

Allgemeine Geschäftsbedingungen AD work Personalagentur GmbH

Stand 01.01.2019

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten im Sinne des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) durch die AD work Personalagentur GmbH mit Sitz in 6850 Dornbirn, Bahnhofstraße 12.

1. AD work (=Überlasser) stellt dem Auftraggeber (=Beschäftigter) ausschließlich unter Anerkennung und Anwendung dieser Geschäftsbedingungen einen (oder mehrere) Arbeitnehmer (=überlassene Arbeitskraft) zur Verfügung.

2. Die Personalbereitstellung durch AD work und die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte durch den Auftraggeber erfolgt unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere unter Beachtung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr.196 vom 23.03.1988 sowie des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (ArbeiterInnen) bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe sowie in der Dienstleistung.

3. Der Auftraggeber nimmt zur Kenntnis, dass er gem. § 6 Abs. 1 AÜG als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes gilt. Er ist verpflichtet, auf überlassene Arbeitskräfte anzuwendende gesetzliche Bestimmungen wie das Arbeitszeitgesetz und die ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften einzuhalten. Der Auftraggeber hat die insbesondere nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzkleidung usw.) zu setzen und AD work darüber zu informieren. Insbesondere ist der Auftraggeber verpflichtet, schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen und im Fall eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Der Auftraggeber als Beschäftigter übernimmt die alleinige Haftung für gesetzeswidrige Beschäftigung der von AD work überlassenen Arbeitskräfte in seinem Betrieb oder auf seinen Baustellen und stellt AD work ausdrücklich von jeder Haftung oder über AD work aus einer gesetzeswidrigen Beschäftigung beim Beschäftigter verhängten Strafe frei.

4. Fehlzeiten als Zeiten der Dienstverhinderung einer überlassenen Arbeitskraft wie z.B. Krankheit, Behördenwege, Urlaub, Sonderurlaubstage, Pflegefreistellung tragen grundsätzlich wir. Fehlzeiten einer überlassenen Arbeitskraft infolge von Arbeitsunfällen, die sich ereignen, solange und sofern die überlassene Arbeitskraft unter Ihrer Dienstaufsicht oder unter Ihrem Direktionsrecht steht, gehen hingegen zu Ihren Lasten und werden wie gearbeitete Zeit an Sie verrechnet. Davon sind auch Arbeitsunfälle erfasst, die auf die Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zurückzuführen sind.

5. Der Auftraggeber ist verpflichtet, AD work über die für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn zu informieren, insbesondere über die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft, 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 (z.B. Betriebsvereinbarung) festgelegt sind und sich auf Arbeitszeit und Urlaub beziehen. Insbesondere hat der Auftraggeber AD work die Ausübung von Nachtschwerarbeit gem. Nachtschwerarbeitsgesetz oder Schwerarbeitsverordnung mitzuteilen. Entstehen AD work aufgrund von unrichtigen oder unvollständigen Informationen des Auftraggebers und daraus resultierenden nachträglichen Forderungen der überlassenen Arbeitskraft Aufwendungen, haftet der Auftraggeber für die der Arbeitskraft nachzubehaltende Entgeltifferenz, indem ihm im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) die Differenz zum vereinbarten Stundensatz nachverrechnet wird.

6. Das an die überlassenen Arbeitskräfte zu bezahlende Entgelt richtet sich nach dem im jeweiligen Beschäftigterbetrieb gültigen Kollektivvertrag sowie nach den Entlohnungsregelungen des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (ArbeiterInnen) bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe sowie in der Dienstleistung, für deren richtige Anwendung die vollständigen Informationen des Auftraggebers unerlässlich sind. Der Auftraggeber ist verpflichtet, den in seinem Betrieb für die überlassene Arbeitskraft anzuwendenden Kollektivvertrag, etwaige lohnregelnde Betriebsvereinbarungen und sonstige schriftliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über die betriebsübliche Lohnhöhe schriftlich unverzüglich bekannt zu geben, um eine ordnungsgemäße Verrechnung durch AD work zu gewährleisten. Treten während der Dauer der Überlassung kollektivvertragliche Lohnhöhenerhöhungen oder sonstige gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Kostenerhöhungen (u.a. Biennalsprünge, Vorrückungen) in Kraft, so ist AD work berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens anzuheben. Da AD work den überlassenen Arbeitskräften für Tätigkeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Auftraggebers Aufwandsätze zu bezahlen hat, informiert der Auftraggeber AD work rechtzeitig vor Abschluss des Überlassungsvertrages, ob die zu überlassenden Arbeitskräfte auch für derartige Einsätze herangezogen werden. Insbesondere informiert der Auftraggeber AD work rechtzeitig über allfällige Einsätze der überlassenen Arbeitskräfte außerhalb Österreichs, um erforderliche Genehmigungen, die im Zusammenhang mit Aufenthalt und Erwerbstätigkeit sowie Sozialversicherung und Lohnsteuer der Arbeitskräfte im Einsatzland, zeitgerecht beantragen zu können. Unlängst der Auftraggeber diese Informationspflicht oder sind die Einsatzorte vor Vertragsabschluss nicht ausreichend bekannt, ist der Auftraggeber ausdrücklich mit der Bezahlung von, aufgrund der Auslandseinsätze, höheren als den vereinbarten Stundensätzen zur Abdeckung der notwendigen Aufwände zuzüglich 15% Bearbeitungsgebühr einverstanden.

