

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der JobPower Personaldienstleistung GmbH Stand 01.12.2023

1. Geltung

- 1.1. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen JobPower und Beschäftigter, insbesondere auch für sämtliche künftigen Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn der Überlasser Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.
- 1.2. JobPower erklärt nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigers wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht mit Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.
- 1.3. In Rahmen- oder Einzelvereinbarungen getroffene Bestimmungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen ergänzen diese AGB die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen.
- 1.4. Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. 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.
- 1.5. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss und Kündigung

- 2.1. Angebote von JobPower sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftigter nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftigter eingesetzt werden.
- 2.2. Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 6 Wochen schriftlich postalisch oder per Mail an office@jobpower.at gekündigt werden. Sollte die überlassene Arbeitskraft in der Probezeit sein, kann dieser jederzeit beidseitig gekündigt werden.

3. Leistungsgegenstand

- 3.1. JobPower erklärt über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung – Vermittlung zu verfügen.
- 3.2. Leistungsgegenstand ist die zur Verfügung Stellung von Arbeitskräften. JobPower schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.
- 3.3. JobPower ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

- 4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung von JobPower. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot von JobPower angefordert, so kann dieser ein angemessenes Entgelt fordern.
- 4.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte, ist JobPower berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Allfällige überlassenen Arbeitskräfte zu gewährenden Einmalzahlungen können von JobPower gegenüber dem Beschäftigter geltend gemacht werden. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.
- 4.3. Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. JobPower ist zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.
- 4.4. Die Rechnung ist bei Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen zehn Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.
- 4.5. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 456 UGB verrechnet.
- 4.6. Der Beschäftigter ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber JobPower mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigters gerichtlich festgestellt oder von JobPower schriftlich anerkannt wurden.
- 4.7. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftigter oder dessen zeichnungsberechtigte Person vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigters. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigter noch von seiner zeichnungsberechtigten Person unterfertigt, ist JobPower – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden des Beschäftigters handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigters unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigter, dessen zeichnungsberechtigte Person oder den Kunden des Beschäftigters werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigters nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen von JobPower Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigter.
- 4.8. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von JobPower verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigter zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch wenn der Beschäftigter die überlassenen Arbeitnehmer - aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

5. Übernahme / Fixanstellung

- 5.1. Wird die überlassene Arbeitskraft während einer vorangehenden Mindesteinsatzdauer vom Auftraggeber als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Person in ein Vertragsverhältnis übernommen, so wird dem Auftraggeber für den entstandenen Aufwand ein angemessener Kostenersatz, abhängig von der Dauer der Überlassung, der Qualifikation der Arbeitskraft sowie des Rekrutierungsaufwandes in Rechnung gestellt. Die Mindesteinsatzdauer für die Arbeitnehmer beträgt 9 volle Kalendermonate. Bei Übernahme eines überlassenen Arbeitnehmers vor Ablauf der angeführten Frist, wird dem Auftraggeber für den entstandenen Rekrutierungsaufwand ein angemessener Aufwandsersatz in Höhe von 18% des JahresbruttoBezugs des abgeworbenen Mitarbeiters in Rechnung gestellt. Der Übernahme der von JobPower überlassenen Arbeitskräfte als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne der obigen Absätze ist die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte im Betrieb des Beschäftigters über ein Unternehmen, welches im selben Geschäftsbereich wie die JobPower tätig ist (Personalbereitstellung/Arbeitskräfteüberlassung/Personalberatung), gleichzusetzen. Für den Fall, dass der Auftraggeber mit einem von JobPower namhaft gemachten Kandidaten innerhalb der angeführten Fristen nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens einen (freien) Dienstvertrag einget, hat er ebenfalls einen Aufwandsersatz in Höhe von 18% des JahresbruttoBezugs des abgeworbenen Mitarbeiters zu entrichten. Der Berechnung des Aufwandsersatzes wird das Bruttomonatsentgelt für Vollzeitbeschäftigung (bei geringfügig- oder Teilzeitbeschäftigung ist das Bruttomonatsentgelt auf Vollzeit hochzurechnen) der abgeworbenen Arbeitskraft. Das Bruttomonatsentgelt setzt sich zusammen aus dem von JobPower für die übernommene Arbeitskraft in Aussicht gestellten bzw. mit diesem vereinbarten Bruttomonatslohn/gehalt (Fixum) zuzüglich Überstundenpauschalen und anteiliger Sonderzahlungen sowie voraussichtlicher Erhöhungen im ersten Dienstjahr und dem Durchschnitt allfälliger Provisionen, Bonifikationen und Zulagen im ersten Dienstjahr. Das Mindesthonorar beträgt € 4.000,-.

