

# ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN der Maschinenring Personal und Service eGen

## ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG & PAYROLL-SERVICES

### I. ANWENDUNGSBEREICH

#### 1.0 GELTUNGSBEREICH:

1.1 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle Geschäftsbeziehungen zwischen Maschinenring Personal und Service eGen (MRPS) als Überlasser (Auftragnehmer) und dem Beschäftiger (Auftraggeber) für den Bereich der Arbeitskräfteüberlassung auf Basis des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sowie für den Bereich Payroll-Services. Die AGB gelten auch für alle zukünftigen Folge- und Zusatzaufträge. Sie behalten ihre Gültigkeit, selbst wenn der Auftragnehmer (Überlasser) Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer hinaus bereitstellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften schriftlich, per E-Mail oder mündlich erfolgt.

1.2 Die folgenden AGB enthalten Regelungen für die Dienstleistungen der Arbeitskräfteüberlassung, einschließlich des Payroll-Service als Sonderform der Überlassung (in beiden Fällen wird der Kunde als „Beschäftiger“ bezeichnet). Soweit für Payroll-Service keine abweichende Regelung getroffen wird, gelten die Regelungen betreffend Überlassung auch für diese Verträge/Aufträge. Für Beschäftiger und Auftraggeber wird zusammen der Begriff „Kunde“ verwendet.

1.3 Der Überlasser (Auftragnehmer) erklärt Verträge mit dem Beschäftiger (Auftraggeber) nur aufgrund dieser AGB abzuschließen. Allfällige AGB des Beschäftigers (Auftraggebers) wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Diese gelten nur ausnahmsweise, wenn diese ausdrücklich schriftlich vereinbart, werden bzw. diesen ausdrücklich zugestimmt wird und den vorliegenden AGB nicht widersprechen. Sofern in Rahmen- oder Individualvereinbarungen widersprechende Bestimmungen vereinbart werden, gehen diese den AGB vor.

1.4 Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. Änderungen und Ergänzungen zu dies en AGB und zu allen darauf basierenden Einzelverträgen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Mitteilungen, die lediglich per E-Mail zugehen, genügen dem Schriftformerfordernis nicht. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.

1.5 Überlassene oder vermittelte Arbeitskräfte sind nicht für den Auftraggeber zur Abgabe oder Entgegennahme von Willenserklärungen und/oder zum Inkasso berechtigt.

1.6 Der Beschäftiger (Auftraggeber) erklärt mit Abschluss des Vertrages, d.h. mit Unterfertigung des Angebots des Überlassers (Auftragnehmers), dass ihm der Inhalt dieser AGB zur Kenntnis gelangt ist und er damit einverstanden ist.

### II. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

#### 2.0 ALLGEMEINES

2.1 Gegenstand des Überlassungsvertrages ist die befristete oder unbefristete Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht jedoch die Erbringung bestimmter Leistungen. Der Überlasser schuldet keinen wie immer gearteten Erfolg. Die Arbeitskraft steht zum Beschäftiger in keinem Vertragsverhältnis. Zwischen Arbeitskraft und Überlasser wurde ein Dienstvertrag abgeschlossen. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der Arbeitskraft und Einsatzort ergeben sich aus dem Überlassungsvertrag. Die überlassene Arbeitskraft arbeitet unter Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. Der Beschäftiger darf die überlassene Arbeitskraft nur entsprechend der vereinbarten Qualifikation und dem vereinbarten Tätigkeitsgebiet heranziehen. Die Subüberlassung durch den Beschäftiger ist untersagt.

2.2 Der Überlasser ist berechtigt, alle, insbesondere auch in den Vertragsunterlagen namentlich angeführte, überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertig qualifizierte Arbeitskräfte zu ersetzen, der Beschäftiger duldet dies.

2.3 Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass überlassene Arbeitskräfte als Arbeitnehmer im Sinne des § 36 ArbVG gelten. Ist ein Betrieb des Beschäftigers (Auftraggebers) von Streik oder Aussperrung betroffen, ist dies dem Überlasser unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall besteht gemäß § 9 AÜG ein sofortiges Beschäftigungsverbot der überlassenen Arbeitskraft. Der Beschäftiger ist in diesen Fällen sowie in sonstigen Fällen, in den eine Arbeitsleistung aufgrund der Sphäre des Beschäftigers nicht erbracht werden kann, verpflichtet das Entgelt, das dem bisherigen vereinbarten Ausmaß entspricht, zu bezahlen.

2.4 Der Überlasser erklärt, über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung zu verfügen.

2.5 Der Überlasser kann Rechte und Pflichten aus Verträgen mit dem Beschäftiger ohne Zustimmung des Beschäftigers an Dritte übertragen bzw Dritte zur Durchführung von Dienstleistungen heranziehen.

