

# ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

## ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG



### 1. Geltung

- 1.1. Zwecks besserer Lesbarkeit wird in diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern das generische Maskulinum verwendet. Die gewählten Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung jedoch grundsätzlich für sämtliche Geschlechter.
- 1.2. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (im Folgenden „AGB“) gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen dem Überlasser, der VON.ROON Personal GmbH (im Folgenden „Überlasser“) und dem Beschäftigter, insbesondere auch für sämtliche künftigen Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn der Überlasser Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.
- 1.3. Der Überlasser erklärt nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigters wird hiermit ausdrücklich widersprochen, diese werden nicht Vertragsinhalt. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht den Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.
- 1.4. In Rahmen- oder Einzelvereinbarungen getroffene Bestimmungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen ergänzen diese AGB die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen.
- 1.5. Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitsgebot nicht, jedoch Mitteilungen per E-Mail. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.
- 1.6. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

### 2. Vertragsabschluss und Kündigung

- 2.1. Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftigter nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftigter eingesetzt werden (konkludente Annahme).
- 2.2. Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 10 Werktagen zum Monatsletzten schriftlich gekündigt werden.
- 2.3. Überlassene Arbeitskräfte dürfen nur mit im Auftrag vereinbarten Arbeiten beauftragt werden. Ihre Arbeit erfolgt ausschließlich unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigters und in Übereinstimmung mit seinen Anweisungen. Der Auftraggeber ist berechtigt, das Weisungsrecht auszuüben und trägt die Verantwortung für die Aufsicht sowie Fürsorge im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in Bezug auf diese Arbeiten.
- 2.4. Es obliegt dem Beschäftigter, die ordnungsgemäße Einstufung der überlassenen Arbeitskraft in den für vergleichbare Arbeitnehmer geltenden kollektivvertraglichen Regelungen fristgerecht dem Überlasser bekanntzugeben. Sollte es zu einer Fehleinstufung kommen, die eine Nachzahlung an die überlassene Arbeitskraft oder an die Lohn- und Sozialversicherungsträger nach sich zieht, so ist der Überlasser berechtigt, die Differenz beim Beschäftigter einzufordern.

### 3. Leistungsgegenstand

- 3.1. Der Überlasser erklärt über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung zu verfügen.
- 3.2. Leistungsgegenstand ist die zur Verfügung Stellung von Arbeitskräften. Der Überlasser schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.
- 3.3. Der Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

### 4. Entgelt

- 4.1. Die Höhe des Entgelts ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot des Überlassers angefordert, so gebührt diesem ein angemessenes Entgelt.
- 4.2. Die im Angebot des Überlassers ausgewiesenen und dem Angebot zugrundeliegenden Entgelte, Zulagen, Zuschläge, sonstige Vergütungen sowie Regelungen zu Akkord- und Prämienarbeit sind vom Beschäftigter zu überprüfen und im Falle der Nichtübereinstimmung dem Überlasser sofort mitzuteilen, um eine Änderung der Auftragsbestätigung zu erwirken.
- 4.3. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte, ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Entgelt im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Allfällige überlassenen Arbeitskräfte zu gewährende Einmalzahlungen können vom Überlasser gegenüber dem Beschäftigter geltend gemacht werden. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Entgeltvereinbarung auch darüber hinaus.
- 4.4. Die vereinbarten Preise sind – zusätzlich zu einer allfälligen Anhebung des vereinbarten Stundensatzes nach dem vorstehenden Absatz – wertgesichert. Die Wertsicherung erfolgt nach dem von der Bundesanstalt Statistik Österreich monatlich verlaublichen Verbraucherpreisindex 2020 (VPI 2020) oder nach einem an seine Stelle tretenden Index. Ausgangsbasis für die Wertsicherung ist zunächst die für den Monat des Vertragsabschlusses errechnete Indexzahl und in der Folge jeweils die für den Monat Oktober verlaubliche Indexzahl. Der vereinbarte Preis wird erstmals im Jänner des dem Jahr des Vertragsabschlusses folgenden Jahres angepasst (ausgenommen der Vertragsabschluss erfolgte im Zeitraum Oktober bis Dezember des vorangegangenen Jahres). In der Folge erfolgt die Anpassung jeweils im Jänner eines jeden Kalenderjahres. Die für eine solche Anpassung herangezogene Indexzahl bildet sodann die Ausgangsbasis für folgende Anpassungen. Der vereinbarte Preis erhöht sich in dem Ausmaß, in dem sich die für den Monat Oktober des vorangegangenen Jahres verlaubliche Indexzahl gegenüber jener der letzten Ausgangsbasis erhöht hat. Wertsicherungsanpassungen werden jeweils im Jänner eines jeden Kalenderjahres wirksam, ohne dass es einer diesbezüglichen Erklärung durch den Überlasser bedarf. Der Überlasser ist berechtigt, die sich aus der Indexveränderung ergebenden Beträge innerhalb der Verjährungsfrist auch rückwirkend einzufordern. Die Nichtberechnung/Nichteinhebung gilt nicht als Verzicht.
- 4.5. Das Entgelt ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. Der Auftraggeber hat dem Überlasser bei Auftragsbeginn seine UID-Nummer bekannt zu geben. Der Überlasser ist zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.
- 4.6. Die Rechnung ist bei Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen zehn Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Entgelts als genehmigt und anerkannt.
- 4.7. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 456 UGB verrechnet. Zahlungsverzug berechtigt den Überlasser zur sofortigen Auflösung des Vertrages und zum Abzug der überlassenen Arbeitskräfte, siehe auch Punkt 7.1.
- 4.8. Der Beschäftigter ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungsentgelt aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigters gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden.
- 4.9. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftigter oder dessen Gehilfen vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigters. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigter noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist der Überlasser – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden des Beschäftigters handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigters unterfertigen zu lassen. Mit

# ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

## ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG



der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigter, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigters werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigters nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigter.

- 4.10. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigter zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigter die überlassenen Arbeitnehmer - aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

### 5. Rechte und Pflichten des Beschäftigters

- 5.1. Der Beschäftigter ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie etwa AÜG, ASchG, GIBG und AZG zu beachten. Werden diese Bestimmungen verletzt, so hält der Beschäftigter den Überlasser für alle daraus resultierenden Nachteile schad- und klaglos.
- 5.2. Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass er gem. § 6 Abs. 1 AÜG als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes gilt.
- 5.3. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigter dem Überlasser vor deren Beginn mitzuteilen (ua § 12a AÜG). Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, 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 festgelegt sind und sich auf die Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Dies gilt im Fall des § 10 Abs. 1 letzter Satz AÜG auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend. Ist die Lohnhöhe in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigters geregelt, hat der Beschäftigter dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit
- 5.4. Der Beschäftigter hat den Überlasser vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.
- 5.5. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigters. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftigter die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.
- 5.6. Dieser wird die überlassenen Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Der Beschäftigter ist verpflichtet, schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitskräfte zu führen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftigter ist verpflichtet, auf seine Kosten den überlassenen Arbeitskräften die erforderliche und den gesetzlichen Anforderungen entsprechende Arbeitsschutzausrüstung sowie die notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftigter; der Beschäftigter hat den Überlasser über die Notwendigkeit von Eignungs- oder Folgeuntersuchungen schriftlich zu informieren.
- 5.7. Der Beschäftigter wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen sind.
- 5.8. Sollte der Beschäftigter Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich Umstände, die der Beschäftigter dem Überlasser mitgeteilt hat, ändern, wird der Beschäftigter den Überlasser darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftigter eine solche Verständigung hat er dem Überlasser alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigters, ist der Überlasser berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß, in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist, ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.
- 5.9. Der Beschäftigter hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen im Betrieb zu gewähren und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.
- 5.10. Der Beschäftigter hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.
- 5.11. Unterlässt der Beschäftigter eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er dem Überlasser allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen. Werden gegen den Überlasser, wegen unrichtiger oder unvollständiger Informationen des Beschäftigters Strafen verhängt, Entgeltnachforderungen gestellt und/oder werden Sicherheitsleistungen der Behörden beantragt, haftet der Beschäftigter für diese Strafen, Nachforderungen und für alle dem Überlasser daraus entstehenden Nachteile im vollen Umfang.
- 5.12. Der Beschäftigter hat den Überlasser längstens 10 Werktagen vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren, sofern die Überlassung mehr als drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.
- 5.13. Der Beschäftigter 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.
- 5.14. Der Beschäftigter wird den Überlasser von Arbeitsunfällen der überlassenen Arbeitskraft unverzüglich zu informieren.
- 5.15. Fehlzeiten einer überlassenen Arbeitskraft infolge von Arbeitsunfällen, die sich während der Dienstaufsicht bzw. der Ausübung des Direktionsrechts des Beschäftigters ereignen oder auf die Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Beschäftigter zurückzuführen sind, werden, wie geleistete Arbeitszeit verrechnet. Sonstige Fehlzeiten aufgrund Dienstverhinderungen der überlassenen Arbeitskraft trägt der Überlasser.
- 5.16. Der Beschäftigter verpflichtet sich, sämtliche Kosten im Zusammenhang mit sogenannten „Massenkündigungen“, welche das Frühwarnsystem gem. § 45a AMFG beim AMS auslösen, zu tragen. Darunter versteht sich, dass der Beschäftigter 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.

