

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN der Maschinenring Personal und Service eGen

1.0 GELTUNGSBEREICH:

1.1 Diese AGB gelten für alle Geschäftsbeziehungen zwischen MRPS als Überlasser/Auftragnehmer und Beschäftiger/Auftraggeber für den Bereich Arbeitskräfteüberlassung auf Basis des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sowie die Bereiche Payroll und Arbeitsvermittlung. Der Überlasser/Auftragnehmer erklärt, Verträge mit dem Beschäftiger/Auftraggeber nur aufgrund dieser AGB abzuschließen. Allfällige AGB des Beschäftiger/Auftraggebers gelten nur, wenn diese ausdrücklich schriftlich vereinbart werden und den vorliegenden AGB nicht widersprechen. Sofern in Rahmen- oder Individualvereinbarungen widersprechende Bestimmungen vereinbart werden, gehen diese den AGB vor; nicht widersprechende Bestimmungen der AGB bleiben neben den Rahmen- und Individualvereinbarungen bestehen und ergänzen diese.

1.2 Der Beschäftiger/Auftraggeber erklärt mit Abschluss des Vertrages, d.h. mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines 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 von MRPS in Anspruch genommen oder geduldet werden. Als Abschluss des Vertrages gilt auch die Aufnahme der Beschäftigung durch die Arbeitskraft mit Wissen des Beschäftiger/Auftraggebers. 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.

2.0 ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG:

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 überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter Führung,

Weisung und Verantwortung des Beschäftiger. 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.

3.0 KÜNDIGUNG:

3.1 Bei der Überlassung von Arbeitern hat der Beschäftiger dem Überlasser spätestens 2 Wochen (14 Tage), bei Angestellten spätestens 4 Wochen vor dem letzten Einsatztag der jeweiligen Arbeitskraft- wenn diese zumindest 3 Monate beschäftigt ist- schriftlich mitzuteilen, dass eine über diesen Termin hinausgehende Beschäftigung nicht gewünscht wird. Die Angabe von Gründen ist nicht notwendig.

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

3.3 Das Recht des Überlassers zur vorzeitigen Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund bleibt hievon unberührt. Die vorzeitige Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund erfolgt mit sofortiger Wirkung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und berechtigt den Beschäftiger 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 Beschäftiger 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 Beschäftiger nach dem AUG, das Unterbleiben der Leistung des Überlassers aufgrund höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall von Arbeitskräften, Verletzung

wesentlicher Vertragsbestimmungen, Zahlungsverzug des Beschäftiger, Verstoß gegen die Arbeitnehmerschutzvorschriften oder sonstige Bestimmungen im Zusammenhang mit seiner Stellung als Beschäftiger bzw. jede Verletzung gesetzlicher oder vertragliche Pflichten, die ein Festhalten am Vertrag unzumutbar macht. *Dazu zählt beispielsweise die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder die Abweisung eines solchen mangels Masse.*

3.6 Der Überlasser/Auftragnehmer 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/Auftragnehmer ist in diesen Fällen jedenfalls berechtigt, seine Leistungen bis zur Sicherstellung oder Bewirkung der Gegenleistung zurückzuhalten.

4.0 PFLICHTEN DES BESCHÄFTIGTERS:

4.1 Der Beschäftiger 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 der überlassenen Arbeitskraft in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag. Der Beschäftiger 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 Beschäftiger ist im Falle der Annahme des Angebotes 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 Beschäftiger verpflichtet, dem Überlasser auf dessen

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN der Maschinenring Personal und Service eGen

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 davon unverzüglich 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 und der Arbeitskraft vor Aufnahme der Beschäftigung mitzuteilen. Der Überlasser ist berechtigt, das Weisungsrecht des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitnehmer 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 Vorhanden-

sein 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 des Gleichbehandlungsgesetz zu beachten, widrigenfalls er den Überlasser für allfällige daraus resultierende Nachteil 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 krankensichert. 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 Arbeitsstunden-nachweis 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 Reisezeit der Arbeitskraft zum Einsatzort sowie andere im

Überlassungsvertrag vereinbarte Spesen.

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

5.0 GEWÄHRLEISTUNG:

5.1 Der Überlasser erklärt, dass die überlassenen Arbeitnehmer arbeits-tauglich 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 des Dienstnehmers 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. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte auch in den ersten 6 Monaten ab Überlassung nachzuweisen.

5.5 Gewährleistungsansprüche sind bei sonstigem Verlust binnen 6 Monaten geltend zu machen.

6.0 HAFTUNGS AUSSCHLUSS UND SCHADENERSATZ:

6.1 Vertraut der Beschäftigte der

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN der Maschinenring Personal und Service eGen

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 und die Verspätung nicht mindestens 8 Stunden beträgt. Es obliegt dem Beschäftigten, sämtliche erforderlichen Versicherungen abzuschließen, um sich gegen die oben genannten Risiken zu schützen.

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

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

6.5 Kommt der Beschäftigte 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 Beschäftigten zu tragen. Allfällige weitere Schadenersatzansprüche des Überlassers bleiben davon unberührt.

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

6.7 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. Verzugszinsen im Ausmaß von 8% über dem gesetzlichen Basiszinssatz pro Jahr werden ausdrücklich vereinbart. Der Überlasser ist berechtigt, Mahnspesen in Rechnung zu stellen.

