

## **ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN** **der Maschinenring Personal und Service eGen**

// **Arbeitskräfteüberlassung, Payroll, Personalvermittlung**

### **I. ANWENDUNGSBEREICH**

#### **1.0 GELTUNGSBEREICH:**

1.1 Diese AGB gelten für alle Geschäftsbeziehungen zwischen Maschinenring Personal und Service eGen (MRPS) als Überlasser (Auftragnehmer) und dem Beschäftiger (Auftraggeber) für den Bereich der Arbeitskräfteüberlassung auf Basis des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sowie für die Bereiche Payroll und Arbeitsvermittlung (Personalberatung).

Der Überlasser (Auftragnehmer) erklärt Verträge mit dem Beschäftiger (Auftraggeber) nur aufgrund dieser AGB abzuschließen. Allfällige AGB des Beschäftigers (Auftraggebers) gelten nur, wenn diese ausdrücklich schriftlich vereinbart werden bzw. diesen ausdrücklich zugestimmt wird und den vorliegenden AGB nicht widersprechen. Sofern in Rahmen- oder Individualvereinbarungen widersprechende Bestimmungen vereinbart werden, gehen diese den AGB vor.

1.2 Der Beschäftiger (Auftraggeber) erklärt mit Abschluss des Vertrages, d.h. mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder des Angebots des Überlassers (Auftragnehmers), dass ihm der Inhalt dieser AGB zur Kenntnis gelangt ist und er damit einverstanden ist. Die AGB treten spätestens dann in Geltung, wenn die Leistungen des Überlassers (Auftragnehmers) in Anspruch genommen oder geduldet werden. Als Abschluss des Vertrages gilt auch die Aufnahme der Beschäftigung durch die Arbeitskraft. In diesem Fall gelten die AGB, wenn der Beschäftiger (Auftraggeber) die Dienstleistung duldet und im Angebot des Überlassers (Auftragnehmers) auf die Geltung der AGB hingewiesen wird.

### **II. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG**

#### **2.0 ALLGEMEINES**

2.1 Gegenstand des Überlassungsvertrages ist die befristete oder unbefristete Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht jedoch die Erbringung bestimmter Leistungen. Der Überlasser schuldet keinen wie immer gearteten Erfolg. Die Arbeitskraft steht zum Beschäftiger in keinem Vertragsverhältnis. Zwischen Arbeitskraft und Überlasser wurde ein Dienstvertrag abgeschlossen. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der Arbeitskraft und Einsatzort ergeben sich aus dem Überlassungsvertrag. Die überlassene Arbeitskraft arbeitet unter Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. Der Beschäftiger darf die überlassene Arbeitskraft nur entsprechend der vereinbarten Qualifikation und dem vereinbarten Tätigkeitsgebiet heranziehen. Die Subüberlassung durch den Beschäftiger ist untersagt.

2.2 Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe einer Willens- oder Wissenserklärung für den Überlasser noch zum Inkasso berechtigt.

2.3 Ist ein Betrieb des Beschäftigers (Auftraggebers) von Streik oder Aussperrung betroffen, ist dies MRPS unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall besteht gemäß § 9 AÜG ein sofortiges Beschäftigungsverbot der überlassenen Arbeitskraft.

2.4 Arbeitskräfteüberlassung mit Übernahme:

Übernahme bedeutet, dass als Folge eines Überlassungsvertrages der Beschäftiger (Auftraggeber) mit der überlassenen Arbeitskraft direkt einen Dienstvertrag abschließt (Integrationsleasing). Eine Übernahme liegt ebenfalls vor, wenn der Beschäftiger (Auftraggeber) mit einem an ihn überlassenen Dienstnehmer binnen einer Frist von 12 Monaten nach dem Ende einer Überlassung einen Dienstvertrag abschließt. Im Falle der Übernahme einer überlassenen Arbeitskraft wird eine Vermittlungsgebühr je nach Überlassungsdauer laut Angebot in Rechnung gestellt.

