

1. Die THG Personal GmbH (Überlasserin) betreibt ein Personalbereitstellungsunternehmen und stellt dem Auftraggeber (Beschäftiger) ausschließlich unter Anerkennung und Anwendung dieser Geschäftsbedingungen Arbeitnehmer (überlassene Arbeitskraft) entgeltlich zur Verfügung. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen – im Folgenden „AGB“ genannt – gelten für alle geschlossenen Rechtsgeschäfte und Aufträge, bei denen die Überlasserin im Rahmen ihres Unternehmens Auftragnehmerin ist. Die AGB stellen einen integrierenden Bestandteil sämtlicher Rechtsbeziehungen der Überlasserin im Rahmen ihres Unternehmens dar. Nachträgliche Änderungen und Ergänzungen der AGB bedürfen zu ihrer Gültigkeit einer schriftlichen Bestätigung. Dies gilt auch für ein Abgehen dieses Schriftlichkeitsgebotes. Die Überlasserin wird ausschließlich auf Basis dieser AGB rechtsgeschäftlich tätig. Die AGB gelten sowohl für das vorliegende Geschäft als auch für alle künftigen Geschäftsfälle, bei denen derselbe Auftraggeber gegeben ist. Abweichende AGB des Vertragspartners werden nicht anerkannt. Der Auftraggeber nimmt diesen Gültigkeitsausschluss zustimmend zur Kenntnis. Die Überlasserin ist nicht verpflichtet, den AGB der Vertragspartner zu widersprechen, und zwar auch dann nicht, wenn in diesen AGB die Gültigkeit derselben als ausdrückliche Bedingung genannt ist.

2. Die Personalbereitstellung durch die Überlasserin und die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft durch den Auftraggeber erfolgt auf Basis der geltenden Rechtslage, insbesondere unter Anwendung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) sowie des Kollektivvertrages für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting. Durch die Unterschrift des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Auftraggeber kommt der Vertrag zustande. Jedenfalls kommt der Vertrag aber durch Aufnahme der Beschäftigung eines von THG Personal vorgestellten Bewerbers beim Auftraggeber bzw. durch die Einstellungsversprechen des Auftraggebers im Falle der Personalberatung zustande.

3. Der Auftraggeber hat der Überlasserin spätestens bei Unterfertigung des Vertrags seine UID-Nummer nachweislich schriftlich bekannt zu geben. Die erbrachten Leistungen werden zuzüglich 20% Ust. in Rechnung gestellt. Geht die Steuerschuld gem. § 19 Abs. 1a UStG 1994 (Bauleistungen) auf den Auftraggeber über, hat dieser die Überlasserin auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen, sodass die Verrechnung ohne Ust. erfolgen kann. Der Auftraggeber verpflichtet sich allfällige Änderungen seines Firmenwortlauts, der Geschäftsanschrift, seiner UID-Nummer, den Wegfall der Voraussetzungen des Steuerschuldübergangs und andere für die Überlasserin wichtige Informationen unverzüglich und nachweislich schriftlich bekannt zu geben, andernfalls der Auftraggeber für sämtliche hieraus resultierenden Nachteile, welcher der Überlasserin entstehen, verschuldensunabhängig haftet, bzw. hält der Auftraggeber die Überlasserin diesbezüglich völlig schad- und klaglos.

4. Die Rechnungslegung erfolgt 14-tägig auf elektronischem Weg, sofern keine davon abweichende schriftliche Vereinbarung getroffen wurde. Der Auftraggeber verpflichtet sich, spätestens bei Vertragsabschluss seine E-Mail-Adresse, welche für

