

**Allgemeine Geschäftsbedingungen
der
Keil ASB GmbH
(FN 542981b)**

für die Überlassung von Arbeitnehmer/Innen

§ 1 Geltungsbereich

- 1.1. Die folgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB`s) sind auf alle Rechtsgeschäfte der „Keil ASB GmbH“, im Folgenden kurz „ASB“ genannt, und den jeweiligen Auftraggeber (Beschäftiger) anzuwenden.
- 1.2. Die „ASB“ und der Beschäftiger vereinbaren die Geltung dieser AGB ausdrücklich für sämtliche zwischen ihnen abgeschlossenen Geschäfte, unabhängig ob diese schriftlich oder mündlich geschlossen worden sind. Diese AGB und sonstige Bestimmungen des Einzelvertrages gelten auch dann fort, wenn die „ASB“ über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt.
- 1.3. Die „ASB“ erklärt, Verträge ausschließlich auf Basis dieser AGB`s abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen oder AGB`s der Beschäftiger wird ausdrücklich widersprochen. Diese gelten nur dann, sofern dies ausdrücklich sowie schriftlich festgelegt worden ist. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur dann, soweit sie nicht mit einzelnen Bestimmungen dieser AGB`s kollidieren oder im Widerspruch stehen.
- 1.4. Der Beschäftiger erklärt mit der Unterfertigung oder Erhalt des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages, der Auftragsbestätigung oder eines Angebotes der „ASB“, dass er den Inhalt dieser AGB`s kennt und mit dem Inhalt dieser AGB`s einverstanden ist. Diese AGB können jederzeit über die Website der „ASB“ abgerufen und ausgedruckt werden.
- 1.5. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB`s und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Elektronisch übermittelte Dokumente entsprechen dem Schriftlichkeitsgebot, wenn eine eigenhändige Unterschrift abgedruckt ist oder das

Dokument mit einer elektronischen Signatur versehen wurde. E-Mails ohne elektronische Signatur entsprechen dem Schriftlichkeitsgebot nicht. Vom Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgewichen werden. Es wird ausdrücklich festgehalten, dass keine Nebenabreden zu diesen AGB`s nicht bestehen.

- 1.6. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärungen für die „ASB“ noch zum Inkasso berechtigt.

§ 2 Vertragsabschluss

- 2.1. Die Basis eines jeden Auftragsverhältnisses zwischen der „ASB“ und einem Beschäftiger bildet der von beiden Seiten firmenmäßig unterfertigte Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.
- 2.2. Angebote der „ASB“ sind freibleibend und unverbindlich. Der Vertrag kommt ausschließlich durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung der „ASB“ oder - ohne Unterfertigung dieser Unterlagen - durch schlichte Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte zustande.
- 2.3. Ist in den Vertragsunterlagen nichts anderes vereinbart, ist die Überlassung auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- 2.4. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von beiden Vertragsteilen unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung der „ASB“.
- 2.5. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftiger den Vertrag mindestens vierzehn Werktage vor dem letzten Einsatztag der jeweiligen Arbeitskraft schriftlich zu kündigen, es sei denn die Vertragspartner haben ausdrücklich und schriftlich etwas anderes vereinbart. Das Datum des Einlangens einer Mitteilung über den letzten Einsatztag bei „ASB“ ist maßgeblich.

§ 3 Leistungsumfang

- 3.1. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die „ASB“ beschäftigt Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte und

übernimmt in eigener und selbstständiger Organisation die Bereitstellung von Arbeitskräften an den Beschäftiger. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. Die „ASB“ schuldet keinen wie auch immer gearteten Arbeitserfolg von der überlassenen Arbeitskraft und ist berechtigt, in Vertragsunterlagen angeführte oder bereits überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Arbeitskräfte zu ersetzen.

Die Normalarbeitszeit der überlassenen Arbeitskraft beträgt 38,5 Stunden pro Woche. In Unternehmen mit abweichender Normalarbeitszeit gilt die für das Stammpersonal anzuwendende Arbeitszeit auch für die überlassenen Arbeitskraft. Für die Berechnung der Überstunden gelten für sein Stammpersonal gültigen Regelungen, der anzuwendende Kollektivvertrag sowie das Arbeitszeitgesetz.