7. Die Normalarbeitszeit des von AD work beigestellten Personals beträgt für Angestellte und für ArbeiterInnen 38,5 Stunden / Woche. In Unternehmen mit kollektivvertraglich oder sonst generell abweichender Arbeitszeit gilt die in diesem Unternehmen für das Stammpersonal geltende Arbeitszeit auch für von AD work überlassene Arbeitskräfte. Für die Berechnung von Überstunden gelten die beim Auftraggeber für sein Stammpersonal gültigen Regelungen, der anzuwendenden Kollektivvertrag sowie das Arbeitszeitgesetz. Im Falle von Nichtleistungszeiten aufgrund von Urlaub, Entgeltfortzahlung gem. Entgeltfortzahlungsgesetz, Angestelltengesetz oder der anzuwendenden Kollektivverträge sowie sonstiger unentschuldigter Fehlzeiten verpflichtet sich der Auftraggeber AD work unverzüglich darüber zu informieren, widrigenfalls der Vergütungsanspruch des Überlassers gegenüber dem Auftraggeber auch für diese Fehlzeiten aufrecht bleibt. Falls die Erfassung der Arbeitszeiten sowie der Fehlzeiten elektronisch mittels der von AD work zur Verfügung gestellten Zeiterfassung erfolgt, verpflichtet sich der Auftraggeber zur Bekanntgabe von Namen und E-Mail-Adressen jener Personen, welche für die elektronische Freigabe der Stundennachweise verantwortlich sind. Ist ein Betrieb des Auftraggebers von Streik oder Aussperrung betroffen, ist dies AD work unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall besteht gemäß § 9 AÜG ein sofortiges Beschäftigungsverbot der überlassenen Arbeitskräfte.

8. Der Auftraggeber informiert vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung der überlassenen Arbeitskraft AD work schriftlich über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes. Der Auftraggeber verpflichtet sich, AD work über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung schriftlich zu informieren und die relevanten Sicherheits- und Gesundheitschutzdokumente, insbesondere sämtliche Dokumente im Zusammenhang mit den Gefahrenerklärungen, zu übermitteln sowie jede Änderung zur Kenntnis zu bringen.

9. AD work haftet nicht für Schäden und/oder Folgeschäden, die von seinem dem Auftraggeber beigestellten Personal verursacht werden, da die überlassenen Arbeitskräfte der Dienstaufsicht des Auftraggebers unterstehen. Sofern überlassene Arbeitskräfte für den Auftraggeber Dienstfahrten mit dienstnehmereigenen Personenkraftwagen verrichten, übernimmt der Auftraggeber die Haftung für etwaige Unfallschäden an diesen Personenkraftwagen, dem Unfallgegner und /oder Dritten und stellt AD work ausdrücklich von jeder Haftung frei. Benützt die überlassene Arbeitskraft zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung Arbeitsgeräte, Maschinen, Fahrzeuge, etc. des Auftraggebers, haftet AD work nicht für daran oder dadurch entstandene Schäden. Vor dem Überlassen von Fahrzeugen bzw. Maschinen an die überlassene Arbeitskraft hat der Auftraggeber zu prüfen, ob die überlassene Arbeitskraft die zum Lenken bzw. Bedienen derartiger Fahrzeuge bzw. Maschinen erforderliche Berechtigung zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme besitzt. Wird die Qualifikation der jeweiligen überlassenen Arbeitskraft vom Auftraggeber nicht binnen der ersten 7,7 Arbeitsstunden der Überlassung vom Auftraggeber schriftlich gegenüber AD work beanstandet, gilt die Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft der geforderten Qualifikation entsprechend. Für den Fall, dass AD work wegen nichtgehöriger Vertragserfüllung dem Auftraggeber schadenersatzpflichtig wird, ist die Haftung von AD work gegenüber dem Auftraggeber mit € 500,- begrenzt. Werden gegen AD work, wegen wichtiger oder unvollständiger Informationen des Auftraggebers aufgrund des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes, Strafen verhängt, Entgeltnachforderungen gestellt und/oder werden Sicherheitsleistungen der Behörden beantragt, haftet der Auftraggeber für diese Strafen, Nachforderungen und für alle AD work daraus entstehenden Nachteile im vollen Umfang.

