

Allgemeine Geschäftsbedingungen der
DOPEG GmbH
für die Arbeitskräfteüberlassung und
Personalvermittlung



Gültig ab 01. September 2021

1. Geltungsbereich

1.1 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle Rechtsbeziehungen zwischen dem Personalunternehmen DOPEG GmbH, im Folgenden kurz Überlasser, Personalvermittler oder DOPEG genannt, und dem Kundenbetrieb, im folgenden Beschäftiger oder Kunde genannt.

1.2. Die DOPEG erklärt, nur aufgrund dieser AGB Geschäftsverbindungen einzugehen.

1.3. Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

1.4. In Rahmen- oder Einzelvereinbarungen getroffene Bestimmungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen ergänzen diese AGB die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen.

1.5. Die AGB und sonstigen Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn die DOPEG Arbeitnehmer über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitnehmern mündlich erfolgt.

1.6. Überlassene Arbeitnehmer sind nicht zur Abgabe von Willenserklärungen im Namen der DOPEG berechtigt.

2. Vertragsabschluss

2.1. Mit Vertragsabschluss, spätestens mit Inanspruchnahme der Leistung, gelten die AGB als angenommen und werden Bestandteil des Vertrages zwischen der DOPEG und dem Kunden. Hiervon abweichende AGB des Kunden erlangen nur Gültigkeit, wenn sie von der DOPEG ausdrücklich anerkannt werden.

2.2. Angebote der DOPEG sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Kunden zustande.

2.3. Werden diese Vertragsunterlagen vom Kunden nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die vom Kunden bekanntgegebenen Bewerber nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung des Kunden zu einem

Vorstellungsgespräch geladen werden oder in sonstiger Weise mit den Bewerbern zum Zwecke der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder einem diesem ähnelnden Vertragsverhältnis (freier Dienstvertrag, Werkvertrag, etc.) Kontakt aufgenommen wird. Jedenfalls kommt der Vertrag aber spätestens durch die Einstellungszusage des Kunden oder bei Abschluss eines Werkvertrages mit diesem zustande. Weiters kommt der Vertrag auch dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitnehmer nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftiger eingesetzt werden.

2.4. Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 60 Kalendertagen zum Monatsletzten schriftlich gekündigt werden.

3. Leistungsumfang

3.1.1 Anforderungsprofil, Ausschreibung und Suche

Zu Beginn eines bestätigten Auftrags erhebt die DOPEG idealerweise mit dem Kunden im persönlichen Gespräch den genauen Bedarf, um so das korrekte Anforderungsprofil als Basis für die Suche zu erstellen. Aus dieser Bedarfserhebung ergibt sich auch die Art der Suche, je nach den Anforderungen und Wünschen des Kunden können sich die Methoden für die Suche unterschiedlich gestalten. Die DOPEG wählt die Methoden auf den jeweiligen Bedarf angepasst, unter den Gesichtspunkten der maximalen Erfolgsaussicht, der Zeitsensibilität und der Wirtschaftlichkeit. Das Standardrepertoire der DOPEG umfasst hierbei immer das bestehende Netzwerk („Active Sourcing“) und die optimale Präsentation des Jobangebots („Job Branding“). Darüber hinaus, nur beispielsweise und nicht abschließend angeführt, können Methoden wie Multikanal- und crossmediale Kommunikationsstrategie, offene Suche (selten aber ggf. auch mit klassischen Printinseraten) oder verdeckte Suche (sog. „Executive Search“ oder „Direktansprache“) zur Anwendung gelangen. Daraus resultierende Mehrkosten für den Kunden werden jedenfalls vor Beauftragung mit diesem abgestimmt und werden in der Folge gesondert in Rechnung gestellt.

3.1.2 Auswahl und Vorschlag

Mit den vielversprechendsten Kandidaten führt die DOPEG erste Gespräche. Verfestigt sich dabei der positive Ersteindruck, leitet die DOPEG die Informationen zum Kandidaten als Vorschlag an den Kunden weiter.

3.1.3 Absagen

Die DOPEG übernimmt sämtliche Absagen, sowohl für vorgeschlagene Kandidaten als auch jene Bewerber, deren Anforderungsprofil unpassend ist.

3.2. Arbeitskräfteüberlassung

Leistungsgegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern. Der Überlasser schuldet hierbei weder die Erbringung konkreter Leistungen noch einen Erfolg.

Die DOPEG beschäftigt im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung Arbeitnehmer zur Überlassung an Dritte und übernimmt die Bereitstellung von Arbeitnehmern an den Beschäftiger. Die Überlassung erfolgt aufgrund dieser AGB und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG). Es gelten die jeweils aktuell anzuwendenden Kollektivverträge.

