

# ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

## 1. Lesbarkeit

Bei der Formulierung dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) wurde zugunsten einer leichteren Lesbarkeit von einer „gendergerechten Formulierung“ Abstand genommen. Die jeweils verwendete Form bezieht sich im gleichen Ausmaß sowohl auf das männliche als auch auf das weibliche Geschlecht.

## 2. Gültigkeit der AGB

Die AGB kommen auf alle Arbeitskräfteüberlassungsverträge zwischen der Remon Personalbereitstellung GmbH, im Folgenden bezeichnet als „Remon“, und ihren jeweiligen Vertragspartnern (im Folgenden bezeichnet als „Beschäftigter“) zur Anwendung.

## 3. Leistungsumfang

Remon stellt dem Beschäftigter Arbeitnehmer zur Arbeitskräfteüberlassung ausschließlich unter Anerkennung und Anwendung dieser AGB und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), zur Verfügung. Die Arbeitskräfteüberlassung bezweckt die Bereitstellung von Arbeitskräften, und nicht die Erbringung bestimmter Leistungen bzw. schuldet Remon insbesondere keinen spezifischen Arbeitserfolg. Nach erfolgter Überlassung arbeiten die Remon Arbeitnehmer unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigten.

### 3.1 Rücktritt

Remon ist dazu berechtigt, jederzeit ohne Angabe von Gründen von Aufträgen zurückzutreten. Allfällige Schadenersatzansprüche aufgrund eines Rücktritts durch Remon sind ausgeschlossen. Bei Zahlungsverzug bzw. Verschlechterung der Bonität des Beschäftigten ist Remon zur Leistungseinstellung oder dazu berechtigt, die weitere Erbringung von Leistungen von einer Vorauszahlung abhängig zu machen.

### 3.2. Einsatzort, Rechte und Pflichten

Der Einsatzort sowie Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeiten der Remon Arbeitnehmer wird schriftlich mit Remon bei Auftragserteilung vereinbart.

Will der Beschäftigter den Remon Arbeitnehmer für einen anderen als den vereinbarten Zweck oder entgegen der Vereinbarung an einem andern Ort einsetzen, bedarf dies der vorhergehenden schriftlichen Zustimmung durch Remon.

Werden die Remon Arbeitnehmer entgegen der Vereinbarung in einer höhern Beschäftigungsgruppe eingesetzt, ist der Beschäftigter zur Bezahlung entsprechend erhöhter Verrechnungssätze an Remon verpflichtet. Resultiert aus dem Einsatz von Remon Arbeitnehmern an einem anderen als dem vereinbarten Ort ein erhöhter Anspruch des Remon Arbeitnehmers (z.B. höheres Taggeld, Reisespesen o.ä.), gilt das Gleiche sinngemäß. Ein Einsatz der Remon Arbeitnehmer in einer niedrigeren Beschäftigungsgruppe als vereinbart, vermindert den vereinbarten höheren Verrechnungssatz von Remon nicht.

Remon ist bemüht, eine ordnungsgemäße Verrechnung zu gewährleisten. Aus diesem Grund hat der Beschäftigter Remon unverzüglich schriftlich mitzuteilen, wenn es zu Änderungen des Kollektivvertrages, lohnregelnder Betriebsvereinbarungen oder sonstiger schriftlicher Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über die betriebsübliche Entgelthöhe und Arbeitszeitmodellen kommt, die auf die Remon Arbeitnehmer im Betrieb des Beschäftigten zur Anwendung gelangen.

Der Beschäftigter haftet für die Richtigkeit seiner Angaben und verpflichtet sich, Ansprüche der Remon Arbeitnehmer auf Nachzahlung unter Berücksichtigung der dadurch entstehenden Mehrkosten an Remon zu bezahlen. Die Nachzahlung umfasst das Entgelt des Remon Arbeitnehmers, aliquote Honoraranteile und sämtliche Zusatzkosten. Die Überwachung der sach- und fachgerechten Ausführung der Tätigkeit der Remon Arbeitnehmer sowie das Weisungsrecht obliegen dem Beschäftigter.

Die Überlassung der Remon Arbeitnehmer durch den Beschäftigter an Dritte ist im Vorhinein mit Remon zu vereinbaren und ist der in der Auftragsvereinbarung festgehaltene Stundensatz gegebenenfalls zu adaptieren.