### 6. Rechte und Pflichten des Überlassers

- 6.1. Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigters berechtigt, den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.
- 6.2. Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftigter den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.
- 6.3. Der Überlasser ist verpflichtet, bei Endigung der Gewerbeberechtigung den Beschäftigter schriftlich zu informieren.

### 7. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

- 7.1. Die Vertragspartner sind 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 Beschäftigter mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist;

# ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

## ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG



- b) einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
  - c) der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt; oder
  - d) der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.
- 7.2. Der Überlasser ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftigte dies zu vertreten, hat er dem Überlasser den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten liegen, vorzeitig aufgelöst oder die Arbeitskräfte aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes 7.1. vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

### 8. Gewährleistung

- 8.1. 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 vereinbarte Qualifikation aufweisen, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann. Zu weiteren Nachprüfungen ist der Überlasser nicht verpflichtet. Eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und vom Überlasser schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.
- 8.2. Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftigte verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 5 Werktagen schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.
- 8.3. Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch zur Verfügung Stellung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung nachzuweisen.
- 8.4. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigten sind bei sonstigem Verlust binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

### 9. Haftung

- 9.1. Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden, da die überlassene Arbeitskraft der Aufsicht des Beschäftigten untersteht. Der Überlasser haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen. Der Beschäftigte ist verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte in seine Betriebshaftpflichtversicherung einzubeziehen.
- 9.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen. Sofern die überlassene Arbeitskraft für den Beschäftigten Dienstfahrten mit dienstnehmereigenen Personenkraftwagen verrichtet, übernimmt der Beschäftigte die Haftung für etwaige Unfallschäden an diesen Personenkraftwagen, dem Unfallgegner und / oder Dritten und stellt den Überlasser ausdrücklich von jeder Haftung frei.
- 9.3. Der Überlasser haftet nicht für Schäden, die aufgrund höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftigte zu tragen hat, ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen. Diesbezüglich stellt der Beschäftigte den Überlasser auch von allen eventuellen Schadenersatzansprüchen von Dritten im Hinblick auf die überlassenen Arbeitskräfte frei.
- 9.4. Eine Haftung des Überlassers ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.

### 10. Übernahmebestimmungen

- 10.1. Wird die überlassene Arbeitskraft während der vorgegebenen Mindesteinsatzdauer von 18 vollen Kalendermonaten vom Beschäftigten direkt oder im Betrieb des Beschäftigten über ein Unternehmen, welches im selben Geschäftsbereich wie der Überlasser tätig ist (Personalbereitstellung/Arbeitskräfteüberlassung) als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Person in ein Vertragsverhältnis übernommen, so wird dem Beschäftigten für den entstandenen Aufwand ein angemessener Aufwandsersatz, abhängig von der bereits verstrichenen Dauer der Überlassung in Rechnung gestellt.
- 10.2. Dies gilt auch für den Fall, dass der Beschäftigte mit einem vom Überlasser namhaft gemachten Kandidaten innerhalb von 18 Monaten nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens einen (freien) Dienstvertrag eingeht bzw. über ein Unternehmen im selben Geschäftsbereich wie der Überlasser in seinem Betrieb beschäftigt.
- 10.3. Der Aufwandsersatz wird für den entstandenen Rekrutierungsaufwand als Personalberatungshonorar verrechnet und beträgt 30% des Bruttojahresentgeltes auf Vollzeitbasis (bei Teilzeitbeschäftigung ist dieses auf Vollzeit hochzurechnen) der übernommenen Arbeitskraft. Die tatsächliche Höhe bemisst sich nach dem Verhältnis der bereits verstrichenen Einsatzdauer der überlassenen Arbeitskraft zur gesamten Mindesteinsatzdauer. Das Bruttojahresentgelt setzt sich zusammen aus dem der vom Überlasser 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.

### 11. Schlussbestimmungen

- 11.1. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftigte ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz der SCHMID BAUGRUPPE HOLDING GMBH zuständig. Der Überlasser ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen.
- 11.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz des Überlassers.
- 11.3. Beschäftigte und Überlasser vereinbaren die ausschließliche Anwendbarkeit österreichischen Rechts unter Ausschluss der Verweisungsnormen und des UN-Kaufrechtes.
- 11.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB, einer Rahmen- oder Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.
- 11.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftigte dem Überlasser umgehend schriftlich bekannt zu geben.
- 11.6. Informationen zum Schutz und zur Verwendung von Daten finden sich in der auf der Homepage des Überlassers veröffentlichten Datenschutzerklärung ([www.vr-personal.at/files/media/Downloads/VonRoon\\_Datenschutz.pdf](http://www.vr-personal.at/files/media/Downloads/VonRoon_Datenschutz.pdf)).
- 11.7. Der auf der Homepage des Überlassers ([www.vr-personal.at/downloads](http://www.vr-personal.at/downloads)) veröffentlichte Verhaltenskodex ist für den AG bindend.