



Personal GmbH

www.fht-personal.at

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitskräfteüberlassung

1. Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle schriftlichen und mündlichen Verträge bzw. Vereinbarungen, die von der FHT Personal GmbH, in 5166 Perwang am Grabensee, Salzburger Straße 6 - in Folge kurz „FHT“ genannt - im Rahmen der Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung mit ihren Kunden (Beschäftiger) abgeschlossen werden. Abweichende Bestimmungen und zusätzliche Vereinbarungen sind ausschließlich wirksam, wenn diesen die FHT schriftlich zugestimmt hat. Geschäftsbedingungen vom Beschäftiger gelten, soweit sie von diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen abweichen, als widersprochen und ausgeschlossen.
2. FHT bleibt während der Überlassungsdauer weiterhin Dienstgeber der überlassenen Arbeitskraft und ist somit verpflichtet, diesen zur gesetzlichen Sozialversicherung anzumelden und Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer ordnungsgemäß abzuführen. FHT hat dem Beschäftiger hinsichtlich der Zeitarbeitnehmer (=ZA) auf Anforderung Unbedenklichkeitsbescheinigungen des Finanzamts und der Gebietskrankenkasse vorzulegen.
3. Der ZA hat Anspruch auf angemessenes ortsübliches Mindestentgelt laut Kollektivvertrag des Beschäftigers, bei niedrigerem Mindestentgelt laut dem für FHT geltenden Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung. Ist für den Beschäftigerbetrieb eine Industriekollektivvertrag anwendbar, dann wird den dorthin verleasten Mitarbeiterinnen ab den 1.Arbeitstag neben den Beschäftigerlohn auch der Referenzzuschlag bezahlt, der dem Beschäftiger auch in Rechnung gestellt wird. Der Beschäftiger hat FHT vor der Überlassung seinen für jeden ZA im Betrieb des Beschäftigers anzuwendenden Kollektivvertrag, insb. das Mindestentgelt, sowie dessen Änderungen, sowie allfällige im Betrieb des Beschäftigers geltende Betriebsvereinbarungen oder schriftliche Vereinbarungen zwischen dem Beschäftiger und dem Betriebsrat über eine betriebliche Lohnhöhe umgehend mitzuteilen. Wenn während der Dauer der Bereitstellung kollektivvertragliche Lohnerhöhungen in Kraft treten, ist die FHT berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im gleichen Ausmaß (Prozentsatz) anzupassen.
4. Während der Überlassung gelten für ZA die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften laut Gesetz oder Kollektivvertrag des Beschäftigers für vergleichbare Arbeitnehmer. Arbeits- und Pausenzeiten richten sich nach den Verhältnissen des Beschäftigers. Der Beschäftiger hat den Überlasser vor Einsatz gem. § 10 Abs. 3 AÜG schriftlich zu informieren. Vor jedem Einsatz wird dem Beschäftiger ein Formular „wesentliche Umstände der Überlassung“ übergeben, welches dieser dann auszufüllen hat. Danach muss dieses Formular an Ihre/n KundenberaterIn zurückgeschickt/ zurückgemailt werden, damit Ihnen eine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt werden darf.
5. FHT wird an Betriebe, welche von Streik und Aussperrung betroffen sind, gemäß § 9 AÜG keine Arbeitskräfte überlassen.
6. Da sowohl FHT als auch der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes (§ 6 AÜG) gelten, ist der Beschäftiger verpflichtet, die insbesondere nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzkleidung usw.) zu setzen und die FHT darüber zu informieren. Als Beschäftiger sind Sie verpflichtet, den Überlasser über die relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutz – Dokumente nachweislich (schriftlich mit Firmenstempel und Unterschrift) zu informieren. Weiters ist der Beschäftiger verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung der überlassenen ArbeitnehmerInnen:
 - a) die FHT über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse, sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
 - b) die FHT über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren und
 - c) der FHT die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen. Insbesondere ist der Beschäftiger verpflichtet, schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen und im Fall eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Vor dem Einsatzbeginn muss der Beschäftiger dem Überlasser schriftlich die gewerksbezogenen Gefährdungen mitteilen. Die notwendigen Vorkehrungen müssen dann gemeinsam getroffen werden.
7. Arbeitsunfälle hat der Beschäftiger der AUVA zu melden und unverzüglich FHT eine Kopie darüber zu übermitteln.
8. Für die Dauer der Überlassung wird der Beschäftiger für die überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote als Arbeitgeber angesehen. Dies bedeutet, dass jegliche Diskriminierung hinsichtlich Geschlechtes, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung bei der Auswahl der MitarbeiterInnen, der Beendigung der Überlassung und sonstigen Arbeitsbedingungen verboten ist. Bei Verstößen gegen die Gleichbehandlungsvorschrift ist mit erheblichen Schadenersatzforderungen zu rechnen, die von Ihnen gem. § 6a Abs.3 AÜG zu begleichen sind.
9. Anzahl und Qualifikation der ZA sowie Einsatzdauer und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von beiden Vertragsteilen unterfertigten Vertragsunterlagen (Auftragsbestätigung). Soweit nicht in diesen Unterlagen besondere Eigenschaften und Fähigkeiten der ZA zugesichert werden, gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart. Wird die Qualifikation des jeweiligen ZA vom Beschäftiger nicht binnen der ersten zwei Tage der Überlassung schriftlich gegenüber FHT beanstandet, gilt die Qualifikation des ZA der geforderten Qualifikation entsprechend.



