

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN DER JOB TEAM PERSONAL SERVICE GMBH

1. GELTUNGSBEREICH

- 1.1. Im Sinne der leichteren Lesbarkeit wird in diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen (in weiterer Folge: AGB) auf die Unterscheidung weiblicher und männlicher Schreibweisen verzichtet. Die Verwendung der männlichen Form bezieht sich auf sämtliche Geschlechter.
- 1.2. Die Job Team Personal Service GmbH (in weiterer Folge: JOB TEAM) ist Inhaber des reglementierten Gewerbes gemäß § 93 Z 72 GewO 1994 (Überlassung von Arbeitskräften).
- 1.3. Diese AGB regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen JOB TEAM und dem Kunden (in weiterer Folge: Beschäftigter) im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung und der Vermittlung von Arbeitnehmern.
- 1.4. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn JOB TEAM Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt, oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt. Zudem gelten diese für alle weiteren Verträge, wie insbesondere Folge- und Zusatzaufträge.
- 1.5. JOB TEAM erklärt, ausschließlich aufgrund dieser AGB Verträge abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigten wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Solche gelten nur dann, wenn dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart wird.
- 1.6. 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. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

2. VERTRAGSABSCHLUSS ÜBERLASSUNG

- 2.1. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von arbeitswilligen Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die Überlassung erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz) (in weiterer Folge: AÜG).
- 2.2. Der Beschäftigter hat JOB TEAM vor Vertragsabschluss die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen. Dies umfasst insbesondere die benötigte Qualifikation des jeweiligen zu überlassenden Arbeitnehmers und die damit verbundene Einstufung in den im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag, die geltenden Betriebsvereinbarungen, Betriebsübungen und sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art betreffend Arbeitszeit und Urlaub, die voraussichtliche Lage der Normalarbeitszeit im Betrieb des Beschäftigten, die Art der zu verrichtenden Arbeit, allenfalls im Beschäftigterbetrieb übliche Akkord und Prämiensysteme, schriftliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über die betriebsübliche Lohnhöhe, den genauen Ort der Arbeitsaufnahme und gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind. Der Beschäftigter hat diesbezügliche Angaben im Angebot bzw. in der Auftragsbestätigung von JOB TEAM zu überprüfen und er hat JOB TEAM im Falle von Fehlern oder Irrtümern unverzüglich zu verständigen. Gleiches gilt für allfällige spätere Änderungen der obenstehenden Umstände. Dies kann jeweils zu einer Neukalkulation der Preise führen.
- 2.3. Die Angebote von JOB TEAM sind bis zur endgültigen Auftragsbestätigung freibleibend. Die Bestellung des Beschäftigten ist ein bindendes Angebot. Durch Rücksendung einer vom Beschäftigten gegengezeichneten Auftragsbestätigung, jedenfalls aber durch den Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte, anerkennt der Beschäftigter die Geltung dieser AGB und die Richtigkeit der Angaben in der Auftragsbestätigung von JOB TEAM.
- 2.4. JOB TEAM wählt die überlassenen Arbeitskräfte anhand der vom Beschäftigter benannten Qualifikationen aus und leistet für deren grundsätzliche Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit, sowie die generelle Eignung der überlassenen Arbeitskraft für die vereinbarte Tätigkeit Gewähr, nicht jedoch für die Qualität

der ausgeführten Arbeiten oder für einen bestimmten Arbeitserfolg. JOB TEAM haftet auch nicht für einen Arbeitserfolg.