3.3. Der Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitnehmer jederzeit durch andere gleichwertig qualifizierte Personen zu ersetzen. Üblicherweise wird vor Tätigkeitsbeginn die Zustimmung des Kunden zum Einsatz der ausgewählten Mitarbeiter eingeholt.

3.4. Sowohl für Leistungen im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung als auch der Personalvermittlung ist festzuhalten, dass die von der DOPEG durchgeführten Rekrutierungsleistungen eine gründliche Prüfung des Bewerbungsprofils durch den Kunden in Bezug auf Einsetzbarkeit der Bewerber keinesfalls ersetzen können. Im Falle einer Personalvermittlung übernimmt die DOPEG für die getroffene Wahl des Kunden hinsichtlich der Anstellung eines Bewerbers sowie das Vorliegen der arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bewilligungen, die für den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt erforderlich sind, keinerlei Haftung. Im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung wird dieser generelle Haftungsausschluss gemäß den Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes in seiner jeweils aktuellen Fassung bezüglich aller hiervon betroffenen Maßgaben entsprechend eingeschränkt.

3.5. Bei der Personalvermittlung wird der Leistungsumfang vor Auftragserteilung individuell definiert und nach der Durchführung entsprechend den getroffenen Vereinbarungen berechnet. Die DOPEG hat ihre vertragliche Verpflichtung mit der Suche und Präsentation eines oder mehrerer Kandidaten (sofern nicht ausdrücklich anderes vereinbart wurde, genügt die Präsentation eines einzigen Kandidaten) und Führung eines Vorstellungsgesprächs durch Mitarbeiter des Kunden erfüllt. Sie gilt auch dann als erfüllt, wenn das Aufnahmegespräch aus Gründen, die nicht von der DOPEG zu vertreten sind, nicht stattfindet, z.B. wenn ein Bewerber ohne Begründung nicht zu einem Gespräch geladen wird.

3.6. Zur Erbringung von sonstigen Dienstleistungen außerhalb der Arbeitskräfteüberlassung und der Personalvermittlung siehe Abschnitt II dieser AGB.

4. Honorar

4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung der DOPEG. Werden Arbeitnehmer ohne vorheriges Angebot der DOPEG angefordert, so kann diese ein angemessenes Entgelt in Rechnung stellen.

4.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitnehmer oder sonstige Parameter (wie beispielsweise Abgaben), ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Honorar anzupassen. Allfällige überlassenen Arbeitnehmer zu gewährende Einmalzahlungen können vom Überlasser gegenüber dem Beschäftigten geltend gemacht werden. Sollten Arbeitnehmer über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.

4.3. Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. Der Überlasser ist zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.

4.4. Die Rechnung ist bei Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen zehn Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.

4.5. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 456 UGB verrechnet.

4.6. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigten gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden.

4.7. Arbeits- und Pausenzeiten richten sich nach den Verhältnissen im Betrieb des Beschäftigten. Der ausgefüllte und bestätigte Zeitrachweis (gegebenenfalls auch elektronisch) ist bei monatlicher Abrechnung vom Beschäftigten jeweils spätestens am letzten Arbeitstag des Monats, ansonsten unverzüglich, an die DOPEG zu übermitteln. Bei nicht fristgerechter oder fehlender Übermittlung eines Zeitrachweises durch den Beschäftigten ist die DOPEG berechtigt, ohne weitere Nachfrage auf Basis der Normalarbeitszeit zuzüglich geschätzter Mehrleistungen etc. oder der vom Arbeitnehmer übermittelten Zeitrachweise abzurechnen.

4.8. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftigten oder dessen Gehilfen vor Ort monatlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigten (Arbeits- und Pausenaufzeichnungen). Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten oder dessen Gehilfen werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigten nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung.

Die Beweislast für gegebenenfalls nicht geleistete Stunden laut diesen Aufzeichnungen trägt der Beschäftigte.

4.9. Geleistete und noch nicht abgerechnete Stunden werden jedenfalls nachverrechnet. Sollte sich herausstellen, dass Stundenaufstellungen zum Nachteil des Überlassers falsch waren, ist der Überlasser binnen sechs Monaten nach Kenntnis berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eine Nachverrechnung vorzunehmen.

4.10. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitnehmern aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Beschäftiger die überlassenen Arbeitnehmer – aus welchen Gründen auch immer – nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

4.11. Eine Überlassung von Arbeitnehmern an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt auf Grund von § 9 AÜG nicht.

