

§ 1 Anwendungsbereich

Die I.K. Hofmann GmbH, mit seiner Marke Hofmann Personal (im Folgenden Hofmann), ist Inhaberin der Gewerbeberechtigungen für Personalleasing, Personalvermittlung und Personalberatung.

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle Verträge, die von Hofmann im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung (Zeitarbeit und Payroll), Arbeitskräftevermittlung sowie Personalberatung mit ihren Kunden (im Folgenden Auftraggeber) abgeschlossen werden. Für die Bereiche Arbeitskräftevermittlung und Personalberatung sind die §§ 2, 3 und 4 dieser AGB nicht anzuwenden. Vertragliche Beziehungen bestehen nur zwischen Hofmann und dem Auftraggeber. Vereinbarungen und sämtliche Mitteilungen zwischen Hofmann und dem Auftraggeber bedürfen der Schriftform. E-Mail und Telefax stehen der Schriftform gleich, wenn Hofmann und der Auftraggeber dies ausdrücklich vereinbaren.

Diese AGB in der jeweils gültigen Fassung gelten nicht nur für das erste Rechtsgeschäft, sondern ausdrücklich auch für sämtliche weiteren Geschäfte, wie insbesondere Folge- und Zusatzaufträge. Diese AGB gelten auch dann fort, wenn Hofmann über einen ursprünglichen Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt ist.

Abweichende Bestimmungen und ergänzende Vereinbarungen bedürfen der Schriftform. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser AGB lässt die übrigen Bestimmungen unberührt. Hofmann erklärt, Verträge nur auf Grundlage dieser AGB abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Auftraggebers wird ausdrücklich widersprochen. Diese gelten nur dann, wenn dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart wird.

Angebote von Hofmann sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes durch den Auftraggeber, durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung durch Hofmann – ohne Unterfertigung – oder durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen oder vermittelten Arbeitskräfte (siehe auch § 9 Arbeitskräftevermittlung) zustande.

§ 2 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Hofmann und der Auftraggeber verpflichten sich zur Einhaltung der Bestimmungen im Zusammenhang mit Arbeitskräfteüberlassung, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

§ 3 Überlassene Arbeitskräfte

§ 3.1 Zeitarbeit/Arbeitskräfteüberlassung

Gegenstand der Zeitarbeit oder Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Hofmann schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg. Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeiten sowie die Arbeitseinteilung der überlassenen Arbeitskräfte sind ausschließlich mit Hofmann zu vereinbaren. Fällt eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Auftraggeber Hofmann unverzüglich darüber zu informieren, widrigenfalls bleibt der Vergütungsanspruch von Hofmann gegenüber dem Auftraggeber für diese Fehlzeiten im Rahmen des Arbeitszeitmodells des Auftraggebers aufrecht.

Dienstverhinderung einer überlassenen Arbeitskraft wie z.B. Krankheit, Behördenwege, Urlaub, Sonderurlaubstage, Pflegefreistellung und daraus entstehende Fehlzeiten werden von Hofmann getragen. Erleidet eine überlassene Arbeitskraft einen Arbeitsunfall, solange und sofern die überlassene Arbeitskraft unter dem Weisungsrecht, der Aufsichtspflicht sowie der Fürsorgepflicht des Auftraggebers steht, gehen die daraus resultierenden Fehlzeiten zu Lasten des Auftraggebers und werden wie gearbeitete Zeit verrechnet. Hier sind auch Arbeitsunfälle eingeschlossen, die auf die Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zurückzuführen sind.

Die überlassenen Arbeitskräfte können vom Auftraggeber nach 12 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer ohne Vermittlungshonorar übernommen werden. Abweichende Regelungen müssen zwischen dem Auftraggeber und Hofmann schriftlich vereinbart werden, wobei für die Höhe des Vermittlungshonorars der § 9 Arbeitskräftevermittlung in diesen AGB maßgeblich ist. Für entstandene Mehraufwände durch die Endabrechnung wird dem Auftraggeber eine Pauschale von € 170,- zuzüglich Ust. verrechnet

Die Übernahme von überlassenen Mitarbeitern ist inkl. Eintrittsdatum beim Auftraggeber mindestens 3 Wochen vor geplanter Fixanstellung schriftlich bei Hofmann bekannt zu geben. Aufwände (Zeitaufwand, allfällige GKK-Strafen etc.) aufgrund von unterlassener Bekanntgabe von Übernahmen werden an den Auftraggeber zuzüglich Verwaltungskosten (siehe § 11 Sonderposten) weiterverrechnet.

