

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB) FÜR ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG UND PERSONALVERMITTLUNG

Stand: August 2017

1) Geltung

Diese AGB gelten für alle Verträge der Arbeitskräfteüberlassung und Personalvermittlung zwischen der AH Personal-Architektur GmbH & Co. KG in Bregenz (nachfolgend wir/uns genannt) und dem Auftraggeber (nachfolgend Beschäftiger genannt). Für alle Rechtsgeschäfte außerhalb der Arbeitskräfteüberlassung und Personalvermittlung gelten unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Unternehmensberatung und Personalverrechnung. Maßgeblich ist jeweils die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültige Fassung. Die aktuellen Fassungen unserer AGB sind jederzeit auf unserer Homepage www.personal-architektur.at unter Downloads abrufbar bzw. liegen in unserem Büro in der Mariahilfstraße 32 in Bregenz auf.

Diese AGB gelten auch für alle mündlich vereinbarten und zukünftigen Geschäfte, auch wenn nicht ausdrücklich auf diese AGB Bezug genommen wird. Abweichende Bestimmungen und zusätzliche Vereinbarungen bedürfen der Schriftform. Abweichende Geschäftsbedingungen des Beschäftigers gelten als widersprochen und ausgeschlossen. Durch die Anforderung bzw. Beschäftigung von Personal anerkennt der Beschäftiger gegenständliche AGB.

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ungültig oder unwirksam sein, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragspartner verpflichten sich in einem solchen Fall, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser im wirtschaftlichen Ergebnis möglichst nahe kommenden Bestimmung zu ersetzen.

2) Arbeitskräfteüberlassung

Unser Leistungsgegenstand ist die Zur Verfügung Stellung von Arbeitskräften. Wir schulden weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Arbeitserfolg.

Die besonderen Bedingungen des einzelnen Einsatzes, wie Stundentarif, Beginn und Dauer des Einsatzes usw. werden im Vorhinein vereinbart. Telefonisch oder mündlich vereinbarte Bedingungen werden von uns schriftlich bestätigt. Diese besonderen Bedingungen gelten für die Dauer des vereinbarten Personaleinsatzes. Wir behalten uns das Recht vor, eine Arbeitskraft durch eine andere mit gleichwertig befundenen Qualifikationen zu ersetzen bzw. eine andere Arbeitskraft anstelle des ursprünglich vorgesehenen einzusetzen.

Der Beschäftiger ist verpflichtet sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie etwa AÜG, ASchG, GIBG und AZG zu beachten. Wünscht der Beschäftiger die Leistung von Überstunden, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es dazu einer besonderen vorherigen Absprache mit uns. Überstunden sind die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden.

Der Beschäftiger hat uns vor Beginn alle wesentlichen Informationen mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere:

- Beginn und die voraussichtliche Dauer und der Ort des Arbeitseinsatzes
- Ansprechpartner für unsere Arbeitskraft inkl. Telefonnummer
- Kollektivvertragliche Einstufungen
- Wöchentliche Normalarbeitszeit, Lage der Normalarbeitszeiten
- Nachtschwerarbeit im Sinn des Art VII des NSchG und Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerkraftVO
- Verbindliche Bestimmungen im Beschäftigerbetrieb in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaubsregelungen und Entgelt-Regelungen
- Anwendung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entsündigungsgesetz
- Besondere Merkmale des Arbeitsplatzes
- Sicherheitsvorschriften, als Basis um unsere Arbeitskraft vor Arbeitsantritt zu unterweisen.

Änderungen während der Überlassung sind uns umgehend schriftlich mitzuteilen. Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-) Pflicht, hat er dem Überlasser allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.

Die überlassene Arbeitskraft arbeitet nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigers. Während der Dauer der Überlassung obliegen dem Beschäftiger die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Die zur Arbeit erforderlichen Maschinen, Geräte, Materialien und spezifischen Schutzausrichtungen stellt der Beschäftiger zur Verfügung und achtet darauf, dass diese von unserer Arbeitskraft richtig gehandhabt werden. Der Beschäftiger ist verpflichtet sich zu vergewissern, dass unsere Arbeitskraft die allgemeinen und besonderen Sicherheitsvorschriften für seine Tätigkeit ausreichend kennt und sorgt für die Einschulung und die erforderliche Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen. Die von unserer Arbeitskraft unterschriebene Bestätigung der Sicherheitsunterweisung übermittelt der Beschäftiger innerhalb der 1. Arbeitswoche an uns.



