



Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalleasing

A-2362 Biedermansdorf, Siegfried Marcus-Straße 9
www.psc-personal.at

1. Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle schriftlichen und mündlichen Verträge bzw. Vereinbarungen, die von der PSC Personalmanagement GmbH mit Sitz in 2362 Biedermansdorf, Siegfried Marcus-Straße 9 - in Folge kurz „PSC“ genannt - im Rahmen der Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung mit ihren Kunden (Beschäftiger) abgeschlossen werden. Abweichende Bestimmungen und zusätzliche Vereinbarungen sind ausschließlich wirksam, wenn diesen die PSC schriftlich zugestimmt hat. Geschäftsbedingungen vom Beschäftiger gelten, soweit sie von diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen abweichen, als widersprochen und ausgeschlossen.
2. PSC bleibt während der Überlassungsdauer weiterhin Dienstgeber der überlassenen Arbeitskraft und ist somit verpflichtet, diesen zur gesetzlichen Sozialversicherung anzumelden und Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer ordnungsgemäß abzuführen. PSC hat dem Beschäftiger hinsichtlich der Zeitarbeitnehmer (=ZA) auf Anforderung Unbedenklichkeitsbescheinigungen des Finanzamts und der Gebietskrankenkasse vorzulegen.
3. Der ZA hat Anspruch auf angemessenes ortsübliches Mindestentgelt laut Kollektivvertrag des Beschäftigers, bei niedrigerem Mindestentgelt laut dem für PSC geltenden Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung. Der Beschäftiger hat PSC vor der Überlassung seinen für jeden ZA im Betrieb des Beschäftigers anzuwendenden Kollektivvertrag, insb. das Mindestentgelt, sowie dessen Änderungen, sowie allfällige im Betrieb des Beschäftigers geltende Betriebsvereinbarungen oder schriftliche Vereinbarungen zwischen dem Beschäftiger und dem Betriebsrat über eine betriebliche Lohnhöhe umgehend mitzuteilen. Wenn während der Dauer der Bereitstellung kollektivvertragliche Lohnerhöhungen in Kraft treten, ist die PSC berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im gleichen Ausmaß (Prozentsatz) anzupassen.
4. Während der Überlassung gelten für ZA die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften laut Gesetz oder Kollektivvertrag des Beschäftigers für vergleichbare Arbeitnehmer. Arbeits- und Pausenzeiten richten sich nach den Verhältnissen des Beschäftigers. Der Beschäftiger hat den Überlasser vor Einsatz gem. § 10 Abs. 3 AÜG schriftlich zu informieren. Vor jedem Einsatz wird dem Beschäftiger ein Formular „wesentliche Umstände der Überlassung“ übergeben, welches dieser dann auszufüllen hat. Danach muss dieses Formular an Ihre/n KundenberaterIn zurückgeschickt/ zurückgemailt werden, damit Ihnen eine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt werden darf.
5. PSC wird an Betriebe, welche von Streik und Aussperrung betroffen sind, gemäß § 9 AÜG keine Arbeitskräfte überlassen.
6. Da sowohl PSC als auch der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes (§ 6 AÜG) gelten, ist der Beschäftiger verpflichtet, die insbesondere nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzkleidung usw.) zu setzen und die PSC darüber zu informieren. Ab 01.01.2013 sind Sie als Beschäftiger verpflichtet, den Überlasser über die relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutz – Dokumente nachweislich (schriftlich mit Firmenstempel und Unterschrift) zu informieren.

Weiters ist der Beschäftiger verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung der überlassenen ArbeitnehmerInnen:

- a) die PSC über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse, sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
- b) die PSC über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren und
- c) der PSC die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

Insbesondere ist der Beschäftiger verpflichtet, schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen und im Fall eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Vor dem Einsatzbeginn muss der Beschäftiger dem Überlasser schriftlich die gewerksbezogenen Gefährdungen mitteilen. Die notwendigen Vorkehrungen müssen dann gemeinsam getroffen werden.