#### 3.0 VERTRAGSABSCHLUSS UND KÜNDIGUNG:

3.1 Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt neben Rahmen- oder Einzelvereinbarungen durch Unterfertigung des Angebotes durch den Beschäftiger zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftiger nicht unterfertigt, kommt der Vertrag bei Arbeitskräfteüberlassung oder Payroll-Services dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftiger eingesetzt werden.

3.2 Soweit keine Mindesteinsatzdauer vereinbart wurde, kann eine Überlassung hinsichtlich einer zur Verfügung gestellten Arbeitskraft unter Einhaltung einer Rückstellfrist beendet werden. Die Überlassung von Arbeitern und Angestellten kann unter Einhaltung der für Arbeiter bzw. Angestellten geltenden gesetzlichen und kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und –termine schriftlich gekündigt werden, soweit nicht Abweichendes vereinbart wurde. Die Angabe von Gründen ist nicht notwendig. Der Beschäftiger hat dem Überlasser weiters das Ende der Überlassung der jeweiligen Arbeitskraft mindestens 14 Tage im Vorhinein mitzuteilen, wenn die Überlassung der jeweiligen Arbeitskraft an den Beschäftiger zumindest drei Monate dauert, damit der Überlasser der Mitteilungspflicht gemäß § 12 Abs. 6 AÜG nachkommen kann. Beabsichtigt der Beschäftiger eine größere Anzahl von Arbeitskräften zurückzustellen, hat er den Überlasser hiervon umgehend zu informieren, damit der Überlasser allenfalls ein Meldung nach § 45a AMFG vornehmen kann.

3.3 Der Überlasser kann einen Überlassungsvertrag mit einer 14tägigen Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen kündigen.

3.4 Das Recht der Vertragsparteien zur vorzeitigen Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt. Die vorzeitige Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund erfolgt mit sofortiger Wirkung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und berechtigt den Überlasser zum sofortigen Abzug der überlassenen Arbeitskräfte. Aus einer vorzeitigen Auflösung des Überlassungsvertrages aus wichtigem Grund stehen dem Beschäftiger keine Ansprüche gegen den Überlasser aus Schadenersatz oder Gewährleistung zu.

3.5 Bei Verschulden des Beschäftigers an der vorzeitigen Vertragsauflösung aus wichtigem Grund haftet dieser dem Überlasser für alle daraus entstehenden Nachteile, insbesondere hat er das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen bzw. ihn so zu stellen, wie er bei ordentlicher Kündigung des Vertrages stünde.

- 3.6 Ein wichtiger Grund im Sinne dieser Bestimmungen liegt insbesondere dann vor,
- i. wenn der Beschäftigte mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als 14 Tage in Verzug ist;
  - ii. einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung des anderen zur Unterlassung weiterhin gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
  - iii. der Beschäftigte die Aufsichts-, Leitungs-, Arbeitnehmerschutz- und Fürsorgepflichten nach dem AÜG verletzt;
  - iv. der Überlasser aufgrund höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall von Arbeitskräften seiner Leistungspflicht nicht nachkommen kann und keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann;
  - v. gegen den Beschäftigten im Zusammenhang mit Überlassung oder Vermittlung durch MRPS ein Ermittlungsverfahren wegen einer Verwaltungsübertretung oder eines sonstigen Strafverfahrens – sei es, dass diese berechtigt oder unberechtigt ist – eingeleitet wird oder
  - vi. sich die wirtschaftliche Lage des Beschäftigten während der Dauer dieses Vertrages wesentlich verschlechtert, insbesondere die Bonität herabgestuft wird oder die Versicherungssumme einer zugunsten des Überlassers abgeschlossenen Kreditversicherung hinsichtlich des Beschäftigten herabgesetzt oder aufgehoben wird.
- 3.7 Der Überlasser ist berechtigt, den Vertrag im Falle der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens oder der Abweisung eines Insolvenzantrages mangels kostendeckenden Vermögens ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Der Überlasser ist in diesen Fällen jedenfalls berechtigt, seine Leistungen bis zur Sicherstellung oder Bewirkung der Gegenleistung zurückzuhalten.

