

# **ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB) DER FIRMA TEMP PERSONAL GMBH FÜR DIE ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG UND – VERMITTLUNG.**

**Fassung vom 01.01.2023**

## **1. GELTUNG**

1.1. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte der TEMP Personal GmbH als Arbeitskräfteüberlasser, im Folgenden „TEMP oder Überlasser“ genannt, und deren Auftraggeber (Auftragnehmer I Beschäftiger), im Folgenden „Beschäftiger“ genannt, insbesondere auch für sämtliche künftigen Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn die TEMP Personal GmbH Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.

1.2. Die TEMP erklärt nur unter Zugrundelegung dieser AGB zu kontrahieren. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigers wird hiermit ausdrücklich widersprochen und nicht anerkannt. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich vereinbart, so gilt das ausschließlich in Schriftform und es gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen bleiben nebeneinander bestehen.

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

1.4. Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per E-Mail und in Briefform entsprechen der Schriftlichkeitsform. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.

1.5. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen jeglicher Art noch zum Inkasso berechtigt. Des Weiteren sind MitarbeiterInnen von TEMP nicht zum Inkasso berechtigt. Davon ausgenommen ist die Geschäftsführung.

## **2. VERTRAGSABSCHLUSS UND KÜNDIGUNG**

2.1. Angebote der TEMP sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftigter nicht unterfertigt, kommt der Vertrag insofern zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftigter tatsächlich eingesetzt werden, bzw. dieser den Einsatz duldet.

2.2. Ein unbefristet abgeschlossener Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 120 Tagen schriftlich gekündigt werden.

## **3. LEISTUNGSGEGENSTAND**

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

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

3.3. Die TEMP 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 oder aus der Auftragsbestätigung der TEMP. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot der TEMP angefordert, so kann dieser ein angemessenes Entgelt fordern.

4.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte, so ist die TEMP berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Überlassenen Arbeitskräfte zu gewährende Einmalzahlungen können von der TEMP gegenüber dem Beschäftigter geltend gemacht werden. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.

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

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

4.5. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 352 UGB verrechnet.

4.6. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber der TEMP mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigten gerichtlich festgestellt wurden.

4.7. Grundlage für die Abrechnung | Rechnungslegung sind die vom Beschäftigten oder dessen Gehilfen vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigten. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigten noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist TEMP – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden des Beschäftigten handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigten unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigten werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt und anerkannt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigten nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen der TEMP Grundlage für die Abrechnung und Rechnungslegung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte.

4.8. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom der TEMP verschuldet worden sind oder nicht beeinflussbar sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet. Dies gilt auch wenn der Beschäftigte die überlassenen Arbeitnehmer – aus welchen Gründen auch immer – nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

## **5. RECHTE UND PFLICHTEN DES BESCHÄFTIGTEN**

5.1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen und Verordnungen, wie etwa AÜG, ASchG, GIBG und AZG zu beachten, und hält die TEMP diesbezüglich schad- und klaglos.

5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigte der TEMP vor Erstellung des Angebotes und vor Beginn der Überlassung mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene

kollektivvertragliche 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 der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Dies gilt im Fall des § 10 Abs.1 letzter Satz AÜG auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend. Ist in Stand Juli 2017 3 Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftiger dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit. Der Beschäftiger haftet für die Richtigkeit seiner Angaben.

5.3. Der Beschäftiger hat der TEMP vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinnes des Art VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinnes der §§ 1 bis 3 Schwerarbeitsverordnung 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 sämtliche Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

5.5. Dieser wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen nach Maßgabe aller gesetzlichen Bestimmungen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf Verlangen jederzeit vorzulegen. Der Beschäftiger wird den überlassenen Arbeitskräften nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger. Des Weiteren gelten alle gültigen und in diesem Zusammenhang anzuwendende Gesetze und Vorschriften.

5.6. Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen sind, beziehungsweise für die sie keine Befähigung besitzen.

5.7. Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich Umstände, die der Beschäftiger dem Überlasser mitgeteilt hat, ändern, wird der Beschäftiger die TEMP darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung hat er der TEMP alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, ist die TEMP ist 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. Der Beschäftiger 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. Des Weiteren gelten in diesem Zusammenhang alle gesetzlichen und anzuwendenden Bestimmungen

5.9. Der Beschäftiger hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsge- und verbote zu beachten.

5.10. Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-) Pflicht, hat er die TEMP schad- und klaglos zu halten.

5.11. Der Beschäftiger hat die TEMP längstens 10 Tage vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren, sofern die Überlassung mehr als ein Monat dauert. Im Falle, dass der Beschäftiger dies unterlässt, hat er eine Vertragsstrafe in der Höhe des Überlassungshonorares für 21 Tage zu bezahlen.

5.12. 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.

