

I. Gültigkeit der AGB

- 1.) Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen der Trummer Montage & Personal GmbH (nachfolgend "TRUMMER") und dem Auftraggeber oder Kunden. Sie regeln die Arbeitskräfteüberlassung, einschließlich Payrolling, wobei der Kunde auch als Auftraggeber und/oder "Beschäftigter" bezeichnet wird. Jede Überlassung erfolgt unter den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG). Diese AGB enthalten zudem Regelungen zur Vermittlung von Arbeitskräften. Ein Vermittlungsauftrag gilt als erfüllt, sobald zwischen dem Auftraggeber (oder einem mit dem Auftraggeber rechtlich oder wirtschaftlich verbundenen Unternehmen) und einem von TRUMMER vorgeschlagenen Kandidaten ein (freier) Dienst- oder Werkvertrag zustande kommt. Die AGB gelten auch für alle zukünftigen Rechtsgeschäfte, unabhängig von der ursprünglich vereinbarten Dauer oder weiteren Überlassungs- oder Vermittlungsaufträgen, auch bei Beauftragung Dritter als Erfüllungsgehilfen des Kunden.
- 2.) TRUMMER schließt Verträge ausschließlich auf Basis dieser AGB ab. Abweichende Vertragsbedingungen des Kunden werden ausdrücklich ausgeschlossen, es sei denn, sie sind von der TRUMMER Geschäftsleitung schriftlich bestätigt. Mündliche oder stillschweigende Änderungen sind unwirksam. Es gilt jeweils die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültige Fassung der AGB.
- 3.) TRUMMER erklärt, über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung und Personalvermittlung zu verfügen.

II. Personalauswahl

- 1.) TRUMMER stellt dem Beschäftigter Arbeitskräfte zur Verfügung, deren fachliche Eignung dem Durchschnitt der geforderten Berufsgruppe entspricht. Diese Arbeitskräfte dürfen ausschließlich in der in der Auftragsbestätigung vereinbarten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden. Setzt der Beschäftigter sie für andere Aufgaben ein, die höhere Kosten verursachen (z. B. durch höhere Einstufungen, Diäten oder Zulagen), hat er TRUMMER schadlos zu halten und die daraus zusätzlichen Kosten (inkl. Lohnnebenkosten) zu ersetzen. Dazu gehören auch Kosten für die Abwehr von Ansprüchen oder Strafen, inklusive Gerichts-, Sachverständigen- und Anwaltskosten. Die Arbeitskräfte unterstehen der Weisung und Verantwortung des Beschäftigters, während TRUMMER keinen Arbeitserfolg schuldet. Entspricht eine Arbeitskraft nicht den vereinbarten Anforderungen, kann sie innerhalb von zwei Tagen nach Arbeitsbeginn an TRUMMER zurückgestellt werden.
- 2.) TRUMMER ist berechtigt, überlassene Arbeitskräfte (insbesondere auch in den Vertragsunterlagen namentlich angeführte, überlassene Arbeitskräfte) jederzeit durch andere gleichwertig qualifizierte Arbeitskräfte zu ersetzen.

III. Überlassung, Vermittlung und Rückstellung

- 1.) Der Kunde kann eine angebotene oder überlassene Arbeitskraft jederzeit direkt einstellen oder anderweitig beschäftigen, muss TRUMMER jedoch darüber informieren und für den Aufwand von TRUMMER ein Honorar bezahlen. Erfolgt die Übernahme nach einer Überlassung innerhalb von zwölf Monate, gilt dies als Arbeitsvermittlung. Die Vermittlungsgebühr beträgt nach einer Überlassung drei Bruttomonatsgehälter und reduziert sich für jedes Überlassungsmonat um ein Zwölftel.
- 2.) Bei Direktvermittlung beträgt das Vermittlungshonorar drei Bruttomonatsgehälter des Kandidaten, alternativ das im Angebot genannte Honorar. Wird kein Bruttomonatsgehalt genannt, wird es anhand vergleichbarer Arbeitnehmer am Arbeitsort ermittelt. Der Kunde erkennt bei einer Vermittlung und Überlassung die damit verbundenen wirtschaftlichen Aufwendungen und Kosten von TRUMMER an.
- 3.) Hat sich ein von TRUMMER vorgeschlagener Kandidat bereits vorher beim Auftraggeber beworben, ist dieser verpflichtet, TRUMMER umgehend schriftlich mit Bereitstellung der Bewerbungsunterlagen zu informieren.
- 4.) Eine Vermittlungsprovision, wie unter III/1 genannt, wird auch fällig, wenn der Kunde nach Beendigung der Überlassung, auch durch den Mitarbeiter, die Arbeitskraft innerhalb von drei Monaten über ein anderes Personalbereitstellungsunternehmen oder einen Erfüllungsgehilfen beschäftigt.
- 5.) Ohne Mindestüberlassungsdauer kann die Überlassung einer Arbeitskraft unter Einhaltung einer Rückstellfrist beendet werden. Diese beträgt bei Arbeitern die kollektivvertragliche Kündigungsfrist, bei Angestellten die gesetzliche Kündigungsfrist. Maßgeblich ist die Einsatzdauer beim Beschäftigter, Unterbrechungen bis zu zwei Monaten zählen nicht. Die Rückstellfrist endet jeweils zum Monatsletzten. Bei geplanter Rückstellung mehrerer Arbeitskräfte ist TRUMMER umgehend zu informieren, damit gegebenenfalls eine Meldung nach § 45a AMFG erfolgen kann.

