

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalberatung (Stand 01.01.2025)

Die MUKI GmbH mit Sitz in 1190 Wien, Heiligenstädter Straße 50, im Folgenden kurz „MUKI“ bezeichnet, bietet ihre Dienstleistung der Personalberatung ausschließlich auf Basis der vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen an. Im Sinne der leichteren Lesbarkeit wurde auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Leistungsumfang

Der Auftraggeber stellt MUKI alle für die Durchführung der Personalsuche und –auswahl erforderlichen Unterlagen zeitgerecht zur Verfügung und informiert MUKI über alle Umstände, die für die Ausführung des Auftrages von Bedeutung sind. Insbesondere übergibt der Auftraggeber MUKI ein Anforderungsprofil sowie eine Stellenbeschreibung der zu besetzenden Position.

MUKI verpflichtet sich auf Basis der übergebenen Information zu nachstehenden Leistungen:

- Suche geeigneter Kandidaten
- Abwicklung und Begleitung des Auftraggebers durch den gesamten Recruiting-Prozess
- Schaltung eines Online-Inserates auf unserer Homepage, www.personalverleih.at
- Schaltung eines Inserates in geeigneten Online-Plattformen (nur bei Bedarf und gesonderter Beauftragung)
- Durchführung des Bewerbermanagements
- Vorauswahl von qualifizierten Bewerbern
- Vorstellung und Übermittlung aussagekräftiger Kandidatenberichte zur Vorauswahl der persönlichen Gespräche durch den Auftraggeber

2. Vertragsabschluss

Der Vertrag tritt mit Unterzeichnung der Preisvereinbarung, spätestens mit dem ersten notwendigen Schritt, der seitens MUKI für die Personalsuche und -auswahl auf Basis der Stellenbeschreibung und des Anforderungsprofils des Auftraggebers gesetzt wird, in Kraft.

3. Honorar

Das vereinbarte Honorar wird bei rechtswirksamem Zustandekommen eines Vertrages zwischen dem Auftraggeber und dem von MUKI namhaft gemachten Kandidaten, spätestens bei Dienstvertragsunterzeichnung, in Rechnung gestellt. MUKI ist berechtigt, während des Recruiting-Prozesses dem Arbeitsfortschritt entsprechende Zwischenabrechnungen zu legen und Akonti zu verlangen.

Vom Auftraggeber zusätzlich beauftragte Inserate oder Testungen (zB Kompetenz- oder Persönlichkeitsanalysetests) sind im Honorar nicht berücksichtigt und werden nach dem konkreten Aufwand und unabhängig von der erfolgreichen Besetzung der Position an den Auftraggeber weiterverrechnet. Eine diesbezügliche Beauftragung bedarf einer zusätzlichen schriftlichen Preisvereinbarung.

Alle Honorare verstehen sich netto, zuzüglich 20 % MwSt und sind prompt ab Rechnungserhalt zahlbar. Bei Zahlungsverzug werden 10 % Verzugszinsen p.a. ab Fälligkeit verrechnet. Als Entschädigung für die Betreuungskosten werden dem Auftraggeber Mahnspesen in Höhe von EUR 70,- je Mahnlauf in Rechnung gestellt. Die Rechnungslegung erfolgt auf elektronischem

Wege. Der Auftraggeber hat eine E-Mail-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben.

Unterbleibt die Beendigung des Auftrages aus Gründen, die auf Seiten des Auftraggebers liegen, so hat MUKI Anspruch auf Zahlung von 50 % des vereinbarten Honorars.

Geht der Auftraggeber unter Umgehung von MUKI binnen zwei Jahren nach Namhaftmachung eines Kandidaten mit diesem einen (freien) Dienstvertrag ein, gebührt MUKI das ursprünglich vereinbarte Honorar, sofern der Auftraggeber MUKI innerhalb von einem Monat nach Abschluss des (freien) Dienstvertrages darüber informiert. Erfolgt die Verständigung verspätet oder unterlässt der Auftraggeber die Verständigung, hat er das Zweifache des vereinbarten Honorars zu entrichten. Diese Regelung gilt auch für alle mit dem Auftraggeber verbundenen Mutter- oder Tochtergesellschaften oder sonstige mit dem Auftraggeber verbundenen Gesellschaften.

Kosten für die Anreise von Kandidaten zu Bewerbungsgesprächen, Assessment Centers werden von MUKI nicht übernommen.

4. Höhere Gewalt

Wenn die Vertragserfüllung durch ein als höhere Gewalt zu wertendes Ereignis (zB Elementarereignisse, Arbeitskonflikte, Epidemien und Pandemien, unvorhergesehene Ereignisse etc) oder aber auch durch eine behördliche Verfügung (zB aufgrund von Krankheiten und Seuchen) unmöglich bzw teilunmöglich oder erheblich erschwert wird, ist MUKI berechtigt, die vertraglichen Beziehungen zum Auftraggeber ohne Einhaltung etwaiger Fristen mit sofortiger Wirkung aufzulösen.

Unabhängig von einer tatsächlichen Vertragsauflösung hat der Auftraggeber sämtliche der MUKI aufgrund des Eintritts eines derartigen Ereignisses bzw einer behördlichen Verfügung entstehenden Mehraufwendungen (zB durch Gesundheitstests der ZAN, Anschaffung erforderlicher Schutzmasken und -kleidung etc) und Schäden sowie bisher auf den Auftrag getätigte Aufwendungen zu ersetzen. Etwaige Ansprüche auf Schadenersatz des Auftraggebers sind ausgeschlossen.

5. Vertraulichkeit, Geheimhaltung und Datenschutz

Die Vertragspartner verpflichten sich zur gegenseitigen Loyalität und Verschwiegenheit über alle im Zusammenhang mit der Auftragsabwicklung zur Kenntnis gelangten geschäftlichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der jeweils anderen Vertragspartei.

Der Auftraggeber willigt ein, dass seine durch die Geschäftsbeziehung bekannt gewordenen Daten von MUKI gespeichert und verarbeitet werden und zur Anbahnung weiterer Geschäftsbeziehungen im Bereich Personaldienstleistung sowie zur Übermittlung von Angeboten und Informationen verwendet werden.

Der Auftraggeber verpflichtet sich, sämtliche Namen der Kandidaten sowie alle über diese ihm zugegangenen Informationen streng vertraulich zu behandeln, sie unter keinen Umständen an Dritte weiterzugeben oder sie Dritten namhaft zu machen. Handelt der Auftraggeber wider diese Verpflichtung, gilt eine verschuldensunabhängige, nicht dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegende Konventionalstrafe in der Höhe des zweifachen vereinbarten Honorars als vereinbart.