#### **4.0 PFLICHTEN DES BESCHÄFTIGTEN:**

4.1 Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Überlasser über alle für die Überlassung wesentlichen Umstände vor deren Beginn zu informieren. Dies betrifft den Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigtenbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag. Der Beschäftigte ist darüber hinaus verpflichtet, dem Überlasser Auskünfte über seine Gewerbeberechtigung(en) zu erteilen sowie alle in seinem Betrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen geltenden Bestimmungen allgemeiner Art sowie die Sicherheits- und Gesundheitsdokumente in der jeweils letztgültigen Fassung zu übermitteln. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigten die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftigte dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit. Der Beschäftigte ist im Falle der Annahme des Angebots verpflichtet, das zusammen mit dem Angebot übermittelte, Formular über die Arbeitsplatzbeschreibung wahrheitsgemäß auszufüllen und gemeinsam mit dem unterzeichneten Angebot vor Beginn der Überlassung an den Überlasser zu übermitteln. Das gleiche gilt für jegliche Änderungen in den genannten Dokumenten während der Überlassung.

4.2 Darüber hinaus ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Überlasser auf dessen Aufforderung hin alle sonst gewünschten relevanten Informationen betreffend Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft schriftlich oder in der sonst vom Überlasser im Einzelfall gesondert mit dem Beschäftigten zu vereinbarenden Form vor Beginn der Überlassung unverzüglich zu übermitteln.

4.3 Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigten. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftigten die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

4.4 Der Beschäftigte wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend dem vertraglich vereinbarten Einsatz und der vertraglich vereinbarten Qualifikation einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen sind. Sollte der Beschäftigte überlassene Arbeitskräfte dementsprechend für andere Tätigkeiten einsetzen, die zu höheren Kosten für den Überlasser führen (insbesondere durch eine höhere kollektivvertragliche Einstufung oder zusätzliche Diäten), hat der Beschäftigte den Überlasser hinsichtlich sämtlicher dadurch entstehender Kosten schadlos zu halten. Die Schadloshaltung umfasst auch die Kosten zur zweckentsprechenden Abwehr von Ansprüchen oder Strafen, insbesondere Gerichts-, Sachverständigen- und Rechtsanwaltskosten.

4.5 Falls der Beschäftigte beabsichtigt, während der Dauer des Einsatzes den Ort, die Arbeitszeit oder die Art der vereinbarten Tätigkeit zu ändern, hat er den Überlasser unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen, die Arbeitsplatzbeschreibung des neuen Arbeitsplatzes an den Überlasser zu übermitteln sowie dessen Zustimmung abzuwarten. Zuwiderhandeln des Beschäftigten berechtigt den Überlasser zur sofortigen Beendigung der Überlassung und kann zu Schadenersatzpflichten des Beschäftigten führen.

4.6 Die Arbeitskraft unterliegt während der Überlassungsdauer den Anweisungen des Beschäftigten. Allfällige Betriebsordnungen des Beschäftigten sind dem Überlasser der Arbeitskraft vor Aufnahme der Beschäftigung mitzuteilen. Der Überlasser ist berechtigt, das Weisungsrecht des Beschäftigten gegenüber der Arbeitskraft einzuschränken. Der Beschäftigte verpflichtet sich, diese Einschränkung zu befolgen und keine anderslautenden Weisungen zu erteilen. Überschreitet der Beschäftigte seine Weisungsbefugnis trotz der erfolgten Einschränkung so hat er den Überlasser schad- und klaglos zu halten.

4.7 Der Beschäftigte ist verpflichtet, die überlassene Arbeitskraft zu unterweisen, aufzuklären und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Einschulungen an Geräten und Werkzeugen, etc.) zum Schutz von Leben und Gesundheit der überlassenen Arbeitskraft zu ergreifen.

4.8 Der Beschäftigte verpflichtet sich im Rahmen seiner Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht, die zur Arbeit erforderlichen Maschinen, Geräte und Materialien in einem ordnungsgemäßen und den Sicherheitsvorschriften entsprechenden Zustand zur Verfügung zu stellen und darauf zu achten, dass diese von der überlassenen Arbeitskraft richtig gehandhabt werden. Der Beschäftigte wird die überlassenen Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen und Geräten für die eine Bewilligung/Berechtigung notwendig ist hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligung bzw. Berechtigung zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche aller Art gegen den Überlasser ausgeschlossen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen, sowie Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, sind dem Überlasser nachweislich aufzufordern zu übermitteln. Der Beschäftigte wird den überlassenen Arbeitskräften den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung auf seine Kosten zur Verfügung stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftigte. Gleiches gilt hinsichtlich der Kostentragung für sämtliche vom Beschäftigten verlangte Unterlagen, wie beispielsweise Strafregisterauszüge. Der Beschäftigte wird die Pflichten gemäß § 9 ASchG (insbesondere Abs 3 und 5) vollständig und zeitgerecht erfüllen.

