

AGB für die Arbeitskräfteüberlassung

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich
 2. Vertragsabschluss
 3. Leistungsumfang
 4. Honorar
 5. Rechte und Pflichten des Überlassers und Beschäftigers
 6. Vorzeitige Beendigung des Vertrags
 7. Gewährleistung
 8. Haftung
 9. Allgemeines (1/2)
 10. Allgemeines (2/2)
-

1. Geltungsbereich

1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, im Folgenden kurz Überlasser genannt, und dem Beschäftigetrieb, im folgenden Beschäftiger genannt.

1.2. Überlasser und Beschäftiger vereinbaren die Geltung dieser AGB nicht nur für das erste Rechtsgeschäft, sondern ausdrücklich auch für sämtliche weiteren Geschäfte, wie insbesondere Folge- und Zusatzaufträge. Diese AGB und sonstige Bestimmungen des Einzelvertrages gelten auch dann fort, wenn der Überlasser über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt ist.

1.3. Der Überlasser erklärt, Verträge nur aufgrund dieser AGB abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen der Beschäftiger 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.

1.4. Der Beschäftiger erklärt mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebotes des Überlassers, dass er mit dem Inhalt dieser AGB einverstanden ist. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass der Überlasser diese AGB über Verlangen des Beschäftigers jederzeit nochmals ausfolgt. Verfügt der Überlasser über eine Website, können diese AGB dort abgerufen und ausgedruckt werden.

1.5. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitserfordernis, nicht jedoch Mitteilungen per E-Mail. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden. Es wird festgehalten, dass Nebenabreden zu diesen AGB nicht bestehen.

1.6. Arbeitskräfte des Überlassers sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärung für den Beschäftiger noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss

2.1. Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung des Überlassers oder – ohne Unterfertigung dieser Unterlagen – durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte zustande.

2.2. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von beiden Vertragsteilen unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers.

2.3. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftigte den Vertrag mindestens vierzehn 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 Überlasser ist ausreichend und maßgeblich.

3. Leistungsumfang

3.1. Der Überlasser beschäftigt Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte und übernimmt in eigener und selbständiger Organisation die Bereitstellung von Arbeitskräften an den Beschäftigten. Die Überlassung erfolgt ausschließlich aufgrund dieser AGB und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG).

3.2. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigten. Der Überlasser schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

3.3. Der Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen angeführte oder bereits überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

4.1. Die Höhe des jeweiligen Honorars ergibt sich aus dem vom Beschäftigten unterfertigten Angebot oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot des Überlassers erteilt, so kann der Überlasser jenes Honorar geltend machen, das seinen üblichen Konditionen oder einem angemessenen Entgelt entspricht.

4.2. Ändern sich nach der Auftragserteilung die Entlohnungsbestimmungen für die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen, ist der Überlasser 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.

4.3. Das im Angebot oder der Auftragsbestätigung angeführte Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer geschuldet. Wenn nichts anderes vereinbart ist, ist der Überlasser zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Honorar ist bei Rechnungserhalt ohne jeden Abzug und spesenfrei auf das Konto des Überlassers zu überweisen.

4.4. Wird die Rechnung vom Beschäftigten nicht binnen 10 Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gilt diese hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.

4.5. Für den Fall des Zahlungsverzuges hat der Beschäftigte 12 % Zinsen p.a. zu bezahlen, es sei denn, der Überlasser nimmt höhere Zinsen in Anspruch. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftigte dem Überlasser sämtliche dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen Kosten, wie insbesondere Aufwendungen für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche oder außergerichtliche Rechtsanwaltskosten zu ersetzen.

4.6. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigten gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem für die Arbeitskräfteüberlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.

4.7. Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftigten oder dessen Gehilfen nach Beendigung der Arbeitszeit vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise (Arbeitsnachweise). Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigten noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist der Überlasser – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigten verbindlich unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigten werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigten die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen des Überlassers angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte.

5. Rechte und Pflichten des Überlassers und Beschäftigers

5.1. Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzG, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten. Verletzt der Beschäftiger gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser den Überlasser für allfällige daraus resultierende Nachteile Schad- und klaglos.

5.2. Der Beschäftiger ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzbekleidung,) zu setzen und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche ordnungsgemäße und sichere Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen gehen zu Lasten des Beschäftigers.

5.3. Dem Beschäftiger steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu. Dieser wird die Arbeitskräfte in die Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf dessen Verlangen vorzulegen und sind diesem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

5.4. Der Beschäftiger 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 Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht qualifiziert sind. Sollte der Beschäftiger überlassene Arbeitskräfte weiterbilden und diese dadurch eine höhere Qualifikation erlangen, wird der Beschäftiger den Überlasser darüber umgehend informieren. Der Überlasser ist – sofern nicht eine gesonderte Vereinbarung getroffen wurde – berechtigt das vereinbarte Entgelt entsprechend der erlangten Qualifikation ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzupassen. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung hat er den Überlasser für alle daraus erwachsenden Nachteile Schad- und klaglos zu halten.