- 2.5. Soweit nicht Abweichendes vereinbart ist, bezieht sich die Anforderung und Überlassung von Arbeitnehmern nicht auf konkrete Personen. JOB TEAM ist daher jederzeit berechtigt, überlassene Arbeitnehmer gegen gleichwertig qualifizierte Personen auszutauschen. Dem Beschäftigten stehen diesfalls keinerlei Ersatzansprüche infolge der abgezogenen Arbeitskraft- gegenüber JOB TEAM zu.
 - 2.6. Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeiten sowie die Arbeitseinteilung der überlassenen Arbeitnehmer sind ausschließlich mit der Firma JOB TEAM zu vereinbaren. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, das Entgelt für die Überlassung und der Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus dem Angebot von JOB TEAM, den unterzeichneten Vertragsunterlagen und/oder aus der Auftragsbestätigung von JOB TEAM.
 - 2.7. Die Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte entspricht, soweit keine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung getroffen wird, den durchschnittlichen Fähigkeiten einer Arbeitskraft. Besondere Qualifikationen oder gewünschte Zusatzausbildungen sind nur dann verbindlich, wenn diese ausdrücklich und schriftlich vereinbart wurden.
 - 2.8. Überlassene Arbeitskräfte dürfen nur entsprechend der vereinbarten Qualifikation, für die vereinbarte Tätigkeiten und das vereinbarte Einsatzgebiet herangezogen werden. Der Einsatz der überlassenen Arbeitnehmer beim Beschäftigten für andere Tätigkeiten oder Orte als vereinbart sowie jede Subüberlassung bedarf der Zustimmung von JOB TEAM.
 - 2.9. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigten.
 - 2.10. Ist in den Vertragsunterlagen nichts anderes vereinbart, ist der Überlassungsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftigter den Vertrag bei Arbeitern unter Einhaltung der jeweiligen im Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung für die Dienstgeberkündigung vorgesehenen Kündigungsfrist und des dort vorgesehenen Kündigungstermins und bei Angestellten unter Einhaltung der zum Kündigungszeitpunkt jeweils anwendbaren gesetzlichen Kündigungsfrist zum 15. oder Monatsletzten schriftlich zu kündigen.
 - 2.11. Da den überlassenen Arbeitskräften für Tätigkeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigten Aufwandsersätze gebühren, hat der Beschäftigter JOB TEAM vor Abschluss des Überlassungsvertrages mitzuteilen, ob die Arbeitskräfte auch für solche Einsätze herangezogen werden sollen. Ebenso hat der Beschäftigter JOB TEAM vor Vertragsabschluss über allenfalls beabsichtigte Einsätze außerhalb Österreichs zu informieren.
 - 2.12. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt. Der Auftraggeber darf an die von JOB TEAM überlassenen Arbeitnehmer keine Zahlungen und Vorschüsse leisten. Zahlungen des Beschäftigten an die überlassene Arbeitskraft haben keine schuldbefreiende Wirkung.
- ### 3. HONORAR
- 3.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung von JOB TEAM. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot von JOB TEAM angefordert, so kann dieser ein angemessenes Entgelt fordern.
 - 3.2. Die im Angebot von JOB TEAM ausgewiesenen und dem Angebot zugrundeliegenden Entgelte, Zulagen, Zuschläge, sonstige Vergütungen sowie Regelungen zu Akkord- und Prämienarbeit sind vom Beschäftigten zu überprüfen und im Falle der Nichtübereinstimmung JOB TEAM sofort mitzuteilen, um eine Änderung der Auftragsbestätigung zu erwirken. Sind im Beschäftigterbetrieb für den Arbeitsplatz des überlassenen Mitarbeiters Akkord- und Prämiensysteme sowie höhere Löhne/Gehälter üblich, als der im Beschäftigterbetrieb gültige Kollektivvertrag vorsieht, ist dies JOB TEAM jedenfalls vor Auftragsbeginn schriftlich mitzuteilen. Diesbezügliche Änderungen während einer Überlassung sind JOB TEAM ebenfalls unverzüglich schriftlich bekannt zu geben (insbesondere auch jeder Wechsel von überlassenen Arbeitskräften zu oder von einem Arbeitsplatz mit Akkord- und Prämienarbeit). Hieraus kann sich eine Änderung des Überlassungsentgelts ergeben.

