

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

Nachstehende Bedingungen bilden die vertragliche Grundlage für sämtliche Rechtsgeschäfte zwischen ESTET Personal (EP) und ihren Auftraggebern (AG). Davon abweichende Bestimmungen erlangen ausnahmslos nur dann Rechtswirksamkeit, wenn sie zwischen EP und AG schriftlich vereinbart werden. Jede mündliche Abänderung nachstehender Bedingungen wird hiermit ausgeschlossen.

### A ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

#### 1. Definition

Der AG führt Arbeiten in seinem Namen und unter seiner Regie aus. EP stellt arbeitsbereite Arbeitskräfte (AK) zur Verfügung und überlässt diese zum Zwecke der Arbeitsleistung.

#### 2. Leistungsumfang

**2.1** Leistungsgegenstand ist die Zur Verfügung Stellung von AK. EP als Überlasser schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.

**2.2** EP als Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene AK jederzeit durch andere Personen mit gleichwertiger Qualifikation zu ersetzen.

**2.3** Der AG erklärt, dass er alle Voraussetzungen für einen reibungslosen Einsatz des zur Verfügung gestellten Personals in seinem Unternehmen geschaffen hat bzw. noch schaffen wird (z. B. Abstimmung mit dem Betriebsrat).

**2.4** Für sämtliche von den AK von EP durchzuführende Arbeiten verpflichtet sich der AG alle Material- und Werkzeugerfordernisse sowie allfällige Schutzbekleidung kostenlos den von ihm zur Vertragserfüllung eingesetzten AK zur Verfügung zu stellen.

**2.5** Zwischen dem AG und den ihm durch EP überlassenen AK wird weder direkt noch indirekt ein Arbeitsverhältnis eingegangen. EP ist Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten seiner dem AG überlassenen AK.

#### 3. Honorar

**3.1** EP stellt dem AG seine AK zu Festpreisen zur Verfügung. Diesen Festpreisen liegt eine Arbeitsleistung von 100 % lt. Kollektivvertrag zugrunde. Sollten die AK von EP durch den AG zu Prämien-/Akkordarbeiten herangezogen werden, so ist die Höhe der Vergütung dieser Mehrleistung an EP in einer Zusatzvereinbarung schriftlich festzulegen.

**3.2** Während des aufrechten Vertragsverhältnisses zusätzlich anfallende Reisezeiten, die der AG anordnet (z.B. Fahrzeiten vom Firmensitz des AG zu auswärtigem Einsatzort) werden gesondert zu den vereinbarten Stundensätzen verrechnet.

**3.3** Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen AK, ist EP berechtigt, das vereinbarte Honorar im entsprechenden Ausmaß anzupassen.

#### 4. Beschäftigungszeitraum | Vertragsdauer

Als Arbeitsbeginn gilt der vom AG in der Auftragsbestätigung genannte Termin, welcher für AG und EP bindend ist. Im Falle der Nichtbeschäftigung zu dem angegebenen Termin sind vom AG die vereinbarten Stundensätze bis zu einer anderweitigen Beschäftigung zu entrichten, max. bis zur vereinbarten Beschäftigungsdauer.

#### 5. Arbeitszeit

Der AG unterliegt den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sowie des Arbeitsruhegesetzes (ARG) auch in Bezug auf überlassenen AK.

#### 6. Rechte und Pflichten des Beschäftigers (AG) laut AÜG

**6.1** Der AG als Beschäftiger hat die für die Überlassung wesentlichen Informationen vor deren Beginn EP als Überlasser mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der zu überlassenen AK, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung für vergleichbare AK für vergleichbare Tätigkeiten im Beschäftigerbetrieb, sowie verbindliche Bestimmungen wie Betriebsvereinbarungen im Betrieb des AG bezüglich Arbeitszeit, Urlaub und Entgelt

**6.2** Der AG hat EP laut AÜG über Leistungen von Schwerarbeit und Nachtschwerarbeit der überlassenen AK im Sinne des Art VII des NSchG bzw. §§1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.

**6.3** Im Falle, dass der AG eine AK mindestens 3 Monate beschäftigt, ist er verpflichtet, EP über das Ende des Einsatzes bereits 14 Tage im Vorhinein zu verständigen.

**6.4** EP weist darauf hin, dass gem. § 6 Abs. 1 und § 6a AÜG für die Dauer der Beschäftigung auch der AG als Arbeitgeber der überlassenen AK gilt, sowohl im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften als auch der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare AK des AG gelten. Während der Dauer der Überlassung obliegen dem AG die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers.

**6.5** Der AG verpflichtet sich daher, bei Erteilung von Anordnungen und Weisungen an EP und die von ihr eingesetzten AK, sämtliche relevanten Rechtsvorschriften einzuhalten, wobei EP und dessen AK nicht verpflichtet sind, Anweisungen des AG zu befolgen, die arbeitsrechtlichen Vorschriften widersprechen.