4.9 Vom Beschäftigten angeordnete Weiterbildungsmaßnahmen sind von diesem einschließlich sämtlicher dafür anfallenden Arbeitsstunden in voller Höhe zu tragen. Sollte der Beschäftigte Weiterbildungsmaßnahmen setzen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, oder sollten sich Umstände ändern, die der Beschäftigte dem Überlasser mitgeteilt hat, wird der Beschäftigte den Überlasser darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftigte eine solche Verständigung, hat er dem Überlasser alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigten oder Überlassers, ist der Überlasser berechtigt, das Honorar entsprechend der erlangten Qualifikation zuzüglich eines angemessenen Aufschlags von bis zu drei Prozent der Honorardifferenz ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation – auch rückwirkend – anzuheben. Gleiches gilt, falls der Beschäftigte die überlassene Arbeitskraft in einer höheren Beschäftigungsgruppe als vereinbart einsetzt.

- 4.10 Der Beschäftigte hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen im Betrieb zu gewähren und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.
- 4.11 Für die Dauer des Einsatzes gilt der Beschäftigte gemäß § 6 AÜG als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Der Beschäftigte ist verpflichtet, für die Dauer der Überlassung die gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung, insbesondere des ArbeitnehmerInnenenschutz-Gesetz, des AÜG, des AZG, des AuslBG, und Gleichbehandlungsgesetz zu beachten, widrigenfalls er den Überlasser für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos hält. Das gilt auch, wenn der Überlasser oder dessen Geschäftsführer oder verantwortliche Beauftragte gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Strafen zu zahlen haben. Die Schadloshaltung umfasst auch die Kosten zur zweckentsprechenden Abwehr von Ansprüchen oder Strafen, insbesondere Gerichts-, Sachverständigen- und Rechtsanwaltskosten. Wünscht der Beschäftigte die Leistung von Überstunden, Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit, bedarf es dazu einer besonderen vorherigen Absprache mit dem Überlasser. Überstunden sind über die vereinbarte wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit hinausgehende Stunden.
- 4.12 Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Überlasser Zutritt zur Arbeitsstätte der überlassenen Arbeitskraft zu gewähren, damit er seinen Arbeitgeber- und Kontrollpflichten nachkommen kann. Dies entbindet jedoch nicht den Beschäftigten von der Wahrnehmung der ihm obliegenden gesetzlichen und vertraglichen Pflichten.
- 4.13 Die Arbeitskräfte werden durch den Überlasser unfall- und krankenversichert. Arbeitsunfälle sind dem Überlasser mittels Unfallanzeige unverzüglich zu melden. Krankmeldungen oder jegliche sonstige Meldung einer Dienstverhinderung der überlassenen Arbeitskraft beim Beschäftigten sind unverzüglich von diesem dem Überlasser weiterzuleiten.
- 4.14 Am Ende jeder Arbeitswoche (oder auf Wunsch des Beschäftigten oder des Überlassers täglich), legt die überlassene Arbeitskraft dem Beschäftigten einen Arbeitsstundennachweis über die von ihr beim Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden vor, welchen der Beschäftigte mit Stempel und Unterschrift zu versehen hat. Zur Arbeitszeit zählen die Zeit der tatsächlich geleisteten Stunden, die Reisezeit der Arbeitskraft zum Einsatzort sowie andere im Überlassungsvertrag vereinbarte Spesen. Falls die Erfassung der Arbeitszeiten elektronisch erfolgt, verpflichtet sich der Beschäftigte zur Bekanntgabe von Namen und E-Mail-Adressen jener Personen, welche für die elektronische Freigabe der Stundenaufzeichnungen verantwortlich sind. Die Bestätigung der Arbeitsstunden durch den Beschäftigten kann auch digital erfolgen, sofern die Arbeitskraft das vom Überlasser bereitgestellte digitale System (Mitarbeiter-App) zur Erfassung der Arbeitszeiten verwendet.
- 4.15 Der Beschäftigte hat den Überlasser umgehend über Arbeitsleistungen Nachtschwerarbeit im Sinne des Art VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 Schwerarbeits-VO zu informieren.
- 4.16 Sollte dem Beschäftigten von einer überlassenen Arbeitskraft eine Arbeitsverhinderung bekannt gegeben werden, ist der Beschäftigte verpflichtet, dies dem Überlasser ohne Verzug bekannt zu geben. Der Beschäftigte nimmt zur Kenntnis, dass dies deswegen erforderlich ist, damit der Überlasser von der überlassenen Arbeitskraft eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des Gemeindearztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit verlangen kann. Verletzt der Beschäftigte diese Verpflichtung, hat er dem Überlasser hinsichtlich der sich daraus ergebenden Forderungen der überlassenen Arbeitskräfte und Dritter schadlos zu halten, zumindest jedoch jenes Entgelt zu bezahlen, das der Überlasser der überlassenen Arbeitskraft aufgrund und während der Arbeitsverhinderung zu bezahlen hat.
- 4.17 Erscheint eine Arbeitskraft, aus welchem Grund auch immer, nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftigte den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird sich in solchen Fällen bemühen, eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung zu stellen.
- 4.18 Unterlässt der Beschäftigte eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er dem Überlasser sämtliche sich daraus ergebende Schäden, Kosten oder wie auch immer geartete Nachteile in vollem Umfang zu ersetzen.
- 4.19 Der Beschäftigte nimmt zur Kenntnis, dass er nach Ablauf des vierten Jahres einer Überlassung für die weitere Dauer der Überlassung Arbeitgeber im Sinne des Betriebspensionsgesetzes ist und daher die überlassenen Arbeitskräfte in allenfalls bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat.
- 4.20 Der Beschäftigte sichert zu, dass in seinem Unternehmen die rechtlichen, technischen und organisatorischen Vorgaben des Datenschutzrechts (insbesondere DSGVO und DSG) eingehalten werden und hält den Überlasser bei Verstößen schadlos.

