

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB) der ZELLNER Personal Lösungen GmbH

1. Geltungsbereich

1.1 Diese AGB regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen der ZELLNER Personal Lösungen GmbH „Überlasser“ und dem „Beschäftiger“. Die AGB gelten daher nicht nur für das erste Rechtsgeschäft, sondern auch für alle weiteren Verträge, wie insbesondere Folge- und Zusatzaufträge.

1.2. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Einzelvertrages gelten auch für den Fall, dass 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, nur aufgrund dieser AGB Verträge abschließen zu wollen. Der Überlasser widerspricht hiermit ausdrücklich allfälligen Geschäftsbedingungen des Beschäftigers. Solche gelten nur dann, wenn dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart wird.

1.4. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer AGB vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit als sie nicht mit den Bestimmungen dieser AGB kollidieren. In Rahmenvereinbarungen getroffene Vereinbarungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehe; im Übrigen werden die Rahmenvereinbarungen durch diese AGB ergänzt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde.

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 email.

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

2. Vertragsinhalt

2.1. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung des Überlassers oder durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte zustande.

2.2 Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, das Entgelt für die Überlassung und der Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus dem Angebot des Überlassers, den unterfertigten Vertragsunterlagen und/oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers.

2.3. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von arbeitswilligen Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die Überlassung erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des AÜG. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. Der Überlasser schuldet keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

2.4. Ist in den Vertragsunterlagen nichts anderes vereinbart, ist der Überlassungsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftiger den Vertrag bei Arbeiten unter Einhaltung einer mindestens vierzehntägigen Kündigungsfrist zu einem Freitag, bei Angestellten unter Einhaltung einer mindestens einmonatigen Kündigungsfrist zum 15. Oder Monatsletzten schriftlich zu kündigen.

2.5. Der Überlasser ist berechtigt, Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

2.6. Die Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte entspricht, soweit keine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung getroffen wird, den durchschnittlichen Fähigkeiten einer Arbeitskraft. Besondere Qualifikationen

oder gewünschte Zusatzausbildungen sind nur dann verbindlich, wenn diese ausdrücklich und schriftlich vereinbart werden.

2.7. Überlassene Arbeitskräfte dürfen nur entsprechend der vereinbarten Qualifikation, für die vereinbarte Tätigkeiten und das vereinbarte Einsatzgebiet herangezogen werden.

2.8. Fällt eine Arbeitskraft – aus welchem Grund auch immer – aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftigte den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen.

3. Entgelt für die Überlassung und Abrechnung

3.1. Die Höhe des Entgeltes für die Überlassung ergibt sich aus dem Angebot des Überlassers, unterfertigten Vertragsunterlagen und/oder aus der Auftragsbetätigung des Überlassers. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot des Überlassers erteilt, so kann der Überlasser ein angemessenes Entgelt geltend machen.

3.2. Die im Angebot des Überlassers ausgewiesenen und dem Angebot zugrundeliegenden Entgelte, Zulagen, Zuschläge, sonstige Vergütungen sowie Regelungen zu Akkord- und Prämienarbeit sind vom Beschäftigten zu überprüfen und im Falle der Nichtübereinstimmung dem Überlasser sofort mitzuteilen, um eine Änderung der Auftragsbestätigung zu erwirken. Sind im Beschäftigterbetrieb für den Arbeitsplatz des überlassenen Mitarbeiters Akkord- und Prämienysteme sowie höhere Löhne/Gehälter üblich, als der im Beschäftigterbetrieb gültige Kollektivvertrag vorsieht, ist dies dem Überlasser jedenfalls vor Auftragsbeginn schriftlich mitzuteilen. Diesbezügliche Änderungen während einer Überlassung sind dem Überlasser ebenfalls unverzüglich schriftlich bekannt zu geben (insbesondere auch jeder Wechsel von überlassenen Arbeitskräften zu oder von einem Arbeitsplatz mit Akkord- und Prämienarbeit). Hieraus kann sich eine Änderung des Überlassungsentgeltes ergeben. Gleiches gilt für die betriebsinternen Regelungen des Beschäftigten betreffend Arbeitszeit (z. B. flexible Arbeitszeit, Bandbreitenmodelle, Zeitzuschläge, etc). Sollte aufgrund unvollständiger oder nicht mehr aktueller Informationen eine Unterentlohnung der überlassenen Arbeitskräfte eintreten, so haftet der Beschäftigte dem Überlasser für die daraus resultierenden Nachteile (z.B. Nachzahlungen, Prozesskosten, Zinsen und allfällige Strafen, etc.)

