

# ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

## ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG



Dr. Leo **Tschöll** GmbH  
Schwedenplatz 2/13  
1010 Wien

1. Die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen ("AGB") gelten für alle Vertragsverhältnisse, die die Dr. Leo Tschöll GmbH ("Tschöll") mit dem Auftraggeber ("Beschäftiger") im Rahmen der **Arbeitskräfteüberlassung** nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ("AÜG", BGBl 196/1988/ idgF) eingeht. Die AGB werden zusammen mit dem ersten Anbot an den Beschäftiger gesendet und somit noch vor Beginn des ersten Einsatzes der von Tschöll überlassenen Arbeitskräfte übermittelt. Durch Rücksendung einer vom Beschäftiger gegengezeichneten Auftragsbestätigung, jedenfalls aber durch den Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte, anerkennt der Beschäftiger die Geltung dieser AGB und die Richtigkeit der Angaben in der Auftragsbestätigung von Tschöll. Bei Kollision mit Geschäftsbedingungen des Beschäftigers gehen die nachstehenden Geschäftsbedingungen vor.
2. Der Beschäftiger hat Tschöll vor Vertragsabschluss die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen, die entsprechend in den von Tschöll und dem Beschäftiger unterzeichneten Vertragsdokumenten festgehalten werden. Diese umfassen insbesondere die benötigte Qualifikation der jeweiligen überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag; weiters die geltenden Betriebsvereinbarungen betreffend Arbeitszeit und Urlaub, die voraussichtliche Lage der Normalarbeitszeit im Betrieb des Beschäftigers, die Art der zu verrichtenden Arbeit, allenfalls im Beschäftigerbetrieb übliche Akkord- und Prämiensysteme sowie den genauen Ort der Arbeitsaufnahme bzw. gegebenenfalls die Tatsache, dass Arbeiten auch außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind. Der Beschäftiger hat die diesbezüglichen Angaben im Angebot bzw. in der Auftragsbestätigung von Tschöll zu überprüfen und Tschöll im Falle von Fehlern oder Irrtümern prompt zu verständigen. Dies gilt auch für allfällige spätere Änderungen der obenstehenden Umstände, was jeweils zu einer Neukalkulation der Preise führen kann.
3. Die Normalarbeitszeit des von Tschöll beigestellten Personals beträgt für Angestellte und für Arbeiter 38,5 Stunden pro Woche. Bei einem Beschäftiger mit kollektivvertraglich oder sonst generell abweichender Arbeitszeit gilt die in diesem Unternehmen für das Stammpersonal geltende Arbeitszeit auch für von Tschöll überlassene Arbeitskräfte. Für die Berechnung von Überstunden gelten die beim Beschäftiger für sein Stammpersonal gültigen Regelungen, der anzuwendende Kollektivvertrag sowie das Arbeitszeitgesetz.

Tschöll verrechnet an den Beschäftiger auf Basis der effektiven Arbeitsstunden nach den im jeweiligen Einzelvertrag sowie diesen AGB und allfälligen Anhängen getroffenen Vereinbarungen. Als entgeltspflichtige Arbeitsstunde gilt jede angefangene Stunde, in der die überlassene Arbeitskraft dem Beschäftiger überlassen worden ist (worunter auch bloße Ruf- oder Dienstbereitschaft fällt). Bei einem einzelnen Tageseinsatz werden zumindest vier zusammenhängende Arbeitsstunden in Rechnung gestellt. Die Stornierung eines bestellten Arbeitseinsatzes ist bis 14.00 Uhr des Vortages möglich. Wird der Arbeitseinsatz zu einem späteren Zeitpunkt storniert, wird der erste Tag des Einsatzes in Rechnung gestellt. Etwaige Diäten, Spesen, Auslagenersatz und div. Zulagen, sowohl aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen als auch aufgrund innerbetrieblicher Vereinbarungen, sind ebenfalls entgeltspflichtig und werden nach den tatsächlichen Aufwendungen mit einer Bearbeitungsgebühr in Rechnung gestellt.