#### **3.0 KÜNDIGUNG:**

3.1 Die Überlassung von Arbeitern und Angestellten kann unter Einhaltung der für Arbeiter bzw. Angestellten geltenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und –termine schriftlich gekündigt werden, soweit nicht Abweichendes vereinbart wurde. Die Angabe von Gründen ist nicht notwendig. Der Beschäftiger hat dem Überlasser weiters das Ende der Überlassung der jeweiligen Arbeitskraft mindestens 14 Tage im Vorhinein mitzuteilen, wenn die Überlassung der jeweiligen Arbeitskraft an den Beschäftiger zumindest drei Monate dauert, damit der Überlasser der Mitteilungspflicht gemäß § 12 Abs. 6 AÜG nachkommen kann.

3.2 Der Überlasser kann einen Überlassungsvertrag mit einer 14tägigen Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen kündigen.

3.3 Das Recht des Überlassers zur vorzeitigen Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt. Die vorzeitige Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund erfolgt mit sofortiger Wirkung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und berechtigt den Überlasser zum sofortigen Abzug der überlassenen Arbeitskräfte. Aus einer vorzeitigen Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund stehen dem Beschäftiger keine Ansprüche gegen den Überlasser aus Schadenersatz oder Gewährleistung zu.

3.4 Bei Verschulden des Beschäftigers an der vorzeitigen Vertragsauflösung aus wichtigem Grund haftet dieser dem Überlasser für alle daraus entstehenden Nachteile, insbesondere hat er das Entgelt bis zum vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen bzw. ihn so zustellen wie er bei ordentlicher Kündigung des Vertrages stünde.

3.5 Ein wichtiger Grund im Sinne dieser Bestimmungen ist beispielsweise die Verletzung der Aufsichts-, Leitungs- und Fürsorgepflicht des Beschäftigers nach dem AÜG, das Unterbleiben der Leistung des Überlassers aufgrund höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall von Arbeitskräften, Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen, Zahlungsverzug des Beschäftigers, Verstoß gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften oder sonstige Bestimmungen im Zusammenhang mit seiner Stellung als Beschäftiger bzw. jede Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten, die ein Festhalten am Vertrag unzumutbar macht.

3.6 Der Überlasser ist berechtigt, den Vertrag im Falle der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder der Abweisung eines Insolvenzantrages mangels kostendeckenden Vermögens zu kündigen, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Der Überlasser ist in diesen Fällen jedenfalls berechtigt, seine Leistungen bis zur Sicherstellung oder Bewirkung der Gegenleistung zurückzuhalten.

#### **4.0 PFLICHTEN DES BESCHÄFTIGTERS:**

4.1 Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Überlasser über alle für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn zu informieren. Dies betrifft die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag. Der Beschäftigte ist darüber hinaus verpflichtet, dem Überlasser Auskünfte über seine Gewerbeberechtigung(en) zu erteilen sowie alle in seinem Betrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen geltenden Bestimmungen allgemeiner Art sowie die Sicherheits- und Gesundheitsdokumente in der jeweils letztgültigen Fassung zu übermitteln. Der Beschäftigte ist im Falle der Annahme des Anbots verpflichtet, das zusammen mit dem Anbot übermittelte Formular über die Arbeitsplatzbeschreibung wahrheitsgemäß auszufüllen und gemeinsam mit dem unterzeichneten Anbot vor Beginn der Überlassung an den Überlasser zu übermitteln. Das gleiche gilt für jegliche Änderungen in den genannten Dokumenten während der Überlassung.

4.2 Darüber hinaus ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Überlasser auf dessen Aufforderung hin alle sonst gewünschten relevanten Informationen betreffend die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft schriftlich oder in der sonst vom Überlasser im Einzelfall gesondert mit dem Beschäftigten zu vereinbarenden Form vor Beginn der Überlassung unverzüglich zu übermitteln.

4.3 Falls der Beschäftigte beabsichtigt, während der Dauer des Einsatzes den Ort, die Arbeitszeit oder die Art der vereinbarten Tätigkeit zu ändern, hat er den Überlasser unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen, die Arbeitsplatzbeschreibung des neuen Arbeitsplatzes an den Überlasser zu übermitteln sowie dessen Zustimmung abzuwarten. Zuwiderhandeln des Beschäftigten berechtigt den Überlasser zur sofortigen Beendigung der Überlassung und kann zu Schadenersatzpflichten des Beschäftigten führen.

