

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

### 1. Geltungsbereich und Schriftform; Angebote

- Unsere Leistungen und Angebote im Zusammenhang mit der Überlassung oder Vermittlung von Personal erfolgen ausschließlich aufgrund dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB). Den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Auftraggebers wird ausdrücklich widersprochen. Unsere Angebote sind stets freibleibend und unverbindlich. Die AGB gelten auch für Folgegeschäfte, selbst wenn bei deren Abschluss nicht nochmals darauf hingewiesen wird.
- Sämtliche Arbeitnehmerüberlassungsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, insbesondere der Unterzeichnung durch beide Parteien. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen. Werden solche mit dem Mitarbeiter vereinbart, sind diese ohne unsere schriftliche Zustimmung unwirksam.

### 2. Rechte und Pflichten der Parteien

- Soweit nichts anderes vereinbart ist, ist der Auftraggeber berechtigt und verpflichtet, eine Arbeitszeit unseres Mitarbeiters gemäß dem Kollektivvertrag des Beschäftigten abzunehmen. Kommt der Auftraggeber mit der Annahme dieser Arbeitsleistung in Verzug oder verletzt er sonstige Mitwirkungspflichten, sind wir berechtigt, neben der Vergütung für die nicht abgenommenen Arbeitsstunden etwaige Mehraufwendungen erstattet zu verlangen. Wir sind nicht verpflichtet, uns anrechnen zu lassen, was wir durch die anderweitige Verwendung der Arbeitsleistung unseres Mitarbeiters erwerben oder zu erwerben unterlassen.
- Art und Umfang der auszubühnenden Tätigkeit sowie die zeitliche Lage dieser Tätigkeit sind ausschließlich mit uns zu vereinbaren. Der Auftraggeber ist ausschließlich befugt, dem Mitarbeiter im Rahmen der jeweils vereinbarten Tätigkeit tätigkeitsbezogene Weisungen zu erteilen. Eine vertragliche Beziehung mit unserem Mitarbeiter besteht nicht. Der Mitarbeiter darf nur mit Tätigkeiten beauftragt werden, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt sind; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Geld, Wertpapieren oder anderen Wertgegenständen. An den Mitarbeiter dürfen nur solche Maschinen, Werkzeuge und sonstige Betriebsmittel ausgegeben werden, die den jeweils gültigen Bestimmungen über Arbeitssicherheit genügen.
- Der Auftraggeber ist verpflichtet, uns unverzüglich zu unterrichten, wenn dem Mitarbeiter andere Tätigkeiten als im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannt übertragen werden. In diesem Fall sind wir berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen, wenn dem Mitarbeiter wegen der Änderung der Tätigkeit ein höheres Entgelt zusteht.
- Ändert der Auftraggeber den im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarten Einsatzort und entstehen hierdurch für uns höhere Aufwendungen, sind wir berechtigt, den Stundenverrechnungssatz zu erhöhen oder diese Aufwendungen ersetzt zu verlangen.
- Wir sind berechtigt, einen überlassenen Mitarbeiter jederzeit abzurufen und durch einen ebenso fachlich qualifizierten Mitarbeiter zu ersetzen. In entsprechender Weise können wir auch bereits zu Beginn des Einsatzes einen anderen Mitarbeiter einsetzen.
- Sofern für die Tätigkeit des Mitarbeiters bei dem Auftraggeber behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder später werden, verpflichtet sich der Auftraggeber, diese auf seine Kosten einzuholen und uns eine Kopie hiervon zu übersenden. Dies gilt auch für etwaige Genehmigungen nach dem Arbeitszeitgesetz. Wir stellen sicher, dass der Mitarbeiter über eine ggf. erforderliche Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis verfügt.