Im Vertragsverhältnis sind sowohl MUKI als auch der Auftraggeber eigenständige Verantwortliche im Sinne des Art 4 Abs 7 DSGVO.

MUKI übermittelt dem Auftraggeber personenbezogene Daten von Kandidaten entsprechend der Anforderungen des Auftraggebers zur Erfüllung der beauftragten Leistungen. Der Auftraggeber

verpflichtet sich in diesem Zusammenhang zur Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Datenschutzrechts und zur Mitwirkung hinsichtlich der Wahrung der Rechte der Betroffenen.

Personenbezogene Daten von Kandidaten, die zu keinem Vertragsverhältnis geführt haben, sind nach Abschluss des Suchauftrages bzw nach Ablauf der gesetzlichen Speicherfristen vom Auftraggeber zu löschen.

6. Schlussbestimmungen

Änderungen von Daten des Auftraggebers, insbesondere seiner Firmenbezeichnung, Anschrift, der Zahlstelle, der Firmenbuchnummer oder der Rechtsform hat dieser MUKI umgehend schriftlich bekannt zu geben, anderenfalls er für allfällige (finanzielle) Nachteile, die MUKI aufgrund der fehlenden Information erwachsen, haftet.

Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung beeinträchtigt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Sämtliche von diesen Geschäftsbedingungen abweichende Vereinbarungen sind schriftlich zu fixieren. Mündliche Nebenabreden werden nicht Vertragsbestandteil.

Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten als vereinbart, sofern nicht binnen einer Frist von 14 Tagen ab schriftlicher Information über die Änderung Widerspruch erhoben wird.

Auf diesen Vertrag ist österreichisches Recht, unter Ausschluss der Verweisungsnormen des internationalen Privatrechtes, anwendbar. Es gilt die ausschließliche Zuständigkeit des für 4400 Steyr sachlich zuständigen Gerichtes als vereinbart.

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalbereitstellung, (Stand 01.01.2025)

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Personalbereitstellung

(Stand 01.01.2025)

Die MUKI GmbH mit Sitz in 1190 Wien, Heiligenstädter Straße 50, im Folgenden kurz als „MUKI“ bezeichnet, bietet Personalbereitstellungen von Zeitarbeitnehmern (kurz „ZAN“) ausschließlich auf Basis der vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen an. Im Sinne der leichteren Lesbarkeit wurde auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Die Personalbereitstellung durch MUKI erfolgt unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere unter Beachtung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) und des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung sowie des Kollektivvertrages für Angestellte im Gewerbe, Handwerk und in der Dienstleistung, in den jeweils gültigen Fassungen.
1. Vor jeder Überlassung von ZAN sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen ZAN hat der Beschäftiger MUKI schriftlich über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung, die erforderlichen Fachkenntnisse und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes, insbesondere über Nachtschwerarbeit oder Schwerarbeit und die relevanten Sicherheits- und

Gesundheitsschutzdokumente sowie die jeweiligen Gefahrenevaluierungen zu informieren. Weiters hat der Beschäftigte MUKI über die in seinem Betrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen (zB Betriebsvereinbarungen) betreffend Arbeitszeit und Urlaub zu informieren und diese schriftlich an MUKI zu übermitteln.

Entstehen MUKI aufgrund von unrichtigen oder unvollständigen Informationen des Beschäftigten und daraus resultierenden nachträglichen Forderungen der überlassenen ZAN oder Behörden Aufwendungen, haftet der Beschäftigte für diese Nachforderungen und Strafen sowie für alle MUKI hieraus entstehenden Nachteile in vollem Umfang.

1. MUKI weist darauf hin, dass der Beschäftigte gem § 6 AÜG als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften gilt und ihm für die Dauer der Beschäftigung die Dienst- und Fachaufsicht sowie sonstige Fürsorgepflichten im Zusammenhang mit Arbeitnehmerschutz, Arbeitsruhe und Arbeitszeiten hinsichtlich der in seinem Betrieb eingesetzten ZAN obliegt. Der Beschäftigte ist verpflichtet, die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung sowie die allgemeinen sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln zu erfüllen sowie Erste Hilfe Maßnahmen und spezifische Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen und MUKI darüber zu informieren. Eventuell notwendige Vorsorge oder Folgeuntersuchungen gem § 9 ASchG sind ebenfalls durch den Beschäftigten zu veranlassen, zu dokumentieren und deren Kosten zu übernehmen.

Weiters gilt der Beschäftigte gem § 6a AÜG hinsichtlich der in seinem Betrieb eingesetzten ZAN als Arbeitgeber im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote.

Der Beschäftigte übernimmt die alleinige Haftung für die gesetzeswidrige Beschäftigung der an ihn überlassenen ZAN. Sollte MUKI durch die Nichteinhaltung der vom Beschäftigten anzuwendenden Bestimmungen ein Schaden entstehen, so stellt der Beschäftigte MUKI ausdrücklich schad- und klaglos.

1. MUKI haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der von den überlassenen ZAN erbrachten Arbeitsleistungen sowie für Schäden und/oder Folgeschäden, die dem Beschäftigten seitens der an ihn überlassenen ZAN verursacht werden. Für den Fall, dass MUKI wegen nichtgehöriger Vertragserfüllung dem Beschäftigten gegenüber schadenersatzpflichtig wird, ist die Haftung von MUKI gegenüber dem Beschäftigten mit EUR 5.000,- begrenzt.
1. Wenn die Vertragserfüllung durch ein als höhere Gewalt zu wertendes Ereignis (zB Elementarereignisse, Arbeitskonflikte, Epidemien und Pandemien, unvorhergesehene Ereignisse etc) oder aber auch durch eine behördliche Verfügung (zB aufgrund von Krankheiten und Seuchen) unmöglich bzw teilunmöglich oder erheblich erschwert wird, ist MUKI berechtigt, die vertraglichen Beziehungen zum Beschäftigten ohne Einhaltung etwaiger Fristen mit sofortiger Wirkung aufzulösen. Unabhängig von einer tatsächlichen Vertragsauflösung hat der Beschäftigte sämtliche der MUKI aufgrund des Eintritts eines derartigen Ereignisses bzw einer behördlichen Verfügung entstehenden Mehraufwendungen (zB durch Gesundheitstests der ZAN, Anschaffung erforderlicher Schutzmasken und -kleidung etc) und Schäden sowie bisher auf den Auftrag getätigte Aufwendungen zu ersetzen. Sollte der Beschäftigte aufgrund eines oben genannten Ereignisses bzw einer behördlichen Verfügung ZAN vorübergehend nicht einsetzen können oder er diese zurückstellen, um einen ZAN zu einem späteren Zeitpunkt wieder einzusetzen, so ist er für diesen Zeitraum weiterhin zur Zahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet. Etwaige Ansprüche auf Schadenersatz des Beschäftigten sind ausgeschlossen.
1. Fehlzeiten als Zeiten der Dienstverhinderung der überlassenen ZAN (zB Krankheit, Behördenwege, Urlaub, Sonderurlaubstage, Pflegefreistellung, unentschuldigte Fehlzeiten oÄ) trägt MUKI. Der Beschäftigte verpflichtet sich, MUKI unverzüglich über diese Fehlzeiten zu informieren. Verstößt der Beschäftigte gegen diese Meldepflicht, bleibt der Vergütungsanspruch von MUKI gegenüber dem Beschäftigten auch für diese

Fehlzeiten aufrecht und es werden dem Beschäftigten diese Ausfallstunden entsprechend der vereinbarten Stundensätze verrechnet.