Gleiches gilt für die betriebsinternen Regelungen des Beschäftigers betreffend Arbeitszeit (z.B. flexible Arbeitszeit, Bandbreitenmodelle, Zeitzuschläge, etc). Sollte aufgrund unvollständiger oder nicht mehr aktueller Informationen eine Unterentlohnung der überlassenen Arbeitskräfte eintreten, so haftet der Beschäftiger JOB TEAM für die daraus resultierenden Nachteile (z.B. Nachzahlungen, Prozesskosten, Zinsen und allfällige Strafen, etc.).

- 3.3. Für vom Auftraggeber angeordnete Überstunden-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit werden erhöhte Sätze verrechnet. Überstunden sind die über die kollektivvertragliche bzw. bei Fehlen eines Kollektivvertrages laut Betriebsvereinbarung festgelegte Arbeitszeit des Auftraggebers hinausgehenden Stunden. Die Verrechnungssätze für Normalstunden, sowie Überstunden-, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit werden in der Auftragsbestätigung festgehalten und sind spezifisch auf den Auftraggeber zugeschnitten. In den Verrechnungssätzen sind sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten inkl. der gesetzlichen und sozialen Abgaben, zu deren Entrichtung JOB TEAM als Dienstgeber verpflichtet ist, enthalten. Die Preise gelten jeweils bis zur nächsten Kollektivvertragserhöhung oder Gesetzesänderung. Die jährliche Anpassung erfolgt zumindest um den Wert der jährlichen Kollektivtragsanpassung in gleicher Prozenzhöhe.
- 3.4. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte, ist JOB TEAM berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Allfällige überlassenen Arbeitskräfte zu gewährende Einmalzahlungen können von JOB TEAM gegenüber dem Beschäftiger geltend gemacht werden. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.
- 3.5. Das Honorar ist zusätzlich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. JOB TEAM ist grundsätzlich zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.
- 3.6. Die Rechnung ist bei Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen vierzehn Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt. Davon Abweichendes ist schriftlich zu vereinbaren.
- 3.7. Bei Zahlungsverzug werden Verzugszinsen von 10% p.A., zumindest jedoch die gesetzlichen Zinsen im Sinne des UGB, in Ansatz gebracht. Weiters verpflichtet sich der Beschäftiger zu Übernahme der angemessenen Kosten, welche für die Einbringlichmachung offener Honorarerbträge anerlaufen (durch JOB TEAM selbst, ein Inkassobüro, Kosten der rechtlichen Vertretung, Gerichtskosten und sonstige Erhebungs- und Auskunfts-kosten) .
- 3.8. Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber JOB TEAM mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigers gerichtlich festgestellt oder von JOB TEAM schriftlich anerkannt wurden (Kompensationsverbot).
- 3.9. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftiger oder dessen Gehilfen vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigers. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftiger noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist JOB TEAM – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden des Beschäftigers handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigers unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftiger, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigers werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigers nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen von JOB TEAM Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftiger.
- 3.10. Sollte sich später herausstellen, dass Art oder Umfang der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft in der Stundenaufzeichnung zu Ungunsten von JOB TEAM, aus welchem Grund immer, unrichtig festgehalten wurden, ist JOB TEAM berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Tätigkeit eine Nachverrechnung vorzunehmen. Die Verjährungsfrist hinsichtlich solcher Nachforderungen beginnt frühestens ab der

nachweislichen Kenntnis von JOB TEAM über die Unrichtigkeit der Stundenaufzeichnung. Als Arbeitszeit gelten alle begonnenen Stunden, in denen die überlassene Arbeitskraft dem Beschäftiger zur Verfügung stand, unabhängig davon, ob der Beschäftiger die überlassene Arbeitskraft tatsächlich eingesetzt hat.

- 3.11. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von JOB TEAM 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.
- 3.12. Da Kurzarbeitsanmeldung einen erheblichen internen Aufwand verursachen, verrechnet JOB TEAM pro Antrag eine Pauschale von € 250,00 und pro von der Kurzarbeit betroffene überlassener Arbeitskraft eine Pauschale von € 50,00. Ab 10 betroffenen, überlassenen Arbeitskräften sind die Vertragsparteien verpflichtet, eine zusätzliche Kalkulation aufzustellen, wodurch der durch die Kurzarbeit verursachte Verlust von JOB TEAM ermittelt und entsprechend an dem Beschäftiger fakturiert wird.
- 3.13. JOB TEAM ist berechtigt, dem Beschäftiger Rechnungen auch in elektronischer Form zu übermitteln. Der Beschäftiger erklärt sich mit der Zusendung von Rechnungen in elektronischer Form durch JOB TEAM ausdrücklich einverstanden.