4.4 Die Arbeitskraft unterliegt während der Überlassungsdauer den Anweisungen des Beschäftigten. Allfällige Betriebsordnungen des Beschäftigten sind dem Überlasser der Arbeitskraft vor Aufnahme der Beschäftigung mitzuteilen. Der Überlasser ist berechtigt, das Weisungsrecht des Beschäftigten gegenüber der Arbeitskraft einzuschränken. Der Beschäftigte verpflichtet sich, diese Einschränkung zu befolgen und keine anderslautenden Weisungen zu erteilen. Überschreitet der Beschäftigte seine Weisungsbefugnis trotz der erfolgten Einschränkung so hat er den Überlasser schad- und klaglos zu halten.

4.5 Der Beschäftigte ist verpflichtet, die überlassene Arbeitskraft zu unterweisen, aufzuklären und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Einschulungen an Geräten und Werkzeugen, etc.) zum Schutz von Leben und Gesundheit der überlassenen Arbeitskraft zu ergreifen.

4.6 Der Beschäftigte verpflichtet sich im Rahmen seiner Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht, die zur Arbeit erforderlichen Maschinen, Geräte und Materialien in einem ordnungsgemäßen und den Sicherheitsvorschriften entsprechenden Zustand zur Verfügung zu stellen und darauf zu achten, dass diese von der überlassenen Arbeitskraft richtig gehandhabt werden. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen und Geräten für die eine Bewilligung/Berechtigung notwendig ist hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligung bzw. Berechtigung zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche aller Art gegen den Überlasser ausgeschlossen.

4.7 Für die Dauer des Einsatzes gilt der Beschäftigte gemäß § 6 AÜG als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Der Beschäftigte ist verpflichtet, für die Dauer der Überlassung die gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung, insbesondere des ArbeitnehmerInnenschutz-Gesetz, des AÜG, des AZG, des AuslBG, und Gleichbehandlungsgesetz zu beachten, widrigenfalls er den Überlasser für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos hält. Wünscht der Beschäftigte die Leistung von Überstunden, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es dazu einer besonderen vorherigen Absprache mit dem Überlasser. Überstunden sind über die vereinbarte wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden.

4.8 Der Überlasser ist berechtigt, eine Arbeitskraft durch eine gleichwertige zu ersetzen. Der Beschäftigte duldet dies.

4.9 Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Überlasser Zutritt zur Arbeitsstätte der überlassenen Arbeitskraft zu gewähren, damit er seinen Arbeitgeber- und Kontrollpflichten nachkommen kann. Dies entbindet jedoch nicht den Beschäftigten von der Wahrnehmung der ihm obliegenden gesetzlichen und vertraglichen Pflichten.

4.10 Die Arbeitskräfte werden durch den Überlasser unfall- und krankenversichert. Arbeitsunfälle sind dem Überlasser mittels Unfallanzeige unverzüglich zu melden. Krankmeldungen oder jegliche sonstige Meldung einer Dienstverhinderung der überlassenen Arbeitskraft beim Beschäftigten sind unverzüglich von diesem dem Überlasser weiterzuleiten.

4.11 Am Ende jeder Arbeitswoche (oder auf Wunsch des Beschäftigten oder des Überlassers täglich), legt die überlassene Arbeitskraft dem Beschäftigten einen Arbeitsstundennachweis über die von ihr beim Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden vor, welchen der Beschäftigte mit Stempel und Unterschrift zu versehen hat. Zur Arbeitszeit zählen die Zeit der tatsächlich geleisteten Stunden, die Anreisezeit der Arbeitskraft zum Einsatzort sowie andere im Überlassungsvertrag vereinbarte Spesen.

Falls die Erfassung der Arbeitszeiten elektronisch erfolgt verpflichtet sich der Beschäftigte zur Bekanntgabe von Namen und E-Mail-Adressen jener Personen, welche für die elektronische Freigabe der Stundenaufzeichnungen verantwortlich sind.

4.12 Der Beschäftigte hat den Überlasser umgehend über Arbeitsleistungen gemäß Nachtschwerarbeitsgesetz und den zugehörigen Verordnungen zu informieren.