Die Arbeitsstunden sind durch die von jeder überlassenen Arbeitskraft wöchentlich (bzw. bei vereinbarter monatlicher Verrechnung: monatlich) auszufüllenden Tschöll-Formblatt "Tätigkeitsnachweise" oder einer anderen gleichwertigen Aufstellung zu belegen, von einem befugten Beauftragten des Beschäftigers zu kontrollieren und zu unterschreiben und vom Beschäftiger am Ende der Arbeitswoche (bzw. bei monatlicher Verrechnung bis zum 10. des

Folgemonats) bzw. sofort am letzten Tag eines Arbeitseinsatzes an Tschöll zu übermitteln. Eine gleichwertige Aufstellung hat je Einzelvertrag Namen des Beschäftigers und der überlassenen Arbeitskraft, Datum, Tätigkeit, Arbeitszeit (in Stunden und Minuten) sowie etwaige Überstunden zu beinhalten. Der Beschäftiger hat sicherzustellen, dass die überlassenen Arbeitskräfte ihre Tätigkeitsnachweise fristgerecht ausfüllen. Bei nicht fristgerechter Übermittlung eines Tätigkeitsnachweises durch den Beschäftiger ist Tschöll berechtigt, sofort nach Fristablauf auf Basis der von der überlassenen Arbeitskraft übermittelten Stundenaufzeichnungen abzurechnen.

Auf Basis der übermittelten Tätigkeitsnachweise legt Tschöll wöchentliche (bzw. monatliche) Rechnungen, die prompt nach Rechnungserhalt ohne Skontoabzug zu begleichen sind. Bei Ende der Überlassung einer Arbeitskraft wird sofort abgerechnet. Die überlassenen Arbeitskräfte sind nicht inkassoberechtigt. Wird die Rechnung vom Beschäftiger nicht binnen sieben Werktagen ab Zugang schriftlich beanstandet, so gilt sie hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe des Entgelts als anerkannt. Die nachträgliche Beanstandung von Stundenaufzeichnungen, die vom Beschäftiger oder dessen Beauftragten bestätigt wurden, ist ausgeschlossen. Sollte sich später herausstellen, dass Stundenaufstellungen zum Nachteil von Tschöll falsch waren, ist Tschöll jedoch binnen sechs Monaten nach Kenntnis berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eine Nachverrechnung vorzunehmen.

4. Das an die überlassenen Arbeitskräfte zu bezahlende Entgelt richtet sich nach dem im jeweiligen Beschäftigerbetrieb gültigen Kollektivvertrag sowie nach den Entlohnungsregelungen des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (Arbeiter) bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting (Angestellte), für deren richtige Anwendung die vollständigen Informationen des Beschäftigers unerlässlich sind. Der Beschäftiger 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 Tschöll zu gewährleisten. Erhöhungen der Mindestlöhne oder -gehälter, die Tschöll gegenüber den überlassenen Arbeitskräften laut anzuwendendem Kollektivvertrag zu tragen hat, führen mit ihrem jeweiligen Inkrafttreten automatisch zur Erhöhung des vom Beschäftiger zu bezahlenden Entgelts um den Prozentsatz der Erhöhung des Mindestlohns bzw. -gehalts. Sollten Änderungen in Gesetzen oder Kollektivverträgen oder die anzuwendenden Betriebsvereinbarungen des Beschäftigers dazu führen, dass Tschöll zwingend weitere oder höhere Leistungen an die überlassene Arbeitskraft zu erbringen hat als jene, welche der Auftragsbestätigung von Tschöll zugrunde lagen, so kann Tschöll derartige Leistungen (samt der darauf allenfalls entfallenden Lohnnebenkosten sowie der Marge von Tschöll) gegenüber dem Beschäftiger geltend machen.

Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung, während der Dauer von Betriebsversammlungen und dergleichen im Betrieb des Beschäftigers behält Tschöll den vereinbarten Entgeltanspruch, auch wenn die Arbeit im Betrieb des Beschäftigers ruht. Der Beschäftiger hat Tschöll umgehend zu verständigen, sobald ihm bekannt wird, dass derartige Ereignisse bevorstehen.

5. Tschöll wählt grundsätzlich die zu überlassenden Arbeitskräfte aus und stellt diese dem Beschäftiger zu den vereinbarten Konditionen und Terminen zur Verfügung. Soweit nicht Abweichendes vereinbart ist, bezieht sich die Anforderung und Überlassung von Arbeitskräften nicht auf konkrete Personen. Tschöll ist daher jederzeit berechtigt, überlassene Arbeitskräfte gegen gleichwertig qualifizierte Personen auszutauschen. Der Beschäftiger hat Tschöll unverzüglich zu verständigen, sobald ihm bekannt wird, dass eine überlassene Arbeitskraft eine

höherwertige Qualifikation erlangt hat. Tschöll ist diesfalls berechtigt, das vereinbarte Entgelt entsprechend der erlangten Qualifikation anzupassen. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung, hat er Tschöll für die daraus resultierenden Aufwendungen schadlos zu halten. Ein geringwertiger Einsatz vermindert das Entgelt von Tschöll nicht. Der Beschäftiger erteilt den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten, für die diese nicht qualifiziert sind.