4. RECHTE UND PFLICHTEN DES BESCHÄFTIGERS

- 4.1. Der Beschäftiger haftet JOB TEAM für die Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der von ihm bekannt gegebenen Informationen und für den darauf basierenden Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte. Entstehen JOB TEAM aufgrund von unrichtigen oder unvollständigen Informationen des Beschäftigers oder durch vertragswidrigen Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte zusätzliche Aufwendungen jeglicher Art, werden diese von JOB TEAM zur Gänze an den Beschäftiger verrechnet.
- 4.2. Der Beschäftiger ist verpflichtet sämtliche gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das ASchG, AÜG, AuslBG, GIBG und das AZG, sowie jene des Datenschutzes zu beachten. Verletzt der Beschäftiger gesetzliche Bestimmungen, so hat er JOB TEAM für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos zu halten.
- 4.3. Der Beschäftiger ist für den technischen Arbeitnehmerschutz und die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht während der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers verantwortlich. Dem Beschäftiger steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs- Weisungs- und Aufsichtspflicht zu. Der Beschäftiger hat die gesetzlichen Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote auch hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte zu beachten.
- 4.4. Der Beschäftiger hat die überlassenen Arbeitskräfte vor Arbeitsaufnahme zu unterweisen, aufzuklären und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche ordnungsgemäße und sichere Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsmittel und Arbeitsschutz-ausrüstung zur Verfügung zu stellen. Nachweise über Einschulungen oder Unterweisungen sind JOB TEAM auf dessen Verlangen vorzulegen und es sind ihm alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
- 4.5. Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich Umstände, die der Beschäftiger JOB TEAM mitgeteilt hat, ändern, wird der Beschäftiger JOB TEAM darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung hat er JOB TEAM alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, ist JOB TEAM berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.
- 4.6. 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 und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren
- 4.7. Der Beschäftiger hat allenfalls gesetzlich vorgeschriebene oder betriebsbedingte medizinische Untersuchungen, so etwa Eignungs- und Folgeuntersuchungen bei besonders gefähr-

denden Tätigkeiten auf seine Kosten durchzuführen und JOB TEAM hierüber zu informieren und Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