7. Arbeitsunfälle hat der Beschäftiger der AUVA zu melden und unverzüglich PSC eine Kopie darüber zu übermitteln.
8. Für die Dauer der Überlassung wird der Beschäftiger für die überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote als Arbeitgeber angesehen. Dies bedeutet, dass jegliche Diskriminierung hinsichtlich Geschlechtes, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung bei der Auswahl der MitarbeiterInnen, der Beendigung der Überlassung und sonstigen Arbeitsbedingungen verboten ist. Bei Verstößen gegen die Gleichbehandlungsvorschrift ist mit erheblichen Schadenersatzforderungen zu rechnen, die von Ihnen gem. § 6a Abs.3 AÜG zu begleichen sind.
9. Anzahl und Qualifikation der ZA sowie Einsatzdauer und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von beiden Vertragsteilen unterfertigten Vertragsunterlagen (Auftragsbestätigung). Soweit nicht in diesen Unterlagen besondere Eigenschaften und Fähigkeiten der ZA zugesichert werden, gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart. Wird die Qualifikation des jeweiligen ZA vom Beschäftiger nicht binnen der ersten zwei Tage der Überlassung schriftlich gegenüber PSC beanstandet, gilt die Qualifikation des ZA der geforderten Qualifikation entsprechend.
10. Dem Beschäftiger ist bekannt, dass Gegenstand der vereinbarten Personalbereitstellung nur die Überlassung von Arbeitskräften und nicht die Erbringung bestimmter Leistungen oder Erfolge durch die PSC ist. Der Beschäftiger weiß, dass sowohl im Verhältnis zwischen der PSC als Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft die Haftungsbeschränkungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes und des Organhaftpflichtgesetzes in der jeweils geltenden Fassung gelten (§7 AÜG).



Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalleasing

A-2362 Biedermansdorf, Siegfried Marcus-Straße 9
www.psc-personal.at

11. Gemäß §8 SchwerarbeitsVO ist der Beschäftiger verpflichtet den Überlasser über die Leistung von Nachtschwerarbeit vorher (mindestens 2 Tage) schriftlich zu informieren. Kommt der Beschäftiger seiner Pflicht nicht nach, dann muss der Beschäftiger die dafür angefallenen Kosten der PSC ersetzen.
12. Gibt es im Beschäftigerbetrieb Betriebspensionssysteme, dann muss der Beschäftiger nach einer Überlassungszeit von 4 Jahren die Beiträge künftig auch für die überlassene Arbeitskraft gem. §10 Abs.1a AÜG leisten. Diese Regelung tritt mit 01.01.2014 in Kraft.
13. Der Beschäftiger hat den Zugang zu Wohlfahrts-einrichtungen und – maßnahmen (z.B: Kinderbetreuungseinrichtungen, Kantine, Beförderungsmittel...) in seinem Betrieb der überlassenen Arbeitskraft zu gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften gem. § 10 Abs.6 AÜG zu gewähren. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur aus sachlichen Gründen gerechtfertigt, die Sie der PSC schriftlich mitteilen müssen.
14. Der Beschäftiger hat die überlassene Arbeitskraft künftig über offene Stellen und über die Aus – und Weiterbildungsmaßnahmen an geeigneter Stelle im Beschäftigerbetrieb gem. § 12 Abs. 4 und 5 AÜG zu informieren.
15. Gemäß § 12 Abs. 6 AÜG ist der Beschäftiger verpflichtet, das Ende einer Überlassung fristgerecht (Arbeiter: 21 Tage und Angestellter: 7 Wochen vor Beendigung des Einsatzes) dem Überlasser mitzuteilen, wenn diese Überlassung zumindest 3 Monate gedauert hat. Wird diese Kündigungsfrist seitens des Beschäftigers nicht eingehalten, dann behält sich die PSC das Recht auf Weiterverrechnung dieses Zeitraumes vor.
16. Der Auftraggeber als Beschäftiger übernimmt die alleinige Haftung für gesetzwidrige Beschäftigungen der von PSC entliehenen Arbeitnehmer in seinem Betrieb oder auf seinen Baustellen und verpflichtet sich, die PSC von Ansprüchen der überlassenen Arbeitskraft oder Dritter aus einer gesetzwidrigen Beschäftigung Schad- und klaglos zu halten und allenfalls über die PSC aufgrund einer gesetzwidrigen Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft durch den Beschäftiger verhängte Verwaltungsstrafen für die PSC zu bezahlen.
17. PSC haftet nicht für Schäden und/oder Folgeschäden, die von seinem, dem Beschäftiger bereitgestelltem Personal verursacht wurden, da dieses Personal der Dienstaufsicht des Beschäftigers untersteht.
18. Der Beschäftiger verpflichtet sich, alle zur Arbeit erforderlichen Geräte, Materialien, Maschinen und Bekleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen und darauf zu achten, dass diese von dem ZA richtig gehandhabt wird. Soweit sie durch PSC zu erfolgen hat, ist dies im Einzelvertrag schriftlich festzuhalten und ist das Entgelt hierfür in den zum jeweiligen Einzelvertrag vereinbarten Verrechnungssätzen gesondert auszuweisen.
19. Sobald der Beschäftiger seine Rückstellungsabsicht gefasst hat, hat er diese unter Terminangabe bei sonstiger Kostenüberbindung und weitergehendem Schadensersatz der PSC bekanntzugeben. 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, darf der Beschäftiger begründet zurückweisen, innerhalb der ersten 4 Stunden des ersten Überlassungstages unter Entfall der Entgeltspflicht des Beschäftigers. Von der Zurückweisung ist PSC vom Beschäftiger sofort hinreichend begründet schriftlich zu verständigen. PSC wird sich bemühen für diesen ZA innerhalb angemessener Zeit eine Ersatzarbeitskraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird PSC dies dem Beschäftiger mitteilen. Für mögliche Kosten kommt die PSC nicht auf.
20. Dem Beschäftiger ist mangels schriftlicher Zustimmung von der PSC die Verleitung von überlassenen ZA zur Kündigung bei PSC und jedes sonstige Abwerben von ZA untersagt. Geht der Beschäftiger mit einem ZA während einer Überlassung oder unmittelbar danach ein Dienstverhältnis (ein Monat) ein oder beschäftigt dieser überlassene ZA auf einen andere Art, so gebühren PSC unbeschadet sonstiger Rechtsfolgen folgende Kosten zuzüglich Umsatzsteuer als Vermittlungsprovision, fällig mit Abschluss des Beschäftigungsvertrages zwischen dem Beschäftiger und dem betreffenden ZA: im 1. Monat der Überlassung: 24 %, ab 2. Monat der Überlassung: 20 %, ab 3. Monat der Überlassung: 16 %, ab 4. Monat der Überlassung: 12 %, ab 5. Monat der Überlassung: 8 %, ab 6. Monat der Überlassung: 4 % je des Bruttojahres-einkommens des ZA (inklusive Prämien, Zuschläge, Überstunden ..).
21. Als Verrechnungsgrundlage für alle unsere Dienstleistungen gelten die vom Kunden, bzw. einem von ihm beauftragten Mitarbeiter, unterzeichneten Stunden- bzw. Leistungsaufzeichnungen, welche von dem überlassenen Personal oder vom Beschäftiger geführt werden. In diesen Stundenaufzeichnungen muss Arbeitsbeginn- und Ende sowie die Dauer der Pausen eingetragen sein. Diese Stunden- und Leistungsaufzeichnungen sind vom Beschäftiger am Ende der Arbeitswoche bzw. bei Einsatzende zu unterfertigen und sofort an den Überlasser zu übermitteln. Die bestätigten Stundennachweise müssen spätestens am 3. des Folgemonats beim Überlasser sein. Werden dem überlassenen Personal keine unterfertigten Stunden- bzw. Leistungsaufzeichnungen ausgehändigt bzw. erfolgt die Übermittlung der Stundennachweise durch den Beschäftiger nicht bis zum 3. des Folgemonats, dann legt die PSC die Faktura aufgrund der Stundenangaben des überlassenen Personals.
22. Sollte der Beschäftiger auf einem Tätigkeitsnachweis eines ZA an einem Tag "Schlechtwetter" vermerken und sollte sich in der Folge herausstellen, dass die Bauarbeiter -Urlaubs- und Abfertigungskasse einen finanziellen Ersatz (Schlechtwetterentschädigung) dieses Tages mangels Schlechtwetters ablehnt, so haftet der Beschäftiger dem Überlasser für das entsprechende Entgelt dieses Tages. PSC ist in diesem Fall berechtigt, dem Beschäftiger den Tag nachzuerrechnen und der Beschäftiger ist verpflichtet, die Nachzahlung binnen 14 Tagen ab Einlangen der entsprechenden Rechnung zu bezahlen.
23. PSC weist auf der Rechnung Normalstunden und Mehrarbeitsstunden nach Zuschlagsarten getrennt aus. Die Rechnungslegung hat nach ZA, soweit dies tunlich ist gegebenenfalls auch nach verschiedenen Baustellen, Projektnummerndes Beschäftigers gegliedert, zu erfolgen. Wird die Rechnung vom Beschäftiger nicht binnen 7 Werktagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gilt diese hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.



Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalleasing

A-2362 Biedermansdorf, Siegfried Marcus-Straße 9
www.psc-personal.at

24. Das Entgelt ist ohne Abzug nach Erhalt binnen 14 Tage auf das auf der Rechnung ausgewiesene Bankkonto fällig. Die ZA sind nicht inkassoberechtigt. Auf der Überweisung sind Kundennummer und die jeweilige Rechnungsnummer anzugeben. Bei Verzug mit einer Zahlung gelten die Verzugszinsen gemäß § 352 UGB. PSC ist berechtigt allenfalls darüber hinausgehende Zinsen aus dem Titel des Schadenersatzes geltend zu machen.
25. Erhält der Beschäftiger eine Rechnung im Sinne des § 19 Abs. 1a UstG 1994, dann geht die Steuerschuld auf den Beschäftiger über und leisten die entsprechende Zahlung an das Dienstleistungszentrum. Diese Zahlungsbestätigung muss monatlich nachweislich an die PSC gefaxt bzw. gemailt werden.
26. In der Variante Payroll werden dem Kunden sämtliche Kosten für überlassene ZA zuzüglich Verwaltungskosten weiterverrechnet. Die Verrechnung erfolgt in 12 Monatsrechnungen für jeden abgelaufenen Monat im Nachhinein grundsätzlich mit einem gleichbleibenden Pauschalbetrag, der sich zusammensetzt aus einer zu Beginn anhand der voraussichtlichen Einsatzzeiten des ZA festzulegenden arbeitsstundenbezogenen Basis [laufendes Bruttomonatsgehalt(-lohn) zuzüglich je 1/12 allfälliger Sonderzahlungen zuzüglich gehalts(lohn)-abhängige SV-Beiträge und Abgaben] zuzüglich eines gesondert zu vereinbarenden Verwaltungskostenanteils und bis zur nächsten Bezugsanpassung gültig ist, längstens jedoch bis zum 31.12. jedes Jahres. Bezugsanpassungen führen zu aliquoten Preisanpassungen. Leistet der ZA im Durchschnitt eines Kalendervierteljahres (bei kürzerer Beschäftigung in deren Durchschnitt) berechnet auf einen Monat mehr Arbeitsstunden als in der zu Beginn festgelegten Basis, so erhöht sich der gesamte Pauschalbetrag einschließlich Verwaltungskostenanteil aliquot zur vom ZA geleisteten Mehrarbeit. Der Auftrag ist unbefristet und kann beiderseits nur zum Letzten eines Monats unter Einhaltung der für den jeweiligen ZA geltenden Kündigungsfristen und -termine beendet werden. Diese Termine und Fristen ergeben sich aus gesetzlichen, einzelvertraglichen oder im kollektiv-vertraglichen Regelungen (Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (bei Arbeiter) oder Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung und in Information und Consulting (bei Angestellten)). Diese teilen wir Ihnen auf Anfrage gerne mit.

Bei Beendigung gegenständlicher Überlassungsvereinbarung bzw. Ausscheiden eines ZA aus dem Betrieb des Kunden wird PSC bemüht sein, das Dienstverhältnis ehebaldig kostengünstig zu beenden. Sollte infolge unzureichender (hiermit vereinbart: angemessener) Vorlaufzeit bei der Mitteilung des Beendigungswunsches durch den Kunden für PSC die Kündigung des ZA zu dem vom Kunden gewünschten Termin unmöglich oder unzulässig sein, so gehen daraus entstehende/weiterlaufende Kosten zu Lasten des Kunden. Liegt in der Person eines vom Kunden gewählten ZA ein wichtiger Grund zur vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung vor, werden wir auf Wunsch des Kunden das Dienstverhältnis zum ZA beenden; dennoch gebührt PSC das vereinbarte Entgelt wie bei Nichtvorliegen eines solchen Grundes.