6. Im Sinne des § 2 in Verbindung mit § 6 und § 6a AÜG gilt der Beschäftiger für die Dauer der Überlassung als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften und der Gleichbehandlungsvorschriften sowie Diskriminierungsverbote. Weiters obliegen die arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers auch dem Beschäftiger. Dementsprechend hat der Beschäftiger die überlassenen Arbeitskräfte über arbeitsbezogene Gefahren und deren Abwehr zu unterrichten. Der Beschäftiger hat die anwendbaren Arbeitnehmerschutzvorschriften des Arbeitnehmerinnenschutzgesetzes (BGBl 450/1994/ idgF) und sonstigen anwendbaren Gesetze, wie etwa das AÜG, das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz und das Mutterschutzgesetz zu beachten sowie für die Beachtung durch seine Mitarbeiter Sorge zu tragen. Während der Überlassung gelten für überlassene Arbeitskräfte die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften laut Gesetz sowie im Hinblick auf Arbeitszeit und Urlaub der Kollektivvertrag und die entsprechenden Betriebsvereinbarungen des Beschäftigers und für vergleichbare Arbeitnehmer. Der Beschäftiger hat auf eigene Kosten die erforderlichen Unterweisungen, Aufklärungen und Gefahrenabwehrmaßnahmen vorzunehmen (Schutzbekleidung und -einrichtungen, Sicherheitsvorkehrungen und -maßnahmen) und den überlassenen Arbeitskräften die erforderlichen Werkzeuge, Ausrüstungen, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sowie die Kosten allenfalls erforderlicher medizinischer Untersuchungen zu tragen. Tschöll ist berechtigt und verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, wenn der Beschäftiger Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten trotz Aufforderung nicht einhält.
7. Tschöll hat die überlassene Arbeitskraft – soweit deren Auswahl nicht vom Beschäftiger erfolgt – bezüglich ihrer generellen Eignung zur Erfüllung der Anforderungen des Beschäftigers auszuwählen; mangels anderer Vereinbarung hat Tschöll nur für durchschnittliche berufliche Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte einzustehen. Tschöll haftet nicht für ein bestimmtes Arbeitsergebnis und für keinen Erfolg.

Tschöll übernimmt grundsätzlich keine Haftung für Schäden, die die überlassene Arbeitskraft beim Beschäftiger oder Dritten verursacht, sondern haftet nur für unmittelbar durch das Auswahlverschulden entstandene Personen- und Sachschäden und nur insoweit, als eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Sorgfaltsverletzung in der Auswahl durch Tschöll vorliegt und die mangelnde Eignung einer überlassenen Arbeitskraft nicht ohnehin für den Beschäftiger erkennbar ist. Keinesfalls haftet Tschöll für von der überlassenen Arbeitskraft verursachte Schäden, die auf andere Umstände als unzureichende Auswahl zurückzuführen sind. Ebenso haftet Tschöll nicht für Folgeschäden, mittelbare Schäden, reine Vermögensschäden oder entgangenen Gewinn.

Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Überlassene Arbeitskräfte, die zur vereinbarten Arbeitsleistung ungeeignet sind (sei es aufgrund ungenügender Beschreibung der innerhalb des Arbeitseinsatzes zu leistenden Tätigkeit, falsch eingeschätzter Umstände oder einfach menschlichem Unvermögen, von wessen Seite auch immer) oder in deren Person sonst ein wichtiger Grund eintritt oder vorliegt, der einen Dienstgeber im Allgemeinen zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen würde, kann

der Beschäftiger begründet zurückweisen. Erfolgt dies innerhalb der ersten vier Stunden des ersten Überlassungstages, so entfällt die Entgeltspflicht des Beschäftigers. Allfällige Mängel sind jedenfalls umgehend, spätestens jedoch am Tag nach dem Auftreten des die Beanstandung hervorrufenden Umstandes anzuzeigen, widrigenfalls alle Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind. Tschöll wird sich in einem solchen Fall darum bemühen in angemessener Zeit eine Ersatzarbeitskraft zu stellen. Sollte dies nicht möglich sein, wird Tschöll dies dem Beschäftiger mitteilen.

8. Alle Arbeitskräfteprofile, die Tschöll dem Beschäftiger übermittelt, sind gleichzeitig Vermittlungsangebote. Sollte der Beschäftiger innerhalb eines Jahres ab Übermittlung des Profils den betreffenden Mitarbeiter direkt oder indirekt mit einer Tätigkeit beauftragen oder ihn einstellen, gilt dieses Angebot als angenommen. Als Vermittlungshonorar gelten 20% des Jahresbruttozieleinkommens (zuzügl. Umsatzsteuer) als vereinbart, wobei im Falle einer Teilzeitbeschäftigung das jeweilige Jahresbruttozieleinkommen auf den entsprechenden Vollzeitbezug hochgerechnet wird.