## **5.0 GEWÄHRLEISTUNG:**

- 5.1 Der Überlasser erklärt, dass die überlassenen Arbeitskräfte arbeitsfähig und arbeitsbereit sind und dass sie ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben. Die Arbeitskräfte sind sorgfältig ausgewählt.
- 5.2 Der Überlasser leistet nur Gewähr für die Qualifikationen, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann. Ist nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart, ist durchschnittliche Qualifikation geschuldet. Eine weitergehende Verpflichtung besteht für den Überlasser nicht.
- 5.3 Der Beschäftigte ist umgehend nach Überlassungsbeginn verpflichtet, die Qualifikation und Arbeitsbereitschaft der überlassenen Arbeitskraft für die vorgesehene Tätigkeit zu überprüfen und eventuelle Beanstandungen umgehend an den Überlasser zu richten. Entspricht eine Arbeitskraft nicht der vereinbarten Qualifikation und hat dies der Beschäftigte umgehend unter genauer Angabe der Mängel, jedenfalls aber binnen 8 Stunden nach Einsatzbeginn schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche, insbesondere wegen Gewährleistung und Schadenersatz, ausgeschlossen sind.
- 5.4 Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Überlassung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.
- 5.5 Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung nachzuweisen.
- 5.6 Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigten sind bei sonstigem Verlust binnen drei Monaten gerichtlich geltend zu machen.

## **6.0 HAFTUNGSAUSSCHLUSS UND SCHADENERSATZ:**

- 6.1 Vertraut der Beschäftigte der Arbeitskraft Geld, andere Zahlungsmittel oder andere Dinge (Werkzeuge, Zeichnungen, Muster, etc.) an, macht er dies ausschließlich auf eigene Gefahr. Eine Haftung des Überlassers für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung besteht nicht.
- 6.2 Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen.
- 6.3 Für Vermögensschäden des Beschäftigten und Dritter, insbesondere für von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle, zu bezahlende Pönalen besteht keine Haftung. Der Überlasser haftet überdies nicht für Schäden, die aufgrund höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen oder vermittelten Arbeitskraft entstehen. Für Folge- und Vermögensschäden, für Schäden, die von überlassenen oder vermittelten Arbeitskräften verursacht worden sind, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Kunde zu tragen hat, ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen. Im Falle von Ereignissen höherer Gewalt, die sich auf die Vertragserfüllung auswirken, ist der Überlasser berechtigt, die Leistung, um die Dauer der Behinderung hinauszuschieben und bei längerfristigen Verzögerungen ganz oder teilweise zurückzutreten, ohne dass hieraus irgendwelche Ansprüche gegen den Überlasser hergeleitet werden können. Als höhere Gewalt gelten alle für den Überlasser unvorhersehbaren Ereignisse oder solche,

die – selbst wenn sie vorhersehbar waren – außerhalb des Einflussbereichs des Überlassers liegen und deren Auswirken auf die Vertragserfüllung durch zumutbare Bemühungen des Überlassers nicht verhindert werden können. Etwaige gesetzliche Ansprüche des Beschäftigten bleiben unberührt. Es obliegt dem Beschäftigten, sämtliche erforderlichen Versicherungen abzuschließen, um sich gegen die oben genannten Risiken zu schützen.

6.4 Der Überlasser übernimmt keine Haftung für die Qualifikation, die Eignung, den Arbeitserfolg oder die Arbeitsbereitschaft einer vom Beschäftigten ausgesuchten überlassenen Arbeitskraft.

6.5 Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte, beim Beschäftigten oder bei Dritten entstandene Schäden.