Übernimmt der Auftraggeber von Hofmann für Überlassungen vorgeschlagene Kandidaten ohne Abstimmung mit Hofmann sofort und setzt sie über andere Arbeitskräfteüberlasser ein, ist Hofmann berechtigt, das Vermittlungshonorar gemäß § 9 Arbeitskräftevermittlung dieser AGB zu verrechnen.

Soweit nichts anderes vereinbart ist, gelten für die Rückstellung von überlassenen gewerblichen Arbeitskräften (Arbeiter) die Kündigungstermine des Kollektivvertrags für Arbeiter in der Arbeitskräfteüberlassung. Es gilt eine Rückstellfrist im Ausmaß der Kündigungsfristen laut Kollektivvertrag für Arbeiter in der Arbeitskräfteüberlassung, zuzüglich einer Arbeitswoche. Überlassene Angestellte dürfen vom Auftraggeber nur zum 15. oder Ende jedes Kalendemonats zurückgestellt werden. Hier gilt eine Rückstellfrist im Ausmaß der Kündigungsfristen laut Angestelltengesetz, zuzüglich einer Arbeitswoche. Überlassene schwangere Dienstnehmerinnen können bis zum Beginn der Schutzfrist nicht rückgestellt werden, im Falle einer einvernehmlichen Rückstellung kommt jedoch jenes Überlassungsentgelt, das für die Zeit ab Rückstellung bis zum Beginn des Mutterschutzes auf Basis der Normalarbeitszeit angefallen wäre, zur Verrechnung.

Überlassene Mitarbeiter im Probemonat können täglich rückgestellt werden. Hierbei gilt das Eintrittsdatum beim Überlasser und nicht der Beginn der Überlassung beim Beschäftiger als Beginn des Probemonats.

§ 3.2 Payroll

Im Rahmen von Payroll-Dienstleistungen übernimmt Hofmann die Dienstgeberfunktion, Administration und Verwaltung der Mitarbeiter ihres Auftraggebers im Rahmen des AÜG. Die gesamte Personalverrechnung samt Gehaltsauszahlung sowie die An- und Abmeldung zur Sozialversicherung und eine etwaige Endabrechnung der Mitarbeiter erfolgt durch Hofmann. Das Recruiting der Mitarbeiter ist nicht Bestandteil der Payroll-Dienstleistungen und muss gesondert schriftlich vereinbart werden. Die Erbringung bestimmter Werk- oder Dienstleistungen ist nicht Gegenstand der Payroll-Dienstleistungen. Hofmann schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg und keine bestimmte Qualifikation der jeweiligen Mitarbeiter. Die (Wieder-)Eingliederung bzw. Rücknahme von Payroll-Mitarbeitern zu Hofmann ist jederzeit möglich (für von Hofmann rekrutierte Mitarbeiter gelten die Übernahmestimmungen aus § 3.1 Zeitarbeit und § 9 Arbeitskräftevermittlung dieser AGB).

Soweit nicht anders schriftlich vereinbart, müssen Payroll-Mitarbeiter mindestens 6 Monate beim Beschäftiger im Einsatz sein. Bei kürzeren Payroll-Einsätzen wird mit der ersten Monatspauschale eine On-Boarding-Gebühr von € 250,- pro Einsatz und Mitarbeiter verrechnet.

Vor Vertragsbeginn müssen vom Auftraggeber alle Daten des Mitarbeiters schriftlich so übermittelt werden, dass Hofmann ordnungsgemäß und zeitgerecht den Arbeitsvertrag abschließen und die Anmeldung zur Sozialversicherung vornehmen kann.

Der Auftraggeber hat während des Vertragsverhältnisses Hofmann 10 Werktage vor gewünschten oder gesetzlichen Änderungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich Mitteilung zu machen, so dass die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Fristen durch Hofmann gewährleistet ist.