#### **5.0 GEWÄHRLEISTUNG:**

5.1 Der Überlasser erklärt, dass die überlassenen Arbeitskräfte arbeitsfähig und arbeitsbereit sind und dass sie ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben. Die Arbeitskräfte sind sorgfältig ausgewählt.

5.2 Der Überlasser leistet Gewähr nur für die Qualifikationen, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann. Ist nicht ausdrücklich etwas Anderes vereinbart, ist durchschnittliche Qualifikation geschuldet. Eine weitergehende Verpflichtung besteht für den Überlasser nicht.

5.3 Der Beschäftigte ist umgehend nach Überlassungsbeginn verpflichtet, die Qualifikation und Arbeitsbereitschaft der überlassenen Arbeitskraft für die vorgesehene Tätigkeit zu überprüfen und eventuelle Beanstandungen umgehend an den Überlasser zu richten. Entspricht eine Arbeitskraft nicht der vereinbarten Qualifikation und rügt dies der Beschäftigte innerhalb von 4 Stunden nach Einsatzbeginn, kann dieser auf Austausch der Arbeitskraft bestehen und werden dem Beschäftigten in diesem Fall bis zu 4 Arbeitsstunden nicht berechnet.

5.4 Reklamationen sind am Tage ihrer Feststellung, spätestens am darauf folgenden Tag bis Dienstschluss beim Überlasser anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind. Bei rechtzeitiger Reklamation aufgrund einer mangelhaften Leistung des Überlassers erfolgt die Verbesserung durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft binnen angemessener Frist.

## **6.0 HAFTUNGSAUSSCHLUSS UND SCHADENERSATZ:**

6.1 Vertraut der Beschäftiger der Arbeitskraft Geld, andere Zahlungsmittel oder andere Dinge (Werkzeuge, Zeichnungen, Muster, etc.) an, macht er dies ausschließlich auf eigene Gefahr. Eine Haftung des Überlassers für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung besteht nicht.

6.2 Für Vermögensschäden des Beschäftigers und Dritter, insbesondere für von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle, zu bezahlende Pönalen besteht keine Haftung. Für Schäden durch den verspätenden Antritt der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft wird nicht gehaftet, wenn das Nichterscheinen nicht unverzüglich dem Überlasser gemeldet wird. Im Falle von Ereignissen höherer Gewalt, die sich auf die Vertragserfüllung auswirken, ist der Überlasser (Auftragnehmer) berechtigt, die Leistung um die Dauer der Behinderung hinauszuschieben und bei längerfristigen Verzögerungen ganz oder teilweise zurückzutreten, ohne dass hieraus irgendwelche Ansprüche gegen den Überlasser (Auftragnehmer) hergeleitet werden können. Als höhere Gewalt gelten alle für den Überlasser (Auftragnehmer) unvorhersehbaren Ereignisse oder solche, die – selbst wenn sie vorhersehbar waren – außerhalb des Einflussbereichs des Überlassers (Auftragnehmer) liegen und deren Auswirken auf die Vertragserfüllung durch zumutbare Bemühungen des Überlassers (Auftragnehmer) nicht verhindert werden können. Etwaige gesetzliche Ansprüche des Beschäftigers (Auftraggeber) bleiben unberührt. Es obliegt dem Beschäftiger, sämtliche erforderlichen Versicherungen abzuschließen, um sich gegen die oben genannten Risiken zu schützen.

6.3 Der Überlasser übernimmt keine Haftung für die Qualifikation, die Eignung, den Arbeitserfolg oder die Arbeitsbereitschaft einer vom Beschäftiger ausgesuchten überlassenen Arbeitskraft.

6.4 Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte, beim Beschäftiger oder bei Dritten entstandene Schäden.

6.5 Der Beschäftiger haftet dem Überlasser gegenüber dafür, dass ihm überlassene Arbeitskräfte weder bei Ausübung ihrer Arbeit noch auf dem Betriebsgelände des Beschäftigers von anderen Zeitarbeitsanbietern abgeworben werden.

6.6 Kommt der Beschäftiger seinen vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen nicht nach, so hat er den Überlasser aufgrund einer daraus allenfalls entstehenden Schädigung schad- und klaglos zu halten. Daraus allenfalls resultierende Verwaltungsstrafen sind vom Beschäftiger zu tragen. Allfällige weitere Schadenersatzansprüche des Überlassers bleiben davon unberührt.