Personal GmbH

www.fht-personal.at

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitskräfteüberlassung

10. Dem Beschäftiger ist bekannt, dass Gegenstand der vereinbarten Personalbereitstellung nur die Überlassung von Arbeitskräften und nicht die Erbringung bestimmter Leistungen oder Erfolge durch die FHT ist. Der Beschäftiger weiß, dass sowohl im Verhältnis zwischen der FHT als Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft die Haftungsbeschränkungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes und des Organhaftpflichtgesetzes in der jeweils geltenden Fassung gelten (§7 AÜG).
11. Gemäß §8 SchwerarbeitsVO ist der Beschäftiger verpflichtet den Überlasser über die Leistung von Nachtschwerarbeit vorher (mindestens 2 Tage) schriftlich zu informieren. Kommt der Beschäftiger seiner Pflicht nicht nach, dann muss der Beschäftiger die dafür angefallenen Kosten der FHT ersetzen.
12. Gibt es im Beschäftigerbetrieb Betriebspensionssysteme, dann muss der Beschäftiger nach einer Überlassungszeit von 4 Jahren die Beiträge künftig auch für die überlassene Arbeitskraft gem. §10 Abs.1a AÜG leisten.
13. Der Beschäftiger hat den Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und –maßnahmen (z.B: Kinderbetreuungseinrichtungen, Kantine, Beförderungsmittel...) in seinem Betrieb der überlassenen Arbeitskraft zu gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften gem. § 10 Abs.6 AÜG zu gewähren. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur aus sachlichen Gründen gerechtfertigt, die Sie der FHT schriftlich mitteilen müssen.
14. Der Beschäftiger hat die überlassene Arbeitskraft künftig über offene Stellen und über die Aus – und Weiterbildungsmaßnahmen an geeigneter Stelle im Beschäftigerbetrieb gem. § 12 Abs. 4 und 5 AÜG zu informieren.
15. Gemäß § 12 Abs. 6 AÜG ist der Beschäftiger verpflichtet, das Ende einer Überlassung fristgerecht (Arbeiter: 21 Tage und Angestellter: 7 Wochen vor Beendigung des Einsatzes) dem Überlasser mitzuteilen, wenn diese Überlassung zumindest drei Monate gedauert hat. Wird diese Kündigungsfrist seitens des Beschäftigers nicht eingehalten, dann behält sich die FHT das Recht auf Weiterverrechnung dieses Zeitraumes vor.
16. Der Auftraggeber als Beschäftiger übernimmt die alleinige Haftung für gesetzwidrige Beschäftigungen der von FHT entliehenen Arbeitnehmer in seinem Betrieb oder auf seinen Baustellen und verpflichtet sich, die FHT von Ansprüchen der überlassenen Arbeitskraft oder Dritter aus einer gesetzwidrigen Beschäftigung Schad- und klaglos zu halten und allenfalls über die FHT aufgrund einer gesetzwidrigen Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft durch den Beschäftiger verhängte Verwaltungsstrafen für die FHT zu bezahlen.
17. FHT haftet nicht für Schäden und/oder Folgeschäden, die von seinem, dem Beschäftiger bereitgestelltem Personal verursacht wurden, da dieses Personal der Dienstaufsicht des Beschäftigers untersteht.