Der Beschäftiger wird die überlassene Arbeitskraft nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen.

Der Beschäftiger gewährt der überlassenen Arbeitskraft die gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Mitarbeitern. Die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote sind ebenfalls zu beachten. 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.

Erscheint eine Arbeitskraft, aus welchem Grund immer, nicht am vereinbarten Arbeitsplatz, hat uns der Beschäftiger umgehend in Kenntnis zu setzen. Wir versuchen in solchen Fällen rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung zu stellen.

Der Beschäftiger verpflichtet sich unsere Arbeitskraft nicht abzuwerben, es sei denn es wird eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen uns und dem Beschäftiger getroffen z.B. im Zuge einer Integrationsleasingvereinbarung mit anschließender kostenfreier Übernahme durch den Beschäftiger.

Unsere Arbeitskräfte sind durch uns bei der zuständigen Gebietskrankenkasse sozialversichert. Arbeitsunfälle sind uns vom Beschäftiger mittels schriftlicher Unfallanzeige unverzüglich zu melden. Wir sind berechtigt zur Überprüfung der Verpflichtungen des Beschäftigers den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.

Wir bezahlen selbst das Entgelt und alle dem Arbeitgeber obliegenden gesetzlichen und sozialen Abgaben. Etwaige Transport- und Mahlzeitenvergütungen können jedoch, nach besonderer vorheriger Vereinbarung mit uns, unserem Dienstnehmer in bar oder in Naturalien gewährt werden.

3) Personalvermittlung

Im Zuge der Personalvermittlung decken wir alle Phasen der Rekrutierung ab, von der Suche bis zur Vorauswahl. Auf Auftrag auch die Durchführung von Bewerbungstests oder die Schaltung von Inseraten, wofür der Beschäftiger nach vorheriger Absprache die Kosten übernimmt. Die Endauswahl trifft der Beschäftiger. Wir halten hiermit ausdrücklich fest, dass die von uns getroffene Rekrutierungsleistung keinesfalls die gründliche Prüfung durch den Beschäftiger ersetzen kann. In keinem Fall haften wir für die getroffene Wahl des Beschäftigers

Wenn ein vorgeschlagener Kandidat bereits direkt beim Beschäftiger vorstellig wurde, informiert uns der Beschäftiger umgehend. Ansonsten gilt das volle Honorar als vereinbart.

4) Vertragsabschluss

Arbeitskräfteüberlassung

Der Vertrag kommt entweder durch Unterschrift unseres Angebotes bzw. unserer Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger zustande oder durch Beginn der Tätigkeit unserer überlassenen Arbeitskraft beim Beschäftiger. Wird eine Arbeitskraft direkt oder indirekt beschäftigt, auch 6 Monate nach deren Vorstellung bzw. Beendigung der Arbeitskräfteüberlassung, auch in einer anderen Position als ursprünglich vorgestellt, gilt die Arbeitskraft als vermittelt und es treten die Regelungen für Personalvermittlung in Kraft. Wir verrechnen kein Vermittlungshonorar, wenn dies im Vorhinein ausdrücklich schriftlich vereinbart wurde z.B. im Zuge einer Integrationsleasingvereinbarung mit anschließender kostenfreier Übernahme durch den Beschäftiger.

Personalvermittlung

Der Vertrag kommt entweder durch Unterschrift unseres Angebotes bzw. unserer Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger zustande oder durch direkte oder indirekte Beschäftigung eines von uns präsentierten Bewerbers/Bewerberin innerhalb von 6 Monaten, auch trotz zwischenzeitlich erfolgter Ablehnung durch den Beschäftiger oder in einer anderen Position als ursprünglich vorgestellt. Auch die bloße Namhaftmachung einer Arbeitskraft gegenüber dem Beschäftiger begründet den Anspruch auf Vermittlungshonorar.

Bei Verletzung dieser Vertragsvereinbarungen verpflichtet sich der Beschäftiger zur Zahlung einer nicht der richterlichem Mäßigung unterliegenden Konventionalstrafe in Höhe von drei brutto Monatsgehältern der vereinbarungswidrig angestellten Arbeitskraft.