- 3.2. Die Einweisung, Anleitung mit den erforderlichen Angaben zur Ausführung der zu erbringenden Arbeit und die Beaufsichtigung der überlassenen Arbeitskräfte obliegen dem Beschäftiger. Die überlassenen Arbeitskräfte unterliegen den dienstlichen und fachlichen Weisungen des Beschäftigers. Die Arbeitszeiten der überlassenen Arbeitskräfte richten sich grundsätzlich nach den im Betrieb des Beschäftigers geltenden Arbeitszeiten.
- 3.3. Der Beschäftiger verpflichtet sich sämtliche gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten und die in seinem Betrieb geltenden Sicherheits- und Werksvorschriften den überlassenen Arbeitskräften auszuhändigen und sie auf allfällige Gefahren aufmerksam zu machen. Der Beschäftiger hat dafür Sorge zu tragen, dass diese Vorschriften von den überlassenen Arbeitskräften eingehalten werden. Er hat in seinem Betrieb ein funktionierendes und wirksames Kontrollsystem zur Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften zu implementieren, dass die Einhaltung der gesetzlichen Normen gewährleistet. Darüber hinaus verpflichtet sich der Beschäftiger erforderliche und sichere Werkzeuge, Ausrüstungsgegenstände, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung (auch persönliche) zur Verfügung zu stellen.
- 3.4. Der Beschäftiger ist verpflichtet rechtzeitig vor Beginn der Überlassung über die mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz für überlassene Arbeitnehmer verbundenen Gefahren, die für den Arbeitsplatz

oder die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen bzw. Eignungsprüfungen schriftlich zu informieren sowie seiner Informationspflicht gemäß § 12a AÜG rechtzeitig und auf seine Kosten nachzukommen. Kosten allenfalls notwendiger oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen und Überprüfungen gehen zu Lasten des Beschäftigten. Überhaupt verpflichtet sich der Beschäftigte der „ASB“ sämtliche Informationen gem. § 12a AÜG vor Beginn der Überlassung sowie bei Änderungen der Tätigkeiten schriftlich zu übermitteln.

- 3.5. Der Beschäftigte informiert die „ASB“ rechtzeitig vor Beginn der Überlassung, ob die überlassene Arbeitskraft auch für Einsätze außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigten herangezogen wird. Unterlässt der Beschäftigte diese Informationspflicht oder sind die Einsatzorte vor Vertragsabschluss nicht ausreichend bekannt, werden den Beschäftigten sämtliche im Zusammenhang stehenden Aufwendungen zuzüglich 15% Bearbeitungsgebühr verrechnet.
- 3.6. Unterbleibt der Einsatz von Überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von der „ASB“ verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitnehmer wegen eines unabwendbaren und unvorhersehbaren Ereignisses.
- 3.7. Erscheinen überlassene Arbeitskräfte aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftigte den Überlasser von diesem Umstand sofort in Kenntnis zu setzen, damit dieser möglichst rasch dafür Sorge tragen kann, dass andere Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden.

§ 4 Entgelt

- 4.1. Die Höhe des jeweiligen Entgelts richtet sich nach der jeweils getroffenen Einzelvereinbarung (Angebot; Auftragsbestätigung), wobei der Verrechnung die einzelbetraglich vereinbarten Stundenverrechnungssätze für die überlassenen Arbeitskräfte sowie für die von der „ASB“ bereitgestellten Fahrzeuge, Maschinen, Werkzeuge und Geräte zugrunde gelegt werden. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot der „ASB“ erteilt, kann die „ASB“ jenes Entgelt geltend machen, das ihren üblichen Konditionen oder einem angemessenen Entgelt im örtlichen Umkreis der „ASB“ entspricht. Das Entgelt ist

zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer zu leisten. Grundlage der Abrechnung des Entgelts bilden die vom Beschäftiger zumindest einmal pro Woche zu unterfertigenden Stundenachweise.

Der Beschäftiger hat der „ASB“ bei Auftragsbeginn seine UID-Nummer bekannt zu geben. Geht die Steuerschuld bei Bauleistungen gemäß § 19 Abs 1a UstG auf den Beschäftiger über, hat der Beschäftiger die „ASB“ davon in Kenntnis zu setzen und auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen; die „ASB“ verrechnet diesfalls ohne Umsatzsteuer.

Der Beschäftiger ist demgemäß verpflichtet, dem Überlasser alle Änderungen seines Firmenwortlautes, seiner Geschäftsanschrift oder seiner UID-Nummer, den Wegfall der Voraussetzungen für den Übergang der Steuerschuld im Sinne des UstG und allen anderen, für die „ASB“ relevanten Informationen, unverzüglich schriftlich bekannt zu geben.