6. Stornokosten

- 6.1. Bei Storno einer Auftragserteilung seitens des Kunden bis 5 Werktage vor Beginn des Einsatzes, beträgt pauschal die Bearbeitungsgebühr € 70,- und bedarf der schriftlichen Mitteilung per Post, Fax oder E-Mail. Bei Stornierungen ab 5 Kalendertage vor Auftragsbeginn werden pauschal € 250,- Bearbeitungsgebühr in Rechnung gestellt.

7. Payrolling

- 7.1. Bei der Dienstleistung Payrolling werden dem Auftraggeber sämtliche Kosten für überlassene Arbeitnehmer zuzüglich Verwaltungskosten weiter verrechnet. Die Verrechnung erfolgt monatlich mit einem grundsätzlich im Vorhinein vereinbarten gleichbleibenden Verwaltungspauschalbetrag sofern der Verwaltungsaufwand gleich bleibt. Der monatliche Pauschalbetrag setzt sich aus dem vereinbarten Bruttomonats-gehalt/-lohn (auf Basis der vereinbarten Normalarbeitszeit), allfällige Sonderzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Gehalts-/Lohnabhängige SV Beiträge und Abgaben sowie des im Einzelvertrag vereinbarte Verwaltungspauschale zusammen.
- 7.2. Sämtliche während des Arbeitsverhältnisses entstehenden Kosten aus Fehlzeiten (z.B. Urlaub, Krankenstand, Arztbesuche, Behördenwege o.ä.) und/oder sämtliche infolge/nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses anfallende Entgelt-(fort)-zahlungspflichten (z.B. Kündigungsschädigung, Urlaubersatzleistung, Auflösungsabgabe o.ä.) und/oder sämtliche sonstige (Mehr) Kosten aus einer allfälligen Behaltspflicht (z.B. Mutterschutz, Elternteilzeit, Zivil- oder Präsenzdienst, Krankheit, Kinderbetreuung, Bildungskarenz, Familienhospiz, sonstiger Beendigungsschutz, Kündigungs- /Entlassungsanfechtung durch den Arbeitnehmer, o.ä.) gehen zu Lasten des Auftraggebers und werden dem Auftragnehmer zuzüglich Lohn(Gehalts)nebenkosten und aliquoter Verwaltungskosten weiter verrechnet.
- 7.3. Kosten aus einem Rechtsstreit in Bezug auf den überlassenen Arbeitnehmer werden, sofern sie nicht ausschließlich auf eine Pflichtverletzung von JobPower Personaldienstleistung GmbH zurückzuführen sind, dem Auftraggeber weiter verrechnet.
- 7.4. Die vereinbarten Beträge sind bis zur nächsten Bezugsanpassung der überlassenen Arbeitskraft, welche sich aus der Erhöhung des jeweiligen anzuwendenden Kollektivvertrages ergibt, gültig – längstens jedoch bis zum 31.12 eines Jahres. Bezugsanpassungen sowie Gesetzes- Tarif- und Steueränderungen führen zu aliquoten Preisanpassungen.