Fehlzeiten der überlassenen ZAN infolge von Arbeitsunfällen, die sich während der Überlassung an den Beschäftigten ereignen, gehen zu Lasten des Beschäftigten und werden diesem für den Zeitraum gem § 2 Abs 5 EFZG bzw § 8 Abs 2a AngG wie Leistungsstunden verrechnet.

1. Wenn der Beschäftigte den ZAN aufgrund eines positiven Covid-Testergebnisses jedoch ohne Krankheitssymptome auffordert die Betriebsstätte/den Einsatzort zu verlassen oder den Zutritt untersagt und der Beschäftigte somit die Arbeitsleistung des ZAN verweigert, obwohl der ZAN unter Einhaltung der derzeitigen Gesetzeslage eine Arbeitserbringung trotz positiven Covid-Testergebnisses mit einer FFP2-Maske und entsprechenden Hygienemaßnahmen erbringen kann (da keine Krankheitssymptome vorliegen), wird der Beschäftigte MUKI die für diese Zeit anfallenden laufenden Entgeltkosten samt Nebenkosten (Lohnabgaben, Gebühren, ggfs aliquote Sonderzahlungen) nach Rechnungslegung ersetzen.
1. Die an den Beschäftigten überlassenen ZAN haben Anspruch auf jenes Entgelt welches sich nach dem im jeweiligen Beschäftigtenbetrieb gültigen Kollektivvertrag sowie nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung bzw des Kollektivvertrages für Angestellte im Gewerbe, Handwerk und in der Dienstleistung, ergibt. Um die korrekte Abrechnung der überlassenen ZAN gewährleisten zu können, ist der Beschäftigte verpflichtet, den in seinem Betrieb für die überlassenen ZAN anzuwendenden Kollektivvertrag, etwaige lohnregelnde Betriebsvereinbarungen und sonstige mit seinem Betriebsrat getroffene schriftliche Vereinbarungen über betriebsübliche Löhne MUKI schriftlich bekannt zu geben.

Treten während der Dauer der Überlassung kollektivvertragliche Lohnerhöhungen oder sonstige gesetzliche bzw kollektivvertragliche Kostenerhöhungen in Kraft, so ist MUKI berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens anzuheben.

1. Sollten die überlassenen ZAN für Einsätze außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigten eingesetzt werden, ist MUKI im Vorhinein vom Beschäftigten zu informieren, um die korrekte Abrechnung von Aufwandsätzen gewährleisten zu können. Wegzeiten vom Standort des Beschäftigten oder An- und Abreisezeiten vom Wohnort der überlassenen ZAN zu Einsatzorten außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes des Beschäftigten werden mit dem Normalstundensatz verrechnet. Für vom Beschäftigten veranlasste Dienstfahrten mit dem Privat-Kfz der überlassenen ZAN, zB zur Beförderung von Personen oder Material etc, wird das jeweils gültige amtliche Kilometergeld verrechnet.

Sollten die überlassenen ZAN für Einsätze außerhalb Österreichs eingesetzt werden, ist MUKI ebenfalls umgehend vom Beschäftigten zu informieren, um die zeitgerechte Beantragung von im Einsatzland erforderlichen Genehmigungen, die im Zusammenhang mit Aufenthalt, Erwerbstätigkeit, Sozialversicherung und Lohnsteuer erforderlich sind, gewährleisten zu können.

Der Beschäftigte nimmt zu Kenntnis, dass er im Falle eines Auslandseinsatzes der an ihn überlassenen ZAN eine Rückholversicherung abzuschließen hat bzw ihm die Kosten für die allfällige Rückführung von ZAN verrechnet werden.

Im Falle von Auslandseinsätzen gelten die Arbeitszeit-, Sonn-, und Feiertagsregelung des jeweiligen Einsatzlandes als vereinbart. Bei Nichteinhaltung der 36-stündigen Wochenendruhezeit werden anfallende Ersatzruhezeiten dem Beschäftigten zum jeweils vereinbarten Normalstundensatz in Rechnung gestellt.

1. Die Normalarbeitszeit der an den Beschäftiger überlassenen ZAN beträgt bei Vollbeschäftigung 38,5 Stunden / Woche. In Beschäftigerbetrieben mit kollektivvertraglich oder sonst generell abweichender Arbeitszeit gilt die beim Beschäftiger für vergleichbare Arbeitnehmer geltende Arbeitszeit auch für die überlassenen ZAN.
1. Dem Beschäftiger werden für jeden an sein Unternehmen überlassenen ZAN jene Stunden verrechnet, die der jeweilige ZAN tatsächlich geleistet hat, zumindest aber die Stunden, welche der Beschäftiger bei MUKI beauftragt hat. Ausgenommen hiervon sind Fehlzeiten gem Punkt 6 Abs 1 der vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Übermittelt der Beschäftiger die Nachweise der tatsächlich geleisteten Stunden der jeweiligen ZAN nicht spätestens bis zum dritten Werktag des Folgemonats an MUKI, so ist MUKI berechtigt, dem Beschäftiger vorab die Normalarbeitszeit (Sollarbeitszeit) der ZAN in Rechnung zu stellen. Sobald der Beschäftiger in diesem Fall die Nachweise der tatsächlich geleisteten Stunden der jeweiligen ZAN nachreicht, stellt MUKI entweder die Differenz zu den tatsächlich geleisteten Stunden dem Beschäftiger in Rechnung oder veranlasst umgehend eine Gutschrift an den Beschäftiger.

