeitskräfte in die Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind AMR auf dessen Verlangen vorzulegen und sind diesem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5.3

Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigers. Während der Dauer der Überlassung obliegen dem Beschäftiger die Fürsorgepflichten der überlassenen Arbeitskräfte.

5.4

Der Beschäftiger 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 Anweisung zu Tätigkeiten zu geben, wozu diese nicht qualifiziert sind.

5.5

Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht - folglich ist AMR berechtigt die Arbeitskräfte aus dem Betrieb abzuziehen. Der Beschäftiger hat daher AMR derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen.

5.6

Fällt eine Arbeitskraft, welchem Grund auch immer, aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftiger AMR hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. AMR wird in solchen Fällen möglichst rasch mit dem Beschäftiger eine adäquate Lösung für beide Vertragsparten ausarbeiten.

5.7

Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen, wie seinen eigenen Arbeitskräften, Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen im Betrieb zu gewähren.

5.8

AMR ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.

6. Konkurrenzverbot, Abwerben und Weiterbeschäftigung von AMR Mitarbeitern

6.1

Zwischen den Vertragspartnern wird ein Konkurrenzverbot insofern vereinbart, als es dem Beschäftiger nicht gestattet ist, Mitarbeiter von AMR bzw. Personen, welche im Auftrag von AMR bei der Auftragsausführung tätig sind, direkt zu beschäftigen, bzw. mit solchen Personen ein direktes oder indirektes Vertrags- bzw. Auftragsverhältnis zu begründen.

6.2

Zwischen den Vertragspartnern wird ein Abwerbungsverbot insofern vereinbart, als es dem Beschäftiger nicht gestattet ist vorgeschlagenen Bewerber von AMR VOR, WÄHREND und NACH Auftragserteilung abzuwerben.

Weiters dürfen überlassene Arbeitskräfte während und nach der Überlassungszeit, weder eingestellt noch abgeworben werden – es sei denn es wird eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen Beschäftiger und Überlasser getroffen.

6.3

Für den Fall der Verletzung dieser Vertragsbestimmung ist der Beschäftiger zur Leistung einer Konventionalstrafe von in Höhe von € 13.000,--/ netto, unbeschadet der Geltendmachung eines tatsächlichen höheren Schadens, verpflichtet.

6.4

Dem Beschäftiger ist es erlaubt, den Mitarbeiter in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu übernehmen, nach einer durchgehenden Projektdauer von mindestens 6 Monaten (gemäß Punkt 4.8), es sei denn die Vertragspartner haben ausdrücklich und schriftlich eine andere Vereinbarung getroffen.

7. Urlaub und Krankheit von AMR Mitarbeitern

7.1

Für den Fall der Urlaubsinanspruchnahme bzw. Krankheit des von AMR im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung eingesetzten Mitarbeiters wird sich AMR bei Bedarf darum bemühen, im Einvernehmen mit dem Beschäftiger eine Vertretungslösung zu finden.

7.2

Sollte eine derartige Lösung im Einvernehmen nicht zustande kommen, wird die Arbeitskräfteüberlassung durch den Urlaub bzw. die Krankheit der von AMR eingesetzten Mitarbeiter unterbrochen. Die Dauer der Arbeitskräfteüberlassung wird um den Zeitraum desurlaubes bzw. des Krankenstandes verlängert.

8. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

8.1

Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist AMR bei Zahlungsverzug des Beschäftigers von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Mitarbeiter auf Kosten des Beschäftigers berechtigt.

8.2

Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, vorzeitig aufgelöst oder aus einem solchen Grund die Arbeitnehmer von AMR zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen AMR geltend machen.

9. Haftungsbeschränkung und Gewährleistungsausschluss

9.1

Für die Dauer der Überlassung handelt der von AMR überlassene Mitarbeiter ausschließlich auf Weisung und Gefahr des Beschäftigers. AMR haftet nicht für Arbeitsergebnisse und allfällige Schäden, die durch die überlassenen Mitarbeiter für die Dauer der Überlassung verursacht werden. AMR haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, CAD Anlagen, Zeichnungen, Muster, Vorrichtungen und sonstigen übergebenen Sachen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der überlassenen Mitarbeiter Geld, Wertpapiere, kostbare oder empfindliche Sachen anvertraut werden. AMR ist daraus schad- und klaglos zu halten.

9.2

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

9.3

Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen AMR ausgeschlossen. Hat der Beschäftiger die vorzeitige Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, so haftet der Beschäftiger für die daraus entstehenden Nachteile der AMR.

9.4

Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Nichterscheinen, Krankheit oder Unfall des überlassenen Mitarbeiters, haftet AMR nicht. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Mitarbeitern verursachte Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftiger gegenüber seinem Kunden eingegangen hat, besteht keine Haftung.

9.5

Verletzt der Beschäftiger seine wahrzunehmende Vertragspflicht und erleidet AMR dadurch etwaige Nachteile – so haftet der Beschäftiger hierfür.

10. Allgemeines

10.1

Für Streitigkeiten zwischen AMR und Beschäftiger ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz von AMR zuständig. AMR ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigers zu klagen.

10.2

Beschäftiger und AMR vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt.

10.3

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 Bestimmungen vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

10.4

Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere relevante Informationen hat der Beschäftiger AMR umgehend schriftlich bekannt zu geben.

10.5

Mündliche Nebenabreden, Ergänzungen und Abänderungen der vorliegenden AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung durch AMR.

10.6

AMR behält sich das Recht vor die AGB, unter bestimmten Voraussetzungen, jeder Zeit ändern zu können, die Änderungen werden dem Beschäftiger schriftlich mitgeteilt.