6.6 Der Beschäftigte haftet dem Überlasser gegenüber dafür, dass ihm überlassene Arbeitskräfte weder bei Ausübung ihrer Arbeit noch auf dem Betriebsgelände des Beschäftigten von anderen Zeitarbeitsanbietern abgeworben werden.

6.7 Kommt der Beschäftigte seinen vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtungen nicht nach, so hat er den Überlasser aufgrund einer daraus allenfalls entstehenden Schädigung schad- und klaglos zu halten. Daraus allenfalls resultierende Verwaltungsstrafen sind vom Beschäftigten zu tragen. Allfällige weitere Schadenersatzansprüche des Überlassers bleiben davon unberührt.

6.8 Sofern diese AGB nicht bei den einzelnen Regelungen Haftungen normieren, haftet der Beschäftigte dem Überlasser für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftigten wahrzunehmenden gesetzlichen oder vertraglichen Pflicht erleidet.

6.9 Schadenersatzansprüche sind bei sonstigem Verlust binnen 6 Monaten geltend zu machen. Die Haftung für Schadenersatz ist auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz des Überlassers sowie auf einen Betrag von EUR 3.000,- netto pro Schaden beschränkt.

## **7.0 ENTGELT:**

7.1 Die Fakturierung erfolgt grundsätzlich monatlich, sofern keine davon abweichende schriftliche Vereinbarung getroffen wurde. Die Rechnungsbeträge sind promptly nach Rechnungserhalt netto und ohne Abzug zahlbar. Bei Zahlungsverzug des Auftraggebers gelten die gesetzlichen Verzugszinsen in der für Unternehmerrgeschäfte geltenden Höhe. Als Entschädigung für die Betriebskosten kann der Auftragnehmer Mahngebühren von bis zu € 40,00 fordern (vgl. § 458 UGB).

7.2 Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftigten bestätigten Arbeitsstundennachweise oder elektronisch übermittelten Stundenaufzeichnungen sowie der Stundensatz des Überlassers, wie er sich aus dem Angebot oder der Auftragsbestätigung ergibt, oder wie er vom Überlasser üblicherweise verrechnet wird. Das Honorar ist zuzüglich der Umsatzsteuer geschuldet. Behauptet der Beschäftigte, in derartigen Arbeitsstundennachweisen verzeichnete Stunden seien tatsächlich nicht geleistet worden, trägt er hierfür die Beweislast. Werden die Arbeitsstundennachweise vom Beschäftigten nicht unterschrieben, erfolgt die Abrechnung aufgrund der Arbeitsaufzeichnungen des Überlassers. Die Zeitaufzeichnungen sind vom Beschäftigten unaufgefordert einmal wöchentlich an den Überlasser zu übermitteln. Der Beschäftigte haftet für die Richtigkeit der Zeitaufzeichnungen. Sollten dem Überlasser durch unrichtige oder unvollständige Aufzeichnungen Nachteile entstehen (insbesondere aufgrund von Nachforderungen von Arbeitskräften), hält der Beschäftigte den Überlasser diesbezüglich schadlos.

7.3 Bei Zahlungsverzug haftet der Beschäftigte bzw. Geschäftsführer sowie der Bevollmächtigte persönlich für das geschuldete Honorar sowie für notwendige und zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung dienenden Inkassogebühren nach den hierfür geltenden Honorarbestimmungen sowie für die Kosten für die (außer)gerichtliche Betreuung nach RATG.

7.4 Das vereinbarte Entgelt wird entsprechend der Entwicklung des von der Statistik Austria zuletzt verlautbarten Verbraucherpreisindex oder des an seine Stelle tretenden Index angepasst, wobei die Indexzahl des Monats des Vertragsabschlusses als Basiswert heranzuziehen ist. Darüber hinaus sind Preisanpassungen bei Erhöhung der Selbstkosten jederzeit möglich.

7.5 Treten während der Dauer der Überlassung kollektivvertragliche Lohnerhöhungen oder sonstige gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Kostenerhöhungen (u.a. Biennalsprünge, Vorrückungen) in Kraft, so ist der Überlasser berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens (allenfalls auch rückwirkend) anzuheben.

7.6 Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur Leistung des vollen Honorars verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigte die überlassenen Arbeitskräfte – aus welchen Gründen auch immer – nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

7.7 Wurde eine bestimmte Überlassungsdauer vereinbart, bleibt der Beschäftigte verpflichtet, das Entgelt für diese Dauer zu bezahlen, wurde keine bestimmte Überlassungsdauer vereinbart, ist das Entgelt bis zum Ende der unter 3.2 vereinbarten Rückstellfrist zu bezahlen.