Der Vertrag über Payroll-Dienstleistungen tritt mit dem im Arbeitsvertrag des Mitarbeiters vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses in Kraft. Ein Payroll-Vertrag kann nur unter Einhaltung der für den Payroll-Mitarbeiter anzuwendenden gesetzlichen bzw. etwaigen kollektivvertraglichen Termine und Kündigungsfristen zuzüglich einer Arbeitswoche vom Auftraggeber gekündigt werden. Der Payroll-Vertrag endet erst mit dem Tag der Abmeldung des Mitarbeiters von der Sozialversicherung durch Hofmann. Der Auftraggeber hat die Vertragskündigung der für die Vertragsabwicklung zuständigen Niederlassung von Hofmann rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

§ 3.3 Gemeinsame Bestimmungen für überlassene Arbeitskräfte (Zeitarbeit und Payroll) – Pflichten des Auftraggebers

Der Auftraggeber ist verpflichtet, Hofmann 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 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 Entlohnung, Arbeitszeit und Urlaub beziehen.

Der Auftraggeber hat Hofmann über die Ausübung von Nachtschwerarbeit gemäß Nachtschwerarbeitsgesetz oder Schwerarbeitsverordnung und Akkord- und Prämienarbeit zu informieren. Entstehen Hofmann aufgrund von unrichtigen oder unvollständigen Informationen des Auftraggebers und daraus resultierenden nachträglichen Forderungen der im Wege von Zeitarbeit oder Payroll überlassenen Arbeitskraft Aufwendungen oder Schäden, haftet der Auftraggeber für die der Arbeitskraft nachzubehaltenden Entgeltunterschiede zuzüglich Verwaltungskosten (siehe § 11 Sonderposten), Hofmann entstandener Schäden sowie etwaiger Verwaltungsstrafen.

Hofmann ist vom Auftragnehmer vor Beginn der Überlassung darüber zu informieren, ob die zu überlassende Arbeitskraft für Tätigkeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Auftraggebers bzw. im Ausland herangezogen wird. Unterlässt der Auftraggeber diese Informationspflicht oder sind die Einsatzorte vor Vertragsabschluss nicht ausreichend bekannt, ist der Auftraggeber ausdrücklich mit der Bezahlung von höheren Stundensätzen als vereinbart zur Abdeckung der notwendigen Aufwandsentschädigungen und gesetzlichen Abgaben zuzüglich 15% Bearbeitungsgebühr einverstanden.

Der Auftraggeber darf die überlassenen Arbeitskräfte nur mit Arbeiten beauftragen, die im Auftrag vereinbart sind. Für diese Arbeiten hat der Auftraggeber das Weisungsrecht, die Aufsichtspflicht sowie die Fürsorgepflicht im Sinne des AÜG.

Der Auftraggeber hat für die Dauer der Überlassung sämtliche Arbeitnehmerschutzvorschriften und die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche und sichere Arbeitsmittel, Schutzausrüstung etc. auf eigene Kosten zur Verfügung zu stellen.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, Hofmann vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitnehmern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und Hofmann von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

Der Auftraggeber hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften Zugang zu betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen im Betrieb zu gewähren sowie über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.

Der Auftraggeber hat sowohl während der Auswahl der Arbeitskräfte wie während der Überlassungsdauer und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.

Hofmann ist zur Betreuung des überlassenen Personals und zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Auftraggebers berechtigt, den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.

Die von Hofmann überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärungen für Hofmann noch zum Inkasso berechtigt. Auch darf der Auftraggeber an die von Hofmann überlassene Arbeitskräfte keine Zahlungen und Vorschüsse leisten.

Entstandene Zeitausgleichsguthaben während der Überlassung von Arbeitern an den Auftraggeber werden zu Überlassungsende gemäß den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen für Dienstnehmer in der Arbeitskräfteüberlassung erhöht und an den Auftraggeber verrechnet.

Wird der Betrieb des Auftraggebers unmittelbar durch einen Arbeitskampf/Streik betroffen, hat der überlassene Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht. Macht der Arbeitnehmer von seinem Recht keinen Gebrauch und wird der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitskampfes/Streiks vom Auftraggeber nicht eingesetzt, sind die Ausfallstunden vom Auftraggeber an Hofmann zu vergüten. Für die Beendigung der Überlassung bei Arbeitskampf/Streik gelten die Rückstellfristen nach § 3. 1 Abs. 4 und 5 (bei Zeitarbeit) bzw. § 3. 2 Abs. 3 (bei Payroll).