6.7 Sofern diese AGB nicht bei den einzelnen Regelungen Haftungen normieren, haftet der Beschäftiger dem Überlasser für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftiger wahrzunehmenden gesetzlichen oder vertragliche Pflicht erleidet.

6.8 Schadenersatzansprüche sind bei sonstigem Verlust binnen 6 Monaten geltend zu machen. Die Haftung für Schadenersatz ist auf grobes Verschulden des Überlassers und auf einen Betrag von EUR 3.000,- netto beschränkt.

## **7.0 ENTGELT:**

7.1 Die Fakturierung erfolgt grundsätzlich monatlich, sofern keine davon abweichende schriftliche Vereinbarung getroffen wurde. Die Rechnungsbeträge sind prompt nach Rechnungserhalt netto und ohne Abzug zahlbar. Bei Zahlungsverzug des Auftraggebers gelten die gesetzlichen Verzugszinsen in der für Unternehmensgeschäfte geltenden Höhe. Als Entschädigung für die Betreuungskosten kann der Auftragnehmer Mahngebühren von bis zu € 40,00 fordern (vgl. § 458 UGB).

7.2 Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftiger bestätigten Arbeitsstundennachweise oder elektronisch übermittelten Stundenaufzeichnungen sowie der Stundensatz des Überlassers, wie er sich aus dem Angebot oder der Auftragsbestätigung ergibt, oder wie er vom Überlasser üblicherweise verrechnet wird. Das Honorar ist zuzüglich der Umsatzsteuer geschuldet. Behauptet der Beschäftiger, in derartigen Arbeitsstundennachweisen verzeichnete Stunden seien tatsächlich nicht geleistet worden, trägt er hierfür die Beweislast. Werden die Arbeitsstundennachweise vom Beschäftiger nicht unterschrieben, erfolgt die Abrechnung aufgrund der Arbeitsaufzeichnungen des Überlassers.

7.3 Bei Zahlungsverzug haftet der Beschäftiger bzw. Geschäftsführer sowie der Bevollmächtigte persönlich für das geschuldete Honorar sowie für notwendige und zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung dienenden Inkassogebühren nach den hierfür geltenden Honorarbestimmungen sowie für die Kosten für die (außer)gerichtliche Betreuung nach RATG.

7.4 Das vereinbarte Entgelt wird entsprechend der Entwicklung des von der Statistik Austria zuletzt verlautbarten Verbraucherpreisindex oder des an seine Stelle tretenden Index angepasst, wobei die Indexzahl des Monats des Vertragsabschlusses als Basiswert heranzuziehen ist. Darüber hinaus sind Preisanpassungen bei Erhöhung der Selbstkosten jederzeit möglich.

7.5 Treten während der Dauer der Überlassung kollektivvertragliche Lohnerhöhungen oder sonstige gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Kostenerhöhungen (u.a. Biennalsprünge, Vorrückungen) in Kraft, so ist der Überlasser berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens anzuheben.

7.6 Verweigert der Beschäftiger der überlassenen Arbeitskraft aufgrund eines positiven Covid-Testergebnisses als Nachweis der Infektion mit SARS-CoV-2, jedoch ohne Krankheitssymptome, unter Bereitschaft zur Einhaltung der aktuell gültigen Gesetzeslage (vgl. BGBL II 295/2022; COVID-19-Verkehrsbeschränkung) die Arbeitserbringung, wird dem Beschäftiger die entstandene Stehzeit mit dem vereinbarten Normalstundensatz zur Gänze in Rechnung gestellt.

## **8.0 AUFRECHNUNG:**

8.1 Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, es sei denn, die Forderungen wurden vom Überlasser schriftlich anerkannt oder sie wurden gerichtlich festgestellt. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem für die Überlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.

### III. PAYROLL

#### 9.0 ALLGEMEINES:

9.1 Die Variante Payroll stellt eine Sonderform der Arbeitskräfteüberlassung dar. Im Rahmen von Payroll werden dem Beschäftiger sämtliche Kosten für die jeweilige überlassene Arbeitskraft zuzüglich Verwaltungskosten weiterverrechnet.