3.3. Ändert sich nach der Auftragserteilung die Entlohnung für die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen oder Vorrückungen sowie höherwertiger Tätigkeiten, ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Entgelt im selben Prozentsatz anzuheben. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin beschäftigt werden, gilt das vereinbarte und gemäß dem vorstehenden Satz von Zeit zu Zeit angepasste Entgelt auch über diesen Termin hinaus.

3.4. Können überlassene Arbeitskräfte aus Gründen, die nicht vom Überlassenen verschuldet wurden, nicht beschäftigt werden, bleibt der Beschäftigte zur Entgeltleistung verpflichtet.

3.5. Das vereinbarte Entgelt versteht sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Wenn nichts anderes vereinbart ist, ist der Überlasser zur zweiwöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Entgelt ist bei Rechnungserhalt ohne jeden Abzug fällig.

3.6. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftigte dem Überlasser sämtliche dadurch entstehenden und zweckmäßigen Kosten, wie insbesondere Aufwendungen für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche oder außergerichtliche Rechtsanwaltskosten zu ersetzen.

3.7. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungsentgelt aufzurechnen, soweit nicht die Forderungen des Beschäftigten gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden.

3.8. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftigten oder dessen Gehilfen zu unterschreibenden Stundennachweise (Arbeitsnachweise). Diese sind zumindest einmal wöchentlich vor Ort zu unterfertigen. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigten noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist der Überlasser berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise von dem 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.

3.9. Über Aufforderung des Überlassers ist der Beschäftigte zur Vorlage einer Bonitätsauskunft verpflichtet. Bei Zahlungsverzögerungen oder Verschlechterung der Bonität des Beschäftigten kann der Überlasser Leistungen gänzlich oder teilweise einstellen oder die weitere Leistungserbringung von einer Vorauszahlung abhängig machen.

4. Rechte und Pflichten des Beschäftigten

4.1 Der Beschäftigte ist verpflichtet sämtliche gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das ASchG, AÜG, AuslBG, GIBG und das AZG zu beachten. Verletzt der Beschäftigte gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser den Überlasser für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos.

4.2. Der Beschäftigte gewährt den überlassenen Arbeitskräften die Teilnahme an den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen- und Maßnahmen unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt; gleiches gilt für die Einbindung in die allfällige betriebliche Altersversorgung des Beschäftigten nach Ablauf von vier Jahren der Überlassung (§ 10 Abs. 1 a AÜG).

4.3. Der Beschäftigte ist für den technischen Arbeitnehmerschutz und die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht während der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigten verantwortlich. Dem Beschäftigten steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs- Weisungs- und Aufsichtspflicht zu. Der Beschäftigte hat die gesetzlichen Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote auch hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte zu beachten.

4.4. Der Beschäftigte hat die überlassenen Arbeitskräfte vor Arbeitsaufnahme zu unterweisen, aufzuklären und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche ordnungsgemäße und sichere Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Nachweise über Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf dessen Verlangen vorzulegen und es sind ihm alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

4.5. Der Beschäftigte hat allenfalls gesetzlich vorgeschriebene oder betriebsbedingte medizinische Untersuchungen, so etwa Eignungs- und Folgeuntersuchungen bei besonders gefährdenden Tätigkeiten auf seine Kosten durchzuführen und den Überlasser hierüber zu informieren und Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

4.6. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für deren Betrieb überlassene Arbeitskräfte Bewilligungen oder Berechtigungen benötigen, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt dies der Beschäftigte, sind Ansprüche aller Art gegen den Überlasser ausgeschlossen.

4.7. Für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls vom Überlasser zur Verfügung gestelltes Handwerkzeug und sonstige Ausrüstung hat der Beschäftigte versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

4.8. Im Falle einer Mitarbeiterübernahme werden im Einzelfall sämtliche Kosten, die im Zuge der Rekrutierung eines gleichwertigen Ersatzmitarbeiters anfallen, sowie Kosten im Zusammenhang mit dem übernommenen Mitarbeiter an den Beschäftigten weiterverrechnet.

4.9. Geht der Beschäftigte mit einer überlassenen Arbeitskraft innerhalb von sechs Monaten nach dem letzten Einsatz für den Beschäftigten ein Arbeitsverhältnis ein, hat der Beschäftigte dem Überlasser ein Entgelt in der Höhe des in den letzten beiden Monaten an die überlassene Arbeitskraft bezahlten Bruttoentgelts zuzüglich Umsatzsteuer zu bezahlen.

4.10. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftigte hat daher dem Überlasser derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen. Das Überlassungsentgelt fällt dessen ungeachtet an.