Der Auftraggeber trägt sämtliche Kosten im Zusammenhang mit sogenannten „Massenkündigungen“, welche das Frühwarnsystem gem. § 45a AMFG beim AMS auslösen. Dies schließt das für die Überlassung vereinbarte Entgelt an den Überlasser, das der Beschäftigte sowohl für die Dauer der Sperrfrist gemäß § 45a Abs. 2 AMFG als auch für die danach folgende gesetzliche bzw. kollektivvertraglich einzuhaltende Kündigungsfrist zu leisten hat, mit ein.

§ 4 Stundenaufzeichnungen und Abrechnung

§ 4.1 Zeitarbeit/Arbeitskräfteüberlassung

Die überlassenen Arbeitskräfte führen schriftliche Stunden- und Leistungsaufzeichnungen, die vom Auftraggeber zu prüfen und zu unterfertigen sind. Diese bilden die Grundlage für die Fakturierung und Lohnabrechnung.

Unterbleibt die Unterschrift des Auftraggebers auf den Stunden- und Leistungsaufzeichnungen, bilden diese Aufzeichnungen auch ohne Unterschrift des Auftraggebers die Grundlage für Faktura und Lohn.

§ 4.2 Payroll

Der Auftraggeber hat die Arbeitszeitaufzeichnungen und die Bestätigungen über Fehlzeiten der Payroll-Mitarbeiter zum Zweck der Überprüfung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen zu bestätigen, zu führen und monatlich an Hofmann zur Abrechnung weiterzuleiten.

Die Gesamtkosten aus dem Payroll-Vertrag setzen sich aus den Ist-Kosten des Mitarbeiters und dem vereinbarten Honorar für Payroll-Dienstleistungen (Verwaltungskosten) zusammen. Bei den Ist-Kosten des Mitarbeiters handelt es sich um die laufenden Gehaltsbestandteile, die sich aus gesetzlichen und/oder kollektivvertraglichen Bestimmungen sowie Betriebsvereinbarungen oder individualrechtlichen Vereinbarungen ergeben, die einmaligen Kosten bei Beendigung des Dienstverhältnisses und den sich daraus ergebenden Dienstgeberabgaben. Die Abrechnung der Ist-Kosten erfolgt monatlich auf Basis der Verdienstrachweise, abweichende Vereinbarungen bezüglich aliquoter Abrechnung der Sonderzahlungen bedürfen der Schriftform. Das Gehalt wird dem Payroll-Mitarbeiter von Hofmann zur Auszahlung gebracht. Die über die Beschäftigungsdauer hinaus anfallenden Ist-Kosten des Payroll-Mitarbeiters samt Aufschlag sind ebenfalls vom Auftraggeber zu tragen. Kosten, die Hofmann aus arbeitsrechtlichen Ansprüchen des Payroll-Mitarbeiters und/oder aus Zahlungsverpflichtungen an Abgabenbehörden oder sonstige Behörden entstehen (sofern sie im Zusammenhang mit den überlassenen Mitarbeitern stehen), werden in ihrer tatsächlichen Höhe zuzüglich der daraus entstehenden Verwaltungskosten an den Auftraggeber weiterverrechnet. Die Vereinbarung gilt über den Zeitpunkt der Beendigung des Auftrages hinaus.

§ 4.3 Gemeinsame Bestimmungen für überlassene Arbeitskräfte (Zeitarbeit und Payroll) – Stundenaufzeichnungen und Abrechnung

Stunden- und Leistungsaufzeichnungen aus Zeiterfassungssystemen des Auftraggebers können die Aufzeichnungen der überlassenen Arbeitskräfte ersetzen, wenn beide Vertragsteile damit einverstanden sind.

Für den Fall, dass Art oder Umfang der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft in der Stundenaufzeichnung zu Ungunsten von Hofmann, aus welchem Grund auch immer, unrichtig festgehalten wurden, ist Hofmann berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Tätigkeit eine Nachverrechnung für die der Arbeitskraft nachzubehaltenden Entgeltunterschiede zuzüglich Verwaltungskosten (siehe § 11 Sonderposten) vorzunehmen.