### 3. Fürsorgepflicht des Auftraggebers; Arbeitssicherheit

- Der Auftraggeber verpflichtet sich, die ihn betreffenden Fürsorgepflichten aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber dem Mitarbeiter zu beachten. Der Auftraggeber gestattet unserem Mitarbeiter die Nutzung seiner Sozialerichtungen (Kantine, Umkleiden, Spind, Toiletten usw.) in demselben Umfang, in der auch seine Arbeitnehmer diese nutzen können.
- Der Mitarbeiter unterliegt während seines Einsatzes den für den Arbeitgeberbetrieb geltenden Vorschriften des Arbeits(schutz)rechts, den Auftraggeber treffen die Pflichten wie die eines unmittelbaren Arbeitgebers. Dazu zählt insbesondere, ihn auf die Gefahrensituationen, gefahrenträchtige Handhabungen hin zu weisen, sich die Unterweisung schriftlich zu bestätigen zu lassen oder zumindest von Zeugen (Mitarbeitern) beizuziehen, die über die Belehrung einen schriftlichen Vermerk/Protokoll dem Arbeitgeber überreichen. Von diesem Protokoll stellt der Auftraggeber uns auf Verlangen eine Kopie zur Verfügung.
- Eine ggf. erforderliche persönliche Schutzausrüstung, Maßnahmen der Ersten Hilfe und eine Gesundheitsuntersuchung werden von Winkler Personal GmbH unentgeltlich gestellt bzw. veranlasst. Der Auftraggeber stellt unentgeltlich ein etwaig erforderliches Fahrzeug, Werkzeuge oder sonstige Arbeitsmittel. Soweit dies erfolgt, hat ausschließlich der Auftraggeber für die ordnungsgemäße Rückgabe dieser Gegenstände Sorge zu tragen.
- Der Auftraggeber verpflichtet sich, uns einen Arbeits- oder Wegeunfall des Mitarbeiters unverzüglich schriftlich zu melden und innerhalb von drei Arbeitstagen einen schriftlichen Bericht zu übersenden. Er ist verpflichtet, den Unfall der zuständigen Gesundheitskasse zu melden und der für unser Unternehmen zuständigen Berufsgenossenschaft die zur Aufklärung des Unfalls erforderlichen Auskünfte erteilen. Dem Mitarbeiter ist eine Kopie des Unfallberichts auszuhandigen.

- Der Auftraggeber informiert uns vor Beginn der Tätigkeit über alle wesentlichen Merkmale der von unserem Mitarbeiter auszubühnenden Tätigkeit sowie die hierfür erforderliche Qualifikation, Schutzausrüstung und/oder Gesundheitsuntersuchung. Er räumt uns und unseren Beauftragten das Recht ein, in Absprache mit dem Auftraggeber während der Arbeitszeiten des Mitarbeiters dessen Arbeitsplatz aufzusuchen.
- Der Auftraggeber stellt uns auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die der Mitarbeiter oder Dritte wegen einer Verletzung der dem Auftraggeber obliegenden Pflichten der Arbeitssicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geltend machen. Soweit uns im Zusammenhang mit den in Satz 1 genannten Ansprüchen Aufwendungen entstehen, hat der Auftraggeber uns diese zu erstatten. Sofern der Mitarbeiter eine Tätigkeit in dem Betrieb des Auftraggebers wegen mangelnder Sicherheitseinrichtungen oder einer nicht ausreichenden Unterweisung in Arbeitssicherheit ablehnt, hat der Auftraggeber uns die Vergütung für die hierdurch entstehenden Ausfallzeiten zu leisten.

### 4. Geheimhaltung; Datengeheimnis

- Der Mitarbeiter ist vertraglich verpflichtet, über alle Geschäftsgeheimnisse des Auftraggebers Verschwiegenheit zu wahren. Der Auftraggeber hat uns zusätzlich zu informieren, wenn er Kraft nur ihn treffenden besonderen Vorschriften den Mitarbeiter zusätzlich zur Wahrung des Datengeheimnisses oder sonstigen geschäftlichen Belangen zu verpflichten hat.
- Der Auftraggeber verpflichtet sich, die ihm im Rahmen der Überlassung des Mitarbeiters bekanntwerdenden persönlichen Daten des Mitarbeiters vertraulich zu behandeln und dafür Sorge zu tragen, dass Dritten diese Daten nicht bekannt werden.