5) Vorzeitige Beendigung des Vertrages und Kündigung

Die Vertragspartner sind berechtigt, den Vertrag vorzeitig, ohne Einhaltung von Fristen und Terminen, aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Während der 1. Woche besteht die Möglichkeit einer täglichen Kündigung, ab der 2. Woche ist die Kündigung eine Woche vor



Beendigung. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Die bis zum Wirksamwerden der Kündigung angefallenen Kosten sind, soweit sie vor Zugang der Kündigungserklärung veranlasst wurden, zu zahlen.

Wir sind berechtigt von Aufträgen zurückzutreten, wenn über den Beschäftigten eine negative oder ungenügende Bonitätsauskunft vorliegt oder bei Vorliegen von Informationen über Zahlungsschwierigkeiten bzw. ein laufendes oder bevorstehendes Insolvenzverfahren gegen den Beschäftigten.

6) Honorar / Rechnungslegung

Unsere Rechnungen sind prompt nach Erhalt, ohne Abzug, zu zahlen. Unsere Arbeitskräfte sind nicht befugt Zahlungen entgegen zu nehmen. Bei Zahlungsverzug werden Verzugszinsen in Höhe von 10% p.a. sowie Mahnspesen verrechnet. 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.

Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen und Ansprüche gegenüber uns mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern nicht die Forderung des Beschäftigten gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurde.

Der Beschäftigte erklärt sich mit der Zusendung von Rechnungen in elektronischer Form durch uns ausdrücklich einverstanden.

Arbeitskräfteüberlassung

Die Abrechnung erfolgt wöchentlich bis spätestens monatlich. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus unserer Auftragsbestätigung und den geleisteten Stunden.

Der Beschäftigte schickt die Stundenberichte für die Lohnabrechnung (unterzeichnet von unserer Arbeitskraft) oder die Auswertung aus seinem elektronischen Zeiterfassungssystem bis spätestens jeden 3. des Monats. Mit den bestätigten Stundenberichten werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt und dienen als primäre Grundlage für unsere Rechnungsstellung. Bei nicht fristgerechter Übermittlung der Stundenaufzeichnung sind wir berechtigt, ohne weitere Nachfrage, auf Basis der Aufzeichnungen unserer Arbeitskraft abzurechnen. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte. Die Nichtbestätigung der Stundenaufzeichnung berechtigt den Beschäftigten nicht zur Zurückhaltung der Zahlung.

Die in unseren Angeboten und Auftragsbestätigungen angeführten Nettopreise basieren auf den Lohnkosten zum Zeitpunkt der Erstellung. Die Angebote sind stets unverbindlich. Bei kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen oder sonstigen Kostensteigerungen sind wir berechtigt, die Preise entsprechend anzupassen, dies auch während des laufenden Beschäftigungszeitraumes.

Personalvermittlung

Unser Honoraranspruch entsteht durch die Anstellung des Bewerbers/der Bewerberin beim Beschäftigten. Basis für die Höhe des Honorars ist unser schriftliches Angebot, ansonsten gilt die Zahlung in 2 Raten: nach Ablauf des 1. Monats der Beschäftigung ein Bruttomonatsgehalt und nach Ablauf des 3. Monats ein weiteres Bruttomonatsgehalt. Das Bruttomonatsgehalt setzt sich aus dem Bruttojahresgehalt zuzüglich Überstundenpauschalen, sowie Erhöhungen im ersten Dienstjahr und sämtlicher Provisionen, Bonifikationen und Zulagen im ersten Dienstjahr, geteilt durch 14 zusammen.

Vorher vereinbarte Kosten wie für Inseratschaltungen, Eignungstests, Spesen etc. sind in diesem Honorar nicht enthalten und werden separat abgerechnet.

7) Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir sowie der Beschäftigte verpflichten sich jeweils zur vertraulichen Behandlung aller im Rahmen des Vermittlungsauftrages wechselseitig ausgetauschten Daten und Informationen. Wir sind befugt, die uns anvertrauten personenbezogenen Daten im Rahmen des Auftrages zu verarbeiten und zu speichern. Die gesetzlichen Bestimmungen über den Datenschutz werden beachtet. Der Beschäftigte verpflichtet sich Bewerbungsunterlagen und Daten nicht an Dritte weiterzugeben und bei Nichtgebrauch zu vernichten.

