

Kapuzinerstraße 38  
4020 Linz  
Tel. 0732 / 78 13 80  
Fax 0732 / 78 13 80 - 4  
E-Mail [jona@dioezese-linz.at](mailto:jona@dioezese-linz.at)  
[www.jona-personalservice.at](http://www.jona-personalservice.at)

## Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) Jona Personalservice

### Einleitung

Jona Personalservice ist ein Betrieb der Bischöflichen Arbeitslosenstiftung. Die Bischöfliche Arbeitslosenstiftung ist eine kirchliche Stiftung mit Rechtspersönlichkeit (Körperschaft öffentlichen Rechts gem. Art. II Konkordat 1934).

Jona Personalservice ist ein sozialwirtschaftlicher Betrieb, der seine Dienstleistungen gemeinnützig - nicht auf einen wirtschaftlichen Gewinn orientiert - anbietet. Der Erfolg ist eine professionelle und nachhaltige oder eine zeitlich befristete Beschäftigung (z.B. Saisonarbeit) und wenn möglich eine Integration von MitarbeiterInnen in Wirtschaftsbetriebe. Aufgrund der Gemeinnützigkeit ist keine Gewerbeberechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung nötig (GewO §2). Die MitarbeiterInnen von Jona Personalservice (Kunden- und PersonalberaterInnen, PersonalverrechnerInnen) verfügen über branchenadäquate (Personalbereitstellung und Soziale Arbeit) Aus- und Weiterbildungen und hochqualifizierte Kompetenzen im Bereich des Recruitings, des Personalrechts, des Personalmanagements, der Betreuung und Beratung von Menschen mit Vermittlungshemmnissen und der Personalverrechnung.

Jona Personalservice hat zum Ziel arbeitssuchende Menschen, die Unterstützung beim Einstieg in die Arbeitswelt benötigen - z.B. aufgrund von Ausbildung, Alter, Herkunft, körperlicher Beeinträchtigung - mittels integrativer Arbeitskräfteüberlassung eine Beschäftigungsmöglichkeit am oberösterreichischen Arbeitsmarkt zu bieten und nachhaltig zu integrieren. Ein wesentlicher Aspekt für den Erfolg ist die Herstellung passgenauer Besetzungen von Arbeitsstellen, die längerfristige Perspektiven bieten. Gerade in der ersten Phase der Einstellung von MitarbeiterInnen trägt integrative Arbeitskräfteüberlassung zur Risikominimierung und zum Administrationsabbau auf Unternehmensseite bei (z.B. Dienstgeberfunktion übernimmt Jona Personalservice; planbare variable Kosten: Stundensatzverrechnung auf Basis tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden oder Monatspauschalen; gesamte Personalverrechnung übernimmt Jona Personalservice: Unternehmen erhalten eine monatliche Faktura). Eine umfassende Beratung der Unternehmen sowie Begleitung unserer DienstnehmerInnen zählen zum Service und tragen zum Erfolg bei.

Jona Personalservice stellt DienstnehmerInnen an und überlässt diese an Beschäftigerbetriebe (= Personalbereitstellung / Arbeitskräfteüberlassung). Als arbeitsvertraglicher Dienstgeber meldet Jona Personalservice MitarbeiterInnen zur gesetzlichen Sozialversicherung an und führt Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer sowie alle lohnbezogenen Abgaben ordnungsgemäß ab. Weitere Orientierungsgrundlage ist das gesamte Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG). MitarbeiterInnen haben Anspruch auf angemessenes ortsübliches Entgelt laut Kollektivvertrag des Beschäftigers, bei höherem Mindestentgelt laut dem für Jona Personalservice geltenden Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung (AKÜ-KV) (Arbeiter) bzw. Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung Information und Consulting (Angestellte) bzw. wenn kein Kollektivvertrag im Beschäftigerbetrieb gilt. Der Beschäftiger hat Jona Personalservice vor und während der Überlassung seinen für den/die MitarbeiterIn gültigen Kollektivvertrag und deren Einstufung, sowie etwaige Änderungen mitzuteilen.

Jona Personalservice verpflichtet sich zu einem wertschätzenden Umgang mit den BewerberInnen und MitarbeiterInnen, der sich im konkreten Handeln und bei Entscheidungen widerspiegelt. Faire Dienstverhältnisse, die kompetente Bearbeitung von sozialen Problemlagen und die Förderung der MitarbeiterInnen auf unterschiedlichen Ebenen sind die Eckpfeiler einer gelebten wertschätzenden Haltung.

## 1. Geltungsbereich

1.1. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen (Jona Personalservice – Ein Betrieb der Bischöflichen Arbeitslosenstiftung), im Folgenden kurz Überlasser genannt und dem Beschäftigterbetrieb, im Folgenden Beschäftigter genannt.

1.2. Überlasser und Beschäftigter vereinbaren die Geltung dieser AGB nicht nur für das erste Rechtsgeschäft, sondern ausdrücklich auch für sämtliche weitere 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.