10. Wird die überlassene Arbeitskraft während der vorgegebenen 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 in Rechnung gestellt. Die Mindesteinsatzdauer beträgt 6 volle Kalendermonate. Bei Übernahme eines überlassenen Arbeitnehmers vor Ablauf der vorgegebenen Mindesteinsatzdauer, wird dem Auftraggeber für den entstandenen Rekrutierungsaufwand ein angemessener Aufwandsersatz als Personalvermittlungshonorar gemäß untenstehender Tabelle in Rechnung gestellt. Die Höhe des Aufwandsersatzes bemisst sich nach dem Verhältnis der bereits verstrichenen Einsatzdauer der überlassenen Arbeitskraft zur verbleibenden / gesamten Mindesteinsatzdauer. Für den Fall, dass der Auftraggeber mit einem von AD work namhaft gemachten Kandidaten innerhalb von 6 Monaten nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens einen (freien) Dienstvertrag eingetht, hat er ebenfalls einen Aufwandsersatz gemäß untenstehender Tabelle des abgeworbenen Mitarbeiters zu entrichten. Der Berechnung des Honorars wird das Bruttojahresentgelt für Vollzeitbeschäftigung (bei Teilzeitbeschäftigung ist das Bruttojahresentgelt auf Vollzeit hochzurechnen) der von AD work vermittelten Arbeitskraft zugrunde gelegt. Das Bruttojahresentgelt setzt sich zusammen aus dem durch von AD work vermittelten Arbeitskraft in Aussicht gestellten bzw. mit diesem vereinbarten Bruttojahresgehalt (Fixum) zuzüglich Überstundenpauschalen und anteiliger Sonderzahlungen sowie dem Durchschnitt allfälliger Provisionen, Bonifikationen und Zulagen im ersten Dienstjahr. Das Honorar wird kaufmännisch auf die nächste Zehnerstelle gerundet. Das Mindesthonorar beträgt €2.000,-. Telefon-, Postspesen sind im Honorar inkludiert.

10 %	bis	EUR 27.500,-		Bruttojahresgehalt
14 %	ab	EUR 27.501,-	bis 50.000,-	Bruttojahresgehalt
18 %	ab	EUR 50.001,-		Bruttojahresgehalt

12. Bei Verwendung von Arbeitskräften über einen vereinbarten Endtermin hinaus gelten die Bestimmungen des erteilten Auftrages weiter. Wenn die Einsatzdauer nicht im Vorhinein schriftlich fixiert wurde, wird der Auftraggeber mindestens zwei Wochen bei überlassenen Arbeitern bzw. sechs Wochen bei überlassenen Angestellten vor der geplanten Einsatzbeendigung AD work schriftlich vom Endigungszeitpunkt der Überlassung verständigen. Verletzt der Auftraggeber diese Pflicht, hat er das für die Überlassung vereinbarte Entgelt für die Dauer von zwei Wochen (Arbeiter) bzw. sechs Wochen (Angestellte) nach Einsende zu bezahlen. (Basis Normalarbeitszeit/Woche mal vereinbartem Normalstundensatz). Des Weiteren verpflichtet sich der Beschäftigte, sämtliche Kosten im Zusammenhang mit sogenannten „Massenkündigungen“, welche das Frühwarnsystem gem. § 45a AMFG beim AMS auslösen, zu tragen. Darunter versteht sich, dass der Beschäftigte sowohl für die Dauer der Sperrfrist gemäß §45a Abs. 2 AMFG, als auch für die danach folgende gesetzliche bzw. kollektivvertraglich einzuhaltende Kündigungsfrist das für die Überlassung vereinbarte Entgelt an den Überlasser leistet.

13. Wenn in der schriftlichen Auftragsbestätigung nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, ist AD work berechtigt, den Überlassungsvertrag mit sofortiger Wirkung für beendet zu erklären (ordentliche Kündigung). Gerät der Auftraggeber in Zahlungsverzug, wird über ihn ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet, verstößt er gegen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften oder handelt er sonst grob vertrags- oder gesetzeswidrig, ist AD work berechtigt, den Überlassungsvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist mit sofortiger Wirkung aufzulösen (außerordentliche Kündigung) und die überlassenen Arbeitnehmer abzuziehen.