IV. Preise und Zahlungen

- 1.) Die in den Angeboten von TRUMMER genannten Nettopreise basieren auf den zum Zeitpunkt der Angebotsabgabe geltenden Lohn- und Gestehungskosten und sind unverbindlich. Bei Kostensteigerungen durch gesetzliche oder kollektivvertragliche Regelungen erhöhen sich die Preise entsprechend, dies auch während eines laufenden Beschäftigungszeitraumes.
- 2.) Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot angefordert oder eingesetzt, gelten übliche Stundensätze und Zulagen als vereinbart. Im Fall von Vermittlungen verstehen sich die genannten Honorare zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer und sind bei Zustandekommen eines (freien) Dienst- oder eines Werkvertrages sofort fällig.
- 3.) Der Beschäftigter hat TRUMMER 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 Schwerarbeits-VO zu informieren. Weiters sind alle relevanten lohngestalteten Zulagen, oder solche welche noch anfallen könnten, bekanntzugeben. Nicht gemeldete Zulagen, wo ein rechtlicher Anspruch der Arbeitskräfte besteht, werden mit dem Faktor 2,2 weiterverrechnet, obwohl diese nicht im Angebot oder der Auftragsbestätigung enthalten sind.
- 4.) Vom Beschäftigter angeordnete Weiterbildungsmaßnahmen sind von diesem einschließlich sämtlicher dafür anfallender Arbeitsstunden in voller Höhe zu tragen. Sollte der Beschäftigter Weiterbildungsmaßnahmen setzen und die überlassene Arbeitskraft dadurch eine höhere Qualifikation erlangen, wird der Beschäftigter TRUMMER darüber umgehend informieren. TRUMMER ist in diesem Fall berechtigt, das Honorar entsprechend der erlangten

Qualifikation ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation in demselben prozentuellen Ausmaß wie die Erhöhung des Entgelts für die höher qualifizierte Arbeitskraft anzupassen. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung, hat er TRUMMER alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Gleiches gilt, falls der Beschäftiger die überlassene Arbeitskraft in einer höheren Beschäftigungsgruppe als vereinbart einsetzt.

5.) Der Kunde ist nicht berechtigt, Zahlungen aufzurechnen oder einzubehalten. Wechselzahlungen werden nicht akzeptiert. Zahlungen werden stets auf die ältesten offenen Forderungen angerechnet, unabhängig davon, auf welche Rechnung der Betrag ursprünglich angewiesen wurde.

6.) Bei Zahlungsverzug fallen Verzugszinsen von 9,2 % p.a. über dem Basiszinssatz an. TRUMMER ist berechtigt bei Zahlungsverzug die Forderungen umgehend seiner Kreditschutzversicherung oder seiner Kreditauskunftei zu melden. Erfolgt keine oder eine verspätete Zahlung, kann TRUMMER die Forderung an ein Inkassobüro oder einen Anwalt weitergeben. Die dadurch entstehenden Kosten trägt der Kunde. Bei Zahlungsverzug oder drohender Insolvenz kann TRUMMER vom Vertrag mit sofortiger Wirkung zurücktreten oder auf Vorauszahlung bestehen, Schadenersatzansprüche gegen TRUMMER sind hieraus ausgeschlossen.