diesen Zweck verwendet werden soll, schriftlich bekannt zu geben. Die Rechnungsstellung erfolgt aufgrund der von der überlassenen Arbeitskraft erstellten Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigers. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftiger noch von seinen Gehilfen unterfertigt, ist THG Personal - sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden handelt - berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigers verbindlich unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftiger, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigers, werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigers die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen von THG Personal Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass diese in den Aufzeichnungen von THG Personal angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftiger. Müssen die Auswertungen des elektronischen Zeiterfassungssystems des Beschäftigerbetriebes für die Verrechnung herangezogen werden, ist dies vor Auftragsbeginn schriftlich vom Beschäftigerbetrieb bekannt zu geben. Diese elektronische Zeiterfassungsaufstellung ist unmittelbar nach Monats- bzw. Einsatzende an THG Personal zu übermitteln. Das Zahlungsziel wird mit 7 Tagen netto ab Rechnungslegung vereinbart, wobei der Rechnungsbetrag bei Fälligkeit auf dem Konto der Überlasserin verfügbar sein muss. Bei Zahlungsverzug wird der gesetzliche Unternehmerzinssatz in Höhe von 9,2% über dem jeweils gültigen Basiszinssatzes verrechnet. Für Betriebskosten werden dem Auftraggeber gemäß § 458 UGB Mahnspesen in Höhe von EUR 40,00 pro Mahnung verrechnet. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, eigene Forderungen mit dem Rechnungsbetrag aufzurechnen oder fällige Zahlungen aus welchem Grund auch immer zurückzuhalten. Der Auftraggeber erklärt sich mit der Zusendung von Angeboten und Informationen auf elektronischem Weg bzw. einer telefonischen Kontaktaufnahme durch die Überlasserin einverstanden.

5. Der Auftraggeber nimmt zur Kenntnis, dass er gem. § 6 Abs. 1 AÜG Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes ist. Der Auftraggeber ist verpflichtet sämtliche Bezug habende Normen, insbesondere alle ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften, Arbeitsgesetze, Dienstnehmerhaftpflicht-gesetz, vollumfänglich einzuhalten. Der Auftraggeber hat die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzkleidung etc.) zu veranlassen und die Überlasserin hierüber zu informieren. Laut §9 ASchG ist der Auftraggeber verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmern, die Überlasserin über die Tätigkeit erforderliche Eignung, gesundheitliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren. Ferner ist der Auftraggeber verpflichtet, schriftliche Nachweise über die gesetzlich vorgeschriebenen und ansonsten notwendigen Einschulungen und Unterweisungen der überlassenen Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen (auch der Überlasserin) und im Fall eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte ohne Verzug und vollständig zu erteilen.

Der Auftraggeber ist verpflichtet während der Überlassungsdauer über die Tätigkeit der überlassenen Arbeitskraft überprüfbare Aufzeichnungen zu führen. Bei Arbeitsunfällen verpflichtet sich der Auftraggeber zur unverzüglichen Meldung bei der Überlasserin sowie der AUVA einschließlich der Erstellung der Unfallmeldung.

Der Auftraggeber übernimmt die alleinige Haftung für eine gesetzeswidrige Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte und hält die Überlasserin von jeder Haftung und von jeder über sie verhängten Strafe, welche aus einer gesetzeswidrigen Beschäftigung beim Auftraggeber resultiert, verschuldensunabhängig völlig schad- und klaglos.

6. Der Auftraggeber ist verpflichtet die Überlasserin über die für die Überlassung wesentlichen Umstände rechtzeitig vor deren Beginn zu informieren, insbesondere über die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag, sowie über die im Beschäftigerbetrieb 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 der Überlasserin die Ausübung von Nachtschwerarbeit gem. Nachtschwerarbeitsgesetz oder Schwerarbeitsverordnung mitzuteilen. Für den Fall, dass der Überlasserin aufgrund von unrichtigen oder unvollständigen Informationen des Auftraggebers nachträgliche Forderungen der überlassenen Arbeitskraft oder der zuständigen Behörden und Gebietskörperschaften entstehen, haftet der Auftraggeber für die der überlassenen Arbeitskraft zu bezahlende Entgelt Differenz, indem ihm im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) die Differenz zum vereinbarten Stundensatz nachverrechnet wird. Der Auftraggeber informiert vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung der überlassenen Arbeitskraft die Überlasserin schriftlich über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung, über die erforderliche Fachkenntnis sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes. Der Auftraggeber verpflichtet sich ferner die Überlasserin über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung schriftlich zu informieren und die nötigen Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, insbesondere sämtliche Dokumente im Zusammenhang mit den Gefahrenevaluierungen, zu übermitteln sowie der Überlasserin jede diesbezügliche Änderung umgehend schriftlich zur Kenntnis zu bringen. Der Auftraggeber ist verpflichtet der Überlasserin alle aus unrichtigen oder unvollständigen Informationen resultierenden Aufwendungen vollumfänglich zu ersetzen und die Überlasserin diesbezüglich vollkommen schad- und klaglos zu halten. Wird die Qualifikation der jeweiligen überlassenen Arbeitskraft vom Auftraggeber nicht binnen der ersten drei Tage der Überlassung vom Auftraggeber nachweislich schriftlich gegenüber der Überlasserin gerügt, entspricht die Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft der vom Auftraggeber geforderten Qualifikation.