1. Überlassene ZAN haben das Recht auf eine Teilnahme bei einer eventuellen Betriebsversammlung im Betrieb des Beschäftigers. Im Falle von Streik oder Aussperrung im Betrieb des Beschäftigers dürfen die überlassenen ZAN gem § 9 AÜG für die Dauer der Maßnahme nicht eingesetzt werden. Die Ausfallstunden werden dem Beschäftiger entsprechend der vereinbarten Stundensätze verrechnet.
1. Werden ZAN während der vereinbarten Mindesteinsatzdauer vom Beschäftiger als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen in ein direktes Vertragsverhältnis übernommen, so wird dem Beschäftiger für den entstandenen Administrations- und Recruiting-Aufwand ein angemessener Aufwandsatz in Höhe von 30% eines Jahresbruttogehaltes des jeweiligen ZAN in Rechnung gestellt.

Die Mindesteinsatzdauer beträgt 2000 fakturierte Leistungsstunden. Die Höhe des Aufwandsatzes bemisst sich nach dem Verhältnis der bereits fakturierten Stunden zur Mindesteinsatzdauer. Dementsprechend verringert sich der Aufwandsatz jeweils um 1% pro 80 fakturierter Leistungsstunden für den individuellen ZAN, sodass nach 2000 fakturierten Leistungsstunden für diesen ZAN der Aufwandsatz entfällt.

Der Übernahme von ZAN als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne der obigen Absätze ist die Beschäftigung der ZAN im Beschäftigerbetrieb über ein Unternehmen, welches im selben Geschäftsbereich wie MUKI tätig ist (Personalbereitstellung/Arbeitskräfteüberlassung), gleichzuhalten.

Für den Fall, dass der Beschäftiger mit einem von MUKI namhaft gemachten Kandidaten innerhalb von 12 Monaten nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens einen (freien) Dienstvertrag eingeht, hat er hierüber MUKI unverzüglich zu verständigen und ist ein Kostenersatz in Höhe von 30% eines Jahresbruttogehaltes des jeweiligen ZAN zu entrichten.

Der Berechnung des Honorars wird das Bruttojahresentgelt für Vollzeitbeschäftigung (bei Teilzeitbeschäftigung ist das Bruttojahresentgelt auf Vollzeit hochzurechnen) des von MUKI zur Überlassung vermittelten ZAN zugrunde gelegt. Das Bruttojahresentgelt setzt sich zusammen aus dem Bruttojahresgehalt (Fixum), welches dem von MUKI zur Überlassung vermittelten ZAN in Aussicht gestellt bzw mit diesem vereinbart wurde, zuzüglich Überstundenpauschalien und anteiliger Sonderzahlungen sowie dem Durchschnitt allfälliger Provisionen, Bonifikationen und Zulagen im ersten Dienstjahr.

Die Höhe des Personalberatungshonorars hängt von der bereits verstrichenen Einsatzdauer der überlassenen Arbeitskraft im Verhältnis zur gesamten vereinbarten Mindesteinsatzdauer ab.

Die Staffelung erfolgt wie folgt:

0 bis 3 Monate der Mindesteinsatzdauer:

100% des Personalberatungshonorars (30% des Bruttojahresentgelts)

3 bis 6 Monate der Mindesteinsatzdauer:

80% des Personalberatungshonorars (24% des Bruttojahresentgelts)

6 bis 9 Monate der Mindesteinsatzdauer:

50% des Personalberatungshonorars (15% des Bruttojahresentgelts)

9 bis 12 Monate der Mindesteinsatzdauer:

30% der Personalberatungshonorars (9% des Bruttojahresentgelts)

Nach Ablauf der vereinbarten Mindesteinsatzdauer (12 Monate) entfällt das Personalberatungshonorar.

Unabhängig von einem angemessenen Aufwandsersatz gebührt MUKI bei Übernahme eines ZAN durch den Beschäftiger jedenfalls eine zusätzliche Kostenpauschale in Höhe von EUR 200,- für den durch die Übernahme anfallenden Aufwand (Endabrechnung, Organisations- und Administrativaufwendungen etc).

Bei einer geplanten Übernahme eines ZAN in ein direktes Beschäftigungsverhältnis zwischen diesem und dem Beschäftiger, wird der Beschäftiger MUKI unter Bedachtnahme auf die einzuhaltenden Rückstellfristen gem Punkt 14. dieser AGB rechtzeitig informieren.

1. Die Beendigung der Beschäftigung überlassener ZAN ist MUKI rechtzeitig vor geplantem Einsatzende bekannt zu geben, widrigenfalls dem Beschäftiger die Stunden bis zum fristgerechten Einsatzende zum Normalstundensatz in Rechnung gestellt werden.

Das Ausmaß der einzuhaltenden Rückstellfrist richtet sich für Arbeiter nach der im Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung niedergeschriebenen Kündigungsfrist. Für überlassene Angestellte gilt eine Rückstellfrist im Ausmaß der Kündigungsfrist gem Angestelltengesetz.

Das Ausmaß der individuellen Rückstellfrist im Umfang der jeweils geltenden gesetzlichen oder kollektivvertragliche Kündigungsfrist wird bei Überlassung für jeden ZAN gesondert bekanntgegeben. Erhöht sich die Rückstellfrist eines ZAN aufgrund der Verlängerung der Kündigungsfrist wegen einer längeren Betriebszugehörigkeit im Laufe einer Überlassung, so gilt diese verlängerte Frist ab Wirksamkeit automatisch als vereinbart. Sofern durch eine Änderung der Gesetze (zB Angestelltengesetz, ABGB) oder Änderung eines Kollektivvertrages (zB Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung) die Kündigungsfristen verlängert werden, gelten ohne zusätzliche Vereinbarung diese verlängerten Kündigungsfristen sofort ab in Kraft treten als Ausmaß der neu einzuhaltenden Rückstellfristen. Dies gilt insbesondere auch für vor der Gesetzes- oder Kollektivvertragsänderung bereits überlassene ZAN.

Des Weiteren verpflichtet sich der Beschäftiger, sämtliche Kosten im Zusammenhang mit sogenannten „Massenkündigungen“, welche das Frühwarnsystem gem § 45a AMFG beim AMS auslösen, zu tragen. Darunter versteht sich, dass der Beschäftiger sowohl für die Dauer der Sperrfrist gem § 45a Abs 2 AMFG, als auch für die danach folgende gesetzliche bzw kollektivvertraglich einzuhaltende Kündigungsfrist das für die Überlassung vereinbarte Entgelt an MUKI leistet.

1. Sofern nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, ist MUKI berechtigt, das Vertragsverhältnis bezüglich der jeweiligen konkreten Überlassung mit einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen zum Freitag ohne Angabe von Gründen zu kündigen.

Gerät der Beschäftiger in Zahlungsverzug, bei Vorliegen von Informationen über Zahlungsschwierigkeiten, wird über ihn ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet, verstößt er gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften oder handelt er sonst grob vertrags- oder gesetzwidrig, ist MUKI berechtigt, den Auftrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist mit sofortiger Wirkung zu beenden und die überlassenen ZAN abzuziehen. Schadenersatzansprüche des Beschäftigers aus diesem Titel sind ausgeschlossen.