5.5. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während des Arbeitseinsatzes für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls vom Überlasser zur Verfügung gestelltes Handwerkszeug und sonstige Ausrüstung versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

5.6. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitnehmer wegen eines unabwendbaren Ereignisses.

5.7. Der Beschäftiger verpflichtet sich, Arbeitskräfte des Überlassers nicht abzuwerben, es sei denn es wird eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen Überlasser und Beschäftiger getroffen.

5.8. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftiger hat daher dem Überlasser derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen.

5.9. Der Beschäftiger hat den Überlasser bei Abschluss des Arbeitskräfteüberlassungsvertrages über den im Beschäftigerbetrieb geltenden Kollektivvertrag, allfällige Betriebsvereinbarungen und schriftliche Entgeltsvereinbarungen mit der Belegschaft des Beschäftigers, Akkord- oder Prämienarbeit und Arbeitszeitregelungen zu informieren. Allfällige Änderungen dieser Umstände während der Dauer der Zusammenarbeit wird der Beschäftiger umgehend dem Überlasser mitteilen. Der Beschäftiger haftet für die Richtigkeit dieser Angaben.

5.10. Der Überlasser ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.

5.11. Fällt eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftiger den Überlasser hievon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen möglichst rasch dafür sorgen, dass eine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt wird.

6. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

6.1. Der Überlasser 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 Beschäftigte mit einer Zahlung, zu der der Beschäftigte gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist; b) der Beschäftigte gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt; c) der Beschäftigte seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt; d) über das Vermögen des Beschäftigten ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird; e) im Betrieb des Beschäftigten ein Streik oder eine Aussperrung eintritt; oder f) die Leistungen des Überlassers wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben.

6.2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist der Überlasser bei Zahlungsverzug des Beschäftigten von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigten berechtigt.

6.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten liegen, vorzeitig aufgelöst oder aus einem solchen Grund die Arbeitnehmer vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen den Überlasser geltend machen.

7. Gewährleistung

7.1. Der Überlasser leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. Der Überlasser schuldet nur dann eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte, wenn eine solche, im beiderseits unterfertigten Angebots oder in der Auftragsbestätigung ausdrücklich angeführt ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

7.2. Der Überlasser leistet nur für jene Qualifikation der Arbeitskräfte Gewähr, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann.

7.3. Der Beschäftiger 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 dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.

7.4. Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.

7.5. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftiger auch in den ersten sechs Monaten ab Überlassung der Arbeitskräfte nachzuweisen.

7.6. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigers sind bei sonstigem Verlust binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

8. Haftung

8.1. Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte beim Beschäftiger oder bei Dritten entstandene Schäden. Der Überlasser 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 überlassenen Arbeitskraft Geld, Wertpapiere, kostbare oder empfindliche Sachen anvertraut werden.

8.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche aller Art gegen den Überlasser ausgeschlossen.

8.3. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen. Hat der Beschäftiger die vorzeitigen Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er dem Überlasser für die daraus entstehenden Nachteile. Der Überlasser hat in diesen Fällen das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.

8.4. Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, haftet der Überlasser nicht. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle und für Pönaleverpflichtungen, die der Beschäftigte gegenüber seinem Kunden eingegangen hat, besteht keine Haftung.

8.5. Darüber hinaus ist eine Haftung auf grobes Verschulden und Vorsatz des Überlassers beschränkt.

8.6. Der Beschäftigte haftet dem Überlasser für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftigten wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet.

9. & 10. Allgemeines

9.1. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftigte ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz des Überlassers zuständig. Der Überlasser ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen.

9.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz des Überlassers.

9.3. Beschäftigte und Überlasser vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt.

9.4. 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 Bestimmung vereinbaren die Vertragsparteien die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

9.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere relevante Informationen hat der Beschäftigte dem Überlasser umgehend schriftlich bekannt zu geben.

9.6. Es wird eine Rekrutierungsentschädigung über 3 Bruttononatslöhne bei Arbeitern und bei Angestellten 30% des Jahresgehaltes vereinbart. Diese Entschädigung entsteht sobald die überlassene Arbeitskraft innerhalb von 12 Monaten nach dem Ausscheiden im Unternehmen der Sudi Consulting KG in ihrem Unternehmen direkt oder indirekt beginnt.