### 5. Vergütung; Zurückbehaltungsrecht;

#### Aufrechnung; Abtretung

- Sämtliche Preisangaben in unseren Angeboten, Bestätigungsschreiben und Arbeitnehmerüberlassungsverträgen sind Nettoangaben, auf diese hat der Auftraggeber die ggf. anfallende Umsatzsteuer zu entrichten.
- Auf das Arbeitsverhältnis zwischen uns und dem/der Mitarbeiter/in wird gewöhnlich nach Kollektivverträgen geregelt; sollte es nach dem Abschluss des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zu kollektivvertraglichen Änderungen, die uns belasten, kommen, sind wir berechtigt, diese Mehraufwendungen weiter zu verrechnen.
- Soweit in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nichts anderes vereinbart ist, sind wir berechtigt, auf den Stundenverrechnungssatz entsprechende Zuschläge für Mehrarbeit, Überstunden sowie Sonn- und Feiertage gemäß Kollektivvertrag zu erheben.
- Die Abrechnung der von dem Mitarbeiter geleisteten Arbeitsstunden erfolgt mittels der von diesem geführten Tätigkeitsnachweise. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die jeweils wöchentlich und bei Beendigung des Einsatzes vorgelegten Tätigkeitsnachweise innerhalb von zwei Werktagen nach Vorlage zu prüfen, zu unterzeichnen und durch Firmenstempel bestätigen zu lassen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach und hat er dies zu vertreten, so gelten die Tätigkeitsnachweise als genehmigt; dies gilt nicht, wenn der Auftraggeber innerhalb einer Woche nach Zugang der Rechnung, mit der diese Tätigkeitsnachweise abgerechnet werden, schriftlich begründete Einwände gegen die Richtigkeit der Tätigkeitsnachweise erhebt.
- Die Vergütung wird von uns jeweils wöchentlich oder monatlich in Rechnung gestellt. Sie wird mit Zugang der jeweiligen Rechnung zur Zahlung fällig und ist ohne Abzug zahlbar. Leistet der Auftraggeber keine Zahlung, gerät er 10 Tage nach Zugang der jeweiligen Rechnung in Verzug, ohne dass es einer Mahnung bedarf. Eine Zahlung gilt erst als erfolgt, wenn wir über den Betrag verfügen können. Sollten wir Wechsel oder Schecks annehmen, so gilt erst die Gutschrift auf unserem Konto als Zahlung. Im Falle einer Zahlung an den Mitarbeiter wird der Auftraggeber nicht von seiner uns gegenüber bestehenden Zahlungspflicht frei.
- Die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts gegen unsere Forderungen und die Aufrechnung mit Gegenforderungen sind nur mit unbestrittenen, rechtskräftig festgestellten oder entscheidungsreifen Gegenforderungen möglich. Eine Abtretung der uns gegenüber bestehenden Ansprüche ist nur mit unserer schriftlichen Zustimmung zulässig.
- Der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet eine Arbeitsleistung zu erbringen, soweit in seinem Arbeitsgebiet beim Auftraggeber ein Arbeitskampf (Streik) stattfindet. Ein derartiger Umstand entbindet den Auftraggeber nicht, die vereinbarte Vergütung zu leisten; analoges gilt, wenn der Auftraggeber aus derartigen oder ähnlichen Gründen den Mitarbeiter nicht einsetzen kann. In diesem Fall steht dem Auftraggeber die Kündigung des Vertrages zu.

### 6. Haftung; Gewährleistung; Verzug; Rücktritt vom Vertrag

- Der Mitarbeiter übt seine Tätigkeit unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers aus. Daher haften wir nicht für Schäden, die der Mitarbeiter in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht; entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Leistung nicht erbringt. Insbesondere haften wir nicht für etwaige Arbeitsergebnisse. Wir haften nur für die schuldhaft Verletzung unserer Pflichten zur Bereitstellung und ordnungsgemäßen Auswahl eines für die Tätigkeit qualifizierten Mitarbeiters; eine verschuldensunabhängige Haftung ist ausgeschlossen.
- Unsere Haftung erfasst nur eine vorsätzlich oder grob fahrlässig vorgenommene Verletzung unserer Pflichten; im Falle von Verletzungen wesentlicher Vertragspflichten oder bei Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit wird auch für leichte Fahrlässigkeit gehaftet. Unsere Haftung ist beschränkt auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von uns den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten oder der Verletzungen des Lebens, Körpers oder der Gesundheit entstanden ist. Unsere Haftung ist ausgeschlossen, wenn der Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten oder einer nicht vereinbarten Tätigkeit betraut wird.