PSC haftet nicht für die Qualifikation, die Eignung, den Arbeitserfolg oder die Arbeitsbereitschaft eines vom Kunden ausgewählten ZA oder für, von diesem verursachte, Schäden. Für die Überlassung der von PSC

ausgewählten ZA gilt hingegen die Haftungsregelung. Der Kunde ist zur Zurückweisung eines von ihm selbst ausgewählten ZA nicht berechtigt. PSC ist, bei vom Kunden gewählten ZA, zum Austausch derselben wegen mangelnder Eignung, Nichterscheins, etc.,... nicht verpflichtet, zu sonstigem Austausch ohne Zustimmung des Kunden nicht berechtigt.

Das an PSC zu bezahlende Entgelt ist vom konkreten Einsatz des ZA unabhängig. Sämtliche Kosten für den ZA, wie z.B. sämtliche während aufrechten Dienstverhältnisses erwachsenden Kosten aus nicht von PSC zu vertretenden Fehlzeiten des ZA (z.B. Urlaub, Krankenstand,...) und/oder sämtliche nach/infolge Beendigung des Dienstverhältnisses anfallenden Entgelt(fort)zahlungs-pflichten (z.B. Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung, Abfertigung,...) und/oder sämtliche sonstige (Mehr-)Kosten aus einer allfälligen Behaltspflicht (z.B. Mutterschaft, Elternteilzeit, Zivil- oder Präsenzdienst, Krankheit, Kinderbetreuung, Bildungskarenz, Familien-hospiz, sonstiger Beendigungsschutz, Kündigungs-/Entlassungsanfechtung durch den ZA,...) gehen zu Lasten des Kunden und werden dem Kunden (zuzgl. Gehalts(Lohn)nebenkosten und aliquoter Verwaltungskosten) weiterverrechnet (Ausfallsprinzip), soweit solche Mehrkosten bereits bezifferbar sind und sobald feststeht, dass sie nach dem gewöhnlich zu erwartenden Lauf der Dinge anfallen werden; fallen sie geringer aus als weiterverrechnet, erfolgt eine Rückzahlung der Differenz an den Kunden ohne Abzinsung.

Bei Streitigkeiten mit dem ZA über das Entgelt, den Bestand oder die Beendigung oder sonstige Umstände in Zusammenhang mit der Überlassung gewährt PSC prozessuale Unterstützung. Jegliche (auch außergerichtliche) Kosten aus einem Rechtsstreit in Bezug auf den ZA, der nicht ausschließlich auf eine Pflichtverletzung von PSC zurückzuführen ist, werden dem Kunden weiterverrechnet. Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieser AGB für die Variante "Payroll" sinngemäß.

27. Der Beschäftiger und PSC verpflichten sich wechselseitig, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln, es sei denn, diese waren zum Zeitpunkt der Kenntnisnahme in ihrer Gesamtheit (dh nicht bloß teilweise) bereits öffentlich bekannt oder werden dies später vor der Offenbarung durch die Vertragsteile. Geheimhaltungs-bedürftige Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen nur Mitarbeitern insoweit offenbart werden, als dies zur Erfüllung der Leistungspflicht von PSC erforderlich ist. Diese Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung der Vertragslaufzeit bestehen.
28. PSC 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 der Beschäftiger mit einer Zahlungsverpflichtung, trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist, gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt; seiner Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den ZA nicht nachkommt. Ungeachtet dieses Rechts, ist PSC bei Zahlungsverzug des Beschäftigers von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen ZA auf Kosten des Beschäftigers berechtigt.



Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalleasing

A-2362 Biedermannsdorf, Siegfried Marcus-Straße 9
www.psc-personal.at

29. Auf die Geschäftsbeziehung zwischen PSC und dem Beschäftigten ist ausschließlich österreichisches Recht anzuwenden. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Mödling.

Stand: Jänner 2013