D.h. Sie bezahlen die Entschädigung unabhängig davon, ob der Mitarbeiter in ihrem Unternehmen direkt (Tochterunternehmen, Zentrale, Beteiligungen egal welche Möglichkeit) beginnt oder ein anderes Unternehmen dazwischengeschaltet wird (anderer Überlasser etc.). Auf alle Fälle vereinbaren wir hiermit, dass Sie die Sudi Consulting KG sofort benachrichtigen, wenn der Mitarbeiter direkt oder indirekt bei Ihnen beginnt. Zur Zahlung sind Sie verpflichtet, ab dem Zeitpunkt, an dem Sie von der Leistung des Mitarbeiters profitieren (direkt oder indirekt) und überweisen die Rekrutierungsentschädigung ab diesem Zeitpunkt binnen 14 Tagen selbständig auf das Konto der Sudi Consulting KG ohne gesonderte Aufforderung.

9.7. Als Gerichtsstand wird das Handelsgericht Wien vereinbart. Wir klagen oder können nur geklagt werden beim Handelsgericht Wien. Sollten Sie dennoch ihre Klage an einem anderen Gerichtsstand einklagen dann werden wir sofort Klageabweisung beantragen wegen Verfahrensfehler.

9.8. Darüber hinaus vereinbaren wir zusätzlich, dass Sie den Mitarbeiter am ersten Tag der Überlassung genauestens prüfen auf seinen Arbeitswillen, fachliche Qualität, pünktliches Erscheinen, Umgang mit Betriebsmitteln etc.

Sollten Sie mit der Arbeitskraft nicht zufrieden sein, dann können Sie den Mitarbeiter innerhalb von 4 Stunden zurückstellen, aber es wird vereinbart, dass spätere Reklamationen im Zusammenhang mit der Qualifikation nicht anerkannt werden, wenn der Mitarbeiter nicht binnen 4 Stunden an die Sudi Consulting KG am selben Tag rückgestellt wurde. Auf alle Fälle bedeutet es, wenn Sie den Mitarbeiter nicht binnen 4 Stunden zurückstellen, dass Sie vollumfänglich mit der Qualität der überlassenen Arbeitskraft einverstanden sind und erkennen die Qualifikation durch Präklusion an. Eine Rückstellung binnen 4 Stunden muss dennoch im vollem Ausmaß verrechnet werden.

9.9. Der Kunde (Beschäftiger) ist verantwortlich, die überlassene Arbeitskraft zu überprüfen, wenn dem Mitarbeiter ein Betriebsmittel für die Arbeit überlassen wird insbesondere LKW; PKW; Kran, Stapler etc, dass diese im Besitz eines gültigen Führerscheins ist.

Der Überlasser hat überprüft, dass die überlassene Arbeitskraft im Besitz eines Führerscheins ist, aber da der Beschäftiger im Sinne des Arbeitsgesetzes als Arbeitgeber gilt dazu verpflichtet regelmäßig zu überprüfen ob die Papiere noch auf dem aktuellen Stand sind. Dies gilt auch im Umkehrschluss, wenn der Mitarbeiter den Führerschein abgeben musste aus welchem Grunde auch immer, kommt es zu einem Unfall mit Personen oder Sachschäden dann halten Sie den Überlasser klag und schadlos, weil Sie verpflichtet, sind bzw. waren die nötigen Dokumente zu prüfen und erst dann den Mitarbeiter auf Tour zu schicken.

10.0. Es wird die salvatorische Klausel vereinbart. Sollte ein Punkt dieses Vertrages warum auch immer hinfällig bzw. ungültig werden bleibt der Rest aufrecht und gültig.

10.1. Der Kunde (Beschäftiger) verpflichtet sich das Überlassungsende 14 Tage vorher an den Überlasser mitzuteilen.

10.2. Wir verrechnen auf Basis einer 38,5 Stunden pro Woche oder 168 Stunden pro Monat unsere Leistungen. D.h.: Wir verrechnen diese Stunden unabhängig eines Einsatzes bei Ihnen sollten Sie keine Arbeit für unsere Fahrer haben. Diesen Punkt können Sie nur entgehen, wenn Sie dem Überlasser so schnell wie möglich Bescheid geben und eine gesonderte Vereinbarung treffen, die für den Kunden und den Überlasser zusage. Sollten Sie keine gesonderte Vereinbarung treffen, dann fakturieren wir die vereinbarten Stunden zu den vorstehenden Konditionen.

10.3. Wir vereinbaren eine Rückstellungsfrist von 6 Wochen! D.H.: Sie können den Mitarbeiter nach der Probezeit von 4 Wochen nur mehr nach einer Frist von 6 Wochen an den Überlasser zurückstellen. Sollten Sie die überlassene Arbeitskraft dennoch zurückstellen verrechnen wir zu unseren üblichen Konditionen auf Basis einer 38,5 Stunden pro Woche.