7.) Die Rechnungsstellung erfolgt wöchentlich auf Basis der Arbeitszeiterfassung. Der Beschäftiger haftet für deren Richtigkeit. Werden die Stundennachweise vom Beschäftiger oder seinen Gehilfen nicht unterfertigt, ist TRUMMER berechtigt die Aufzeichnungen der überlassenen Arbeitskraft heranzuziehen. Das Risiko dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftiger.

8.) Überlassene oder vermittelte Arbeitskräfte sind nicht für TRUMMER zur Abgabe oder Entgegennahme von Willenserklärungen und/oder zum Inkasso berechtigt.

V. Wichtige Gründe / Weitere Pflichten

1.) TRUMMER kann den Vertrag sofort auflösen, falls der Kunde gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt oder seinen Arbeitnehmerschutzpflichten nicht nachkommt.

2.) Der Kunde ist für die Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften und für die Bereitstellung erforderlicher Arbeitsmittel verantwortlich. Besondere Schutzbekleidung ist grundsätzlich vom Beschäftiger zu stellen.

3.) Der Kunde muss TRUMMER unverzüglich über Streik oder Aussperrung informieren und eingesetzte Arbeitskräfte zurückstellen. Diese dürfen keinesfalls als Streikbrecher eingesetzt werden.

4.) Der Kunde hat TRUMMER über Arbeitsverhinderungen umgehend zu informieren.

5.) Sollten im Unternehmen des Kunden spezielle Geheimhaltungsmaßnahmen existieren, so sind dazu vom Kunden Geheimhaltungsvereinbarungen und Einweisungen mit den TRUMMER Mitarbeitern abzuschließen. Ein Schadenersatz an TRUMMER bei Zuwiderhandlung durch die überlassene Arbeitskraft ist ausgeschlossen.

6.) Dem Beschäftiger steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu. Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitskräfte 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, sowie Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, sind TRUMMER nachweislich unaufgefordert zu übermitteln. Der Beschäftiger wird den überlassenen Arbeitskräften den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel, Werkzeuge, Ausrüstung und Arbeitsschutzausrüstung auf seine Kosten zur Verfügung stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger. Der Beschäftiger wird die Pflichten gemäß § 9 ASchG vollständig und zeitgerecht erfüllen. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftiger die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

7.) Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie seine eigenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen im Betrieb zu gewähren und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.

8.) Als Arbeitsort bei Überlassung gilt die in der Auftragsbestätigung genannte Arbeitsstätte. Bei Einsatz an einem anderen als dem vereinbarten Arbeitsort oder Einsätze außerhalb Österreichs, ist TRUMMER mindestens zehn Tage vor dem Zeitpunkt des Arbeitsantritts der überlassenen Arbeitskraft schriftlich zu verständigen und eine schriftliche Freigabe durch die Geschäftsführung von TRUMMER einzuholen. Unterlässt dies der Beschäftiger, hat er TRUMMER alle daraus wachsenden Nachteile und Kosten voll zu ersetzen.

9.) TRUMMER ist der jederzeitige Zugang zu den Arbeitsorten, an welchen die überlassenen Arbeitskräfte beschäftigt werden, zu gewähren und zu ermöglichen.

VI. Haftung und Gewährleistung

1.) TRUMMER haftet nicht für Schäden, die durch überlassene oder vermittelte Arbeitskräfte entstehen.

2.) Vor dem Einsatz von Maschinen oder Fahrzeugen ist der Kunde verpflichtet, entsprechende Berechtigungen der Arbeitskräfte zu prüfen.

3.) TRUMMER haftet nicht für höhere Gewalt, Nichterscheinen, Krankheit oder Unfall der Arbeitskräfte.

4.) Die Haftung von TRUMMER ist auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt und betraglich auf EUR 5.000,00 pro Schaden limitiert.

5.) Der Kunde haftet für Verstöße gegen gesetzliche oder vertragliche Verpflichtungen.

VII. Allgemeines

1.) Gerichtsstand ist das zuständige Gericht vom Sitz der TRUMMER Montage & Personal GmbH, A-8093 St. Peter am Ottersbach. Es gilt österreichisches Recht.

2.) Unwirksame Bestimmungen werden durch wirtschaftlich gleichwertige Regelungen ersetzt.

3.) Die Parteien verpflichten sich zur Vertraulichkeit aller geschäftlichen Informationen, auch nach Vertragsbeendigung.