4.12. Bei Zahlungsverzögerung oder Verschlechterung der Bonität des Beschäftigers ist die DOPEG jedenfalls berechtigt, die Leistungen gänzlich einzustellen oder eine weitere Leistungserbringung von einer Vorauszahlung abhängig zu machen.

4.13. Überlassene DOPEG-Arbeitnehmer sind nicht inkassoberechtigt.

5. Rechte und Pflichten

5.1. Bewerbungen, die von der DOPEG an den Beschäftiger weitergeleitet werden und dann selbst absagen oder abgesagt werden, gelten für 12 Monate nach Absage auch bei neuerlicher direkter Bewerbung beim Beschäftiger im Haus oder bei Vorstellung über ein anderes Unternehmen als „DOPEG-Bewerber“ und werden damit bei Besetzung mit dem vereinbarten Honorar verrechnet. Falls ein solches nicht vereinbart wurde, wird die 3-fache Höhe des durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts inklusive Sonderzahlungen, Einmalzahlungen, Zulagen und Zuschlägen etc. des rekrutierten Arbeitnehmers zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in Rechnung gestellt.

5.2. Die Arbeitnehmer, die an den Beschäftiger überlassen sind, arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers.

5.3. Der Beschäftiger verpflichtet sich, hinsichtlich der an ihn überlassenen Arbeitnehmer alle einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Arbeitszeitgesetze, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Arbeitnehmer-Schutzgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz und die jeweils geltenden Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten.

5.4. Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitnehmer nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zur vereinbarten Tätigkeit einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitnehmern keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu deren Verrichtung diese nicht überlassen sind.

5.5. Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitnehmer führen können, setzen oder sollten sich Umstände, die der Beschäftiger dem Überlasser mitgeteilt hat, ändern, wird der Beschäftiger den Überlasser darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung, hat er dem Überlasser alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch die Weiterbildung oder sonstige geänderte Umstände eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, ist der Überlasser berechtigt, das Honorar ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation entsprechend anzuheben.

5.6. Werden überlassene Arbeitnehmer beim Beschäftiger für Tätigkeiten in einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe als vereinbart eingesetzt, vermindert dies den Verrechnungssatz des Überlassers nicht. Dies gilt sinngemäß auch für den Einsatz von DOPEG-Arbeitnehmer an einem anderen Ort als zunächst vereinbart, soweit daraus ein erhöhter Anspruch der DOPEG-Arbeitnehmer (z.B. höheres Taggeld, Reisespesen o.ä.) resultiert.

5.7. Die Überwachung der sach- und fachgerechten Ausführung der Tätigkeit der überlassenen Arbeitnehmer sowie das Weisungsrecht obliegen dem Beschäftiger. Der Beschäftiger verpflichtet sich, arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen überlassener Arbeitnehmer unverzüglich anzuzeigen.

5.8. Der Beschäftiger ist verpflichtet, der DOPEG vor Beginn der Überlassung über die voraussichtliche Dauer des Einsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitnehmer und damit verbundene kollektivvertragliche Einstufungen, Zulagen und Zuschläge, Akkordarbeit und Sonderzahlungen und in den im Betrieb des Beschäftigers für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag geltenden Bestimmungen zu informieren. Bei zu geringer Entlohnung erfolgt eine Nachverrechnung sämtlicher Kosten des Überlassers an den Beschäftiger im entsprechenden Umfang.

5.9. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Entlohnungshöhe geregelt, hat der Beschäftiger dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.

5.10. Der Beschäftiger ist weiters verpflichtet, die DOPEG über die Leistung von Nachtschwerarbeit und von Schwerarbeit zu informieren. Im Weiteren ist der Beschäftiger verpflichtet, die DOPEG über betriebliche Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen, jedenfalls vor der Überlassung zu informieren.

5.11. Die Verrechnung der Dienstleistung des Überlassers erfolgt auf Basis dieser verbindlichen Entgeltregelungen für die Dauer des Einsatzes. Gibt der Beschäftiger diese Regelungen verspätet oder unrichtig bekannt und entsteht der DOPEG hieraus ein Schaden, so ist der Beschäftiger verpflichtet, der DOPEG diesen Schaden sowie sämtliche damit verbundenen Kosten und Aufwendungen zu ersetzen.

5.12. Der Beschäftiger ist verpflichtet, die überlassenen Arbeitnehmer über offene Stellen in seinem Betrieb, die besetzt werden sollen, zu informieren. Die Information hat durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter und den überlassenen Arbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb des Beschäftigers zu erfolgen.