**6.6** Der AG ist verpflichtet, erforderliche Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen für die AK zu setzen. Den AK werden nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Kosten für allenfalls gesetzlich vorgeschriebene oder betriebsbedingte medizinische Untersuchungen trägt der AG.

**6.7** Der AG hat der überlassenen AK während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen im Betrieb zu gewähren, wie seinen eigenen Arbeitskräften und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.

**6.8** Unterlässt der AG eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er EP allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.

## **7. Einsatzort**

**7.1** Der Einsatzort wird zwischen EP und dem AG einvernehmlich bestimmt und ist, so keine gegenteilige Vereinbarung getroffen wurde, Firmensitz des AG.

**7.2** Bei Einsatz an einem anderen als dem vereinbarten Arbeitsort ist EP vom AG mindestens 7 Tage im Vorhinein zu verständigen. EP ist der jederzeitige Zugang zu den Arbeitsorten/-stellen, an welchen die überlassenen AK beschäftigt werden, zu ermöglichen.

## **8. Fakturierung**

Die Verrechnung der durch die AK von EP beim AG geleisteten Arbeitsstunden erfolgt unter Zugrundelegung der durch den AG oder dessen Personal bestätigten Stundennachweise oder basierend auf den Auswertungen des elektronischen Zeiterfassungssystems des AG. Sollten die Stundennachweise aus welchen Gründen auch immer vom AG bzw. dessen befugtem Vertreter nicht bestätigt sein, sind die Rechnungen gegebenenfalls binnen 3 Tagen nach Erhalt zu reklamieren, widrigenfalls die fakturierten Leistungen anerkannt sind. EP ist zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.

## **9. Haftung bei Überlassung von AK**

**9.1** Die AK von EP, die dem AG für seine durchzuführenden Arbeiten zur Verfügung gestellt werden, handeln auf Weisung und Gefahr des AG.

**9.2** EP haftet ausschließlich im Rahmen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes.

**9.3** Der AG hat keinerlei Regressansprüche gegenüber EP für die vom AG eingegangenen Pönaleverpflichtungen, dies auch für den Fall, dass die zugewiesenen AK aus welchen Gründen auch immer (z.B. Krankheit) ihre Arbeit beim AG nicht ausüben können.

**9.4** Für Schadens- u. Gewährleistungsansprüche Dritter gegenüber dem AG aufgrund der Arbeitsausführungen der überlassenen AK im Betrieb des AG übernimmt EP keinerlei Haftung, soweit keine anderslautenden zwingenden gesetzlichen Bestimmungen bestehen. Benützen die überlassenen AK Arbeitsgeräte, Kraftfahrzeuge etc. des AG, haftet EP nicht für daran entstehende Schäden.

## **10. Vermittlungsgebühr**

Die Vertragsparteien kommen einvernehmlich und unter Ausschluss des richterlichen Mäßigungsrechtes überein, dass das auf Basis einer Arbeitskräfteüberlassung geschlossene Vertragsverhältnis automatisch und ohne dass es einer gesonderten Zustimmung des AG bedarf, in ein Vertragsverhältnis auf Basis einer Personalvermittlung übergeht, wenn der AG eine/n von EP an ihn überlassenen/e Mitarbeiter/in direkt, während des aufrechten Dienstverhältnisses mit EP bzw. innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses mit EP, aus welchen Gründen auch immer, einstellt. Wenn nicht anders schriftlich vereinbart, ist der AG mit einer Vermittlungsprovision in Höhe von zwei Bruttomonatsentgelten (Jahresdurchschnitt inkl. Zulagen, Provisionen sowie Sonderzahlungen) ausdrücklich einverstanden. Dem AG ist bewusst, dass der Rekrutierungsprozess mit Kosten für EP verbunden ist; er anerkennt daher ausdrücklich die Angemessenheit und Höhe der

Vermittlungsgebühr. Die Provision wird mit Abschluss eines Dienstvertrages zwischen dem/der betreffenden Mitarbeiter/in und dem AG fällig.

## **11. Kündigung**

Jede Vertragspartei kann das Vertragsverhältnis bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos kündigen, wobei als derartiger Grund insbesondere gilt, wenn die andere Vertragspartei wesentliche Verpflichtungen dieses Vertrages verletzt, der AG das vereinbarte Zahlungsziel nicht einhält, über das Vermögen einer der Vertragsparteien ein Insolvenzverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines derartigen Verfahrens mangels kostendeckenden Vermögens abgelehnt wird. EP ist berechtigt, im Fall der fristlosen und außerordentlichen Kündigung bzw. bei Vorliegen von Gründen dafür, die von ihm bereitgestellten AK ohne weitere Mahnung oder Mitteilung an den AG vom Einsatzort abzuziehen.

## **B PERSONALBERATUNG | PERSONALVERMITTLUNG**

### **1. Datenschutz**

**1.1** EP verpflichtet sich, über alle ihr bekannt gewordenen oder bekannt werdenden geschäftlichen Angelegenheiten der AG und BewerberInnen strengstes Stillschweigen zu bewahren. Die Verpflichtung zur Diskretion gilt auch über das Ende des jeweiligen Auftrages hinaus.