7.8 Soweit Teilzeitkräfte überlassen werden, wird das Überschreiten der im Arbeitsvertrag vereinbarten Wochenstunden, welche nicht innerhalb des anfallenden Quartals bzw. eines vereinbarten Zeitraumes von 3 Monaten als Gutstunden verbraucht werden, mit einem Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25% dem Beschäftigten verrechnet.

7.9 Der Überlasser ist bei einer Änderung von Umständen, insbesondere solcher gemäß Punkt 3.6.vi., berechtigt, die Abrechnung auf Zugum-Zug-Abrechnung oder auf wöchentliche oder monatliche Vorauskasse umzustellen. Dem Beschäftigten erwächst daraus kein Recht zur Auflösung oder sonstigen Beendigung des Vertrages oder zur Geltendmachung sonstiger Ansprüche. Der Überlasser wird diese Umstellung unter Einhaltung einer angemessenen Frist von mindestens 3 Kalendertagen bekanntgeben. Akzeptiert der Beschäftigte die Umstellung der Abrechnungs- und Zahlungsmodalitäten nicht, ist MRPS nach Verstreichen der Frist berechtigt, alle Überlassungen von Arbeitskräften unverzüglich und ohne Einhaltung einer Frist zu beenden, wobei Ansprüche des Beschäftigten ausgeschlossen sind. Umgekehrt ist MRPS berechtigt, dem Beschäftigten in einem solchen Fall die vereinbarten Rückstellfristen wie im Falle einer nicht frist- und termingerechten Rückstellung durch den Beschäftigten in Rechnung zu stellen.

## **8.0 AUFRECHNUNG:**

8.1 Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, es sei denn, die Forderungen wurden vom Überlasser schriftlich anerkannt oder sie wurden gerichtlich festgestellt. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem für die Überlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.

### III. PAYROLL

#### 9.0 ALLGEMEINES:

9.1 Die Variante Payroll-Service stellt eine Sonderform der Arbeitskräfteüberlassung dar. Im Rahmen von Payroll-Service werden dem Beschäftigten sämtliche Kosten für die jeweilige überlassene Arbeitskraft zuzüglich Verwaltungskosten weiterverrechnet.

#### 10.0 ENTGELT:

10.1 Die Verrechnung erfolgt monatlich im Nachhinein mit einem Pauschalbetrag zuzüglich allfälliger anteiliger Sonderzahlungen inklusive der lohnabhängigen Sozialversicherungsabgaben sowie Verwaltungskosten. Basis für die Verrechnung ist das vereinbarte Ausmaß der Arbeitsstunden und die vereinbarten Verwaltungskosten. Kollektivvertragsanpassungen bzw. Bezugsanpassungen führen zur Anpassung der Preise. Leistet die überlassene Arbeitskraft innerhalb des Beobachtungszeitraumes von 3 Monaten im Durchschnitt mehr als die zu Beginn vereinbarten Stunden pro Monat, so erhöht sich der gesamte Pauschalbetrag anteilig zur geleisteten Mehrarbeit. Die Höhe des an den Überlasser zu bezahlende Entgelt ist unabhängig vom konkreten Einsatz der überlassenen Arbeitskraft. Sämtliche Kosten für die überlassene Arbeitskraft werden vom Beschäftigten getragen. Darunter fallen beispielsweise sämtliche Kosten für nicht von dem Überlasser zu verantwortenden Fehlzeiten der überlassenen Arbeitskraft während Urlaub, Krankenstand oder ähnlichem, sämtliche Kosten aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses wie zB Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung, Abfertigung sowie sämtliche Kosten aus einer allfälligen Behaltfrist wie zB Mutterschaft, Elternteilzeit, Zivil- und Präsenzdienst, Krankheit, Kündigungs- oder Entlassungsanfechtung der überlassenen Arbeitskraft oder ähnliches. Die beispielhaft genannten Kosten werden dem Beschäftigten zuzüglich Gehalts-/Lohnnebenkosten und anteiliger Verwaltungskosten verrechnet und sind vom Pauschalbetrag nicht umfasst. Die Verrechnung erfolgt, sobald solche Mehrkosten bezifferbar sind und feststeht, dass sie nach dem gewöhnlich zu erwartenden Lauf der Dinge anfallen werden. Fallen die Mehrkosten in geringerer Höhe als verrechnet an, so erfolgt eine Rückzahlung der Differenz zu den bereits bezahlten Mehrkosten.

#### 11.0 VERTRAGSDAUER

11.1 Der Vertrag wird auf unbefristete Dauer abgeschlossen. Die Kündigung erfolgt auf Basis der für die jeweilige überlassene Arbeitskraft geltenden Kündigungsfristen und -termine. Diese Fristen und Termine ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag, dem jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag oder den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Kosten, die aufgrund der frist- und/oder terminwidrigen Kündigung entstehen oder weiterlaufen werden ausschließlich vom Beschäftigten getragen. Sind die Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung der Beschäftigung gegeben, so gebührt dennoch das vereinbarte Entgelt wie bei ordentlicher Beendigung der Beschäftigung.