5.13. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitnehmern Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften zu gewähren, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

Gleiches gilt für die Einbeziehung der überlassenen Arbeitnehmer in eine allfällige Betriebspension nach einer Überlassungsdauer von vier Jahren (§ 10 Absatz 1a AÜG).

5.14. Der Beschäftiger gilt im Sinne aller Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote als Arbeitgeber des überlassenen Personals und somit sind alle Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbares Personal des Beschäftigers gelten, für das überlassene Personal gleichermaßen gültig. Gewährt der Beschäftiger überlassenen Arbeitnehmer Zugang zu Information, Einrichtung oder Behandlung ohne sachliche Rechtfertigung unterschiedlich und entsteht der DOPEG hieraus ein Schaden, ist der Beschäftiger verpflichtet, der DOPEG diesen Schaden sowie sämtliche damit verbundenen Kosten und Aufwendungen (gegebenenfalls zuzüglich Umsatzsteuer) zu ersetzen.

5.15. Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers hat der Beschäftiger die Arbeitnehmerschutz- und Fürsorgepflicht im Sinne des AÜG zu beachten.

5.16. Der Beschäftiger trägt die alleinige Verantwortung für eine eigenmächtig veranlasste vertrags- oder gesetzeswidrige Beschäftigung der Arbeitnehmer in seinem Betrieb und stellt die DOPEG insoweit von jeder Haftung frei.

5.17. Der Beschäftiger ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen und dem DOPEG-Personal die erforderlichen ordnungsgemäßen und sicheren Werkzeuge, die Ausrüstung, die Arbeitsmittel und die Arbeitsschutzausrüstung auf eigene Kosten zur Verfügung zu stellen.

5.18. Der Beschäftiger ist verpflichtet, die DOPEG vor der Überlassung über die erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse, über die erforderliche gesundheitliche Eignung und Untersuchungserfordernisse, über die Notwendigkeit einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über sämtliche Sicherheitsaspekte des Arbeitsplatzes zu informieren und der DOPEG im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren. Der Beschäftiger und der Überlasser sind verpflichtet, auch die überlassenen Arbeitnehmer entsprechend zu informieren.

5.19. Die für die Tätigkeit der DOPEG-Arbeitnehmer notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorge-, Eignungs- und Folgeuntersuchungen werden vom Beschäftiger bei Auftragserteilung und soweit erforderlich laufend benannt und veranlasst. Der Beschäftiger hat dafür die Kosten zu tragen. Die Überlassung darf nur erfolgen, wenn die allenfalls erforderlichen Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung des DOPEG-Personals erfolgt ist, wovon sich der Beschäftiger zu überzeugen hat. Etwaige Kosten für medizinische Hilfsmittel aufgrund chronischer Beeinträchtigungen von Arbeitnehmern trägt der Beschäftiger, die Zuschüsse hierfür sind ggf. vom Beschäftiger selbst zu beantragen.

5.20. Der Beschäftiger ist zur Meldung eines Arbeitsunfalls an die entsprechenden Behörden verpflichtet.

5.21. Erscheint ein/e Arbeitnehmer*in, aus welchem Grund auch immer, nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftiger den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen, sofern der Beschäftiger dies ausdrücklich wünscht und anfordert.

5.22. Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.

6. Vertragsende

6.1. Innerhalb des ersten Monats ist bei der Arbeitskräfteüberlassung eine Rückstellung des Personals täglich möglich. Ab dem zweiten Monat hat der Beschäftiger den Überlasser längstens 4 Wochen für Arbeiter und 6 Wochen für Angestellte unter Einbeziehung einer davor liegenden gesetzlichen Benachrichtigungsfrist des Betriebsrates im Ausmaß von 7 Tagen vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren, sofern das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist, damit der Überlasser die Mitteilungspflicht an die überlassene DOPEG-Arbeitskraft gemäß § 12 Absatz 6 AÜG erfüllen kann. Unterlässt der Beschäftiger die fristgerechte Information, wird auch der Zeitraum der Kündigungsfrist und der Benachrichtigungsfrist an den Beschäftiger verrechnet.

6.2. Bei Ende der Überlassung von DOPEG-Arbeitnehmern wird umgehend eine Rechnung gelegt.

7. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

7.1. Die Vertragspartner sind berechtigt, den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn

- a) der Beschäftiger mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist;
- b) einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
- c) der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitnehmern nicht nachkommt; oder
- d) der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitnehmer keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.