**1.2** EP ist befugt, ihr anvertraute, personenbezogene Daten im Rahmen des Auftrages zu verarbeiten. Die gesetzlichen Bestimmungen über den Datenschutz werden beachtet.

**1.3** Sämtliche von EP übermittelte personenbezogene Daten von BewerberInnen sind streng vertraulich zu behandeln. Im Falle einer Verletzung dieser Vertraulichkeitsvereinbarung wird EP hinsichtlich aller allenfalls daraus resultierenden Schadenersatzansprüche schad- und klaglos gehalten.

**1.4** Der AG verpflichtet sich, über angebotene BewerberInnen von EP Stillschweigen zu bewahren und diese Angebote keinen weiteren Firmen – auch nicht an verbundene Unternehmen – weiter zu geben. Werden die Unterlagen der BewerberInnen an andere Firmen oder verbundene Unternehmen weitergegeben, gilt der Auftrag als erfüllt und das Honorar wird fällig.

### **2. Honorar**

**2.1** EP erhält für ihre Dienstleistungen vom AG ein Honorar. Dieses richtet sich nach der jeweiligen individuellen Vereinbarung bzw. anteilmäßig nach dem vom AG mit dem/r vermittelten BewerberIn vereinbarten ersten Bruttojahreseinkommen (inkl. sämtlicher Zulagen und Prämien). EP behält sich das Recht vor, sich entsprechende Nachweise vorlegen zu lassen.

**2.2** Eine Vermittlung gilt als erfolgreich abgeschlossen, wenn zwischen dem AG und dem/r vorgeschlagenen BewerberIn ein Dienstvertrag abgeschlossen wurde, spätestens jedoch am ersten Tag des Dienstantritts. Das Vermittlungshonorar wird, wenn nicht anders vereinbart, zeitgleich in Rechnung gestellt.

**2.3** Wird von EP ein/e BewerberIn vorgestellt, der/die sich bereits vorher direkt beim AG beworben hat, wird der AG EP unverzüglich hierüber informieren; in diesem Fall wird bei Einstellung der entsprechenden Person kein Honorar fällig.

### **3. Stornoregelung**

Bei Abbruch des Personalsuchauftrages durch den AG nach erfolgter Präsentation von KandidatInnen verrechnet EP 25 % des vereinbarten Gesamthonorars. Wenn einem/r von EP präsentierten Kandidaten/in innerhalb von zwölf Monaten nach Abbruch ein Vertragsverhältnis – unabhängig für welche Position – angeboten wird, gebührt EP das volle Honorar (unter Abzug des bereits geleisteten Honorars).

### **4. Zusätzliche Aufnahme von KandidatInnen über den vereinbarten Auftrag hinaus**

Wenn der AG innerhalb von 12 Monaten, gerechnet ab Präsentation von KandidatInnen ein zusätzliches Vertragsverhältnis mit einem/r weiteren Kandidaten/in abschließt, verrechnet EP 75 % des ursprünglich vereinbarten Honorars. Dieser Honoraranspruch besteht auch dann, wenn der AG von EP präsentierte KandidatInnen in Evidenz nimmt und diese zu einem späteren Zeitpunkt wieder kontaktiert.

### **5. Haftung**

EP haftet nicht für Schäden aufgrund von vorgetäuschten Eigenschaften der vermittelten Arbeitskräfte (z.B. durch Zeugnis- oder Diplomfälschungen) es sei denn, dass die Schadensursache auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit von EP zurückzuführen ist.

## **C ALLGEMEINES**

### **1. Zahlungsbedingungen**

**1.1** Sämtliche Rechnungen von EP sind fällig binnen 14 Tagen ab Rechnungsdatum netto ohne jeglichen Abzug. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 352 UGB verrechnet.

**1.2** Die Aufrechnung von allfälligen Gegenforderungen des AG gegen Forderungen von EP ist unzulässig.

### **2. Gültigkeit der AGB**

**2.1** Diese Geschäftsbedingungen sind zeitlich unbefristet rechtswirksam.

**2.2** Sollten einzelne Vertragsbestimmungen rechtsunwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit des übrigen Vertragsinhaltes nicht berührt. Die wegfallende Bestimmung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die dem Zweck der weggefallenen Bestimmung am nächsten kommt.

### **3. Erfüllungsort und Gerichtsstand**

**3.1** Für Streitigkeiten aus dem abgeschlossenen Vertrag vereinbaren die Parteien die Zuständigkeit des sachlich zuständigen Gerichtes in 8700 Leoben. Sämtliche Vereinbarungen unterliegen österreichischem Recht.

**3.2** Für die Überlassung und Zahlung gilt als Erfüllungsort der Firmensitz von EP, auch wenn die Beschäftigung der überlassenen AK vereinbarungsgemäß an einem anderen Ort erfolgt.

### **4. Vertragspartner**

Vertragspartner ist die ESTET Personal GmbH mit Sitz in 8770 St. Michael, Madstein 2, FN159729x, LG Leoben.