1.3. Der Überlasser erklärt, Verträge nur aufgrund dieser AGB abzuschließen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigters 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 Beschäftigter erklärt mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebotes des Überlassers, dass er mit dem Inhalt dieser AGB einverstanden ist. Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass der Überlasser diese AGB über Verlangen des Beschäftigters jederzeit nochmals ausfolgt. Darüber hinaus verfügt der Überlasser über eine Website ([www.jona-personalservice.at](http://www.jona-personalservice.at)). Dort können diese AGB abgerufen und ausgedruckt werden.

1.5. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen 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 Beschäftigter noch zum Inkasso berechtigt.

## 2. Vertragsabschluss

2.1. Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder

- o durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter oder
- o 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 Beschäftigter die Beendigung des Vertrages so früh wie möglich bekanntzugeben, spätestens aber entsprechend der gesetzlichen Kündigungsfrist von 2 Wochen für Arbeiter und 6 Wochen für Angestellte in schriftlicher Form, 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 Beschäftigter. Die Überlassung erfolgt ausschließlich aufgrund dieser AGB und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen.

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 Beschäftigters. Der Überlasser schuldet keinen wie immer gearteten Arbeits Erfolg.

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 Beschäftigter 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 Beschäftigter 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 Beschäftigter die im § 456 UGB geregelten Zinsen zu bezahlen. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftigter 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 Beschäftigter ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigters 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 Beschäftiger oder dessen Beauftragten nach Beendigung der Arbeitszeit vor Ort zumindest einmal monatlich zu unterschreibenden Stundennachweise (Arbeitsnachweise) oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigers. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftiger noch seinen Beauftragten unterfertigt, ist der Überlasser - sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt - berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigers verbindlich unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftiger, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigers werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigers die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen des Überlassers und/oder die Stundenaufzeichnungen der Arbeitskraft Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen des Überlassers angeführten Stunden tatsächlich geleistet wurden, trägt der Beschäftiger.

4.8. 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 wenn der Beschäftiger die überlassenen Arbeitnehmer - aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

## 5. Rechte und Pflichten des Überlassers und Beschäftigers

5.1. Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz sowie den geltenden Kollektivvertrag 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. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftiger dem Überlasser vor deren Beginn mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigerbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf die Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Dies gilt im Fall des § 10 Abs.1 letzter Satz AUG auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftiger dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.

5.3. Der Beschäftiger hat den Überlasser vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.

5.4. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigers. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftiger die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

5.5. Dieser wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftiger wird den überlassenen Arbeitskräften nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger.

5.6. Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen sind.

5.7. Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich Umstände, die der Beschäftiger dem Überlasser mitgeteilt hat, ändern, wird der Beschäftiger den Überlasser darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung hat er dem Überlasser alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, ist der Überlasser berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.

5.8. 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.

5.9. Der Beschäftiger hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.

5.10. Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er dem Überlasser allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.

5.11. Der Beschäftiger hat den Überlasser entsprechend der gesetzlichen Kündigungsfrist von 2 Wochen für Arbeiter und 6 Wochen für Angestellte vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren, sofern die Überlassung mehr als drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.

5.12. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass er nach Ablauf des vierten Jahres einer Überlassung für die weitere Dauer der Überlassung Arbeitgeber im Sinne des Betriebspensionsgesetzes ist und daher die überlassenen Arbeitskräfte in allenfalls bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat.

5.13. Der Beschäftiger verpflichtet sich, Arbeitskräfte des Überlassers ohne Absprache nicht abzuwerben. Das primäre Ziel von Jona Personalservice ist eine geplante Übernahme des Mitarbeiters durch den Beschäftiger, daher sind Übernahmen gewünscht und gewollt, bedürfen jedoch der Planung und Absprache.

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

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

5.16. Fällt eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftiger den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird sich in solchen Fällen bemühen, eine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen.

## 6. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

6.1. Die Vertragspartner sind 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

- o der Beschäftigte mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist;
- o einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
- o der Beschäftigte seiner Arbeitnehmerschutz-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;
- o über das Vermögen des Beschäftigten ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;
- o im Betrieb des Beschäftigten ein Streik oder eine Aussperrung eintritt;
- o die Leistungen des Überlassers wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben, oder
- o die Arbeitskraft den Vertrag mit dem Überlasser berechtigterweise aus einem triftigen bzw. nachvollziehbaren Grund oder unberechtigterweise beendet.

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. Sollte die überlassene Arbeitskraft nicht zur Arbeit erscheinen, so können gegenüber dem Überlasser weder Gewährleistungs- noch Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden. Der Überlasser ist berechtigt so schnell wie möglich Ersatzarbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Jedoch können keine Ansprüche bei einer Nichtbesetzung geltend gemacht werden.

6.4. 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. Eine „Beschäftigungsgarantie“ dafür kann aufgrund der spezifischen Zielsetzung des Überlassers (siehe Einleitung) nicht abgegeben werden.

## 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 Angebot 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 Beschäftigte 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 Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.

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

7.6. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigten 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 Beschäftigten 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 Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte 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 Beschäftigte die vorzeitige 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 Pönalverpflichtungen, die der Beschäftigte gegenüber seinem Kunden eingegangen ist, 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. Allgemeines**

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

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

9.3. Beschäftiger und Überlasser vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts.

9.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder der Einzelvereinbarung (z.B. das Angebot bzw. Auftragsbestätigung von Jona Personalservice) 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.

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