- 4.2. Die „ASB“ ist berechtigt, dem Beschäftiger Rechnungen auch elektronisch zu übermitteln. Der Beschäftiger erklärt sich mit der elektronischen Zusendung von Rechnungen ausdrücklich einverstanden.
- 4.3. Die in den Angeboten enthaltenen Preise sind auf Basis der gültigen Entlohnungsvorschriften errechnet worden. Ändern sich nach der Auftragserteilung die Entlohnungsbestimmungen für die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Änderungen, ist die „ASB“ berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im selben prozentuellen Ausmaß anzuheben. Dem Beschäftiger steht aus einem derartigen Grund ein Rücktrittsrecht vom Vertrag nicht zu, er verzichtet überdies für diesen Fall auf das Rechtsmittel und die Einrede des Wegfalls der Geschäftsgrundlage.
- 4.4. Die vereinbarten Preise sind - zusätzlich zu einer allfälligen Anhebung des vereinbarten Stundensatzes nach dem vorstehenden Absatz - wertgesichert. Die Wertsicherung erfolgt nach dem von der Bundesanstalt Statistik Österreich monatlich verlautbarten Verbraucherpreisindex 2020 (VPI 2020) oder nach einem an seine Stelle tretenden Index. Ausgangsbasis für die Wertsicherung ist zunächst die für den Monat des Vertragsabschlusses errechnete Indexzahl und in der Folge jeweils die für den Monat Oktober verlautbarte Indexzahl.

Der vereinbarte Preis wird erstmals im Jänner des dem Jahr des Vertragsabschlusses folgenden Jahres angepasst (ausgenommen der Vertragsabschluss erfolgte im Zeitraum Oktober bis Dezember des vorangegangenen Jahres). In der Folge erfolgt die Anpassung jeweils im Jänner eines jeden Kalenderjahres. Die für eine solche Anpassung herangezogene Indexzahl bildet sodann die Ausgangsbasis für folgende Anpassungen. Der vereinbarte Preis erhöht sich in dem Ausmaß, in dem sich die für den Monat Oktober des vorangegangenen Jahres verlautbarte Indexzahl gegenüber jener der letzten Ausgangsbasis erhöht hat.

Wertsicherungsanpassungen werden jeweils im Jänner eines jeden Kalenderjahres wirksam, ohne dass es einer diesbezüglichen Erklärung durch den Überlasser bedarf. Der Überlasser ist berechtigt, die sich aus der Indexveränderung ergebenden Beträge innerhalb der Verjährungsfrist auch rückwirkend einzufordern. Die Nichtberechnung/Nichteinhebung gilt nicht als Verzicht.

- 4.5. Sofern nichts anderes vereinbart ist, steht es der „ASB“ frei wöchentlich, 14-tägig, monatlich oder quartalsweise abzurechnen, dies unter Beifügung von Stundennachweise.

Werden die Stundennachweise von dem Beschäftigten oder von seinen Gehilfen unterfertigt, ist die „ASB“ berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigten rechtsverbindlich unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten, seinen Gehilfen oder seinen Kunden, werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise nicht unterfertigt (aus welchen Gründen auch immer), sind die Aufzeichnungen der „ASB“ rechtsverbindliche Basis der Abrechnung und obliegt die Beweislast, dass die von der „ASB“ verrechneten Stunden nicht geleistet worden sind, dem Beschäftigten.

- 4.6. Das Entgelt ist bei Rechnungserhalt sofort fällig und ohne Abzug sowie spesenfrei auf das Geschäftskonto der „ASB“ zur Anweisung zu bringen. Sofern die Rechnung vom Beschäftigten nicht binnen einer Frist von 5 Werktagen ab Zugang schriftlich beanstandet wird, gilt diese hinsichtlich der verrechneten Stunden und der Höhe des Entgelts nach als genehmigt und anerkannt. Eingehende Zahlungen werden zuerst auf ältere, fällige Rechnungen angerechnet.

