

Allgemeine Geschäftsbedingungen Arbeitskräfteüberlassung der DIS AG

1) Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen („AGB“) gelten für alle Vertragsbeziehungen zwischen der DIS AG („DIS AG“) und dem Kunden („Beschäftiger“) im Zusammenhang mit der Überlassung von Arbeitskräften/Zeitarbeitnehmern („ZA“). Diese AGB und die sonstigen Bestimmungen des jeweiligen Einzelvertrages gelten auch über die ursprünglich vereinbarten Endtermine fort. Weiters gelten insbesondere das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz („AÜG“) und alle weiteren anwendbaren Rechtsvorschriften und Kollektivverträge.

Angebote von DIS AG sind freibleibend. Durch Rücksendung einer vom Beschäftiger gegengezeichneten Auftragsbestätigung, jedenfalls aber durch den Einsatz der ZA, anerkennt der Beschäftiger die Geltung dieser AGB und die Richtigkeit der Angaben in der Auftragsbestätigung von DIS AG. Die Geltung Allgemeiner Geschäftsbedingungen, Einkaufsbedingungen etc. des Kunden wird ausgeschlossen.

2) Anzahl und Qualifikation der ZA sowie Einsatzdauer und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von DIS AG und dem Beschäftiger unterzeichneten Vertragsdokumenten (Einzel- oder Sammelverträge, Angebot oder Auftragsbestätigung von DIS AG). Der Beschäftiger hat DIS AG vor Vertragsabschluss die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen. Dies umfasst insbesondere die benötigte Qualifikation des jeweiligen ZA und die damit verbundene Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag, die geltenden Betriebsvereinbarungen betreffend Arbeitszeit und Urlaub, die voraussichtliche Lage der Normalarbeitszeit im Betrieb des Beschäftigers, die Art der zu verrichtenden Arbeit, allenfalls im Beschäftigerbetrieb übliche Akkord- und Prämiensysteme, den genauen Ort der Arbeitsaufnahme und gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind. Der Beschäftiger hat die diesbezüglichen Angaben im Angebot bzw. in der Auftragsbestätigung von DIS AG zu überprüfen und er hat DIS AG im Falle von Fehlern oder Irrtümern prompt zu verständigen; Gleiches gilt für allfällige spätere Änderungen der obenstehenden Umstände. Dies kann jeweils zu einer Neukalkulation der Preise führen.

3) DIS AG wählt die ZA aus und stellt diese dem Beschäftiger zu den vereinbarten Konditionen und Terminen zur Verfügung. Soweit nicht Abweichendes vereinbart ist, bezieht sich die Anforderung und Überlassung von ZA nicht auf konkrete Personen. DIS AG ist daher jederzeit berechtigt, überlassene ZA gegen gleichwertig qualifizierte Personen auszutauschen. Der Einsatz der ZA beim Beschäftiger für andere Tätigkeiten oder Orte als vereinbart sowie jede Subüberlassung bedarf der Zustimmung von DIS AG. Der Beschäftiger hat DIS AG alle daraus resultierenden Mehraufwendungen (insbesondere die allfällige Entgelt Differenz der ZA, höheres Taggeld, Reisespesen etc., jeweils zuzüglich eines angemessenen Aufschlages für DIS AG) zu bezahlen. Der Beschäftiger hat DIS AG unverzüglich zu verständigen, sobald ihm bekannt wird, dass ein ZA eine höherwertige Qualifikation erlangt hat. DIS AG ist diesfalls berechtigt, das vereinbarte Entgelt entsprechend der erlangten Qualifikation anzupassen. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung, hat er DIS AG für die daraus resultierenden Aufwendungen schadlos zu halten. Ein geringwertiger Einsatz vermindert das Entgelt von DIS AG nicht. Der Beschäftiger wird den ZA keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, für die diese nicht qualifiziert sind.