#### 10.0 ENTGELT

10.01 Die Verrechnung erfolgt monatlich im Nachhinein mit einem Pauschalbetrag zuzüglich allfälliger anteiliger Sonderzahlungen inklusive der lohnabhängigen Sozialversicherungsabgaben sowie Verwaltungskosten. Basis für die Verrechnung ist das vereinbarte Ausmaß der Arbeitsstunden und die vereinbarten Verwaltungskosten. Kollektivvertragsanpassungen bzw. Bezugsanpassungen führen zur Anpassung der Preise. Leistet die überlassene Arbeitskraft innerhalb des Beobachtungszeitraumes von 3 Monaten im Durchschnitt mehr als die zu Beginn vereinbarten Stunden pro Monat, so erhöht sich der gesamte Pauschalbetrag anteilig zur geleisteten Mehrarbeit. Die Höhe des an den Überlasser zu bezahlende Entgelt ist unabhängig vom konkreten Einsatz der überlassenen Arbeitskraft. Sämtliche Kosten für die überlassene Arbeitskraft werden vom Beschäftiger getragen. Darunter fallen beispielsweise sämtliche Kosten für nicht von dem Überlasser zu verantwortenden Fehlzeiten der überlassenen Arbeitskraft während Urlaub, Krankenstand oder ähnlichem, sämtliche Kosten aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses wie zB Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung, Abfertigung sowie sämtliche Kosten aus einer allfälligen Behaltefrist wie zB Mutterschaft, Elternteilzeit, Zivil- und Präsenzdienst, Krankheit, Kündigungs- oder Entlassungsanfechtung der überlassenen Arbeitskraft oder ähnliches. Die beispielhaft genannten Kosten werden dem Beschäftiger zuzüglich Gehalts-/Lohnnebenkosten und anteiliger Verwaltungskosten verrechnet. Die Verrechnung erfolgt, sobald solche Mehrkosten bezifferbar sind und feststeht, dass sie nach dem gewöhnlich zu erwartenden Lauf der Dinge anfallen werden. Fallen die Mehrkosten in geringerer Höhe als verrechnet an, so erfolgt eine Rückzahlung der Differenz zu den bereits bezahlten Mehrkosten.

#### 11.0 VERTRAGSDAUER

11.1 Der Vertrag wird auf unbefristete Dauer abgeschlossen. Die Kündigung erfolgt auf Basis der für die jeweilige überlassene Arbeitskraft geltenden Kündigungsfristen und –termine. Diese Fristen und Termine ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag, dem jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag oder den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Kosten, die aufgrund der frist- und/oder terminwidrigen Kündigung entstehen oder weiterlaufen werden dem Beschäftiger getragen. Sind die Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung der Beschäftigung gegeben, so gebührt dennoch das vereinbarte Entgelt wie bei ordentlicher Beendigung der Beschäftigung.

11.2 Der Überlasser leistet prozessuale Unterstützung im Falle von Streitigkeiten mit der überlassenen Arbeitskraft über das Entgelt, den Bestand oder die Beendigung oder sonstige mit der Überlassung in Zusammenhang stehende Umstände. Der Überlasser verrechnet sämtliche Kosten aus einem Rechtsstreit bezüglich der überlassenen Arbeitskraft an den Beschäftiger weiter, sofern der Rechtsstreit nicht ausschließlich auf einer Pflichtverletzung des Überlassers beruht. Dies gilt auch für sämtliche außergerichtliche Kosten.

#### 12.0 SONSTIGES

Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieser AGB.

### IV. ARBEITSVERMITTLUNG / PERSONALBERATUNG:

#### 13.0 LEISTUNGEN

13.1 MRPS als Auftragnehmer führt auf Basis der Anforderungen/Stellenbeschreibung der zu besetzenden Position des Kunden die Suche, Auswahl und Präsentation möglicher Kandidaten durch. Dabei kommt für alle, also auch vom Auftraggeber genannte Kandidaten ein einheitliches Selektionsverfahren zur Anwendung, um die notwendige Objektivität bei der Auswahl geeigneter Kandidaten gewährleisten zu können. Eine Vermittlung liegt vor, wenn zwischen einem durch MRPS vorgeschlagenen oder vermittelten Kandidaten, auch ohne vorheriger Arbeitskräfteüberlassung an den Auftraggeber, und dem Auftraggeber binnen 12 Monaten ein Dienstvertrag abgeschlossen wird. Der Auftraggeber verpflichtet sich, MRPS den Beginn der Beschäftigung unverzüglich mitzuteilen sowie über die anzuwendenden Entgeltbestimmungen (siehe 10.4 Berechnungsgrundlage) Auskunft zu erteilen.

