

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für die Arbeitskräfteüberlassung
der **SSP STARK personal service GmbH**, FN 483805d (nachfolgend „STARK“ genannt)

1. Geltung

1.1. Diese AGB gelten für alle Verträge zwischen STARK und dem Kunden (nachfolgend „Beschäftiger“ genannt) betreffend die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere auch für sämtliche künftigen Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn STARK Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder der Beschäftiger diese länger einsetzt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.

1.2. STARK erklärt, nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigers wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht einzelnen Bestimmungen dieser AGB widersprechen.

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

1.4. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB, zum Einzelvertrag oder zu einem Rahmenvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitserfordernis, nicht jedoch Mitteilungen per E-Mail. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.

1.5. Von STARK überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss und Kündigung

2.1. Angebote von STARK sind 7 Tage bindend, sofern diese nicht als freibleibend bezeichnet werden. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes von STARK oder durch Auftragsbestätigung des Beschäftigers zustande. Freibleibende Angebote von STARK oder Angebote des Beschäftigers (Bestellungen) kommen erst durch eine diesen entsprechende schriftliche Annahmeerklärung durch STARK (Auftragsbestätigung) zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftiger nicht unterfertigt, kommt der Vertrag auf Basis der Angebote von STARK dadurch

zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftiger eingesetzt werden.

2.2. Ein Rahmenüberlassungsvertrag kann mangels abweichender Regelung von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von einem Monat schriftlich zum Monatsletzten gekündigt werden. Eine Mitteilung per E-Mail ist ausreichend. Zum Ende der jeweiligen Überlassungen im Einzelnen siehe Punkt 5.9.

3. Leistungsgegenstand

3.1. STARK erklärt, über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung zu verfügen.

3.2. Leistungsgegenstand ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften. STARK schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.

3.3. STARK ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen, dem Angebot von STARK oder aus der Auftragsbestätigung. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot von STARK angefordert oder eingesetzt, so gilt ein angemessenes Entgelt als vereinbart.

4.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte, ist STARK berechtigt, das vereinbarte Honorar rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Entlohnungserhöhung im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.

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

4.4. Die Rechnung ist bei Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen 7 Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.

4.5. Bei Zahlungsverzug ist STARK berechtigt, Verzugszinsen in Höhe von 10 Prozent p.a. zu verrechnen. Sollten durch den Verzug Mahnspesen und Kosten durch die Beauftragung eines Inkassobüros und/oder eines Rechtsanwalts entstehen, sind diese vom Beschäftiger zu bezahlen.

4.6. Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber STARK mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen.

4.7. Grundlage für die Abrechnung bei Arbeitskräfteüberlassung sind die von den Mitarbeitern des Beschäftigers zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise (Zeitscheine) oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigers. Die Zeitaufzeichnungen sind minutengenau zu führen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigers nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen von STARK Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftiger.

4.8. Die Zeitaufzeichnungen sind vom Beschäftiger unaufgefordert einmal wöchentlich an STARK zu übermitteln. Der Beschäftiger haftet für die Richtigkeit der Zeitaufzeichnungen. Sollten durch unrichtige oder unvollständige Zeitaufzeichnungen STARK Nachteile entstehen, wird der Beschäftiger STARK diesbezüglich schadlos halten.

4.9. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von STARK verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgelteleistung verpflichtet.

5. Rechte und Pflichten des Beschäftigers

5.1. Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie insbesondere das AÜG, ASchG, GIBG und AZG oder ausländische anwendbare Bestimmungen einzuhalten. Wird STARK von Arbeitskräften oder Dritten wegen Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen in Anspruch genommen, so hält der Beschäftiger STARK schadlos, wenn die geltend gemachten Ansprüche auf Verstöße in der Sphäre des Beschäftigers zurückzuführen sind. Das gilt auch, wenn STARK 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- und Rechtsanwaltskosten.

5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftiger STARK vor Beginn der Überlassung schriftlich mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene kollektiv- oder tarifvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigerbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf die Aspekte des Entgelts, der Arbeitszeit oder des Urlaubs beziehen. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen

Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftiger dies STARK vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.

5.3. Der Beschäftiger hat STARK vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachschwerarbeit im Sinne des Art VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.

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

5.5. Der Beschäftiger wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen und in die im Beschäftigerbetrieb zusätzlichen geltenden Schutzmaßnahmen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind STARK auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftiger wird den überlassenen Arbeitskräften nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger.

5.6. Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Sollte der Beschäftiger überlassene Arbeitskräfte dementgegen für andere Tätigkeiten einsetzen, die zu höheren Kosten für STARK führen (insbesondere durch eine höhere kollektivvertragliche Einstufung oder zusätzliche Diäten), hat der Beschäftiger STARK hinsichtlich sämtlicher dadurch entstehender Kosten schadlos zu halten. Die Schadloshaltung umfasst auch die Kosten zur zweckentsprechenden Abwehr von Ansprüchen oder Strafen, insbesondere Gerichts- und Rechtsanwaltskosten.