4) Für die Dauer der Überlassung gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber des ZA im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften und der Gleichbehandlungsvorschriften sowie Diskriminierungsverbote. Weiters obliegen die arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers auch dem Beschäftiger. Dementsprechend hat der Beschäftiger die ZA über arbeitsbezogene Gefahren und deren Abwehr zu unterrichten. Der Beschäftiger hat die anwendbaren Arbeitnehmerschutzvorschriften und sonstigen anwendbaren Gesetze, wie etwa das AÜG, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz, zu beachten und für die Beachtung durch seine Mitarbeiter zu sorgen. Während der Überlassung gelten für ZA die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften laut Gesetz sowie im Hinblick auf Arbeitszeit und Urlaub der Kollektivvertrag und die entsprechenden Betriebsvereinbarungen des Beschäftigers und für vergleichbare Arbeitnehmer. Arbeits- und Pausenzeiten richten sich nach den Verhältnissen im Betrieb des Beschäftigers.

Der Beschäftiger ist verpflichtet, DIS AG vor der Überlassung über die erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse, über die erforderliche gesundheitliche Eignung und Untersuchungserfordernisse, über die Notwendigkeit einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über sämtliche Sicherheitsaspekte (insb. besondere Gefahren) des Arbeitsplatzes der ZA zu informieren und DIS AG im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten und zu den Tätigkeitsorten der ZA zu gewähren. Der Beschäftiger ist verpflichtet, auch den ZA entsprechend zu informieren.

Der Einsatz des ZA darf nur erfolgen, wenn ggf. erforderliche Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung des ZA erfolgt ist, wovon sich der Beschäftiger zu überzeugen hat. Arbeitsunfälle der ZA sind DIS AG vom Beschäftiger unverzüglich zu melden. DIS AG ist berechtigt und verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, wenn der Beschäftiger Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten trotz Aufforderung nicht einhält.

Der Beschäftiger hat auf eigene Kosten die erforderlichen Unterweisungen, Aufklärungen und Gefahrenabwehrmaßnahmen vorzunehmen (Schutzbekleidung und -einrichtungen, Sicherheitsvorkehrungen und -maßnahmen) und den ZA die erforderlichen Werkzeuge, Ausrüstungen, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sowie die Kosten allenfalls erforderlicher medizinischer Untersuchungen zu tragen.

Für die Dauer der Überlassung hat der Beschäftiger die Pflichten eines Beschäftigers gemäß dem AÜG zu erfüllen. Dies umfasst unter anderem die Vorschriften über Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote (§ 6a AÜG), die Einbeziehung in eine allfällige Betriebspension nach einer Überlassungsdauer von vier Jahren (§ 10 Absatz 1a AÜG) sowie die Ermöglichung des Zugangs der ZA zu den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen des Beschäftigers zu gleichen Bedingungen wie für die eigenen Arbeitskräfte des Beschäftigers, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (§ 12 Absatz 6 AÜG).

Der Beschäftiger hat DIS AG für die Einhaltung der Pflichten gemäß diesem Punkt 4) schad- und klaglos zu halten.

5) DIS AG verrechnet an den Beschäftiger auf Basis der effektiven Arbeitsstunden nach den im jeweiligen Einzelvertrag sowie diesen AGB und allfälligen Anhängen getroffenen Vereinbarungen. Als entgeltspflichtige Arbeitsstunde gilt jede angefangene Stunde, in der der ZA dem Beschäftiger überlassen worden ist (worunter auch bloße Ruf- oder Dienstbereitschaft fällt). Soweit dem ZA Dienstreisen (inkl. Spesen, Diäten u.A.) zu vergüten sind, sind auch diese entgeltpflichtig.