7. Das an die überlassenen Arbeitskräfte zu bezahlende Entgelt richtet sich nach dem im jeweiligen Beschäftigerbetrieb gültigen Kollektivvertrag sowie nach dem Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting, für deren rechtskonforme Anwendung die vollständigen Informationen des Auftraggebers unerlässlich sind. Der Auftraggeber ist bei sonstigem Schadenersatz

unabdingbar verpflichtet der Überlasserin den in seinem Betrieb für die überlassene Arbeitskraft anzuwendenden Kollektivvertrag, allfällige lohnregelnde Betriebsvereinbarungen und sonstige schriftliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über die betriebsübliche Lohnhöhe ohne Verzug schriftlich bekannt zu geben. Für den Fall, dass während der Dauer der Überlassung kollektivvertragliche Lohnerhöhungen oder sonstige gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Kostenerhöhungen (u.a. Biennalsprünge, Vorrückungen) in Kraft treten, ist die Überlasserin berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) ab dem Zeitpunkt des jeweiligen Inkrafttretens entsprechend anzuheben. Da die Überlasserin den überlassenen Arbeitskräften für etwaige Tätigkeiten außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes des Auftraggebers einen Aufwandsersatz zu bezahlen hat, informiert der Auftraggeber die Überlasserin rechtzeitig vor Abschluss des Überlassungsvertrages, ob die zu überlassenden Arbeitskräfte auch für derartige Einsätze herangezogen werden.

Ferner informiert der Auftraggeber die Überlasserin ohne Verzug über allfällige Einsätze der überlassenen Arbeitskräfte außerhalb Österreichs, um erforderliche Genehmigungen, welche im Zusammenhang mit Aufenthalt und Erwerbstätigkeit sowie Sozialversicherung und Lohnsteuer der Arbeitskräfte im Einsatzland stehen, umgehend beantragen zu können.

Unterlässt der Auftraggeber diese Informationspflicht oder sind die Einsatzorte vor Vertragsabschluss nicht ausreichend bekannt, ist der Auftraggeber zur Abdeckung dieses Mehraufwands mit der Bezahlung von höheren als den vereinbarten Stundensätzen zuzüglich 15% Bearbeitungsgebühr einverstanden.

8. Die Normalarbeitszeit des überlassenen Personals beträgt für Angestellte und für ArbeiterInnen 38,5 h/Woche. In Unternehmen mit kollektivvertraglich oder sonst generell abweichender Arbeitszeit gilt die in diesem Unternehmen für das Stammpersonal geltende Arbeitszeit auch für die überlassenen Arbeitskräfte. Für die Berechnung von Überstunden gelten die beim Auftraggeber für sein Stammpersonal gültigen Regelungen, der anzuwendende Kollektivvertrag sowie das Arbeitszeitgesetz. Ist der Betrieb des Auftraggebers von Streik oder Aussperrung betroffen, ist der Überlasserin dieser Umstand sofort mitzuteilen und besteht diesfalls ein sofortiges Beschäftigungsverbot der überlassenen Arbeitskräfte. Im Falle von Nichtleistungszeiten aufgrund von Urlaub, Entgeltfortzahlung gem. EGFZ, AngG und/oder der anzuwendenden Kollektivverträge sowie sonstiger unentschuldigter Fehlzeiten verpflichtet sich der Auftraggeber die Überlasserin hierüber unverzüglich zu informieren, widrigenfalls der Vergütungsanspruch der Überlasserin gegenüber dem Auftraggeber für diese Fehlzeiten vollumfänglich aufrecht bleibt.