18. Der Beschäftiger verpflichtet sich, alle zur Arbeit erforderlichen Geräte, Materialien, Maschinen und Bekleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen und darauf zu achten, dass diese von dem ZA richtig gehandhabt wird. Soweit sie durch FHT zu erfolgen hat, ist dies im Einzelvertrag schriftlich festzuhalten und ist das Entgelt hierfür in den zum jeweiligen Einzelvertrag vereinbarten Verrechnungssätzen gesondert auszuweisen.
19. Sobald der Beschäftiger seine Rückstellungsabsicht gefasst hat, hat er diese unter Terminangabe bei sonstiger Kostenüberbindung und weitergehendem Schadensersatz der FHT bekanntzugeben. ZA, die zur vereinbarten Arbeitsleistung ungeeignet sind 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, darf der Beschäftiger begründet zurückweisen, innerhalb der ersten 4 Stunden des ersten Überlassungstages unter Entfall der Entgeltspflicht des Beschäftigers. Von der Zurückweisung ist FHT vom Beschäftiger sofort hinreichend begründet schriftlich zu verständigen. FHT wird sich bemühen für diesen ZA innerhalb angemessener Zeit eine Ersatzarbeitskraft zu stellen. Ist dies nicht möglich, wird FHT dies dem Beschäftiger mitteilen. Für mögliche Kosten kommt die FHT nicht auf.
20. Dem Beschäftiger ist mangels schriftlicher Zustimmung von der FHT-Geschäftsleitung (=handeslrechtlicher Geschäftsführer) die Verleitung von überlassenen ZA zur Kündigung bei FHT und jedes sonstige Abwerben von ZA untersagt. Geht der Beschäftiger mit einem ZA während einer Überlassung oder unmittelbar danach ein Dienstverhältnis (drei Monat) ein oder beschäftigt dieser überlassene ZA auf einen andere Art, so gebühren FHT unbeschadet sonstiger Rechtsfolgen folgende Kosten zuzüglich Umsatzsteuer als Vermittlungsprovision, fällig mit Abschluss des Beschäftigungsvertrages zwischen dem Beschäftiger und dem betreffenden ZA: im 1. Monat der Überlassung: 24 %, ab 2. Monat der Überlassung: 20 %, ab 3. Monat der Überlassung: 16 %, ab 4. Monat der Überlassung: 12 %, ab 5. Monat der Überlassung: 8 %, ab 6. Monat der Überlassung: 4 % je des Bruttojahreseinkommens des ZA (inklusive Prämien, Zuschläge, Überstunden ..).
21. Als Verrechnungsgrundlage für alle unsere Dienstleistungen gelten die vom Kunden, bzw. einem von ihm beauftragten Mitarbeiter, unterzeichneten Stunden- bzw. Leistungsaufzeichnungen, welche von dem überlassenen Personal oder vom Beschäftiger geführt werden. In diesen Stundenaufzeichnungen muss Arbeitsbeginn und Ende sowie die Dauer der Pausen eingetragen sein. Diese Stunden- und Leistungsaufzeichnungen sind vom Beschäftiger am Ende der Arbeitswoche bzw. bei Einsatzende zu unterfertigen und sofort an den Überlasser zu übermitteln. Die bestätigten Stundennachweise müssen spätestens am 3. des Folgemonats beim Überlasser sein. Werden dem überlassenen Personal keine unterfertigten Stunden- bzw. Leistungsaufzeichnungen ausgehändigt bzw. erfolgt die Übermittlung der Stundennachweise durch den Beschäftiger nicht bis zum 3. des Folgemonats, dann legt die FHT die Faktura aufgrund der Stundenangaben des überlassenen Personals.