Die Arbeitsstunden sind durch die von jedem überlassenen ZA monatlich auszufüllenden DIS AG-Vordrucke „Stundennachweis“ je Einzelvertrag nach Stunden und Minuten zu belegen, von einem befugten Beauftragten des Beschäftigers zu kontrollieren und zu unterschreiben und vom Beschäftiger am Ende der Arbeitswoche oder unmittelbar danach wöchentlich (bzw. bei vereinbarter monatlicher Verrechnung: monatlich) an DIS AG zu übermitteln. Der Beschäftiger hat sicherzustellen, dass die ZA ihre Tätigkeitsnachweise fristgerecht ausfüllen. Bei nicht fristgerechter Übermittlung eines Tätigkeitsnachweises durch den Beschäftiger ist DIS AG berechtigt, sofort nach Fristablauf auf Basis der vom ZA übermittelten Stundenaufzeichnungen abzurechnen. Werden die Aufzeichnungen weder vom Beschäftiger noch von seinen Vertretern unterzeichnet, ist DIS AG – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise von diesem Dritten bestätigen zu lassen und auf dieser Basis an den Beschäftiger zu verrechnen. Auf Verlangen von DIS AG hat der Beschäftiger die Aufzeichnungen, die den Tätigkeitsnachweisen zugrunde liegen, in den Räumlichkeiten des Beschäftigers zur Einsicht vorzulegen und/oder kostenlos Kopien dieser Aufzeichnungen an DIS AG zu übermitteln.

Bei einer Überlassungsdauer von bis zu einer Woche rechnet DIS AG die angefallenen Stunden nach Ablauf des Einzelvertragszeitraumes, andernfalls wöchentlich ab. Bei Ende der Überlassung eines ZA wird sofort abgerechnet.

Wird die Rechnung vom Beschäftiger nicht binnen sieben Werktagen ab Zugang schriftlich beanstandet, so gilt sie hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe des Entgelts als anerkannt. Die nachträgliche Beanstandung von Stundenaufzeichnungen, die vom Beschäftiger oder dessen Beauftragten bestätigt wurden, ist ausgeschlossen. Sollte sich später herausstellen, dass Stundenaufstellungen zum Nachteil von DIS AG falsch waren, ist DIS AG jedoch binnen sechs Monaten nach Kenntnis berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eine Nachverrechnung vorzunehmen.

Das Entgelt ist ohne Abzug nach Rechnungserhalt fällig; ZA sind nicht inkassoberechtigt. Auf der Überweisung sind Kundennummer und die jeweiligen Rechnungsnummer anzugeben. Für den Fall des Zahlungsverzuges des Beschäftigten sind Verzugszinsen in Höhe von 1% pro Monat an DIS AG zu bezahlen sowie sämtliche mit der Einforderung des offenen Rechnungsbetrages entstehenden Kosten (Rechtswalt und Inkassobüro) zu ersetzen.

6) Erhöhungen der Mindestlöhne oder -gehälter, die DIS AG gegenüber den ZA laut anzuwendendem Kollektivvertrag zu tragen hat, führen mit ihrem jeweiligen Inkrafttreten automatisch zur Erhöhung des vom Beschäftigten zu bezahlenden Entgelts um den Prozentsatz der Erhöhung des Mindestlohns bzw. -gehalts. Sollten Änderungen in Gesetzen oder Kollektivverträgen oder die anzuwendenden Betriebsvereinbarungen des Beschäftigten dazu führen, dass DIS AG zwingend weitere oder höhere Leistungen an den ZA zu erbringen hat als jene, welche der Auftragsbestätigung von DIS AG zugrunde lagen, so kann DIS AG derartige Leistungen (samt der darauf allenfalls entfallenden Lohnnebenkosten sowie der Marge DIS AGs) gegenüber dem Beschäftigten geltend machen.

Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung, während der Dauer von Betriebsversammlungen und dergleichen im Betrieb des Beschäftigten behält DIS AG den vereinbarten Entgeltanspruch, auch wenn die Arbeit im Betrieb des Beschäftigten ruht. Der Beschäftigte hat DIS AG umgehend zu verständigen, sobald ihm bekannt wird, dass derartige Ereignisse bevorstehen.