5.13. Direktes Beschäftigungsverhältnis: Der Beschäftiger darf mit einer überlassenen Arbeitskraft binnen 6 Monaten ab dem Ende der tatsächlichen Beschäftigung in seinem Betrieb, ein Arbeitsverhältnis oder die Leistung von Diensten in anderer Form nur mit unserer ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung von TEMP vereinbaren. Weiters ist es dem Beschäftiger untersagt, die überlassene Arbeitskraft über einen anderen Überlasser oder über einen anderen Betrieb zu beschäftigen. Der Beschäftiger darf die überlassenen Arbeitskräfte ohne Wissen von TEMP und ohne Zustimmung nicht bei Dritten beschäftigen. Kettenleasingverbot – Für den Fall der Verletzung dieser Bestimmung gilt vorbehaltlich weitergehender Schadenersatzansprüche eine Vertragsstrafe in der Höhe von EUR 8.000,- pro Arbeitskraft als vereinbart. Bei einer Übernahme innerhalb der ersten 12 Monate durch den Beschäftiger werden für den gesamten Arbeitsaufwand EUR 8.000,- pro Arbeitskraft mit sofortiger Fälligkeit in Rechnung gestellt.

## **6. RECHTE UND PFLICHTEN DES ÜBERLASSERS**

6.1. Die TEMP ist zum Zwecke der Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt jeden Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.

6.2. Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer, nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftiger die TEMP hiervon unmittelbar in Kenntnis zu setzen. Die TEMP wird in solchen Fällen in angemessener Zeit eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.

6.3. Der Überlasser ist verpflichtet bei Endigung seiner Gewerbeberechtigung die TEMP unverzüglich schriftlich zu informieren.

## **7. VORZEITIGE BEENDIGUNG DES VERTRAGES**

7.1. Die Vertragspartner sind berechtigt, den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn a) der Beschäftiger mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber der TEMP verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist; b) einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt; c) der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt; oder d) die TEMP wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.

7.2. Die TEMP ist darüber hinaus 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 der TEMP den daraus entstehenden Schaden vollumfänglich zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende, Anwaltskosten und dergleichen 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 der TEMP zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

7.4. Bei Verwendung von Arbeitskräften über einen vereinbarten Endtermin hinaus, gelten die schriftlichen Vereinbarungen des erteilten Auftrages weiter. Eine vorzeitige Rückstellung des Personals wegen "mangelnder Qualifikation" kann nur am ersten Tag erfolgen. Der Überlassungsvertrag kann bei Arbeitern von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von einer Woche, nach drei Monaten unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen zu jedem Freitag schriftlich gekündigt werden. Der Überlassungsvertrag kann bei Angestellten von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von sechs Wochen, nach dem zweiten Jahr unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten schriftlich zum Monatsfünfzehnten bzw. Monatsletzten gekündigt werden.

Falls der Auftraggeber dies unterlässt, hat er die Kosten in der Höhe des Überlassungshonorars für 14 Tage zu bezahlen.

## **8. GEWÄHRLEISTUNG**

8.1. TEMP leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten 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 der TEMP schriftlich bestätigt worden ist. Ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

8.2. Unmittelbar nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser dem Überlasser unverzüglich schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind, und der Mangel als akzeptiert gilt.

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

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

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

## **9. HAFTUNG**

9.1. TEMP trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. Der Überlasser haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Geräten und dergleichen. Weiters besteht keine Haftung für Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen, auch nicht für die Verletzung von Betriebsgeheimnissen oder UWG-Übertretungen. Das gilt auch für Dritten verursachten Schäden.

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 nachweislich zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche gegenüber die TEMP jedenfalls ausgeschlossen.

9.3. TEMP 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 der TEMP ausgeschlossen. Der Beschäftiger hat derartige Risiken durch Versicherungen abzudecken, und hat die TEMP jedenfalls schad- und klaglos zu halten.

9.4. Eine Haftung der TEMP ist jedenfalls auf Vorsatz beschränkt.

## **10. COVID**

Wenn der Kunde die zu überlassene Arbeitskraft aufgrund eines positiven Covid-Testergebnisses jedoch ohne Krankheitssymptome auffordert die Betriebsstätte zu verlassen und der Kunde somit die Arbeitsleistung der überlassenen Arbeitskraft verweigert, obwohl die überlassene Arbeitskraft unter Einhaltung der derzeitigen Gesetzeslage (Verweis auf die neue Verordnung ab 01.08.2022) eine Arbeitserbringung trotz positiven Covid-Testergebnisses mit einer FFP2-Maske und entsprechenden Hygienemaßnahmen erbringen möchte und kann (da keine Krankheitssymptome vorliegen), wird der Kunde dem Überlasser die für diese Zeit anfallenden laufenden Entgeltkosten samt Nebenkosten (Lohnabgaben, Gebühren, ggfs aliquote Sonderzahlungen) nach Rechnungslegung ersetzen.

## **10. ALLGEMEINES**

10.1. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftiger ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz der TEMP zuständig. Die TEMP ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtstand des Beschäftigers zu klagen. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers ist St. Florian, Oberösterreich.

10.3. Beschäftiger und die TEMP vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts. Die Anwendung von UN-Kaufrecht ist ausgeschlossen.

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 so weit wie möglich entspricht.

10.5. Sämtliche Änderungen in der Firma, insbesondere, in der Eigentümereigenschaft, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftiger der TEMP umgehend schriftlich bekannt zu geben.