11.2 Der Überlasser leistet prozessuale Unterstützung im Falle von Streitigkeiten mit der überlassenen Arbeitskraft über das Entgelt, den Bestand oder die Beendigung oder sonstige mit der Überlassung in Zusammenhang stehende Umstände. Der Überlasser verrechnet sämtliche Kosten aus einem Rechtsstreit bezüglich der überlassenen Arbeitskraft an den Beschäftigten weiter, sofern der Rechtsstreit nicht ausschließlich auf einer Pflichtverletzung des Überlassers beruht. Dies gilt auch für sämtliche außergerichtliche Kosten.

#### 12.0 SONSTIGES

Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieser AGB.

### IV. ALLGEMEINES

#### 14.0 SCHLUSSBESTIMMUNGEN:

14.1 Als Gerichtsstand gilt Linz. Es gilt österreichisches Recht unter Ausschluss der Verweisungsnormen des Internationalen Privatrechts und des UN-Kaufrechtes.

14.2 Erfüllungsort und Zahlungsort des Kunden ist der Sitz von Maschinenring Personal und Service eGen.

14.3 Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen und der unter ihrer Zugrundelegung geschlossenen Verträge nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Parteien die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung so weit wie möglich entspricht. Weist der Vertrag eine ergänzungsbedürftige Lücke auf, so sind die Parteien bemüht, die Lücke unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck des Vertrages durch eine Regelung zu schließen, die sie bei Kenntnis der Lücke im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses getroffen hätten.

14.4 Änderungen oder Ergänzungen zu diesen AGB oder davon abweichende Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Das Schriftformerfordernis gilt auch für das Abgehen von dieser Form. Erklärungen per Telefax sind ausreichend, nicht aber solche per E-Mail, wobei handschriftliche Änderungen oder Ergänzungen dieser AGB, von Angeboten und/oder Verträgen jedenfalls unwirksam sind.

14.5 MRPS ist berechtigt, den Namen des Auftraggebers, das Logo und die Art der dem Auftraggeber erbrachten Leistungen als Referenz gegenüber Dritten zu verwenden. Dies gilt auch dann, wenn das Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber bereits beendet ist.

14.6 Mit Auftragserteilung erklärt sich der Auftraggeber gem. den Bestimmungen der DSGVO einverstanden, dass die am Bestellschein und am Datenblatt vom Auftraggeber bereitgestellten Daten erfasst und für Werbe- und Marketingzwecke verwendet werden. Der Auftraggeber erklärt sich mit der Angabe seiner Telefonnummer und seiner elektronischen Postadresse ausdrücklich einverstanden, von dem Auftragnehmer Telefonanrufe und elektronische Post zu Werbe- und Marketingzwecken, insbesondere zu Zwecken der Zusendung von Angeboten und Newsletter mit werblichen Informationen zum Unternehmen von MRPS und von Kunden von MRPS zu erhalten. Diese Zustimmung gilt über die vereinbarte oder tatsächliche Vertragsdauer hinaus, kann jedoch jederzeit durch Übermittlung eines E-Mails an [datenschutz@maschinenring.at](mailto:datenschutz@maschinenring.at) widerrufen werden. Weiters erklärt sich der Auftraggeber damit einverstanden, dass die in Medien, insbesondere auf Websites, einschließlich Social Media Plattformen, veröffentlichten Daten, Firmenbezeichnungen, Logos und Marken zum Zwecke der Gestaltung von Werbemaßnahmen verwendet werden dürfen.

14.7 Datenschutz: Sollte für die Erbringung der Dienstleistung gegenüber dem Beschäftigten die Verarbeitung von personenbezogenen Daten insbesondere von Mitarbeitern des Beschäftigten durch MRPS notwendig sein, stellt der Beschäftigte sicher, dass diese Daten im Einklang mit der DSGVO erhoben und an MRPS übermittelt worden sind. MRPS verarbeitet diese personenbezogenen Daten zu den vertraglich vereinbarten Zwecken sowie zur Kontaktierung der Ansprechpartner beim Beschäftigten und zum Anbieten von Dienstleistungen des Maschinenrings.

Weitere Informationen zum Datenschutz entnehmen Sie der Maschinenring-Homepage [www.maschinenring.at/datenschutz](http://www.maschinenring.at/datenschutz)

14.8 Zur besseren Lesbarkeit wurde in diesen Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Maschinenring Personal und Service eGen ist Mitglied des „ÖPDL – Österreichischer Personaldienstleister“.