7.2 Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftigten zu unterschreibenden Arbeitsstundennachweise 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 Beschäftigte, in derartigen Arbeitsstundennachweisen verzeichnete Stunden seien tatsächlich nicht geleistet worden, trägt er hierfür die Beweislast. Werden die Arbeitsstundennachweise vom Beschäftigten nicht unterschrieben, erfolgt die Abrechnung aufgrund der Arbeitsaufzeichnungen des Überlassers.

7.3 Bei Zahlungsverzug haftet der Beschäftigte 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 Verlautbarten Verbraucherpreisindex 2010 (VPI) 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 (Rohstoffe, KV-Erhöhungen) jederzeit möglich.

8.0 AUFRECHNUNG:

8.1 Der Beschäftigte 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.

9.0 PAYROLL:

9.1 Allgemeines:

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

9.2 Entgelt:

Die Verrechnung erfolgt monatlich im Nachhinein mit einem gleichbleibenden 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 Beschäftigten 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, Urlaubsersatzleistung, Abfertigung sowie sämtliche Kosten aus einer allfälligen Behaltfrist wie zB Mutterschaft, Elternteilzeit, Zivil- und Präsenzdienst, Krankheit, Kündigungs- oder Entlassungsanfechtung der überlassenen Arbeitskraft oder ähnliches. Die beispielhaft genannten Kosten werden dem Beschäftigten 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.

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN der Maschinenring Personal und Service eGen

9.3 Vertragsdauer:

Der Vertrag wird auf unbefristete Dauer abgeschlossen. Die Kündigung erfolgt auf Basis der für die jeweilige überlassene Arbeitskraft geltenden Kündigungsfristen und –termine nur zum letzten eines Kalendermonats. 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 ausschließlich vom Beschäftiger getragen. Sind die Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung der Beschäftigung gegeben, so gebührt dennoch das vereinbarte Entgelt wie bei ordentlicher Beendigung der Beschäftigung.

9.4 Haftung:

Der Überlasser übernimmt keine Haftung für die Qualifikation, die Eignung, den Arbeitserfolg oder die Arbeitsbereitschaft einer vom Beschäftiger ausgesuchten im Rahmen der Variante Payroll überlassenen Arbeitskraft. Weiters übernimmt der Überlasser keine Haftung für von einer solchen überlassenen Arbeitskraft verursachten Schäden.

9.5 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.

9.6 Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieser AGB.

10.0 ARBEITSVERMITTLUNG:

10.1 Leistungen:

MRPS als Auftragnehmer führt auf Basis der Anforderungen 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 geeigneten der Kandidaten gewährleisten zu können.

Vermittlung bedeutet, dass als Folge eines Überlassungsvertrages der Auftraggeber mit der überlassenen Arbeitskraft direkt einen Beschäftigungsvertrag abschließt. Eine Vermittlung liegt auch dann vor, wenn der Beschäftiger/Auftraggeber mit einem an ihn überlassenen Dienstnehmer binnen einer Frist von 12 Monaten nach dem Ende einer Überlassung beim Beschäftiger/Auftraggeber einen Beschäftigungsvertrag abschließt. Des Weiteren liegt eine Vermittlung vor, wenn aufgrund von durch MRPS vermittelte Vorstellungsgespräche auch ohne vorhergehende Arbeitskräfteüberlassung an den Auftraggeber binnen 12 Monaten ein Beschäftigungsvertrag zwischen dem Auftraggeber und der vermittelten Arbeitskraft zustande kommt.

Der Auftraggeber verpflichtete sich, MRPS den Beginn der Beschäftigung unverzüglich mitzuteilen sowie über die die anzuwendenden Entgeltbestimmungen unverzüglich Auskunft zu erteilen.

10.2 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.

10.3 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 hervor- kommen bzw. sich nach der erfolgten Vermittlung zeigen bzw. auftreten, ausgeschlossen.

10.4 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;

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. Im Falle der Übernahme einer überlassenen Arbeitskraft errechnet sich die Vermittlungsgebühr mangels anders lautender Vereinbarung folgendermaßen: Vereinbarter oder anzuwendender Normalstundenverrechnungssatz für den Mitarbeiter x 160 zzgl. gesetzlicher MwSt.

10.5 Zahlungsziel:

Das Honorar wird spätestens mit dem Dienstantritt des Kandidaten netto zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in Rechnung gestellt und ist binnen 3 Wochen ab dem Rechnungsdatum ohne Abzüge zur Zahlung fällig. Im Falle des Zahlungsverzuges ist MRPS berechtigt, Verzugszinsen iHv 8% über dem Basiszinssatz in Rechnung zu stellen. Darüber hinaus können Mahnspesen in Rechnung gestellt werden.

10.6 Allgemeines:

Im Übrigen gelten die Bestimmungen für Arbeitskräfteüberlassung sinngemäß.

11.0 SCHLUSSBESTIMMUNGEN:

11.1 Gerichtsstand ist Linz. Es gilt österreichisches Recht exklusive der österreichischen Verweisungsnormen.

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN der Maschinenring Personal und Service eGen

11.2 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.

11.3 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 Email.

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

11.5 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 da Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber bereits beendet ist.

11.6 Mit Auftragserteilung erklärt sich der Auftraggeber gem. § 8 Abs 1 Ziffer 2 DSG 2000 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

eMails an
personalleasing@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.

Maschinenring Personal eGen ist Mitglied beim „ÖPD – Österreichischer Personaldienstleister“.