1. Anfallende sonstige Zulagen laut Beschäftiger Kollektivvertrag werden mit dem Faktor für Normalstunden gesondert in Rechnung gestellt. Für Prämien und Akkordarbeiten werden entweder die beim Beschäftiger betriebsüblichen Leistungslöhne oder die laut dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung vorgeschriebenen Zuschläge ebenfalls mit dem Faktor für Normalstunden verrechnet. Bezahlte Freizeiten und Urlaubssonderregelungen laut den beim Beschäftiger geltenden Betriebsvereinbarungen, die über die Ansprüche des Beschäftiger Kollektivvertrages hinausgehen, werden zum vereinbarten Normalstundensatz verrechnet (zB bezahlte Pausen, zusätzliche Urlaubstage, Regelungen 24./31.12. etc). Im Falle von Gleitzeitregelungen beim Beschäftigerbetrieb ist darauf zu achten, dass die Gleitzeitkonten der überlassenen ZAN am letzten Überlassungstag ausgeglichen sind. Zum Abrechnungstichtag bzw bei Überlassungsende werden für das verbliebene Gleitzeitguthaben die vereinbarten Überstundenzuschläge und verbliebene Minusgleitzeiten mit dem vereinbarten Normalstundensatz an den Beschäftiger verrechnet. Mehrarbeit bei Teilzeit wird dem Beschäftiger mit 25%-Zuschlag verrechnet, es sei denn diese werden entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen durch Zeitausgleich verbraucht.
1. Jegliche zusätzliche zur Personalbereitstellung in Anspruch genommenen Dienstleistungen bzw verursachte Aufwendungen (zB Arbeitsmittel, Untersuchungskosten, Eignungstests, Auswertungen und Reportings usw) werden dem Beschäftiger als Sonderposten gesondert in Rechnung gestellt.
1. Alle angeführten Preise verstehen sich als Nettopreise und sind ohne weiteren Abzug zzgl 20 % MwSt prompt zahlbar. MUKI behält sich das Recht vor, bei nicht ausreichender Bonität eine Sicherheit in Form einer Bankgarantie oder Vorauskassa zu verlangen. Der Beschäftiger hat MUKI bei Auftragsbeginn seine UID-Nummer bekannt zu geben. Geht die Steuerschuld gem § 19 Abs 1a UstG 1994 (Bauleistungen) auf den Beschäftiger über, hat dieser MUKI auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen, wodurch die Verrechnung ohne Mehrwertsteuer erfolgt. Die Fakturierung erfolgt grundsätzlich wöchentlich auf Basis der vom Beschäftiger bestätigten Stundennachweise der überlassenen ZAN. Die Rechnungslegung erfolgt auf elektronischem Wege. Der Beschäftiger verpflichtet sich, eine E-Mail-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben.

Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, eigene Forderungen mit dem Rechnungsbetrag aufzurechnen oder fällige Zahlungen aus welchem Grund auch immer zurückzuhalten. Bei Zahlungsverzug werden Verzugszinsen iHv 9,2% über dem Basiszinssatz p.a. ab Fälligkeit verrechnet. Als Entschädigung für die Betreuungskosten werden dem Beschäftiger Mahnspesen in Höhe von EUR 40,- je Mahnlauf in Rechnung gestellt.

1. Die Vertragspartner verpflichten sich zur gegenseitigen Loyalität und Verschwiegenheit über alle im Zusammenhang mit der Auftragsabwicklung zur Kenntnis gelangten geschäftlichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der jeweils anderen Vertragspartei.

Der Beschäftiger willigt ein, dass seine durch die Geschäftsbeziehung bekannt gewordenen Daten von MUKI gespeichert und verarbeitet werden und zur Anbahnung weiterer Geschäftsbeziehungen im Bereich Personaldienstleistung sowie zur Übermittlung von Angeboten und Informationen verwendet werden.

Der Beschäftiger verpflichtet sich, sämtliche Namen von Mitarbeitern oder Bewerbern sowie alle über diese ihm zugegangenen Informationen streng vertraulich zu behandeln, sie unter keinen Umständen an Dritte weiterzugeben oder sie Dritten namhaft zu machen. Handelt der Beschäftiger wider diese Verpflichtung, gilt eine verschuldensunabhängige, nicht dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegende Konventionalstrafe in der Höhe des vereinbarten Honorars als vereinbart.

Im Vertragsverhältnis sind sowohl MUKI als auch der Beschäftiger eigenständige Verantwortliche im Sinne des Art 4 Abs 7 DSGVO.

MUKI übermittelt dem Beschäftiger personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Bewerbern, entsprechend den Anforderungen des Beschäftigers zur Erfüllung der beauftragten Leistungen. Der Beschäftiger verpflichtet sich in diesem Zusammenhang zur Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Datenschutzrechts und zur Mitwirkung hinsichtlich der Wahrung der Rechte der Betroffenen.

Personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Bewerbern, die zu keinem Vertragsverhältnis geführt haben, sind vom Beschäftiger unverzüglich zu löschen. Nach Ende einer Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, personenbezogene Daten von ZAN unverzüglich zu löschen. Ausgenommen davon sind Daten, bei denen der Beschäftiger zur Aufbewahrung gesetzlich verpflichtet ist.

1. Der Beschäftiger verpflichtet sich Änderungen seines Firmenwortlauts, der Geschäftsanschrift, seiner UID-Nummer, den Wegfall der Voraussetzungen für den Übergang der Steuerschuld im Sinne des UStG oder andere für MUKI relevante Informationen unverzüglich schriftlich bekannt zu geben, andernfalls er für allfällige (finanzielle) Nachteile, die MUKI aufgrund der fehlenden Informationen erwachsen, haftet.
1. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung beeinträchtigt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Sämtliche von diesen Geschäftsbedingungen abweichende Vereinbarungen sind schriftlich zu fixieren. Mündliche Nebenabreden werden nicht Vertragsbestandteil.

Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten als vereinbart, sofern nicht binnen einer Frist von 14 Tagen ab schriftlicher Information über die Änderung Widerspruch erhoben wird.

1. Es gilt österreichisches Recht. Es gilt die ausschließliche Zuständigkeit des für 4400 Steyr sachlich zuständigen Gerichtes als vereinbart.

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Payroll, (Stand 01.01.2025)

Die MUKI GmbH mit Sitz in 1190 Wien, Heiligenstädter Straße 50, im Folgenden kurz als „MUKI“ bezeichnet, bietet Personalbereitstellungen von Zeitarbeitnehmern (kurz „ZAN“) auf Basis Monatspauschale ausschließlich unter Einbeziehung der vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen an. Im Sinne der leichten Lesbarkeit wurde auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Die Personalbereitstellung durch MUKI erfolgt unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere unter Beachtung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) und des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung sowie des Kollektivvertrages für Angestellte im Gewerbe,

Handwerk und in der Dienstleistung, in den jeweils gültigen Fassungen.