Geht der Beschäftigte mit einem ZA während oder innerhalb eines Monats nach einer Überlassung entweder ein Dienstverhältnis ein oder beschäftigt er überlassene ZA auf sonstige Weise, so gebührt DIS AG eine Abgeltung in folgender Höhe (zuzüglich Umsatzsteuer), welche mit dem Beginn einer derartigen Tätigkeit des ZA für den Beschäftigten fällig ist: im 1. Monat der Überlassung 24%, im 2. Monat der Überlassung 20%, im 3. Monat der Überlassung 16%, im 4. Monat der Überlassung 12%, im 5. Monat der Überlassung 8% und ab dem 6. Monat der Überlassung 4%, jeweils des vom Beschäftigten mit dem ZA vereinbarten Bruttojahresentgelts (inklusive Prämien, Zuschläge, Überstundenpauschalen u.A.).

7) ZA, die zur vereinbarten Arbeitsleistung ungeeignet sind oder in deren Person sonst ein wichtiger Grund eintritt oder vorliegt, der einen Dienstgeber im Allgemeinen zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen würde, kann der Beschäftigte begründet zurückweisen; erfolgt dies innerhalb der ersten 4 Stunden des ersten Überlassungstages, so entfällt die Entgeltspflicht des Beschäftigten. Der Beschäftigte hat DIS AG von der Zurückweisung und den Gründen sofort schriftlich zu verständigen und DIS AG wird sich darum bemühen in angemessener Zeit eine Ersatzarbeitskraft zu stellen. Sollte dies nicht möglich sein, wird DIS AG dies dem Beschäftigten mitteilen.

Verträge über die unbefristete Überlassung von ZA können hinsichtlich der jeweiligen ZA unter Einhaltung einer Frist von mindestens 14 Werktagen vor dem letzten Einsatztag des ZA schriftlich gekündigt werden, soweit nicht in der Auftragsbestätigung Abweichendes vereinbart ist.

Der Beschäftigte hat DIS AG weiters das Ende der Überlassung des jeweiligen ZA mindestens 14 Tage im Vorhinein (einlangend bei DIS AG) mitzuteilen, wenn die Überlassung des jeweiligen ZA an den Beschäftigten zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist, damit DIS AG die Mitteilungspflicht an den ZA gemäß § 12 Absatz 6 AÜG erfüllen kann.

8) DIS AG hat die ZA – soweit deren Auswahl nicht vom Beschäftigten erfolgt – bezüglich ihrer generellen Eignung zur Erfüllung der Anforderungen des Beschäftigten auszuwählen; mangels anderer Vereinbarung hat DIS AG nur für durchschnittliche berufliche Qualifikation der ZA einzustehen. DIS AG haftet nicht für ein bestimmtes Arbeitsergebnis und für keinen Erfolg.

DIS AG haftet nur für den unmittelbar durch Auswahlverschulden entstandenen Personen- und Sachschaden und nur insoweit, als eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Sorgfaltsverletzung in der Auswahl durch DIS AG vorliegt und die mangelnde Eignung eines ZA nicht ohnehin für den Beschäftigten erkennbar ist. Keinesfalls haftet DIS AG für vom ZA verursachte Schäden, die auf andere Umstände als unzureichende Auswahl zurückzuführen sind; ebenso haftet DIS AG nicht für Folgeschäden, mittelbare Schäden, reine Vermögensschäden oder entgangenen Gewinn.

Die Haftung von DIS AG ist jedenfalls mit dem Deckungsumfang und der geleisteten Deckungssumme der Betriebshaftpflichtversicherung von DIS AG gemäß Punkt 9 begrenzt.

DIS AG haftet keinesfalls, soweit die ZA mit Geldangelegenheiten, wie z.B. Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen, betraut werden. Die Haftung von DIS AG für überlassene Fahrer von Motorfahrzeugen, von Baumaschinenführern und dergleichen ist ebenso ausgeschlossen. Es obliegt dem Beschäftigten allein, sich gegen solche Risiken zu schützen.

Von DIS AG zu vertretende Schäden sind vom Beschäftigten bei sonstigem Ausschluss der Haftung spätestens binnen 3 Werktagen nach deren Feststellung unter Angabe sämtlicher haftungsrelevanter Umstände, insbesondere der voraussichtlichen Schadenshöhe, schriftlich mitzuteilen. Lehnt DIS AG die Haftung ab, so hat der Beschäftigte bei sonstigem Verfall binnen weiterer 3 Monate nach dem Datum des Ablehnungsschreibens von DIS AG gerichtlich Klage zu erheben.