8. Rechte und Pflichten des Beschäftigers

- 8.1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie etwa AÜG, ASchG, GIBG und AZG zu beachten.
- 8.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigte JobPower 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 Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigterbetrieb 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 AÜG 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 Beschäftigte dies JobPower vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.
- 8.3. Der Beschäftigte hat JobPower 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.
- 8.4. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigers. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftigten die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.
- 8.5. 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 JobPower auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftigte wird den überlassenen Arbeitskräften nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutztausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftigte.
- 8.6. Der Beschäftigte 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.
- 8.7. Sollte der Beschäftigte Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich Umstände, die der Beschäftigte der JobPower GmbH mitgeteilt hat, ändern, wird der Beschäftigte JobPower darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftigte eine solche Verständigung hat er der JobPower alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, ist JobPower berechtigt, das Honorar in demselben prozentualen Ausmaß in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.
- 8.8. Der Beschäftigte hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrteinrichtungen und -maßnahmen im Betrieb zu gewähren und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.
- 8.9. Der Beschäftigte hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.
- 8.10. Unterlässt der Beschäftigte eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er der JobPower Personaldienstleistung GmbH allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.
- 8.11. Der Beschäftigte hat der JobPower Personaldienstleistung GmbH sowie auch der überlassenen Arbeitskraft, längstens 6 Wochen vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren, sofern das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.
- 8.12. Der Beschäftigte 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.
- 8.13. Sollte die überlassene Arbeitskraft nicht am Arbeitsplatz erscheinen, ist der Beschäftigte zur sofortigen schriftlichen Meldung bei JobPower verpflichtet.

9. Rechte und Pflichten der JobPower Personaldienstleistung GmbH

- 9.1. JobPower ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.
- 9.2. Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftigte JobPower hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. JobPower wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.
- 9.3. JobPower ist verpflichtet bei Endigung der Gewerbeberechtigung den Beschäftigte schriftlich zu informieren.

10. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

- 10.1. Die Vertragspartner sind berechtigt, den Vertrag 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 dieser gegenüber JobPower verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist;
- b) einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
- c) der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt; oder
- d) JobPower wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.
- 10.2. JobPower ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftigte dies zu vertreten, hat er JobPower den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.
- 10.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, vorzeitig aufgelöst oder die Arbeitskräfte aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes 8.1. von JobPower zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche gegen JobPower geltend machen.

11. Gewährleistung

- 11.1. JobPower leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweisen; eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und von JobPower schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.
- 11.2. Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftigte verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser der JobPower Personaldienstleistung GmbH umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.
- 11.3. Liegt ein von JobPower zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch zur Verfügung Stellung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.
- 11.4. Einen allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung nachzuweisen.
- 11.5. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigers sind bei sonstigem Verlust binnen 3 Monaten gerichtlich geltend zu machen.

12. Haftung

- 12.1. JobPower trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. JobPower haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen.
- 12.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen JobPower ausgeschlossen.
- 12.3. JobPower haftet nicht für Schäden, die aufgrund bei höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftigte zu tragen hat, ist eine Haftung der JobPower Personaldienstleistung GmbH ausgeschlossen.
- 12.4. Eine Haftung der JobPower Personaldienstleistung GmbH ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.

13. Allgemeines

- 13.1. Für Streitigkeiten zwischen JobPower und Beschäftigte ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz der JobPower Personaldienstleistung GmbH zuständig. JobPower ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigers zu klagen.
- 13.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers ist der Sitz der JobPower Personaldienstleistung GmbH.
- 13.3. Beschäftigte und JobPower vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts.
- 13.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB, einer Rahmen- oder Einzelvereinbarung 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.
- 13.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftigte der JobPower Personaldienstleistung GmbH umgehend schriftlich bekannt zu geben.
- 13.6. Ist ein Betrieb des Auftraggebers von Streik oder Aussperrung betroffen, ist dies dem Überlasser unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall besteht gemäß § 9 AÜG ein sofortiges Beschäftigungsverbot der überlassenen Arbeitskräfte für die Dauer des Streiks bzw der Aussperrung. Die Ausfallsstunden werden wie geleistete Arbeitszeit verrechnet.