5.7. Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich STARK mitgeteilte Umstände ändern, wird der Beschäftiger STARK darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung, hat er STARK alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den anwendbaren Kollektivvertrag, ist STARK berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß, in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist, ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.

5.8. Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er STARK allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.

5.9. Der Beschäftiger hat STARK vom beabsichtigten Ende der Überlassung unter Einhaltung der nachstehenden Rückstellfrist schriftlich zu informieren. Als Rückstellfrist werden 6 Wochen vereinbart. Bei Überlassungen, die länger als ein Jahr dauern, erhöht sich die Frist auf 2 Monate. Rückstellungen können nur unter Einhaltung der Rückstellfrist jeweils zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats erfolgen. Bei allfälliger Nichteinhaltung der Rückstellfrist hat STARK Anspruch auf das vereinbarte Überlassungsentgelt bis zum Ablauf der Rückstellfrist. Diese Frist gilt auch für die Aufkündigung des Überlassungsvertrages.

5.10. Der Beschäftiger 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.

5.11. Der Beschäftiger verarbeitet die von STARK übermittelten personenbezogenen Daten nur insoweit, als dies für die Erfüllung der (vor-)vertraglichen Pflichten gegenüber STARK sowie zur Einhaltung der gesetzlichen Pflichten unbedingt erforderlich ist. Der Beschäftiger sichert zu, dass in seinem Unternehmen die rechtlichen, technischen und organisatorischen Vorgaben des Datenschutzrechts (insbesondere DSGVO und DSG) eingehalten werden.

6. Rechte und Pflichten von STARK

6.1. STARK ist nach Anzeige an den Beschäftiger zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt, den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen, jedenfalls aber zur Überprüfung der Einhaltung der Arbeitnehmerschutz- und Fürsorgepflichten (§ 6 Abs 4 AÜG). Widerspricht der Beschäftiger nicht binnen 24 Stunden, gilt dies als Einverständnis.

6.2. Erscheint eine Arbeitskraft, aus welchem Grund auch immer, nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftiger STARK hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. STARK wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.

6.3. STARK ist jederzeit berechtigt, überlassene Arbeitskräfte abzuberufen und durch gleich oder besser qualifizierte Arbeitskräfte auszutauschen.

7. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

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

- a)** der Beschäftiger mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber STARK verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist;
- b)** einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
- c)** der Beschäftiger trotz Aufforderung den Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;
- d)** STARK wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann oder
- e)** gegen den Beschäftiger im Zusammenhang mit Überlassungen auf Basis dieser Vereinbarung ein Ermittlungsverfahren wegen einer Verwaltungsübertretung oder eines sonstigen Strafverfahrens – sei es, dass diese berechtigt oder unberechtigt ist – eingeleitet wird.

7.2. STARK ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftiger dies zu vertreten, hat er STARK den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.

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

8. Gewährleistung

8.1. STARK leistet dafür Gewähr, dass die überlassenen Arbeitskräfte die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweisen; eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und von STARK schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

8.2. Umgehend nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser STARK umgehend, jedenfalls aber binnen 3 Tagen schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche aller Art gegen STARK ausgeschlossen sind.

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

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

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

9. Haftung

9.1. STARK trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. STARK haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Mustern und sonstigen übergebenen Sachen.

9.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen STARK ausgeschlossen.

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

9.4. Eine Haftung von STARK ist jedenfalls auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt, mit Ausnahme von Personenschäden.

10. Allgemeines

10.1. Für alle Streitigkeiten zwischen STARK und Beschäftiger ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz von STARK zuständig.

10.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers ist der Sitz von STARK.

10.3. Beschäftiger und STARK vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts unter Ausschluss der Verweisungsnormen des internationalen Privatrechts (IPRG und UN-Kaufrecht).

10.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB, einer Rahmen- oder Einzelvereinbarung

unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

10.5. Der Beschäftiger wird Änderungen seines Namens oder der Bezeichnung, sowie jede Änderung seiner Anschrift, seiner Bankdaten, UID-Nummer oder seiner Rechtsform und seiner Firmenbuchnummer STARK sofort, spätestens jedoch innerhalb eines Monats ab der Änderung, schriftlich anzeigen. Gibt der Beschäftiger solche Änderungen nicht bekannt und gehen ihm deshalb an die von ihm zuletzt bekannt gegebene Anschrift gesandte, rechtlich bedeutsame Erklärungen von STARK, insbesondere Rechnungen, Mahnungen, Kündigungen oder Vertragsänderungen nicht zu, so gelten diese Erklärungen von STARK trotzdem als zugegangen. STARK ist berechtigt, alle Erklärungen per E-Mail an die zuletzt bekannt gegebene E-Mail-Adresse des Beschäftigers zu senden.

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