4.11. 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. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

5.1. Der Überlasser ist 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, gegenüber dem Überlasser trotz Mahnung mehr als zehn Tagen in Verzug ist;
- b) der Beschäftigte gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt;
- c) über das Vermögen des Beschäftigten ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;
- d) im Betrieb des Beschäftigten ein Streik oder eine Aussperrung eintritt; oder
- e) die Leistungen des Überlassers wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben.

5.2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist der Überlasser bei Vorliegen eines vom Beschäftigten zu vertretenden wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigten berechtigt.

5.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die vom Beschäftigten zu vertreten sind, vorzeitig aufgelöst oder aus einem solchen Grund die Arbeitskräfte vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen den Überlasser geltend machen.

5.4. Hat der Beschäftigte die vorzeitige Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er dem Überlasser für sämtliche daraus resultierende Nachteile. Der Beschäftigte hat in diesen Fällen das Überlassungsentgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Vertragsende zu bezahlen.

6. Gewährleistung

6.1. Der Beschäftigte nimmt zur Kenntnis, dass der Überlasser die tatsächliche Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte nicht überprüfen kann. Der Überlasser leistet nur Gewähr, dass die überlassenen Arbeitskräfte jene Qualifikation aufweisen, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann.

6.2. Bei Beginn der Überlassung ist der Beschäftigte verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation oder hinsichtlich Arbeitsbereitschaft nicht, ist dies dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden ab Überlassungsbeginn schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.

6.3. Liegt eine mangelhafte Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird der Überlasser die betreffende Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist durch eine Ersatarbeitskraft mit gleicher oder ähnlicher Qualifikation austauschen, es sei denn die Vertragspartner vereinbaren eine Nachschulung der Arbeitskraft.

6.4. Eine allfällige mangelhafte Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft hat der Beschäftigte auch in den ersten sechs Monaten ab Überlassung der Arbeitskräfte nachzuweisen.

6.5. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigten sind bei sonstigem Anspruchsverlust binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

7. Schadenersatz

7.1. Der Überlasser haftet nicht für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden oder für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster, Vorrichtungen und sonstigen übergebenen Sachen und Geldbeträge.

7.2. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind Schadenersatzansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen.

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

7.4. Eine Haftung des Überlassers für Schäden besteht in jedem Falle nur wenn den Überlasser grober Verschulden oder Vorsatz trifft.

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

7.6. Der Beschäftigte hat eine Haftpflichtversicherung abzuschließen, in der allfällige Schäden, die durch überlassene Arbeitskräfte verursacht werden, umfasst sind.

8. Zusätzliche Bestimmungen betreffend Arbeitsvermittlung

8.1 Tritt ZELLNER als Arbeitsvermittler auf, so beschränkt sich die Tätigkeit auf die Übermittlung von Kandidatenprofilen. Diese sind vom Beschäftigten gründlich zu prüfen. ZELLNER haftet nicht für die getroffene Auswahl oder für das Vorliegen der arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bewilligungen der vorgeschlagenen Kandidaten.

8.2. Im Bereich des Executive Search sichert der Beschäftigte zu, dass ZELLNER das einzige Unternehmen ist, dem ein konkreter Suchauftrag erteilt wurde bzw. erteilt wird.

8.3. Der Entgeltanspruch ZELLNERs entsteht auch dann in voller Höhe, wenn der Beschäftigte oder ein Dritter, welcher vom Beschäftigten Bewerbungsunterlagen des betreffenden Kandidaten erhalten hat, mit dem von ZELLNER vorgeschlagenen Kandidaten einen Beschäftigungsvertrag (selbständig oder unselbständig) abschließt oder eine Einstellungszusage abgibt oder wenn der Kandidat für eine andere als die ursprünglich in Aussicht genommene Position (selbständig oder unselbständig) eingestellt wird. Falls im Rahmen des Executive Search mehr als ein Kandidat (selbständig oder unselbständig) eingestellt wird, ist für jeden zusätzlich eingestellten Kandidaten ein Entgelt in Höhe von 70 % des für den ersten Kandidaten vereinbarten Entgeltes an ZELLNER zu bezahlen.

8.4. Die Punkte 1., 2., 5., 6., 7., und 9. Dieser AGB gelten sinngemäß auch für Arbeitsvermittlung und Executive Search.

9. Allgemeines

9.1. Für Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien ist nach Wahl des Überlassers das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz des Überlassers oder der allgemeine Gerichtsstand des Beschäftigten zuständig.

9.2. Erfüllungsort ist der Sitz des Überlassers.

9.3. Die Vertragsparteien vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts unter Ausschluss jener Normen die auf fremdes Recht verweisen, 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 Vertragspartner 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.