7.2. Der Überlasser ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitnehmer berechtigt. Hat der Beschäftiger dies zu vertreten, hat er dem Überlasser

den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.

7.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, vorzeitig aufgelöst oder die Arbeitnehmer aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes 7.1. vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

8. Gewährleistung

8.1. Der Überlasser leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweisen; eine besondere Qualifikation des Personals ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und vom Überlasser schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

8.2. Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, die überlassenen Arbeitnehmer hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 3 Wochen, schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls sind Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen.

8.3. Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Zurverfügungstellung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.

8.4. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftiger auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung nachzuweisen.

8.5. Mangels anderer Vereinbarung hat die DOPEG nur für die durchschnittliche berufliche und fachliche Eignung des Personals einzustehen. Bei Verletzung dieser Verpflichtung haftet die DOPEG dem Beschäftiger nur für den unmittelbar durch Auswahlverschulden beim Dritten, also dem Kunden des Beschäftigers, entstandenen Personen- und Sachschaden, jedoch nur insoweit, als die DOPEG bei der Auswahl vorsätzliche oder grob fahrlässige Sorgfaltsverletzungen begangen hat und die mangelnde Eignung des DOPEG-Personals nicht ohnehin für den Beschäftiger erkennbar war.

8.6. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigers sind bei sonstigem Verlust binnen 3 Monaten gerichtlich geltend zu machen.

9. Haftung

9.1. Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitnehmer verursachte, beim Beschäftiger oder bei Dritten entstandene Schäden.

9.2. Der Überlasser haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigungen von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Arbeitsmitteln und sonstigen übergebenen Sachen. Dies gilt insbesondere dann, wenn den überlassenen Arbeitnehmer Geld, Wertpapiere, kostbare oder empfindliche Sachen anvertraut werden.

9.3. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen und Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind alle Ansprüche aller Art gegen den Überlasser ausgeschlossen.

9.4. Der Überlasser haftet nicht für Schäden, die aufgrund höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftiger zu tragen hat, ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen.

9.5. Eine Haftung des Überlassers ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt und mit der geleisteten Deckungssumme der Betriebshaftpflichtversicherung des Überlassers begrenzt.

9.6. Vom Überlasser zu vertretende Schäden sind vom Beschäftiger bei sonstigem Ausschluss der Haftung spätestens binnen 3 Werktagen nach deren Feststellung unter Angabe sämtlicher haftungsrelevanter Umstände, insbesondere der voraussichtlichen Schadenshöhe, schriftlich mitzuteilen.

10. Datenschutz

10.1. Bewerbungsunterlagen, die dem Beschäftiger von der DOPEG übermittelt werden, bleiben im Eigentum der DOPEG. Bewerbungsunterlagen sind vertraulich zu behandeln und bei Nichtgebrauch umgehend an die DOPEG zu retournieren bzw. zu vernichten.

10.2. Der Beschäftiger verpflichtet sich, weder Bewerbungsunterlagen noch Daten der von der DOPEG vorgeschlagenen Kandidaten an Dritte weiterzugeben, zu behalten oder zu kopieren. Beide Vertragsparteien unterliegen den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

10.3 Vor Übermittlung von Personendaten von der DOPEG an den Kunden ist eine Vereinbarung über den Datenschutz abzuschließen, die die Einhaltung von 10.1 und 10.2 beinhaltet. Die DOPEG schlägt hier gerne eine entsprechende Vereinbarung vor.

11. Allgemeines

11.1. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftiger ist das sachliche in Betracht kommende Gericht am Hauptfirmensitz des Überlassers zuständig. Beschäftiger und

Überlasser vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt.

11.2. Jegliche Änderungen dieser AGB bedürfen der Schriftform und müssen von einem einzelvertretungsbefugten Vertreter der DOPEG unterfertigt werden.

11.3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder der Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen vereinbaren die Vertragsparteien die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich nahe kommt.

11.4. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen haben sich beide Vertragsparteien umgehend schriftlich gegenseitig bekannt zu geben.

11.5. Der Kunde und die DOPEG verpflichten sich wechselseitig, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zeitlich unbefristet vertraulich zu behandeln. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen Mitarbeitern nur insoweit offenbart werden, als dies zur Erfüllung der Leistungen der jeweiligen Vertragspartei aus diesem Vertragsverhältnis erforderlich ist. Soweit der Beschäftigte den überlassenen Dienstnehmern Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anvertraut oder zugänglich macht, übernimmt der Überlasser hierfür keine Haftung.

11.6. Im Sinne einer leichteren Lesbarkeit wurde in diesen AGB das generische Maskulinum verwendet.