9) DIS AG hat eine Betriebshaftpflichtversicherung für die in Punkt 8 beschriebene Haftung mit einer Deckungssumme von pauschal € 5.000.000,- für Personen- und Sachschäden je Versicherungsfall abgeschlossen. Die Gesamtleistung des Versicherers für alle Versicherungsfälle von DIS AG eines Versicherungsjahres, und damit die Maximalhaftung von DIS AG für alle Versicherungsfälle eines Versicherungsjahres, beträgt das Zweifache dieser Deckungssumme. DIS AG wird dem Beschäftigten den Bestand dieser Versicherung auf Verlangen nachweisen.

10) Der Beschäftigte und DIS AG verpflichten sich wechselseitig, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zeitlich unbefristet vertraulich zu behandeln. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen Mitarbeitern nur insoweit offenbart werden, als dies zur Erfüllung der Leistungen der jeweiligen Vertragspartei aus diesem Vertragsverhältnis erforderlich ist. Soweit der Beschäftigte den ZA Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anvertraut oder zugänglich macht, übernimmt DIS AG hierfür keine Haftung.

11) DIS AG ist berechtigt, den Vertrag bzw. die jeweilige Überlassung aus wichtigem Grund auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Beschäftigte mit einer Zahlungsverpflichtung trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist oder er gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen verstößt, z.B. er seiner Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den ZA nicht nachkommt oder er trotz Aufforderung gegen sonstige vertragliche Pflichten verstößt. DIS AG ist bei Zahlungsverzug des Beschäftigten in jedem Falle von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen ZA auf Kosten des Beschäftigten berechtigt. DIS AG steht in solchen Fällen das vertragliche Entgelt bis zum Ende der vereinbarten Rückstellfrist bzw. der vereinbarten Überlassungsdauer zu.

12) Sämtliche Änderungen und Ergänzungen der Verträge zwischen DIS AG und dem Beschäftigten, einschließlich der Abänderung der AGB, sowie sämtliche rechtsverbindlichen Erklärungen von DIS AG bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (wobei jeweils ein E-Mail genügt); dies gilt auch für das Abgehen von diesem Formerfordernis. Die Vertragsparteien haben einander Änderungen ihrer Adressen unverzüglich schriftlich bekannt zu geben. Allenfalls vor oder bei Abschluss des jeweiligen Vertrages geschlossene Vereinbarungen oder abgegebene Erklärungen verlieren mit der Unterzeichnung des jeweiligen Vertrages ihre Wirksamkeit. Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ungültig oder undurchsetzbar sein oder werden, so bleibt der Restvertrag unberührt; solche Bestimmungen werden automatisch durch gültige ersetzt, die den beabsichtigten Zweck so gut wie möglich erreichen. Vorstehende Regeln gelten auch im Falle von Regelungslücken.

Der Beschäftigte ist ohne vorherige schriftliche Zustimmung von DIS AG nicht berechtigt, Ansprüche aus Verträgen mit DIS AG auf Dritte zu übertragen. Der Beschäftigte kann gegen Forderungen von DIS AG nur mit schriftlich anerkannten oder gerichtlich festgestellten Forderungen aufrechnen und ein allfälliges Zurückbehaltungsrecht nur wegen solcher Forderungen ausüben.

Für sämtliche Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis zwischen DIS AG und dem Beschäftigten wird die ausschließliche Zuständigkeit des für Wien Innere Stadt sachlich zuständigen Gerichts vereinbart, wobei DIS AG auch das sachlich zuständige Gericht, in dessen Sprengel der Beschäftigte seinen Sitz oder eine Niederlassung hat, anrufen kann.

Es gilt österreichisches Recht unter Ausschluss von dessen Kollisions- und Verweisungsnormen.

(Letzte Änderung: 01.01.2013)