- 4.8. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für deren Betrieb überlassene Arbeitskräfte Bewilligungen oder Berechtigungen benötigen, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt dies der Beschäftiger, sind Ansprüche aller Art gegen JOB TEAM ausgeschlossen.
- 4.9. Arbeitsunfälle sind JOB TEAM vom Beschäftiger mittels Unfallanzeige unverzüglich zu melden, andernfalls der Beschäftiger JOB TEAM für einen hieraus resultierenden Schaden haftet.
- 4.10. Für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls von JOB TEAM zur Verfügung gestelltes Handwerkzeug und sonstige Ausrüstung hat der Beschäftiger versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.
- 4.11. Der Beschäftiger verpflichtet sich, während der Dauer der Überlassung das Personal von JOB TEAM weder während noch nach der Beendigung des Auftrages (auf die Dauer von sechs Monaten) als Arbeitnehmer, auch aushilfsweise, einzustellen. Übernimmt der Beschäftiger während der Überlassung eine überlassene Arbeitskraft, dies vor Ablauf von sechs Monaten nach dem letzten Einsatz für den Beschäftiger ein Arbeitsverhältnis ein oder beschäftigt er dieselbe Arbeitskraft im Wege der Arbeitskräfteüberlassung über ein anderes Überlassungsunternehmen, hat der Beschäftiger JOB TEAM als Ersatz für sämtliche Aufwendungen, die JOB TEAM für die Gewinnung der Arbeitskraft und Überlassung entstanden sind zuzüglich eines Vermittlungsentgeltes in Höhe des dreifachen des im letzten Einsatzmonat an die überlassene Arbeitskraft bezahlten Bruttoentgelts zuzüglich Umsatzsteuer zu bezahlen.
- 4.12. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftiger hat daher JOB TEAM derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen. Das Überlassungsentgelt fällt dessen ungeachtet an.
- 4.13. Zusätzlich verpflichtet sich der Beschäftiger, alle Kosten welche im Zusammenhang mit einer Meldung bedingt durch das Frühwarnsystem beim AMS lt. § 45a AMFG entstehen, zu tragen. Hierunter versteht sich explizit, dass der Beschäftiger sowohl für die Dauer der Sperrfrist lt. § 45a (2) AMFG, sondern auch für die anschließende gesetzliche bzw. kollektivvertraglich einzuhaltende Kündigungsfrist weiterhin das für die Überlassung vereinbarte Entgelt in unveränderter Form an JOB TEAM leistet.
- 4.14. Der Beschäftiger stellt weiters sicher, dass die Bestimmungen der DS-GVO eingehalten werden, insbesondere die Rechte, welche die DSGVO den einzelnen Betroffenen gewährt. Der Beschäftiger hat daher gemäß Artikel 13 der DSGVO die überlassenen Arbeitnehmer zu informieren. Sollte ein Integritätsbruch personenbezogener Daten, die auch JOB TEAM betreffen vorliegen, hat der Beschäftiger JOB TEAM umgehend zu informieren.

5. RECHTE UND PFLICHTEN VON JOB TEAM

- 5.1. Die von JOB TEAM überlassenen Arbeitnehmer sind durch JOB TEAM bei der ÖGK versichert.
- 5.2. JOB TEAM ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt, den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.
- 5.3. Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftiger JOB TEAM hievon umgehend in Kenntnis zu setzen. JOB TEAM wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.
- 5.4. JOB TEAM den Beschäftiger schriftlich zu informieren.

6. VORZEITIGE BEENDIGUNG DES VERTRAGES

- 6.1. JOB TEAM ist berechtigt, den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen und die überlassenen Arbeitskräfte abziehen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn
 - der Beschäftiger mit einer Zahlung, gegenüber JOB TEAM trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist;

- es zur (auch unverschuldeten) Verletzung der Bestimmungen dieser AGB durch den Beschäftiger kommt;
- der Beschäftiger gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt;
- über das Vermögen des Beschäftigers ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;
- Vorliegen einer negativen oder ungenügenden Bonitätsauskunft;
- im Betrieb des Beschäftigers ein Streik oder eine Aussperrung eintritt; oder
- die Leistungen von JOB TEAM wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben.

- 6.2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist JOB TEAM bei Vorliegen eines vom Beschäftiger zu vertretenden wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigers berechtigt.
- 6.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die vom Beschäftiger zu vertreten sind, vorzeitig aufgelöst oder werden aus einem solchen Grund Arbeitskräfte von JOB TEAM zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen JOB TEAM geltend machen.
- 6.4. Hat der Beschäftiger die vorzeitige Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er JOB TEAM für sämtliche daraus resultierende Nachteile. Der Beschäftiger hat in diesen Fällen das Überlassungsentgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Vertragsende zu bezahlen.
- 6.5. JOB TEAM ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftiger dies zu vertreten, hat er JOB TEAM den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.
- 6.6. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, vorzeitig aufgelöst oder die Arbeitskräfte aus wichtigem Grund im Sinne dieser AGB von JOB TEAM zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen JOB TEAM geltend machen.