8) Gewährleistung

Wir leisten dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellte Arbeitskraft die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweist, eine besondere Qualifikation der Arbeitskraft ist nur dann geschuldet, wenn eine solche durch uns in den Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart. Wir leisten nur für jene Qualifikationen der Arbeitskraft Gewähr, die durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskraft überprüfbar sind.



Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, die überlassene Arbeitskraft hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht die Arbeitskraft nicht der vereinbarten Qualifikation, sind uns allfällige Mängel unter genauer Angabe umgehend, jedoch spätestens am Ende des 1. Arbeitstages, mitzuteilen, widrigenfalls sind Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen. Wir versuchen in diesem Fall in angemessener Zeit eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Werden die Mängel innerhalb der ersten 4 Stunden festgestellt und an uns gemeldet, werden diese 4 Arbeitsstunden nicht in Rechnung gestellt.

Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftiger auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung der Arbeitskraft nachzuweisen. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigers sind bei sonstigem Verlust binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

9) Haftung

Wir haften jedenfalls nur insoweit wir bei der Auswahl vorsätzliche oder grob fahrlässige Sorgfaltsverletzungen gegangen haben.

Uns trifft keine Haftung für durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. Wir haften nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen.

Vor Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung sind Ansprüche gegen uns ausgeschlossen. Eine Haftung für überlassene Lenker von Motorfahrzeugen oder Baumaschinen bei Unfällen, sei es für Körperverletzung oder Materialschäden, die der Beschäftiger, dessen Personal oder Dritte erleiden, ist ausgeschlossen. Wir haften keinesfalls, wenn unsere Arbeitskraft mit Geldangelegenheiten wie z.B. Kassaführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen, betraut wird. Es obliegt dem Beschäftiger sämtliche erforderlichen Versicherungen abzuschließen, um sich gegen die oben genannten Risiken zu schützen.

In keinem Fall haften wir für die getroffene Wahl des Beschäftigers hinsichtlich der Anstellung eines Kandidaten sowie das Vorliegen der arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bewilligungen, die notwendig sind, um berechtigt in Österreich arbeiten zu dürfen.

Von uns vertretbare Schäden sind vom Beschäftiger bei sonstigem Ausschluss der Haftung spätestens binnen 3 Werktagen nach deren Feststellung unter Angabe sämtlicher haftungsrelevanter Umstände, insbesondere der voraussichtlichen Schadenshöhe, schriftlich mitzuteilen. Lehnen wir die Haftung ab, so hat der Beschäftiger bei sonstigem Verfall binnen weiterer drei Monate nach dem Datum unseres Ablehnungsschreibens gerichtliche Klage zu erheben.

10) Allgemeines

Für alle Streitigkeiten wird als Gerichtsstand ausdrücklich das sachlich zuständige Gericht in Feldkirch vereinbart.

Beide Vertragsparteien vereinbaren die Anwendung materiellen österreichischen Rechts unter Ausschluss der Verweisungsnormen des internationalen Privatrechts. Erfüllungsort ist Bregenz.

Für den Fall von Streitigkeiten aus diesem Vertrag, die nicht einvernehmlich geregelt werden können, vereinbaren die Vertragsparteien einvernehmlich zur außergerichtlichen Beilegung des Konfliktes eingetragene Mediatoren (ZivMediatG) mit dem Schwerpunkt WirtschaftsMediation aus der Liste des Justizministeriums beizuziehen. Sollte über die Auswahl der WirtschaftsMediatoren oder inhaltlich kein Einvernehmen hergestellt werden können, werden frühestens ein Monat ab Scheitern der Verhandlungen rechtliche Schritte eingeleitet. Sämtliche aufgrund einer vorherigen Mediation angelaufenen notwendigen Aufwendungen, insbesondere auch jede für eine/n beigezogene/n Rechtsberater/in, können vereinbarungsgemäß in einem Gerichts- oder Schiedsgerichtsverfahrens als „vorprozessuale Kosten“ geltend gemacht werden.

Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevanten Informationen hat der Beschäftiger dem Überlasser umgehend schriftlich bekannt zu geben.

Wir bestätigen über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Überlassung von Arbeitskräften und der Arbeitsvermittlung zu verfügen. Bei Endigung dieser Gewerbeberechtigungen verpflichten wir uns den Beschäftiger zu informieren.