2. Vor jeder Überlassung von ZAN sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen ZAN hat der Beschäftiger MUKI schriftlich über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung, die erforderlichen Fachkenntnisse und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes, insbesondere über Nachtschwerarbeit oder Schwerarbeit und die relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sowie die jeweiligen Gefahrenevaluierungen zu informieren. Weiters hat der Beschäftiger MUKI über die in seinem Betrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen (zB Betriebsvereinbarungen) betreffend Arbeitszeit und Urlaub zu informieren und diese schriftlich an MUKI zu übermitteln.
3. MUKI weist darauf hin, dass der Beschäftiger gem § 6 AÜG als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften gilt und ihm für die Dauer der Beschäftigung die Dienst- und Fachaufsicht sowie sonstige Fürsorgepflichten im Zusammenhang mit Arbeitnehmerschutz, Arbeitsruhe und Arbeitszeiten hinsichtlich der in seinem Betrieb eingesetzten ZAN obliegt. Der Beschäftiger ist verpflichtet, die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung sowie die allgemeinen sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln zu erfüllen sowie Erste Hilfe Maßnahmen und spezifische Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen und MUKI darüber zu informieren. Eventuell notwendige Vorsorge oder Folgeuntersuchungen gem § 9 ASchG sind ebenfalls durch den Beschäftiger zu veranlassen, zu dokumentieren und deren Kosten zu übernehmen.
Weiters gilt der Beschäftiger gem § 6a AÜG hinsichtlich der in seinem Betrieb eingesetzten ZAN als Arbeitgeber im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote.
Der Beschäftiger übernimmt die alleinige Haftung für die gesetzeswidrige Beschäftigung der an ihn überlassenen ZAN. Sollte MUKI durch die Nichteinhaltung der vom Beschäftiger anzuwendenden Bestimmungen ein Schaden entstehen, so stellt der Beschäftiger MUKI ausdrücklich schad- und klaglos.
Entstehen MUKI aufgrund von unrichtigen oder unvollständigen Informationen des Beschäftigers und daraus resultierenden nachträglichen Forderungen der überlassenen ZAN oder Behörden Aufwendungen, haftet der Beschäftiger für diese Nachforderungen und Strafen sowie für alle MUKI hieraus entstehenden Nachteile in vollem Umfang.
4. MUKI haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der von den überlassenen ZAN erbrachten Arbeitsleistungen sowie für Schäden und/oder Folgeschäden, die dem Beschäftiger seitens der an ihn überlassenen ZAN verursacht werden. Für den Fall, dass MUKI wegen nichtgehöriger Vertragserfüllung dem Beschäftiger gegenüber schadenersatzpflichtig wird, ist die Haftung von MUKI gegenüber dem Beschäftiger mit EUR 5.000,- begrenzt.
5. Die vereinbarte Monatspauschale wird auch bei Nichtleistungszeiten (zB Urlaub, Krankheit, Feiertage und sonstige Fehlzeiten) in voller Höhe verrechnet.
6. Die an den Beschäftiger überlassenen ZAN haben Anspruch auf jenes Entgelt welches sich nach dem im jeweiligen Beschäftigerbetrieb gültigen Kollektivvertrag sowie nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung bzw des Kollektivvertrages für Angestellte im Gewerbe, Handwerk und in der Dienstleistung, ergibt. Um die korrekte Abrechnung der überlassenen ZAN gewährleisten zu können, ist der Beschäftiger verpflichtet, den in seinem Betrieb für die überlassenen ZAN anzuwendenden Kollektivvertrag, etwaige lohnregelnde Betriebsvereinbarungen und sonstige mit seinem Betriebsrat getroffene schriftliche Vereinbarungen über betriebsübliche Löhne MUKI schriftlich bekannt zu geben.
Treten während der Dauer der Überlassung kollektivvertragliche Lohnerhöhungen oder sonstige gesetzliche bzw kollektivvertragliche Kostenerhöhungen in Kraft, so ist MUKI berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) ab dem

Zeitpunkt des Inkrafttretens anzuheben.