9. Die überlassene Arbeitskraft arbeitet während der Beschäftigung beim Auftraggeber unter dessen Aufsicht und Order. Die Überlasserin haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der von den überlassenen Arbeitskräften erbrachten Arbeitsleistungen sowie auch nicht für Schäden und Folgeschäden, welche von den überlassenen Arbeitskräften verursacht werden, da diese ausschließlich der Aufsicht und der Weisung des Auftraggebers unterstehen. Inwieweit überlassene Arbeitskräfte für den Auftraggeber Dienstfahrten mit dienstnehmereigenen Fahrzeugen verrichten, übernimmt der Auftraggeber die Haftung für etwaige Unfallschäden an diesen Fahrzeugen, für sämtliche ersatzfähigen Schäden des Unfallgegners und von Dritten und hält die Überlasserin diesbezüglich völlig schad- und klaglos. Benützt die überlassene Arbeitskraft zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung Arbeitsgeräte, Maschinen, Fahrzeuge etc. des Auftraggebers, haftet die Überlasserin nicht für hieraus

resultierende 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. Für den Fall, dass gegen die Überlasserin wegen unrichtiger oder unvollständiger Informationen des Auftraggebers aufgrund des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes Strafen verhängt, Entgeltnachforderungen gestellt bzw. Sicherheitsleistungen der Behörden beantragt werden, haftet der Auftraggeber für die hieraus in der Sphäre der Überlasserin eintretenden, wie immer gearteten Nachteile im vollen Umfang. Für den Fall, dass die Überlasserin wegen nicht vertragskonformen Verhaltens dem Auftraggeber gegenüber schadenersatzpflichtig werden sollte, ist die diesbezügliche Haftung jedenfalls mit einem Höchstbetrag von € 3.600,00 begrenzt. Ferner verpflichtet sich der Auftraggeber sämtliche Kosten im Zusammenhang mit Massenkündigungen, welche das Frühwarnsystem gem. § 45a AMFG beim AMS auslösen, zu tragen; diesfalls leistet der Auftraggeber sowohl für die Dauer der Sperrfrist gemäß § 45a Abs. 2 AMFG als auch für die folgende gesetzliche bzw. kollektivvertraglich einzuhaltende Kündigungsfrist an den Überlasser das für die Überlassung vereinbarte Entgelt.

10. Wird die überlassene Arbeitskraft während einer vorgegebenen Mindesteinsatzdauer vom Auftraggeber als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Person oder Dienstnehmer oder dienstnehmerähnliche Person in ein Dienstverhältnis übernommen, wird dem Auftraggeber für den entstandenen Aufwand ein angemessener Kostenersatz, abhängig von der Dauer der Überlassung, der Qualifikation der Arbeitskraft sowie des Personalbeschaffungsaufwands etc. verrechnet, mindestens jedoch 25% des Jahresbruttobezugs des übernommenen Mitarbeiters. Die Mindesteinsatzdauer für ungelernete oder angelernte Arbeitnehmer beträgt 1.500 fakturierte Stunden. Die Mindesteinsatzdauer für Facharbeiter, kaufmännische und technische Arbeitnehmer beträgt 1.900 fakturierte Stunden. Als fakturierte Stunden gelten alle dem Auftraggeber für die übernommene Arbeitskraft auf Basis der vorliegenden Auftragsbestätigungen verrechneten Stunden (Normalstunden und Grundstunden für Überstunden, exklusive der Zuschläge für Überstunden). Für den Fall, dass der Auftraggeber mit einer von der Überlasserin namhaft gemachten Person innerhalb von 12 Monaten nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens einen wie immer gearteten Dienstvertrag eingeht, hat der Auftraggeber ebenfalls einen Aufwandsersatz in Höhe von 25% des Jahresbruttobezugs der betreffenden Person an die Überlasserin zu entrichten. Der Übernahme der von der Überlasserin überlassenen Arbeitskräfte als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen im obigen Sinn ist die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte im Betrieb des Auftraggebers über ein drittes Unternehmen, welches im selben Geschäftsbereich wie die Überlasserin tätig ist, gleichzuhalten. Der Berechnung des Aufwandsersatzes wird das Bruttomonatsentgelt für Vollzeitbeschäftigung (bei Teilzeitbeschäftigung ist das Bruttomonatsentgelt auf Vollzeit hochzurechnen) der abgeworbenen bzw. eingestellten Arbeitskraft zugrunde gelegt. Das Bruttomonatsentgelt setzt sich zusammen aus dem der Überlasserin für die übernommene Arbeitskraft in Aussicht gestellten bzw. mit diesem vereinbarten Bruttomonatslohn (Fixum) zuzüglich Überstundenpauschale und anteiliger Sonderzahlungen sowie voraussichtlicher Erhöhungen im ersten Dienstjahr und dem Durchschnitt allfälliger Provisionen, Bonifikationen und Zulagen im ersten Dienstjahr.