## 3.3 Anzeigepflicht des Beschäftigten

Der Beschäftigter verpflichtet sich, arbeitsvertragliche Verpflichtungen des überlassenen Arbeitnehmers (z.B. unentschuldigtes Fehlen, zu Spät kommen, Schlechtleistung) unverzüglich gegenüber Remon anzuzeigen, damit Remon in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber auf die Pflichtverletzung entsprechend reagieren kann. Unterbleibt die Anzeige einer oder mehrerer Pflichtverletzungen des überlassenen Arbeitnehmers an Remon, ist der Beschäftigter zu einer vorzeitigen Vertragsauflösung in keinem Fall berechtigt und werden die Regelungen über die Beendigung des Vertragsverhältnisses zwischen Remon und dem Beschäftigter dadurch nicht berührt. Schadenersatzansprüche des Beschäftigten aufgrund von derartigen arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen des überlassenen Arbeitnehmers sind jedenfalls ausgeschlossen.

## 4. Angebot und Vertragsabschluss

Der Vertrag kommt durch Unterfertigung der Auftragsbestätigung bzw. der Auftragsvereinbarung durch den Beschäftigter zustande. Die Aufnahme der Beschäftigung eines von Remon bereitgestellten potenziellen Arbeitnehmers gilt unabhängig davon als Vertragsabschluss auf Basis der in der Auftragsbestätigung übermittelten Bedingungen.

## 5. Grundlage der Leistungsberechnung

Die für den Beschäftigter geleisteten Arbeitsstunden der Remon Arbeitnehmer dienen als Basis für die Abrechnung und wird der jeweilige Einzelvertrag, diese AGB und allfällige vertraglich vereinbarten Zusätze für die Berechnung herangezogen. Als geleistete Arbeitsstunden gelten all jene Stunden, die der Remon Arbeitnehmer dem Beschäftigter zur Verfügung gestanden ist. Der Remon Arbeitnehmer steht dem Beschäftigter auch dann zur Verfügung, wenn er für diesen bloße Arbeitsbereitschaften bzw. Rufbereitschaften tätigt. Remon verrechnet für den ersten Arbeitstag mindestens einen vollen Arbeitstag auf Basis des beim Beschäftigter auf den überlassenen Remon Arbeitnehmer zur Anwendung gelangenden Arbeitszeitmodells. Die geleisteten Arbeitsstunden sind von jedem Remon Arbeitnehmer im vorgefertigten Remon Formular „Zeitnachweis“ exakt aufzuzeichnen und vom Beschäftigter zu bestätigen. Dieses vollständig ausgefüllte und bestätigte Formular wird am ersten Arbeitstag des Folgemonats der Überlassung des Remon Arbeitnehmers vom Beschäftigter an Remon übermittelt. Sollte der Beschäftigter das Formular „Zeitnachweis“ nicht fristgerecht übermitteln, ist Remon berechtigt, ohne weitere Nachfrage auf Basis der Normalarbeitszeit abzurechnen. Remon steht das Einsichtsrecht in die den Zeitnachweisen zugrundeliegenden Aufzeichnungen des Beschäftigten zu und hat dieser auf formloses Verlangen von Remon die Einsicht zu gewähren und eine Kopie der Aufzeichnungen auszuhändigen.

Remon verrechnet dem Beschäftigter die Vergütung von Dienstreisen des Arbeitnehmers, wenn dem Arbeitnehmer ein Ersatz zusteht. Die Kosten für Einschulung und Weiterbildung des Arbeitnehmers werden immer vom Beschäftigter getragen.

## 6. Abrechnung, Zahlungsziel, Bekanntgabe, Bedarfsende

Die Abrechnung mit dem Beschäftigter erfolgt monatlich durch Übermittlung der Rechnung und ist mit Erhalt der von Remon übermittelten Rechnung fällig und ohne Abzüge netto zahlbar.

Benötigt der Beschäftigter einen unbefristet überlassenen Remon Arbeitnehmer nicht mehr, hat dieser das Ende des Bedarfes so früh wie möglich bekannt zu geben. Die Beendigung muss Remon jedoch spätestens entsprechend der gesetzlichen Kündigungsfrist von 2 Wochen für Arbeiter und 6 Wochen für Angestellte bekannt gegeben werden. Nach Beendigung der Überlassung eines Remon Arbeitnehmers ist unverzüglich eine Rechnung zu legen. Der Beschäftigter hat bei Zahlungsanweisung stets die jeweilige Rechnungsnummer anzugeben.

Beanstandungen haben sogleich, spätestens 5 Werktage nach Erhalt der Rechnung zu erfolgen. Auf spätere Reklamationen wird verzichtet. Eine Beanstandung berührt die Fälligkeit des Gesamtbetrages nicht. Überlassene Remon Arbeitnehmer sind nicht inkassoberechtigt.

Bei Zahlungsverzug des Beschäftigten fallen Verzugszinsen in Höhe von 8 % pro Monat an, wobei der Zinslauf ab dem Tag der Fälligkeit zu laufen be-

ginnt. Die Preise sind exkl. Ust, gelten bis auf Widerruf und vorbehaltlich der Erhöhung durch Kollektivvertrag, Gesetzes- und Steueränderungen.