Sofern schriftlich nicht anders vereinbart, werden alle überlassenen Arbeitskräfte im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung gemäß den kollektivvertraglichen Bestimmungen und dem Arbeitszeitmodell des Auftraggebers an den Auftraggeber überlassen.

Als Arbeitszeit gelten alle begonnenen Arbeitstage, an denen die überlassene Arbeitskraft dem Auftraggeber zur Verfügung stand, unabhängig davon, ob der Auftraggeber die überlassene Arbeitskraft tatsächlich eingesetzt hat. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften während des vereinbarten Zeitraumes aus Gründen, die nicht von Hofmann verschuldet wurden, bleibt der Auftraggeber zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitskraft aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Betriebsversammlung oder Streik beim Auftraggeber). Der Auftraggeber hat Hofmann umgehend über solche Ereignisse zu informieren.

Der Auftraggeber gibt schriftlich die zur Überprüfung und Abrechnung der Stunden- und Leistungsaufzeichnungen berechtigten Personen bekannt. Unterlässt dies der Auftraggeber, gilt gegenüber Hofmann jeder Mitarbeiter des Auftraggebers als dazu berechtigt.

§ 5 Fakturierung und Zahlung

Die Abrechnung der Leistungen durch Hofmann erfolgt gemäß Angebot bzw. Auftragsbestätigung. Die Rechnungsbeträge sind sofort nach Rechnungserhalt ohne Abzug zur Überweisung fällig. In den vereinbarten Verrechnungssätzen sind sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten für die im Wege von Zeitarbeit oder Payroll überlassene Arbeitskräfte enthalten. Ändern sich nach der Auftragserteilung die entlohnungs- bzw. abgabenrechtlichen Bestimmungen für die überlassene Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen, ist Hofmann berechtigt, die Verrechnungssätze mit denselben Prozentsätzen wie die erfolgten Anpassungen anzuheben.

Bei Zahlungsverzug ist Hofmann berechtigt, Verzugszinsen in Höhe der Kreditbeschaffungskosten, mindestens aber 10% p.a. zu verrechnen. Die Mahnspesen werden gem. § 458 UGB verrechnet.

Ferner verpflichtet sich der Auftraggeber, alle mit der Eintreibung der offenen Rechnungsbeträge in Zusammenhang stehenden Mahn-, Inkasso-, Anwalts- und Auskunftsstellen zu tragen. Bei Zahlungsverzug von 8 Kalendertagen ist Hofmann berechtigt, die Leistungserbringung einzustellen und die überlassene Arbeitskräfte fristlos abzuziehen (siehe § 6 Vorzeitige Beendigung des Vertrages).

Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber Hofmann mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen.

Ein Zurückbehaltungsrecht an dem für die Arbeitskräfteüberlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.

§ 6 Vorzeitige Beendigung des Vertrages

Hofmann ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen und Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Wichtige Gründe sind insbesondere, wenn

- über den Auftraggeber eine negative oder ungenügende Auskunft durch Wirtschaftsauskunfteien vorliegt oder die Ablehnung des Versicherungsschutzes durch die Kreditversicherung (nicht oder nicht ausreichende Versicherungsdeckung) von Hofmann erfolgt,
- der Auftraggeber 8 Kalendertage in Zahlungsverzug ist,
- hinsichtlich des Vermögens des Auftraggebers die Eröffnung eines Sanierungs- oder Insolvenzverfahrens mangels Vermögens abgewiesen wird,
- die Leistungen von Hofmann aufgrund höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben,
- der Auftraggeber trotz Aufforderung und Fristsetzung von 5 Werktagen den Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt.

§ 7 Gewährleistung

Hofmann leistet ausschließlich dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte

- ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind, und
- sofern eine formale Qualifikation ausdrücklich vereinbart wurde, für diese jedoch nur dann, wenn die vereinbarte formale Qualifikation durch Einsichtnahme in Zeugnisse durch Hofmann überprüft werden kann. Darüberhinausgehende Gewährleistungsansprüche sind ausgeschlossen.

Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Arbeitskräfte unverzüglich zu überprüfen. Sollte eine überlassene Arbeitskraft die oben gewährte(n) Qualifikation(en) nicht aufweisen und sich damit für den Auftraggeber als ungeeignet erweisen, hat der Auftraggeber Hofmann unverzüglich, spätestens aber innerhalb von 48 Stunden ab Arbeitsbeginn der überlassenen Arbeitskraft darüber zu unterrichten, damit Hofmann eine andere geeignete Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist zum Austausch bereitstellen kann. Sollte ein solcher Austausch mangels geeigneter Arbeitskräfte innerhalb angemessener Frist nicht möglich sein, ist jede der Vertragsparteien zur fristlosen Kündigung des Vertrages berechtigt.

Sollte der Auftraggeber einen solchen Mangel nicht binnen 48 Stunden bekannt geben, sind sämtliche Ansprüche auf Gewährleistung und allfälligen daraus resultierenden Schadenersatz ausgeschlossen.

Für Mängel, die bei der unverzüglichen Prüfung anlässlich des Arbeitsbeginnes der überlassenen Arbeitskraft nicht erkannt werden konnten, beträgt die Gewährleistungsfrist 6 Monate ab Arbeitsbeginn der überlassenen Arbeitskraft. Solche Mängel sind binnen 48 Stunden ab Entdeckbarkeit des Mangels bei sonstigem Ausschluss von Gewährleistungs- und/oder Schadenersatzansprüchen und/oder Irrtumsanfechtung schriftlich geltend zu machen.

§ 8 Haftung

Hofmann trägt keine Haftung für allfällige im Wege Payroll oder Zeitarbeit überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden, weder beim Auftraggeber noch bei Dritten. Hofmann haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von den Arbeitskräften zur Verfügung gestelltem Arbeitsmaterial, wie z.B. Werkzeug, Zeichnungen und sonstige übergebene Gegenstände.

Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, haftet Hofmann nicht. Es besteht kein Anspruch des Auftraggebers auf eine bestimmte Arbeitskraft. Hofmann ist berechtigt, überlassene Arbeitskräfte jederzeit gegen andere - gleich geeignete - auszutauschen.

Für dem Auftraggeber im Rahmen der Geschäftsabwicklung zugefügte Schäden haftet Hofmann im Höchstmaß von € 5.000,- und nur bei eigenem groben Auswahlverschulden oder groben Auswahlverschulden der für Hofmann tätigen Erfüllungsgehilfen, entgangenen Personenschäden, für welche Hofmann bereits bei leichter Fahrlässigkeit haftet. Der Ersatz von Folgeschäden, reinen Vermögensschäden, entgangenem Gewinn, Produktionsausfällen und Schaden aus Ansprüchen Dritter (zum Beispiel, aber nicht ausschließlich Pönalverpflichtungen des Auftraggebers gegenüber seinem Kunden) ist ausgeschlossen. Das Vorliegen grober Fahrlässigkeit hat der Auftraggeber zu beweisen. Schadenersatzansprüche des Auftraggebers sind bei sonstigem Verlust binnen 6 Monaten ab Kenntnis des Schadens geltend zu machen.

§ 9 Arbeitskräftevermittlung

Hofmann schlägt geeignete Kandidaten aus seinem Bewerberpool vor, basierend auf dem Anforderungsprofil des Auftraggebers. Diese werden sofort oder nach einer zwischen Hofmann und dem Auftraggeber vereinbarten Überlassungsdauer übernommen.

Das Vermittlungshonorar, sofern schriftlich nicht anders vereinbart, beträgt 3 Bruttomonatsentgelte gemäß dem für den übernommenen Kandidaten maßgeblichen Kollektivvertrag mit ein und vermindert sich für jeden vollen Überlassungsmonat um 1/12. Der Honoraranspruch entsteht auch, wenn ein (freies) Dienstverhältnis zwischen dem Auftraggeber und einem von Hofmann vorgeschlagenen Kandidaten zustande kommt oder der Kandidat ohne Abstimmung mit Hofmann über einen anderen Arbeitskräfteüberlasser eingesetzt wird.

Bei der anzeigengestützten Personalsuche wird der Leistungsumfang vor Auftragserteilung individuell festgelegt und nach der Durchführung gemäß den getroffenen Vereinbarungen berechnet. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die Eignung der von Hofmann vorgeschlagenen Kandidaten entsprechend der fachlichen Qualifikationen laut Anforderungsprofil des Auftraggebers zu prüfen.