14. Der Beschäftigte hat dem Überlasser bei Auftragsbeginn seine UID-Nummer bekannt zu geben. Die erbrachten Leistungen werden zuzüglich 20% Mehrwertsteuer in Rechnung gestellt. Geht die Steuerschuld gem. § 19 Abs. 1a UStG 1994 (Bauleistungen) auf den Beschäftigten über, hat der Auftraggeber AD work auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen, wodurch die Verrechnung ohne Mehrwertsteuer erfolgt. Der Auftraggeber verpflichtet sich dazu allfällige Änderungen seines Firmenwortlauts, der Geschäftsanschrift, seiner UID-Nummer, den Wegfall der Voraussetzungen für den Übergang der Steuerschuld im Sinne des UStG oder andere für AD work relevante Informationen unverzüglich schriftlich bekannt zu geben, andernfalls er für allfällige (finanzielle) Nachteile, die AD work aufgrund der fehlenden Informationen erwachsen, haftet. Die Fakturierung erfolgt grundsätzlich monatlich, sofern keine davon abweichende schriftliche Vereinbarung erfolgt. Die Rechnungslegung erfolgt auf elektronischem Wege im Ausnahmefall auch per Post. Der Kunde verpflichtet sich, seine E-Mail-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben. Das Zahlungsziel wird mit 8 Tagen netto ab Rechnungslegung vereinbart. Der Rechnungsbetrag muss bei Fälligkeit auf dem Konto des Überlassers verfügbar sein. Bei Zahlungsverzug wird der gesetzliche Zinssatz in Höhe von 9,2 % zuzüglich des jeweils gültigen Basiszinssatzes verrechnet. Als Entscheidung für die Betriebskosten werden dem Beschäftigten Mahnspesen in Höhe von EUR 45,- je Mahntauf in Rechnung gestellt. Von AD work überlassene Arbeitskräfte sind in keinem Fall inkassoberechtigt.

16. Gegenständliche Geschäftsbedingungen gelten insofern, als anderweitig nichts Abweichendes vereinbart wurde, wobei sämtliche von diesen Geschäftsbedingungen abweichende Vereinbarungen schriftlich zu fixieren sind. Das gilt auch für das Abgehen von der Schriftform.

18. Das mit dem Auftraggeber vereinbarte Honorar für die Vermittlung deckt den Arbeitsaufwand von AD work für die Suche und Auswahl sowie die Präsentation der geeigneten Kandidaten ab und wird nach Abschluss des (freien) Dienstvertrages zwischen Auftraggeber und Kandidaten - somit spätestens mit Dienstantritt - von AD work in Rechnung gestellt (Erfolgshonorar). AD work ist berechtigt, dem Arbeitsfortschritt entsprechende Zwischenabrechnungen zu legen und dem jeweiligen Fortschritt entsprechende Akonto zu verlangen. Das Honorar beträgt einen bestimmten Prozentsatz des Jahresbruttobezugs für Vollzeitbeschäftigung (gemäß der oberen Tabelle).

19. AD work gewährt auf 90 Prozent des verrechneten Erfolgshonorars eine Garantiezeit von 90 Tagen (Kalendertage). Wird das Dienstverhältnis mit dem Kandidaten oder der Kandidatin während dieser Zeit aufgelöst, nur bei einer Kündigung des oder der Dienstnehmer/in, vergütet AD work 90 Prozent vom Bezählten Erfolgshonorar anteilmäßig zurück. Geht der Auftraggeber mit einem von AD work namhaft gemachten Kandidaten innerhalb von 2 Jahren nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens einen (freien) Dienstvertrag ein, verpflichtet sich der Auftraggeber, AD work davon innerhalb von 2 Wochen nach Abschluss des (freien) Dienstvertrages schriftlich zu verständigen und das Honorar gemäß Tabelle der AGB ist sofort zur Zahlung fällig. Erfolgt die Verständigung verspätet oder unterlässt der Auftraggeber die Verständigung, hat er das zweifache Honorar gemäß Tabelle zu entrichten.

20. Die Vertragspartner verpflichten sich zur gegenseitigen Loyalität und Verschwiegenheit. Der Auftraggeber verpflichtet sich, sämtliche Namen der Kandidaten/Kandidatinnen sowie alle über diese ihm zugegangenen Informationen streng vertraulich zu behandeln. Insbesondere verpflichtet er sich, diese unter keinen Umständen an dritte Personen weiterzugeben oder sie auch nur namhaft zu machen. Handelt der Auftraggeber wider diese Verpflichtung, gilt eine verschuldensunabhängige, nicht dem richterlichen Maßfindungsrecht unterliegende Konventionalstrafe in der Höhe des zweifachen in der Auftragsbestätigung vereinbarten Vermittlungshonorars als vereinbart. AD work ist berechtigt, ihr anvertraute personenbezogene Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses zu verarbeiten. Der Auftraggeber leistet AD work Gewähr, dass hierfür sämtliche erforderlichen Maßnahmen insbesondere jene im Sinne des Datenschutzgesetzes, wie etwa Zustimmungserklärungen der Betroffenen, getroffen worden sind.

21. Auf diesen Vertrag ist materielles österreichisches Recht, unter Ausschluss der Verweisungsnormen des internationalen Privatrechts anwendbar. Als Gerichtsstandort gilt 6800 Feldkirch.