## 7. Fürsorgepflicht des Beschäftigten

Für die Dauer der Überlassung im Betrieb des Beschäftigten gelten die im Betrieb des Beschäftigten geltenden Arbeitszeiten sowie Arbeitszeitregelungen auch für die dem Beschäftigten überlassenen Remon Arbeitnehmer und hat der Beschäftigte die Arbeitnehmerschutz- und Fürsorgepflicht im Sinne des AUG zu beachten.

Der Beschäftigte verpflichtet sich generell, hinsichtlich der ihm überlassenen Remon Arbeitnehmer die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitszeitgesetzes, des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, des Arbeitnehmerschutzgesetzes sowie die jeweils geltenden Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Beschäftigte auch gegenüber den Remon Arbeitnehmern dazu verpflichtet, die notwendigen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen. Der Beschäftigte hat den Remon Arbeitnehmern auch die erforderlichen, ordnungsgemäßen und den aktuell geltenden Sicherheitsstandards entsprechenden Werkzeuge und Ausrüstung, die Arbeitsmittel und die Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Sämtliche diesbezüglich anfallenden Kosten trägt der Beschäftigte.

### 7.1 Informationspflicht des Beschäftigten

Der Beschäftigte gibt Remon vor der Überlassung des Arbeitnehmers bekannt, ob für die vom Remon Arbeitnehmer auszuübende Tätigkeit eine besondere Eignung, spezifische Fachkenntnisse, bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen, allfällige medizinische Untersuchungserfordernisse bzw eine besondere ärztliche Überwachung erforderlich ist und klärt Remon über sämtliche Sicherheitsaspekte, insbesondere der mit der Tätigkeit für Remon Arbeitnehmer verbundenen Gefahren, auf. Diesbezüglich gewährt der Beschäftigte Remon den erforderlichen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten und zu den Tätigkeitsorten der Remon Arbeitnehmer. Der Beschäftigte und Remon verpflichten sich dazu, die Remon Arbeitnehmer entsprechend zu informieren. Die arbeitsmedizinischen Vorsorge-, Eignungs- und Folgeuntersuchungen, welche für die Tätigkeit der Remon Arbeitnehmer erforderlich sind, werden bei Auftragserteilung vom Beschäftigten laufend benannt und veranlasst, soweit dies erforderlich ist. Die Kosten werden vom Beschäftigten getragen.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich vor der Überlassung von der gesundheitlichen Eignung des Remon Arbeitnehmers zu versichern. Die Überlassung erfolgt nur dann, wenn die allenfalls erforderlichen Eignungs- und Folgeuntersuchungen veranlasst und durchgeführt wurden und die gesundheitliche Eignung des Remon Arbeitnehmers nicht durch bescheidmäßige Feststellung untersagt wurde. Der Beschäftigte gibt Remon Arbeitsunfälle der Remon Arbeitnehmer sofort bekannt. Der Beschäftigte ist auch zur Meldung eines Arbeitsunfalls gegenüber der allgemeinen Unfallversicherungsanstalt verpflichtet.

## 8. Haftung

Remon wählt die Remon Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer generellen Eignung zur Erfüllung der Anforderungen des Beschäftigten mit kaufmännischer Sorgfalt aus. Der Beschäftigte hat anzugeben, welche besonderen Merkmale die für den überlassenen Arbeitnehmer vorgesehene Tätigkeit aufweist und welche beruflichen Qualifikationen dafür erforderlich sind sowie welche wesentlichen Arbeitsbedingungen (einschließlich des Arbeitentgelts) im Betrieb des Beschäftigten für einen vergleichbaren Arbeitnehmer gelten. Sofern der Beschäftigte nicht sämtliche erforderlichen Qualifikationen ausdrücklich sowie schriftlich gegenüber Remon anführt, trifft Remon keinesfalls eine Haftung und können daraus ableitbare Ansprüche aufgrund eines allenfalls im Rahmen der Arbeitsverrichtung eintretenden Schadens durch den überlassenen Arbeitnehmer gegen Remon nicht geltend gemacht werden. Remon steht mangels anderer Vereinbarung nur für die durchschnittliche berufliche und fachliche Eignung des Remon Arbeitnehmers ein. Remon haftet dem Beschäftigten bei Verletzung dieser Verpflichtung nur für den unmittelbar durch Auswahlverschulden bei Dritten (Kunden des Beschäftigten) entstandenen Personen- und Sachschaden. Diese Haftung trifft Remon jedoch nur dann, wenn Remon bei der Auswahl vorsätzliche oder grob fahrlässige Sorgfaltsverstöße zu verantworten hat und dem Beschäftigte die mangelnde Eignung des Remon Arbeitnehmers nicht erkennbar ist oder erkennbar sein musste. Keinesfalls haftet Remon für von Remon Arbeitnehmern verursachte Schäden im Betrieb des Beschäftigten, soweit diese Schäden im Zusammenhang mit der Tätigkeit des überlassenen Arbeitnehmers in den Betriebsräumen und Arbeitsstätten des Beschäftigten unter