Personal GmbH

www.fht-personal.at

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitskräfteüberlassung

22. Sollte der Beschäftiger auf einem Tätigkeitsnachweis eines ZA an einem Tag "Schlechtwetter" vermerken und sollte sich in der Folge herausstellen, dass die Bauarbeiter -Urlaubs- und Abfertigungskasse einen finanziellen Ersatz (Schlechtwetterentschädigung) dieses Tages mangels Schlechtwetters ablehnt, so haftet der Beschäftiger dem Überlasser für das entsprechende Entgelt dieses Tages. FHT ist in diesem Fall berechtigt, dem Beschäftiger den Tag nachzuverrechnen und der Beschäftiger ist verpflichtet, die Nachzahlung binnen 14 Tagen ab Einlangen der entsprechenden Rechnung zu bezahlen.
23. FHT weist auf der Rechnung Normalstunden und Mehrarbeitsstunden nach Zuschlagsarten getrennt aus. Die Rechnungslegung hat nach ZA, soweit dies tunlich ist gegebenenfalls auch nach verschiedenen Baustellen, Projektnummern des Beschäftigers gegliedert, zu erfolgen. Wird die Rechnung vom Beschäftiger nicht binnen 7 Werktagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gilt diese hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.
24. Das Entgelt ist ohne Abzug nach Erhalt binnen 14 Tage auf das auf der Rechnung ausgewiesene Bankkonto fällig. Die ZA sind nicht inkassoberechtigt. Auf der Überweisung sind Kundennummer und die jeweilige Rechnungsnummer anzugeben. Bei Verzug mit einer Zahlung gelten die Verzugszinsen gemäß § 352 UGB. FHT ist berechtigt allenfalls darüber hinausgehende Zinsen aus dem Titel des Schadenersatzes geltend zu machen.
25. Erhält der Beschäftiger eine Rechnung im Sinne des § 19 Abs. 1a UstG 1994, dann geht die Steuerschuld auf den Beschäftiger über und leisten die entsprechende Zahlung an das Dienstleistungszentrum. Diese Zahlungsbestätigung muss monatlich nachweislich an die FHT gefaxt bzw. gemailt werden.
26. Der Beschäftiger und FHT verpflichten sich wechselseitig, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vertraulich zu behandeln, es sei denn, diese waren zum Zeitpunkt der Kenntnisnahme in ihrer Gesamtheit (dh nicht bloß teilweise) bereits öffentlich bekannt oder werden dies später vor der Offenbarung durch die Vertragssteile. Geheimhaltungsbedürftige Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen nur Mitarbeitern insoweit offenbart werden, als dies zur Erfüllung der Leistungspflicht von FHT erforderlich ist. Diese Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung der Vertragslaufzeit bestehen. Dem Beschäftiger steht der Abschluss eigener Geheimhaltungserklärungen mit der überlassenen Arbeitskraft offen
27. FHT ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der Beschäftiger mit einer Zahlungsverpflichtung, trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist, gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt; seiner Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den ZA nicht nachkommt. Ungeachtet dieses Rechts, ist FHT bei Zahlungsverzug des Beschäftigers von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen ZA auf Kosten des Beschäftigers berechtigt.
28. Soweit FHT dem Beschäftiger personenbezogene Daten, insbesondere besondere Kategorien von personenbezogenen Daten oder strafrechtlich relevanten Daten von Bewerbern, Kandidaten oder überlassenen Arbeitskräften übermittelt oder der Beschäftiger solche Daten von überlassenen Arbeitskräften verarbeitet, hat der Beschäftiger die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten. Dies beinhaltet unter anderem die Verpflichtung, Bewerbungsunterlagen und Daten von Kandidaten nicht an Dritte zu übermitteln, diese wenn notwendig zu berichtigen und nach Wegfall des Zweckes zu löschen/sperrern. Die Verwendung solcher von FHT an den Beschäftiger vermittelten personenbezogenen Daten für andere Zwecke als die Auswahl und Überlassung von Arbeitskräfte ist unzulässig und wird hiermit ausdrücklich untersagt.
29. Der Beschäftiger erklärt sich mit der Zusendung von Angeboten und Informationen über die von FHT angebotenen Dienstleistungen auf elektronischem oder postalischem Wege sowie einer telefonischen Kontaktaufnahme durch FHT ausdrücklich einverstanden.
30. Aufgrund des Vertragsverhältnisses zwischen Beschäftiger und FHT werden seitens der FHT nur jene Daten des Beschäftigers (Firmenname, Adresse, UID-Nr., Mailadresse, Telefonnummer, Zahlungskonditionen) im Sinne der DSGVO verarbeitet, die für den Zweck der Arbeitskräfteüberlassung benötigt werden.
31. Auf die Geschäftsbeziehung zwischen FHT und dem Beschäftiger ist ausschließlich österreichisches Recht anzuwenden. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist 4910 Ried im Innkreis.

Stand: Oktober 2020