

## Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Arbeitskräfteüberlassung der JOBFACTORY Personalservice GmbH

### 1. Geltungsbereich

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen der JOBFACTORY Personalservice GmbH, im folgenden kurz JOBFACTORY genannt, und dem Beschäftigterbetrieb, im folgenden Beschäftigter genannt. JOBFACTORY 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; selbst wenn die in der jeweils aktuellen Fassung bestehenden AGB dann nicht ausdrücklich vereinbart werden. Diese AGB und sonstige Bestimmungen des Einzelvertrages gelten auch dann fort, wenn der JOBFACTORY über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt ist. JOBFACTORY erklärt, Verträge nur aufgrund dieser AGB Verträge abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen der Beschäftigter wird ausdrücklich widersprochen. Diese gelten nur dann, wenn dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart wird. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht mit einzelnen Bestimmungen dieser AGB kollidieren. Nicht kollidierende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen. In Rahmenvereinbarungen getroffene Vereinbarungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im übrigen werden die Rahmenvereinbarungen durch diese AGB ergänzt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde. Der Beschäftigter erklärt mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebotes von JOBFACTORY, dass er mit dem Inhalt dieser AGB einverstanden ist. Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass JOBFACTORY diese AGB über Verlangen des Beschäftigters jederzeit nochmals ausfolgt. Diese AGB können darüber hinaus über die Webseite [www.jobfactory.at](http://www.jobfactory.at) abgerufen und ausgedruckt werden. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitsanforderung, nicht jedoch Mitteilungen per Email. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden. Es wird festgehalten, dass Nebenabreden zu diesen AGB nicht bestehen. Arbeitskräfte von JOBFACTORY sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärung für den Beschäftigter noch zum Inkasso berechtigt.

### 2. Vertragsabschluss

Angebote von JOBFACTORY sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung von JOBFACTORY oder - ohne Unterfertigung dieser Unterlagen - durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte zustande. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte und Ort des Arbeitseinsatzes sowie Stundentarif ergeben sich ausschließlich aus den von beiden Vertragsteilen unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung von JOBFACTORY. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftigter den Vertrag mindestens sechs Werktage vor dem letzten Einsatztag der jeweiligen Arbeitskraft schriftlich zu kündigen, es sei denn die Vertragspartner haben ausdrücklich und schriftlich etwas anderes vereinbart. Das Einlangen einer Mitteilung über den letzten Einsatztag beim JOBFACTORY ist ausreichend und maßgeblich.

### 3. Leistungsumfang

JOBFACTORY 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). 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. JOBFACTORY schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg. JOBFACTORY ist berechtigt, in Vertragsunterlagen angeführte oder bereits überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere Personen mit gleicher Qualifikation zu ersetzen.

### 4. Honorar

Die Höhe des jeweiligen Honorars (Stundentarif) ergibt sich aus dem vom Beschäftigter unterfertigten Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von JOBFACTORY. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot von JOBFACTORY erteilt, so kann JOBFACTORY jenes Honorar geltend machen, das seinen üblichen Konditionen oder einem angemessenen Entgelt entspricht. Anders sich nach der Auftragserteilung die Entlohnungsbestimmungen für die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassung, ist JOBFACTORY 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. Das im Angebot oder der Auftragsbestätigung angeführte Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer geschuldet. Wenn nichts anderes vereinbart ist, ist JOBFACTORY zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Honorar ist bei Rechnungserhalt bzw. innerhalb der vereinbarten Zahlungsfrist ohne jeden Abzug und spesenfrei auf das Konto von JOBFACTORY zu überweisen. Wird die Rechnung vom Beschäftigter nicht binnen 10 Tagen ab Zugangs schriftlich beanstandet, gilt diese hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftigter JOBFACTORY sämtliche dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen Kosten, wie insbesondere Aufwände für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche Rechtsanwaltskosten zu ersetzen. Der Beschäftigter ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber JOBFACTORY mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigters gerichtlich festgestellt oder von JOBFACTORY schriftlich anerkannt wurden. Ein Zurückhaltungsrecht an dem für die Arbeitskräfteüberlassung geschuldeten Honorar besteht nicht. Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftigter oder dessen Gehilfen zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Tätigkeitsnachweise (Stundennachweise). Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigter noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist JOBFACTORY – sofern es sich um einen Einsatz bei deinem Dritten handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigters verbindlich unterfertigen zu lassen. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigters die Stundennachweise nicht sind die Aufzeichnungen von JOBFACTORY Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen von JOBFACTORY angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigter. Der Beschäftigter ist verpflichtet JOBFACTORY vor Abschluss des Vertrages über das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung oder einer schriftlichen Vereinbarung über die Entgeltshöhe oder einen Akkord- oder Prämienentlohnung im Betrieb zu informieren. Dies gilt auch, wenn eine solche nachträglich abgeschlossen wird.