11. Bei Verwendung von überlassenen Arbeitskräften über einen vereinbarten Endtermin hinaus gelten die

Bestimmungen des erteilten Auftrages in unveränderter Form weiter. Wenn die Einsatzdauer nicht im Vorhinein schriftlich fixiert wurde, wird der Auftraggeber die Überlasserin bei überlassenen Arbeitern mindestens zwei Wochen, bei überlassenen Angestellten zumindest sechs Wochen vor der geplanten Einsatzbeendigung nachweislich 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 dem jeweiligen Endigungszeitpunkt zu bezahlen.

12. Für den Fall, dass in der schriftlichen Auftragsbestätigung keine anderslautende Frist vereinbart ist, kann die Überlasserin den Überlassungsvertrag sofortiger Wirkung kündigen und die überlassenen Arbeitskräfte abziehen. Gerät der Auftraggeber in Zahlungsverzug, wird über ihn ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet, verstößt er gegen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften oder handelt er sonst vertrags-, sitten- und/oder gesetzwidrig, ist die Überlasserin berechtigt, den Überlassungsvertrag jedenfalls ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist mit sofortiger Wirkung aufzulösen und die überlassenen Arbeitskräfte abzuziehen. Für den Fall, dass die Überlassung aus Gründen, welche der Auftraggeber zu vertreten hat, nicht zu Stande kommt oder wird der Vertrag einvernehmlich aufgelöst, hat die Überlasserin jedenfalls Anspruch auf die Bezahlung eines pauschalen Schadenersatzes in Höhe von 25% des Jahresbruttobezugs der betreffenden Arbeitskräfte. Der Überlasserin steht es jederzeit auch frei, darüberhinausgehende Schadenersatzansprüche gegenüber dem Auftraggeber geltend zu machen.

13. Die Kosten von erforderlichen ISHAP-Cards sind vom Auftraggeber zu tragen. Der ISHAP-Pfad ist in der Personalbestellung bekannt zu geben.

14. Wir verweisen auf unsere Datenschutzrichtlinie auf unserer Website: www.thgpersonal.at. Wir verarbeiten personenbezogene Daten im Rahmen der Regelungen der DSGVO sowie des österreichischen DSG.

15. Alle Verträge und Vereinbarungen, welche mit der Überlasserin geschlossen werden, unterliegen ausschließlich österreichischem Recht. Als Gerichtsstand wird das sachlich zuständige Gericht am Sitz der Überlasserin vereinbart. Die Überlasserin ist jedoch ohne Angabe von Gründen berechtigt, Klagen auch bei anderen Gerichten, sofern ein anderer Gerichtsstand gegeben ist, anhängig zu machen.

16. Für den Fall, dass einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam sein oder unwirksam werden, wird hierdurch der übrige Inhalt der AGB nicht berührt. Eine unwirksame Bestimmung ist durch eine wirksame zu ersetzen, welche der unwirksamen Bestimmung dem Sinn und Zweck nach wirtschaftlich am nächsten kommt.

Stand 18.05.2020