#### 14.0 PFLICHTEN DES AUFTRAGGEBERS:

Der Auftraggeber verpflichtet sich, die Anforderungen an die Kandidaten schriftlich bereit zu stellen. Die Leistungserbringung durch MRPS befreit den Auftraggeber nicht von seiner Pflicht, das Kandidatenprofil zu überprüfen. Der Auftraggeber hat MRPS unverzüglich darüber zu informieren, wenn sich ein vorgeschlagener Kandidat bereits direkt bei ihm beworben hat. MRPS stellt in diesem Fall alle weiteren Leistungen ein. Unterlässt der Auftraggeber die Information von MRPS, so wird MRPS weiterhin Leistungen erbringen und in Rechnung stellen. Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass alle arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bewilligungen für das rechtmäßige Arbeiten in Österreich vorliegen. Geht der Auftraggeber mit einem von MRPS namhaft gemachten Kandidaten binnen 12 Monaten nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens einen (freien) Dienstvertrag ein, verpflichtet sich der Auftraggeber dies binnen 14 Tagen nach Abschluss des (freien) Dienstvertrages an MRPS mitzuteilen und wird das im Beratungsvertrag vereinbarte Honorar sofort fällig.

#### 15.0 HAFTUNG:

MRPS haftet nicht für die vom Auftraggeber getroffene Wahl. MRPS übernimmt auch keine Haftung für das Vorliegen der in Österreich allenfalls notwendigen arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bewilligungen. Des Weiteren ist die Haftung von MRPS für die Leistungsbereitschaft, Eingliederungsfähigkeit bzw. generell all jene Umstände, die im Rekrutierungsprozess nicht hervorkommen bzw. sich nach der erfolgten Vermittlung zeigen bzw. auftreten, ausgeschlossen.

#### 16.0 ENTGELT:

Der Honoraranspruch für MRPS entsteht im vollen Umfang, wenn:

- Der Auftraggeber mit dem vorgeschlagenen Kandidaten ein Beschäftigungsverhältnis einget;.
  - Ein Dritter, dem vom Auftraggeber die Bewerbungsunterlagen des Kandidaten weitergegeben wurden, mit diesem Kandidaten ein Beschäftigungsverhältnis einget;.
  - Der vorgestellte Kandidat vom Auftraggeber für eine andere Position als jene für die er ursprünglich vorgestellt wurde eingestellt wird;
- Berechnungsgrundlage des Honorars ist das Bruttojahresentgelt für Vollzeitbeschäftigte (bei Teilzeitbeschäftigung ist auf das Bruttojahresentgelt für Vollzeitbeschäftigung hochzurechnen) der vermittelten Arbeitskraft. Das Bruttojahresentgelt setzt sich zusammen aus dem vereinbarten



Bruttojahresgehalt zuzüglich Überstundenpauschalen und anteiliger Sonderzahlungen sowie dem Durchschnitt allfälliger Provisionen, Bonifikationen und Zulagen im ersten Dienstjahr. Dem Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses ist die Abgabe einer Einstellungszusage gleichzuhalten. Kommt es aus unvorhersehbaren Gründen auf Seiten des Auftraggebers zur Aufhebung bzw. Beendigung dieses Vertrages, so verrechnet MRPS die bis zum Zeitpunkt des Erhalts einer diesbezüglichen schriftlichen Mitteilung des Auftraggebers ihre bis zu diesem Zeitpunkt erbrachten Leistungen anteilig. Das Honorar unterliegt der einzelvertraglichen Vereinbarung beträgt jedoch mindestens EUR 2000,- netto.