Der Beschäftiger kann nach Ablauf einer mindestens sechsmonatigen Überlassung mit einer überlassenen Arbeitskraft ohne Abgeltung ein Dienstverhältnis eingehen. Sollte der Beschäftiger mit der überlassenen Arbeitskraft innerhalb dieser Mindestüberlassungszeit ein Dienstverhältnis eingehen, gilt eine Abgeltung in Form eines Vermittlungshonorars von 15% des Jahresbruttozieleinkommens (zuzügl. Umsatzsteuer) als vereinbart, welches sich ab dem vollendeten dritten Monat der Überlassung um jeweils 25% pro weiteren vollendeten Monat reduziert.

Der Übernahme der von Tschöll überlassenen Arbeitskräfte als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne der obigen Absätze ist die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte im Betrieb des Beschäftigers über ein Unternehmen, welches im selben Geschäftsbereich wie Tschöll tätig ist (Personalbereitstellung, Arbeitskräfteüberlassung), gleichzuhalten.

9. Arbeitskräfteprofile bzw. Bewerbungsunterlagen, die dem Beschäftiger durch Tschöll übermittelt werden, bleiben im Eigentum von Tschöll. Diese Unterlagen sind vertraulich zu behandeln und bei Nichtgebrauch umgehend an Tschöll zu retournieren bzw. zu vernichten. Der Beschäftiger verpflichtet sich, weder Arbeitskräfteprofile, Bewerbungsunterlagen noch Daten der von Tschöll vorgeschlagenen Kandidaten an Dritte weiterzugeben, zu behalten oder zu kopieren. Beide Vertragsparteien unterliegen den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes (BGBl. I Nr. 165/1999) in der jeweils geltenden Fassung.
10. 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 Beschäftiger mindestens zwei Wochen bei überlassenen Arbeitern bzw. vier Wochen bei überlassenen Angestellten vor der geplanten Einsatzbeendigung Tschöll schriftlich vom Endigungszeitpunkt der Überlassung verständigen. Verletzt der Beschäftiger diese Pflicht, hat er das für die Überlassung vereinbarte Entgelt für die Dauer von zwei Wochen (für Arbeiter) bzw. vier Wochen (für Angestellte) nach Einsatzende zu bezahlen. Als Basis dafür gilt die Normalarbeitszeit pro Woche mal dem vereinbarten Normalstundensatz.
11. Tschöll ist berechtigt, den Vertrag bzw. die jeweilige Überlassung aus wichtigem Grund auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Beschäftiger mit einer Zahlungsverpflichtung trotz Mahnung seit mehr als sieben Tagen in Verzug ist oder er gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen verstößt,



z.B. er seiner Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt oder er trotz Aufforderung gegen sonstige vertragliche Pflichten verstößt. In diesen Fällen ist Tschöll in jedem Falle von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitskraft auf Kosten des Beschäftigers berechtigt. Tschöll steht in solchen Fällen das vertragliche Entgelt bis zum Ende der vereinbarten Rückstellfrist bzw. der vereinbarten Überlassungsdauer zu.

12. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 456 UGB verrechnet sowie Mahnspesen in der Höhe von Euro 20,00 pro Mahnung.
13. Grundsätzlich besteht ein Aufrechnungsverbot für den Beschäftiger. Der Beschäftiger kann gegen Forderungen von Tschöll nur mit schriftlich anerkannten oder gerichtlich festgestellten Forderungen aufrechnen und ein allfälliges Zurückbehaltungsrecht nur wegen solcher Forderungen ausüben.
14. Sämtliche Änderungen und Ergänzungen der Verträge zwischen Tschöll und dem Beschäftiger, einschließlich der Abänderung der AGB, sowie sämtliche rechtsverbindlichen Erklärungen von Tschöll bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
15. HG Wien, FN 7530z. Es gilt österreichisches Recht unter Ausschluss von dessen Kollisions- und Verweisungsnormen. Gerichtsstand ist Wien.
16. Sollte eine Bestimmung dieser Bedingungen rechtsunwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit und Rechtsbeständigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung soll eine solche, zulässige Bestimmung treten, die möglichst dem Zweck der unwirksamen Bestimmung nahe kommt.
17. Im Sinne einer leichteren Lesbarkeit wurde in diesen AGB auf die Unterscheidung in weibliche und männliche Schreibweise verzichtet und jeweils die männliche Form verwendet. Das betreffende Wort bezieht sich im Sinne des § 2 c Gleichbehandlungsgesetz jedoch stets auf beide Geschlechter.

Wien, November 2015