7. Sollten die überlassenen ZAN für Einsätze außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigten eingesetzt werden, ist MUKI im Vorhinein vom Beschäftigten zu informieren, um die korrekte Abrechnung von Aufwandsätzen gewährleisten zu können. Wegzeiten vom Standort des Beschäftigten oder An- und Abreisezeiten vom Wohnort der überlassenen ZAN zu Einsatzorten außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes des Beschäftigten werden mit dem Normalstundensatz verrechnet. Für vom Beschäftigten veranlasste Dienstfahrten mit dem Privat-Kfz der überlassenen ZAN, zB zur Beförderung von Personen oder Material etc, wird das jeweils gültige amtliche Kilometergeld verrechnet.
Sollten die überlassenen ZAN für Einsätze außerhalb Österreichs eingesetzt werden, ist MUKI ebenfalls umgehend vom Beschäftigten zu informieren, um die zeitgerechte Beantragung von im Einsatzland erforderlichen Genehmigungen, die im Zusammenhang mit Aufenthalt, Erwerbstätigkeit, Sozialversicherung und Lohnsteuer erforderlich sind, gewährleisten zu können.
Der Beschäftigte nimmt zu Kenntnis, dass er im Falle eines Auslandseinsatzes der an ihn überlassenen ZAN eine Rückholversicherung abzuschließen hat bzw ihm die Kosten für die allfällige Rückführung von ZAN verrechnet werden.
Im Falle von Auslandseinsätzen gelten die Arbeitszeit-, Sonn-, und Feiertagsregelung des jeweiligen Einsatzlandes als vereinbart. Bei Nichteinhaltung der 36-stündigen Wochenendruhezeit werden anfallende Ersatzruhezeiten dem Beschäftigten zum jeweils vereinbarten Normalstundensatz in Rechnung gestellt.
8. Die Normalarbeitszeit der an den Beschäftigten überlassenen ZAN beträgt bei Vollbeschäftigung 38,5 Stunden / Woche. In Beschäftigtenbetrieben mit kollektivvertraglich oder sonst generell abweichender Arbeitszeit gilt die beim Beschäftigten für vergleichbare Arbeitnehmer geltende Arbeitszeit auch für die überlassenen ZAN.
Überlassene ZAN haben das Recht auf eine Teilnahme bei einer eventuellen Betriebsversammlung im Betrieb des Beschäftigten. Im Falle von Streik oder Aussperrung im Betrieb des Beschäftigten dürfen die überlassenen Arbeitnehmer gem § 9 AÜG für die Dauer der Maßnahme nicht eingesetzt werden. Die Ausfallsstunden werden dem Beschäftigten entsprechend der vereinbarten Stundensätze verrechnet.
9. Werden ZAN während der vereinbarten Mindesteinsatzdauer vom Beschäftigten als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen in ein direktes Vertragsverhältnis übernommen, so wird dem Beschäftigten für den entstandenen Administrations- und Recruiting-Aufwand ein angemessener Aufwandsatz in Höhe von 25 % eines Jahresbruttogehaltes des jeweiligen ZAN in Rechnung gestellt.
Die Mindesteinsatzdauer beträgt 2000 fakturierte Leistungsstunden. Die Höhe des Aufwandsatzes bemisst sich nach dem Verhältnis der bereits fakturierten Stunden zur Mindesteinsatzdauer. Dementsprechend verringert sich der Aufwandsatz jeweils um 1 % pro 80 fakturierter Leistungsstunden für den individuellen ZAN, sodass nach 2000 fakturierten Leistungsstunden für diesen ZAN der Aufwandsatz entfällt.
Der Übernahme von ZAN als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne der obigen Absätze ist die Beschäftigung der ZAN im Beschäftigtenbetrieb über ein Unternehmen, welches im selben Geschäftsbereich wie MUKI tätig ist (Personalbereitstellung/Arbeitskräfteüberlassung), gleichzuhalten.
Für den Fall, dass der Beschäftigte mit einem von MUKI namhaft gemachten Kandidaten innerhalb von 12 Monaten nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens einen (freien) Dienstvertrag eingeht, hat er hierüber MUKI unverzüglich zu verständigen und ist ein Aufwandsatz in Höhe von 25 % eines Jahresbruttogehaltes des jeweiligen ZAN zu entrichten.
Der Berechnung des Honorars wird das Bruttojahresentgelt für Vollzeitbeschäftigung (bei Teilzeitbeschäftigung ist das Bruttojahresentgelt auf Vollzeit hochzurechnen) des von MUKI zur Überlassung vermittelten ZAN zugrunde gelegt. Das Bruttojahresentgelt setzt sich zusammen aus dem Bruttojahresgehalt (Fixum), welches dem von MUKI zur Überlassung vermittelten ZAN in Aussicht gestellt bzw mit diesem vereinbart wurde, zuzüglich Überstundenpauschalien und anteiliger Sonderzahlungen sowie dem

Durchschnitt allfälliger Provisionen, Bonifikationen und Zulagen im ersten Dienstjahr. Unabhängig von einem angemessenen Aufwandsatz gebührt MUKI bei Übernahme eines ZAN durch den Beschäftiger jedenfalls eine zusätzliche Kostenpauschale in Höhe von EUR 150,- für den durch die Übernahme anfallenden Aufwand (Endabrechnung, Organisations- und Administrativaufwendungen etc).

Bei einer geplanten Übernahme eines ZAN in ein direktes Beschäftigungsverhältnis zwischen diesem und dem Beschäftiger, wird der Beschäftiger MUKI unter Bedachtnahme auf die einzuhaltenden Rückstellfristen gem Punkt 10. dieser AGB rechtzeitig informieren.

10. Die Beendigung der Beschäftigung überlassener ZAN ist MUKI rechtzeitig vor geplantem Einsatzende bekannt zu geben, widrigenfalls dem Beschäftiger die Stunden bis zum fristgerechten Einsatzende zum Normalstundensatz in Rechnung gestellt werden. Das Ausmaß der einzuhaltenden Rückstellfrist richtet sich für Arbeiter nach der im Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung niedergeschriebenen Kündigungsfrist. Für überlassene Angestellte gilt eine Rückstellfrist im Ausmaß der Kündigungsfrist gem Angestelltengesetz. Das Ausmaß der individuellen Rückstellfrist im Umfang der jeweils geltenden gesetzlichen oder kollektivvertragliche Kündigungsfrist wird bei Überlassung für jeden ZAN gesondert bekanntgegeben. Erhöht sich die Rückstellfrist eines ZAN aufgrund der Verlängerung der Kündigungsfrist wegen einer längeren Betriebszugehörigkeit im Laufe einer Überlassung, so gilt diese verlängerte Frist ab Wirksamkeit automatisch als vereinbart. Sofern durch eine Änderung der Gesetze (zB Angestelltengesetz, ABGB) oder Änderung eines Kollektivvertrages (zB Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung) die Kündigungsfristen verlängert werden, gelten ohne zusätzliche Vereinbarung diese verlängerten Kündigungsfristen sofort ab in Kraft treten als Ausmaß der neu einzuhaltenden Rückstellfristen. Dies gilt insbesondere auch für vor der Gesetzes- oder Kollektivvertragsänderung bereits überlassene ZAN. Ungeachtet dieser Berechnung ist die Beendigung der Beschäftigung überlassener ZAN MUKI mindestens einen Monat, im Falle von Arbeitern, und mindestens 6 Wochen, im Falle von Angestellten, vor dem geplanten Einsatzende bekannt zu geben. Im Falle des Bestandschutzes (zB Schwangerschaft) sind die Behaltefristen zu beachten. Die vereinbarte Monatspauschale wird bei Payroll immer bis zum Ende des Dienstverhältnisses bzw eventueller Entgeltfortzahlungen verrechnet. Des Weiteren verpflichtet sich der Beschäftiger, sämtliche Kosten im Zusammenhang mit sogenannten „Massenkündigungen“, welche das Frühwarnsystem gem § 45a AMFG beim AMS auslösen, zu tragen. Darunter versteht sich, dass der Beschäftiger sowohl für die Dauer der Sperrfrist gem § 45a Abs 2 AMFG, als auch für die danach folgende gesetzliche bzw kollektivvertraglich einzuhaltende Kündigungsfrist das für die Überlassung vereinbarte Entgelt an MUKI leistet.
11. Im Falle von Gleitzeitregelungen beim Beschäftigerbetrieb ist darauf zu achten, dass die Gleitzeitkonten der überlassenen ZAN am letzten Überlassungstag ausgeglichen sind. Zum Abrechnungstichtag bzw bei Überlassungsende werden für das verbliebene Gleitzeitguthaben die vereinbarten Überstundenzuschläge und verbliebene Minusgleitzeiten mit dem vereinbarten Normalstundensatz an den Beschäftiger verrechnet.
12. Sofern nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, ist MUKI berechtigt, das Vertragsverhältnis bezüglich der jeweiligen konkreten Überlassung mit einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen zum Freitag ohne Angabe von Gründen zu kündigen. Gerät der Beschäftiger in Zahlungsverzug, bei Vorliegen von Informationen über Zahlungsschwierigkeiten, wird über ihn ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet, verstößt er gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften oder handelt er sonst grob vertrags- oder gesetzwidrig, ist MUKI berechtigt, den Auftrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist mit sofortiger Wirkung zu beenden und die überlassenen ZAN abzuziehen. Schadenersatzansprüche des Beschäftigers aus diesem Titel sind ausgeschlossen.