### 5. Rechte und Pflichten von JOBFACTORY und Beschäftigter

Der Beschäftigter ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzG, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten. Verletzt der Beschäftigter gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser JOBFACTORY für allfällige daraus resultierenden Nachteile schad- und klaglos. Der Beschäftigter ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzkleidung,...) zu setzen und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche ordnungsgemäße und sichere Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsmittel und Arbeitsschutz ausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen gehen zu Lasten des Beschäftigters. Dem Beschäftigter steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu und er wird die Arbeitskräfte in die Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind JOBFACTORY auf dessen Verlangen vorzulegen und sind diesem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Der Beschäftigter 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 geben, wozu diese nicht qualifiziert sind. Falls der Beschäftigter beabsichtigt, während der Dauer des Arbeitseinsatzes den Ort, die Arbeitszeit oder die Art der vereinbarten Tätigkeit zu ändern, ist er verpflichtet, JOBFACTORY davon direkt und unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Sollte der Beschäftigter Weiterbildungsmaßnahmen setzen und die überlassenen Arbeitskräfte dadurch eine höhere Qualifikation erlangen, wird der Beschäftigter JOBFACTORY darüber informieren. JOBFACTORY ist in diesem Fall berechtigt, das Honorar entsprechend der erlangten Qualifikation in demselben Ausmaß wie die Erhöhung des Entgelts anzupassen. Der Beschäftigter hat den

überlassenen Arbeitskräften während des Arbeitseinsatzes für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls von JOBFACTORY zur Verfügung gestelltes Handwerkzeug und sonstige Ausrüstung versperbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von JOBFACTORY verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigter zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung des überlassenen Arbeitnehmers wegen eines unabwendbaren Ereignisses. Der Beschäftigter verpflichtet sich, Arbeitskräfte von JOBFACTORY nicht abzuwerben. Bei Verstoß gegen ist der Beschäftigter verpflichtet, Schadenersatz an JOBFACTORY zu bezahlen. JOBFACTORY ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigters den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen. Fällt eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftigter JOBFACTORY hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. JOBFACTORY wird in solchen Fällen möglichst rasch dafür zu sorgen, dass eine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt wird.

### 6. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

JOBFACTORY 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 a) der Beschäftigter mit einer Zahlung, zu der Beschäftigter gegenüber JOBFACTORY verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist; b) der Beschäftigter gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt; c) der Beschäftigter seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt; über das Vermögen des Beschäftigters ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird; d) im Betrieb des Beschäftigters ein Streik oder eine Aussperrung eintritt; oder e) die Leistungen von JOBFACTORY wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist JOBFACTORY bei Zahlungsverzug des Beschäftigters von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigters berechtigt. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigters liegen, vorzeitig aufgelöst oder aus einem solchen Grund die Arbeitnehmer von JOBFACTORY zurückberufen, kann der Beschäftigter keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen JOBFACTORY geltend machen.