Mit Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Arbeitnehmer trägt der Auftraggeber die alleinige Verantwortung für die Auswahlentscheidung. Hofmann haftet nicht für Schäden beim Auftraggeber, die sich aufgrund einer eventuellen Nichteignung des Kandidaten ergeben. Hofmann haftet nur für Schäden beim Auftraggeber, die nachweislich und direkt auf die mangelnde formale Qualifikation der vorgeschlagenen Kandidaten im Vergleich zum Anforderungsprofil des Auftraggebers zurückzuführen sind, sofern diese mangelnde formale Qualifikation für Hofmann erkennbar war.

§ 10 Allgemeine Vereinbarungen

Hat sich ein durch Hofmann vorgeschlagener Bewerber bereits vorher, unabhängig von dem erteilten Auftrag, beim Auftraggeber beworben, ist der Auftraggeber verpflichtet, Hofmann unverzüglich – jedoch längstens binnen 3 Werktagen – nach Erhalt der Bewerbungsunterlagen durch Hofmann zu unterrichten. In diesem Fall wird Hofmann keine weiteren Leistungen bezüglich dieses Bewerbers erbringen. Wenn der Auftraggeber diesbezüglich ausdrücklich weitere Leistungen seitens Hofmann wünscht, kann dies vereinbart werden. Für den Fall einer verspäteten Meldung an Hofmann, hat Hofmann Anspruch auf ein Vermittlungshonorar gem § 9 Arbeitskräftevermittlung, sofern der Bewerber direkt beim Auftraggeber oder indirekt über einen anderen Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt wird.

Es wird vereinbart, dass der Auftraggeber nach Übermittlung geeigneter Bewerberdossiers durch Hofmann eine erste Rückmeldung zeitnah (innerhalb von 7 Tagen) zusichert, um dadurch einer anderweitigen Orientierung der Kandidaten vorzubeugen.

§ 11 Sonderposten

Sonderposten sind vom Auftraggeber geforderte Leistungen bzw. durch den Auftraggeber verursachte zusätzliche Aufwände, sofern nicht anders schriftlich vereinbart, wie beispielsweise, aber nicht ausschließlich:

- Spesenabrechnungen,
- Reisekostenabrechnungen,
- Auffrollungen und sonstige durch den Auftraggeber verursachte Arbeitsaufwände,
- Auswertungen und Reportings,
- besondere Auswahlverfahren,
- Eignungstests,
- Ausgabe und/oder Verwaltung von Kundeneigentum (Stempel- und Zutrittskarten, Spindschlüssel, Arbeitskleidung etc.),
- Sicherheitsgrundunterweisung des Beschäftigten,
- Arbeitsplatzspezifische persönliche Schutzausrüstung,
- Arbeitsmittel wie z.B. Werkzeuge,
- Inseratschaltungen auf Wunsch des Auftraggebers,
- nicht erstattungsfähige arbeitsmedizinische Untersuchungen (AUVA; auch wenn diese vor Überlassung an den Auftraggeber auf dessen Wunsch durchgeführt wurden),
- nicht erstattungsfähige Aufwände für Aus- und Weiterbildungen zuzüglich Verwaltungskosten,
- Verwaltungskosten für erstattungsfähige Aus- und Weiterbildungen.

Sonderposten werden nach tatsächlichen Kosten zuzüglich Verwaltungskosten an den Auftraggeber verrechnet.

Die Verwaltungskosten werden nach tatsächlichem Zeitaufwand mit dem Stundensatz für Sachbearbeiter in der Höhe von € 68,- zuzüglich Ust. verrechnet. Die Abrechnungseinheit beträgt jede begonnene viertel Stunde.

§ 12 Hinweise zur Sprachregelung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde bei diesen AGB auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen. So sind beispielsweise mit Kandidaten sowohl Kandidatinnen als auch Kandidaten gemeint.

§ 13 Anzuwendendes Recht und Gerichtsstand

Es gilt österreichisches Materielles Recht unter Ausschluss der Kollisionsnormen des Internationalen Privatrechts. Erfüllungsort und Gerichtsstand für beide Vertragsparteien ist ausschließlich das sachlich am Sitz von Hofmann zuständige Gericht (Gerichtsstand Steyr).