13. Alle angeführten Preise verstehen sich als Nettopreise und sind ohne weiteren Abzug zzgl 20 % MwSt prompt zahlbar. MUKI behält sich das Recht vor, bei nicht ausreichender Bonität eine Sicherheit in Form einer Bankgarantie oder Vorkassa zu verlangen. Der Beschäftigte hat MUKI bei Auftragsbeginn seine UID-Nummer bekannt zu geben. Geht die Steuerschuld gem § 19 Abs 1a UstG 1994 (Bauleistungen) auf den Beschäftigten über, hat dieser MUKI auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen, wodurch die Verrechnung ohne Mehrwertsteuer erfolgt. Die Fakturierung erfolgt grundsätzlich wöchentlich auf Basis der vom Beschäftigten bestätigten Stundennachweise der überlassenen ZAN. Die Rechnungslegung erfolgt auf elektronischem Wege. Der Beschäftigte verpflichtet sich, eine E-Mail-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben.
Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, eigene Forderungen mit dem Rechnungsbetrag aufzurechnen oder fällige Zahlungen aus welchem Grund auch immer zurückzuhalten. Bei Zahlungsverzug werden 10 % Verzugszinsen p.a. ab Fälligkeit verrechnet. Als Entschädigung für die Betreuungskosten werden dem Beschäftigten Mahnspesen in Höhe von EUR 70,- je Mahnlauf in Rechnung gestellt.
14. Jegliche zusätzliche in Anspruch genommenen Dienstleistungen bzw verursachte Aufwendungen (zB Arbeitsmittel, Untersuchungskosten, Eignungstests, Auswertungen und Reportings usw) werden dem Beschäftigten als Sonderposten gesondert in Rechnung gestellt.
15. Wenn die Vertragserfüllung durch ein als höhere Gewalt zu wertendes Ereignis (zB Elementarereignisse, Arbeitskonflikte, Epidemien und Pandemien, unvorhergesehene Ereignisse etc) oder aber auch durch eine behördliche Verfügung (zB aufgrund von Krankheiten und Seuchen) unmöglich bzw teilunmöglich oder erheblich erschwert wird, ist MUKI berechtigt, die vertraglichen Beziehungen zum Beschäftigten ohne Einhaltung etwaiger Fristen mit sofortiger Wirkung aufzulösen. Unabhängig von einer tatsächlichen Vertragsauflösung hat der Beschäftigte sämtliche der MUKI aufgrund des Eintritts eines derartigen Ereignisses bzw einer behördlichen Verfügung entstehenden Mehraufwendungen (zB durch Gesundheitstests der ZAN, Anschaffung erforderlicher Schutzmasken und -kleidung etc) und Schäden sowie bisher auf den Auftrag getätigte Aufwendungen zu ersetzen. Sollte der Beschäftigte aufgrund eines oben genannten Ereignisses bzw einer behördlichen Verfügung ZAN vorübergehend nicht einsetzen können oder er diese zurückstellen, um einen ZAN zu einem späteren Zeitpunkt wieder einzusetzen, so ist er für diesen Zeitraum weiterhin zur Zahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet. Etwaige Ansprüche auf Schadenersatz des Beschäftigten sind ausgeschlossen.
16. Die Vertragspartner verpflichten sich zur gegenseitigen Loyalität und Verschwiegenheit über alle im Zusammenhang mit der Auftragsabwicklung zur Kenntnis gelangten geschäftlichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der jeweils anderen Vertragspartei.
Der Beschäftigte willigt ein, dass seine durch die Geschäftsbeziehung bekannt gewordenen Daten von MUKI gespeichert und verarbeitet werden und zur Anbahnung weiterer Geschäftsbeziehungen im Bereich Personaldienstleistung sowie zur Übermittlung von Angeboten und Informationen verwendet werden.
Der Beschäftigte verpflichtet sich, sämtliche Namen von Mitarbeitern oder Bewerbern sowie alle über diese ihm zugegangenen Informationen streng vertraulich zu behandeln, sie unter keinen Umständen an Dritte weiterzugeben oder sie Dritten namhaft zu machen. Handelt der Beschäftigte wider diese Verpflichtung, gilt eine verschuldensunabhängige, nicht dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegende Konventionalstrafe in der Höhe des vereinbarten Honorars als vereinbart.
Im Vertragsverhältnis sind sowohl MUKI als auch der Beschäftigte eigenständige Verantwortliche im Sinne des Art 4 Abs 7 DSGVO.
MUKI übermittelt dem Beschäftigten personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Bewerbern, entsprechend den Anforderungen des Beschäftigten zur Erfüllung der beauftragten Leistungen. Der Beschäftigte verpflichtet sich in diesem Zusammenhang zur Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Datenschutzrechts und zur Mitwirkung

hinsichtlich der Wahrung der Rechte der Betroffenen.

Personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Bewerbern, die zu keinem Vertragsverhältnis geführt haben, sind vom Beschäftiger unverzüglich zu löschen. Nach Ende einer Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, personenbezogene Daten von ZAN unverzüglich zu löschen. Ausgenommen davon sind Daten, bei denen der Beschäftiger zur Aufbewahrung gesetzlich verpflichtet ist.

17. Der Beschäftiger verpflichtet sich Änderungen seines Firmenwortlauts, der Geschäftsanschrift, seiner UID-Nummer, den Wegfall der Voraussetzungen für den Übergang der Steuerschuld im Sinne des UStG oder andere für MUKI relevante Informationen unverzüglich schriftlich bekannt zu geben, andernfalls er für allfällige (finanzielle) Nachteile, die MUKI aufgrund der fehlenden Informationen erwachsen, haftet.
18. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung beeinträchtigt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.
Sämtliche von diesen Geschäftsbedingungen abweichende Vereinbarungen sind schriftlich zu fixieren. Mündliche Nebenabreden werden nicht Vertragsbestandteil.
Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten als vereinbart, sofern nicht binnen einer Frist von 14 Tagen ab schriftlicher Information über die Änderung Widerspruch erhoben wird.
19. Es gilt österreichisches Recht. Es gilt die ausschließliche Zuständigkeit des für 1190 Wien sachlich zuständigen Gerichtes als vereinbart.