### 7. Gewährleistung

JOBFACTORY leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. JOBFACTORY schuldet nur dann eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte, wenn solche im beiderseits unterfertigten Angebot oder in der Auftragsbestätigung ausdrücklich angeführt ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart. JOBFACTORY leistet nur für jene Qualifikation der Arbeitskräfte Gewähr, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann. Der Beschäftigter ist umgehend nach Beginn der Überlassung verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser JOBFACTORY umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind. Liegt ein von JOBFACTORY zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigter rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigter auch in den ersten sechs Monaten ab Überlassung der Arbeitskräfte nachzuweisen. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigters sind bei sonstigem Verlust binnen sechs Monaten schriftlich geltend zu machen.

### 8. Haftung

JOBFACTORY trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte beim Beschäftigter oder bei Dritten entstandene Schäden. JOBFACTORY haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster, Vorrichtungen und sonstigen übergebenen Sachen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der überlassene Arbeitskraft Geld, Wertpapiere, kostbare oder empfindliche Sachen anvertraut werden. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigter das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigter diese Überprüfung, sind Ansprüche aller Art gegen JOBFACTORY ausgeschlossen. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen JOBFACTORY ausgeschlossen. Hat der Beschäftigter die vorzeitige Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er JOBFACTORY für die daraus entstehenden Nachteile. JOBFACTORY hat in diesem Fällen das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen. Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, haftet JOBFACTORY nicht. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftigter gegenüber seinem Kunden eingegangen hat, besteht keine Haftung. Darüber hinaus ist eine Haftung auf grobes Verschulden und Vorsatz von JOBFACTORY beschränkt. Der Beschäftigter haftet JOBFACTORY für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftigter wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet. Insbesondere hat der Beschäftigter auch zu sorgen, dass die überlassene Arbeitskraft die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes idGF einhält. Etwalige Strafen, welche aus Gesetzesübertretungen beim Beschäftigter resultieren, sind von diesem zu tragen. Das an die überlassene Arbeitskraft zu bezahlende Entgelt richtet sich nach dem in dem jeweiligen Beschäftigungsbetrieb gültigen Kollektivvertrag bzw. der ortsüblichen Entlohnung der jeweiligen Berufsgruppe. Der Beschäftigter hat daher JOBFACTORY vor Abschluss des Vertrages über den anzuwendenden Kollektivvertrag und eine Arbeitszeitmodell zu informieren.

### 9. Allgemeines

Der Auftraggeber verpflichtet sich bei der Übernahme des durch den Beschäftigter überlassenen Arbeitnehmers in sein Unternehmen bei einer unter 9 Monaten liegenden Überlassungszeit an JOBFACTORY eine Vermittlungsgebühr in der Höhe von 3 Bruttomonatsgehältern zu entrichten. Aus unserer Datenbank führen wir einen geeigneten Kandidaten mit dem Anforderungsprofil des Auftraggebers zusammen. Wir verrechnen durch kostengünstige Vorgangsweise lediglich nur 50% der Sätze wie für die Personalberatung vorgesehen (6% des Jahresbruttogehältes) Von diesen Bedingungen abweichende Regelungen des Auftraggebers gelten als widersprochen und ausgeschlossen. Sollten einzelne Regelungen dieser AGB nicht wirksam sein, berührt dies den Bestand der AGB im übrigen nicht. Der Beschäftigter und der Auftraggeber sind in einem solchen Falle verpflichtet, einander so zu stellen, als sei eine Ersatzregelung vereinbart, die den wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Regel möglichst weitgehend in wirksamer Weise erfüllt. Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Für Streitigkeiten zwischen JOBFACTORY und Beschäftigter ist das sachlich in Betracht kommende Gericht in Linz zuständig. JOBFACTORY ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigters zu klagen. Der Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigters ist der Sitz von JOBFACTORY. Beschäftigter und JOBFACTORY vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt. 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. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere relevante Informationen hat der Beschäftigter JOBFACTORY umgehend schriftlich bekannt zu geben.