- Ein Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen durch uns ist unter den Abs. 1 bis 2 für Schadensersatzansprüche genannten Voraussetzungen ausgeschlossen.
- Der Auftraggeber stellt uns auf erstes Anfordern von Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der dem Mitarbeiter übertragenen Tätigkeit geltend machen. Soweit uns im Zusammenhang mit solchen Ansprüchen Aufwendungen entstehen, ist der Auftraggeber verpflichtet, uns diese zu erstatten. Die Pflichten gemäß Satz 1 und 2 bestehen nicht, soweit wir für die geltend gemachten Ansprüche gemäß Abs. 1 und Abs. 2 haften oder der Mitarbeiter im Zeitpunkt der Schädigung des Dritten lediglich aufgrund unserer Weisung tätig war.
- Der Auftraggeber hat den Mitarbeiter unverzüglich nach Aufnahme seiner Tätigkeit darauf zu prüfen, ob er für jede von ihm auszubühnende Tätigkeit geeignet ist. Erachtet der Auftraggeber die fachliche Qualifikation des Mitarbeiters nicht für genügend, ist dies uns gegenüber innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Beginn der Tätigkeit schriftlich zu rügen. Erfolgt eine rechtzeitige Rüge gemäß Satz 2 nicht, kann der Auftraggeber nicht mehr geltend machen, die Qualifikation des Mitarbeiters sei nicht genügend.
- Nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit nicht auf oder stellt er diese nachfolgend ein, hat uns der Auftraggeber unverzüglich zu unterrichten. Unterbleibt eine rechtzeitige Unterrichtung bestehen für den Zeitraum der nicht oder nicht rechtzeitig aufgenommenen Tätigkeit uns gegenüber keine Schadens- oder Aufwendungsersatzansprüche. Umstände aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, die uns die Überlassung eines geeigneten Mitarbeiters dauerhaft oder zeitweise wesentlich erschweren oder unmöglich machen – insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – haben wir auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten. Sie berechtigen uns, die Überlassung um die Dauer der Behinderung zuzüglich einer angemessenen Anlaufzeit hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils vom Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten.
- Sofern wir mit der Überlassung eines Mitarbeiters in Verzug sind, ist der Auftraggeber nur dann zum Rücktritt berechtigt, wenn er uns schriftlich eine angemessene Nachfrist gesetzt hat.
- Lehnt der Auftraggeber einen Mitarbeiter ab und steht uns eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, sind wir berechtigt, von dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zurückzutreten, ohne dass dem Auftraggeber wegen des Rücktritts ein Schadensersatzanspruch zusteht. Entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter seine Tätigkeit aus einem anderen Grunde nicht aufnehmen kann oder zu einem späteren Zeitpunkt beendet muss.
- Eine Änderung der Beweislast zum Nachteil des Auftraggebers ist mit den vorstehenden Regelungen nicht verbunden.

### 7. Vertragsdauer und -beendigung

- Soweit nichts anderes vereinbart ist, ist der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Wird der Mitarbeiter über den vereinbarten Tätigkeitszeitraum hinaus für den Auftraggeber tätig, gilt der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag als zu den darin genannten Bedingungen einverständlich verlängert.
- Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann mit einer Frist von sieben Kalendertagen zum Ende einer Kalenderwoche gekündigt werden. Beendet der Auftraggeber den Einsatz des Mitarbeiters vorher, hat er die vereinbarte Vergütung für jede bis zum Ablauf Kündigungsfrist nicht abgenommene Arbeitsstunde zu zahlen.
- Das Recht den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag aus wichtigem Grunde jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen, bleibt unberührt. Ein solcher wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Auftraggeber a) seine Zahlungen einstellt oder über sein Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragt wird, b) mit der Erfüllung seiner Verbindlichkeiten aus einem anderen Vertragsverhältnis uns gegenüber in Verzug gerät und er trotz angemessener Fristsetzung von zwei Wochen nicht leistet oder c) seine Pflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit unseres Mitarbeiters gemäß Ziff. 3 nicht erfüllt.
- Eine Kündigung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bedarf der Schriftform. Eine gegenüber oder von dem Mitarbeiter ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

### 8. Erfüllungsort; Gerichtsstand; Anwendbares Recht

- Erfüllungsort für die Leistungen der Parteien ist am Sitz unserer Gesellschaft; der Sitz unserer Gesellschaft bestimmt auch den Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus diesem Vertrag oder im Zusammenhang mit ihm. Winkler Personal GmbH kann den Auftraggeber aber auch an seinem allgemeinen Gerichtsstand verklagen.
- Es findet ausschließlich österreichisches Recht Anwendung, soweit nicht zwingendes europäisches Recht etwas anderes erfordert.
- Sollten einzelne Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages unwirksam sein oder werden, oder dieser eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Vertrages unberührt. In diesem Falle haben die Parteien eine Bestimmung zu treffen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst weitgehend entspricht. Eine Regelungslücke ist durch eine Bestimmung auszufüllen, die dem Zweck des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages möglichst weitgehend entspricht.

### Gelesen und einverstanden