#### **17.0 ZAHLUNGSZIEL:**

Das Honorar wird nach Abschluss des (freien) Dienstvertrages zwischen Auftraggeber und Dienstnehmer (Kandidaten), spätestens jedoch mit Dienstantritt des Kandidaten netto zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in Rechnung gestellt und ist binnen 14 Tagen ab dem Rechnungsdatum ohne Abzüge zur Zahlung fällig. Bei Zahlungsverzug des Auftraggebers gelten die gesetzlichen Verzugszinsen in der für Unternehmergeeschäfte geltenden Höhe. Als Entschädigung für die Betreibungskosten kann der Auftragnehmer Mahngebühren von bis zu € 40,00 fordern (vgl. § 458 UGB).

#### **18.0 SONSTIGES**

Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieser AGB.

### **V. ALLGEMEINES**

#### **19.0 SCHLUSSBESTIMMUNGEN:**

19.1 Als Gerichtsstand gilt Linz. Es gilt österreichisches Recht unter Ausschluss des Kollisionsrechts und des UN-Kaufrechtes.

19.2 Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen und der unter ihrer Zugrundelegung geschlossenen Verträge nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Parteien die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht. Weist der Vertrag eine ergänzungsbedürftige Lücke auf, so sind die Parteien bemüht, die Lücke unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des Vertrages durch eine Regelung zu schließen, die sie bei Kenntnis der Lücke im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses getroffen hätten.

19.3 Änderungen oder Ergänzungen zu diesen AGB oder davon abweichende Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das Schriftformerfordernis gilt auch für das Abgehen von dieser Form. Erklärungen per Telefax sind ausreichend, nicht aber solche per E-Mail.

19.4 Handschriftliche Änderungen oder Ergänzungen dieser AGB, von Angeboten und/oder Verträgen sind jedenfalls unwirksam.

19.5 MRPS ist berechtigt, den Namen des Auftraggebers, das Logo und die Art der dem Auftraggeber erbrachten Leistungen als Referenz gegenüber Dritten zu verwenden. Dies gilt auch dann, wenn das Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber bereits beendet ist.

19.6 Mit Auftragserteilung erklärt sich der Auftraggeber gem. den Bestimmungen der DSGVO einverstanden, dass die am Bestellschein und am Datenblatt vom Auftraggeber bereitgestellten Daten erfasst und für Werbe- und Marketingzwecke verwendet werden. Der Auftraggeber erklärt sich mit der Angabe seiner Telefonnummer und seiner elektronischen Postadresse ausdrücklich einverstanden, von der Auftragnehmerin Telefonanrufe und elektronische Post zu Werbe- und Marketingzwecken, insbesondere zu Zwecken der Zusendung von Angeboten und Newsletter mit werblichen Informationen zum Unternehmen von MRPS und von Kunden von MRPS zu erhalten. Diese Zustimmung gilt über die vereinbarte oder tatsächliche Vertragsdauer hinaus, kann jedoch jederzeit durch Übermittlung eines E-Mails an [datenschutz@maschinenring.at](mailto:datenschutz@maschinenring.at) widerrufen werden. Weiters erklärt sich der Auftraggeber damit einverstanden, dass die in Medien, insbesondere auf Websites, einschließlich Social Media Plattformen, veröffentlichten Daten, Firmenbezeichnungen, Logos und Marken zum Zwecke der Gestaltung von Werbemaßnahmen verwendet werden dürfen.

19.7 Datenschutz: Sollte für die Erbringung der Dienstleistung gegenüber dem Beschäftigter die Verarbeitung von personenbezogenen Daten insbesondere von Mitarbeitern des Beschäftigters durch MRPS notwendig sein, stellt der Beschäftigter sicher, dass diese Daten gemäß der DSGVO erhoben und an MRPS übermittelt worden sind. MRPS verarbeitet diese personenbezogenen Daten zu den vertraglich vereinbarten Zwecken sowie zur Kontaktierung der Ansprechpartner beim Beschäftigter zum Anbieten der Dienstleistungen der MRPS.

Weitere Informationen zum Datenschutz entnehmen Sie der Maschinenring-Homepage [www.maschinenring.at/datenschutz](http://www.maschinenring.at/datenschutz)

19.8 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde bei diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet.

Maschinenring Personal und Service eGen ist Mitglied des „ÖPD – Österreichischer Personaldienstleister“.