7. GEWÄHRLEISTUNG

- 7.1. JOB TEAM 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 JOB TEAM schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.
- 7.2. Der Beschäftiger ist verpflichtet, umgehend nach Beginn der Überlassung die Eignung der überlassenen Arbeitskraft sowie die Qualifikationen zu überprüfen. Der Beschäftiger ist innerhalb der ersten vier Stunden ab Dienstantritt der überlassenen Arbeitskraft verpflichtet, eine eventuelle Nichteignung der überlassenen Arbeitskraft bei JOB TEAM zu reklamieren, widrigenfalls Ansprüche auf Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind. Bei gerechtfertigter Reklamation innerhalb dieses Zeitraums werden die ersten vier Stunden der überlassenen Arbeitskraft nicht verrechnet, sofern ein Personalaustausch durch JOB TEAM erfolgt.
- 7.3. Liegt ein von JOB TEAM zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Zur Verfügung Stellung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.
- 7.4. Einen allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftiger auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung nachzuweisen.
- 7.5. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigers sind bei sonstigem Verlust binnen 6 Monaten gerichtlich geltend zu machen.

7.6. Wird ein überlassener Arbeitnehmer trotz allfälliger Mängel beim Beschäftiger eingesetzt, so ist JOB TEAM berechtigt das vereinbarte Honorar zu verlangen.

8. HAFTUNG

8.1. JOB TEAM trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. JOB TEAM haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen.

8.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen JOB TEAM ausgeschlossen.

8.3. JOB TEAM haftet nicht für Schäden, die aufgrund bei 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 Beschäftiger zu tragen hat, ist eine Haftung von JOB TEAM ausgeschlossen.

8.4. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind Schadenersatzansprüche gegen JOB TEAM ausgeschlossen

8.5. Eine Haftung von JOB TEAM ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.

9. PERSONALBERATUNG-/VERMITTLUNG

9.1. Der Beschäftiger beauftragt JOB TEAM weiters mit der Personalsuche, Durchführung eines Auswahlverfahrens und der Vorselektion. Dies ersetzt nicht die sorgfältige Prüfung der vorgeschlagenen Bewerber durch den Beschäftiger.

9.2. JOB TEAM haftet nicht für die Qualifikation und Arbeitsleistung einer von JOB TEAM vorgeschlagenen und vom Beschäftiger eingestellten Arbeitskraft, gewährt aber einen Nachbesetzungsvorschlag für eine einmalige Nachbesetzung, wenn die Arbeitskraft innerhalb von 1 Monat aus Gründen, die in seiner Person liegen, wieder ausscheidet. Inseratskosten und sonstige Spesen für die Nachbesetzung hat der Beschäftiger in diesem Fall zu tragen.

9.3. Das vereinbarte Beratungs-/Vermittlungshonorar beträgt 3 Bruttomonatsgehälter der vermittelten Arbeitskraft, soweit ausdrücklich keine andere Vereinbarung getroffen wurde.

9.4. Wird ein von JOB TEAM vorgestellter Bewerber innerhalb von 12 Monaten direkt angestellt oder als freier Dienstnehmer beschäftigt, so hat JOB TEAM Anspruch auf das vereinbarte Honorar. Derartige Umstände müssen JOB TEAM unverzüglich gemeldet werden.

9.5. Das Beratungshonorar wird zu je einem Drittel bei Auftragserteilung, Kandidatenpräsentation sowie am Dienstantrittstag der neuen Arbeitskraft fällig.

9.6. Sämtliche Sonderkosten (z. B. Inseratskosten, Eignungstests, Reise- oder Aufenthaltsspesen und Portokosten), im Zusammenhang mit der Vermittlung, werden gesondert in Rechnung gestellt.

9.7. Der Beschäftiger verpflichtet sich, weder Bewerbungsunterlagen noch Daten der von JOB TEAM vorgeschlagenen Bewerber an Dritte weiterzugeben, zu behalten, zu kopieren oder sonstige Weise zu verwenden.

10. ALLGEMEINES

10.1. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers und Gerichtsstand ist für beide Vertragspartner Graz, sodass für Streitigkeiten das sachlich zuständige Gericht in Graz anzurufen ist. JOB TEAM ist wahlweise auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigers zu klagen.

10.2. Beschäftiger und JOB TEAM vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts.

10.3. 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.

10.4. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftiger JOB TEAM umgehend schriftlich bekannt zu geben