dessen Weisung, Aufsicht und Leistungskontrolle entstanden sind. Remon haftet auch nicht für Schäden, die auf andere Umstände als unzureichende Auswahl zurückzuführen sind. Für Folgeschäden oder atypische, unvorhersehbare sowie mittelbare Schäden, für bloße Vermögensschäden sowie dem Beschäftigte oder dessen Kunden entgangene Gewinne haftet Remon ebenfalls nicht. Der Beschäftigte hält Remon hinsichtlich einer Inanspruchnahme Dritter schad- und klaglos, sofern Dritte durch die Remon Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit einen Schaden unter den oben angeführten, die Haftung von Remon ausschließenden Umständen, erleiden.

### 8.1 Schadengeltendmachung

Der Beschäftigte hat Remon allfällige Schäden mitzuteilen. Diese Mitteilung muss verpflichtend binnen 2 Werktagen ab Feststellung bei sonstigem Ausschluss der Haftung durch Remon unter schriftlicher Angabe des Unfallgeschehens und sämtlicher weiteren haftungsrelevanten Umstände, inklusive der voraussichtlichen Schadenshöhe bekannt gegeben werden. Remon teilt dem Beschäftigten daraufhin binnen 10 Werktagen schriftlich mit, ob Remon dem Grunde nach in die Haftung eintritt. Zur Wahrung der Ansprüche hat der Beschäftigte im Falle der Ablehnung der Haftung durch Remon bzw im Falle des Unterlassens der schriftlichen Remon Stellungnahme bei sonstigem Verfall binnen 5 Wochen ab Erhalt des Remon Ablehnungsschreibens bzw. nach Ablauf der Antwortfrist gerichtlich Klage zu erheben.

Remon haftet keinesfalls, wenn der Beschäftigte den Remon Arbeitnehmer mit Geldangelegenheiten, wie z.B. Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren oder anderen Wertsachen oder etwa der Führung einer Kasse, beauftragt. Die Haftung Remons für überlassene Lenker von Motorfahrzeugen, Maschinenführern und ähnlichem, ist ebenfalls ausgeschlossen. Es ist einzig und alleine Sache des Beschäftigten, sich gegen solche Risiken zu schützen.

Es wird ausdrücklich einvernehmlich vereinbart, dass die Haftung von Remon im Zusammenhang mit der gesamten Geschäftsbeziehung mit dem Beschäftigten mit einem Höchstbetrag von EUR 10.000,- begrenzt ist. Darüber hinaus haftet Remon nicht.

## 9. Vertraulichkeit

Der Beschäftigte verpflichtet sich im Rahmen der datenschutzrechtlichen gesetzlichen Regelungen sämtliche Daten der ihm namhaft gemachten Remon Arbeitnehmer sowie dadurch zugegangene Informationen streng vertraulich zu behandeln und dürfen diese personenbezogenen Daten ausschließlich zum Zwecke der ordnungsgemäßen Vertragserfüllung für die Arbeitskräfteüberlassung sowie zur Vertragsabwicklung und Übermittlung von Informationen bezüglich der Remon Dienstleistungen verarbeitet und verwendet werden.

Der Beschäftigte ist insbesondere nicht dazu berechtigt, Daten von Remon Arbeitnehmern an Dritte weiterzugeben, sofern eine solche Weitergabe nicht zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Vertragsbeziehungen zwischen Remon und dem Beschäftigten unbedingt notwendig ist.

Im Falle des Verdachtes auf Datenschutzverletzungen bezüglich der im Rahmen der Überlassung zur Verfügung gestellten Daten, insbesondere im Falle des Verlustes von Daten und unbefugten technischen Zugriffen tritt der Beschäftigte mit Remon unverzüglich in Kontakt, um die weitere Vorgehensweise entsprechend zu koordinieren und abzustimmen.

## 10. Teilnichtigkeit

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam, undurchführbar oder nichtig sein, so berührt dies die Gültigkeit des Vertrages und der übrigen Bestimmungen nicht. Im Falle der Unwirksamkeit, Ungültigkeit oder Undurchführbarkeit einer Bestimmung dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen, gilt an ihrer Stelle eine gültige oder wirksame Bestimmung als vereinbart, welche der ursprünglichen Regelungsintention der Bestimmung, insbesondere in wirtschaftlicher Hinsicht möglichst nahe kommt.

## 11. Anwendbares Recht und Gerichtsstand

Es gilt ausschließlich das Recht der Republik Österreich.

Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus den Vertragsbeziehungen zwischen Remon und dem Beschäftigten ist das für 8430 Leibnitz sachlich und örtlich zuständige Gericht.