- 4.7. Im Fall des Zahlungsverzuges werden Verzugszinsen im Ausmaß von 13% Zinsen p.A. sowie Mahnspesen in der Höhe von EUR 45,00/Mahnung verrechnet. Darüber hinaus hat der Beschäftigte der „ASB“ bei Zahlungsverzug sämtliche dadurch entstandenen zur Forderungsbe-
treibung zweckmäßigen und notwendigen Kosten, wie Inkassoersuche
sowie Gerichts- und Rechtsanwaltskosten zu ersetzen. Im Verzugs-
fall ist die „ASB“ berechtigt die von ihr überlassenen Mitarbeiter
aus dem Betrieb des Beschäftigten sofort abzuziehen.
- 4.8. Bei Zahlungsverzögerungen oder Verschlechterung der Bonität des
Beschäftigten ist die „ASB“ berechtigt die weitere Leistungser-
bringung von einer Vorauszahlung abhängig zu machen oder eben
gänzlich bzw. teilweise einstellen.
- 4.9. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt mit Forderungen oder An-
sprüchen gegen die „ASB“ aufzurechnen, sofern für die Forderung
des Beschäftigten kein gerichtlicher Titel vorliegt oder die „ASB“
die Forderung ausdrücklich und schriftlich anerkannt hat. Darüber
hinaus ist der Beschäftigte nicht berechtigt Forderungen gegen die
„ASB“ an Dritte natürliche oder juristische Personen, gleich ob
öffentlicher oder privatrechtlicher Natur, abzutreten. Ein Zu-
rückbehaltungsrecht für das Entgelt der Arbeitskräfteüberlassung
besteht nicht.

§ 5 Rechte und Pflichten der „ASB“ und des Beschäftigten

- 5.1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestim-
mungen, insbesondere das ASCHG, AÜG, AuslBG, GIBG und AZG, in den
jeweils geltenden Fassungen zu beachten. Verletzt der Beschäftigte
gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser den Überlasser für all-
fällige daraus resultierenden Nachteile schad- und klaglos.
- 5.2. Der Beschäftigte gewährt den überlassenen Arbeitskräften die Teil-
nahme an den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrts-
maßnahmen unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Ar-
beitskräften, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist
aus sachlichen Gründen gerechtfertigt; gleiches gilt für die Ent-
bindung in die allfällige betriebliche Altersvorsorge des Beschäf-
tigten nach Ablauf von vier Jahren der Überlassung (§ 10 AÜG).
- 5.3. Der Beschäftigte nimmt zur Kenntnis, dass er gem. § 6 Abs. 1 AÜG

als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes gilt. Der Beschäftiger ist für den Arbeitnehmerschutz und die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht während der Beschäftigung im Betrieb verantwortlich. Der Beschäftiger hat die gesetzlichen Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote auch hinsichtlich der überlassenen Arbeitskraft zu beachten. Dem Beschäftiger steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu. Er ist verpflichtet sich die ihm überlassenen Arbeitskräfte in die Handhabung der Geräte und Maschinen einzuschulen und zu unterweisen und dies schriftlich zu dokumentieren (eigenhändig von der Arbeitskraft unterfertigt). Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind der „ASB“ auf deren Verlangen vorzulegen und sind dieser alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Der Beschäftiger übernimmt die alleinige Haftung für gesetzeswidrige Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte und hält die „ASB“ in diesem Zusammenhang hinsichtlich jeglicher Haftung bzw. Strafen schad- und klaglos.

- 5.4. Der Beschäftiger verpflichtet sich die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der allenfalls in der Einzelvereinbarung vereinbarten Qualifikation und im dort vorgesehenen Tätigkeitsgebiet einzusetzen. Er wird den jeweiligen Arbeitskräften keine Anweisung zu Tätigkeitsgebiet geben, zu denen diese nicht qualifiziert sind. Sollte der Beschäftiger überlassene Arbeitskräfte weiterbilden, sodass diese dadurch eine höhere Qualifikation erlangen, ist die „ASB“ unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen. Die „ASB“ ist - sofern diesbezüglich keine gesonderte schriftliche Vereinbarung existiert - berechtigt, das vereinbarte Entgelt entsprechend der erlangten Qualifikation, ab dem Zeitpunkt der Qualifikationserhöhung, anzupassen. Unterlässt der Beschäftiger eine derartige Verständigung, hat er die „ASB“ für alle daraus erwachsenden Nachteile schad- und klaglos zu halten.
- 5.5. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während des Arbeitseinsatzes für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls von der „ASB“ zur Verfügung gestelltes Handwerkszeug und sonstige Ausrüstung, versperrebare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.
- 5.6. Der Beschäftiger verpflichtet sich, Arbeitskräfte des Überlassers nicht abzuwerben, es sei denn es wird eine entsprechende

schriftliche Vereinbarung zwischen Überlasser und Beschäftiger getroffen. Sollte der Beschäftiger - ohne vorherige Vereinbarung mit der „ASB“ - innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der überlassenen Arbeitskraft zur „ASB“ oder nach dem letzten Einsatz für den Beschäftiger ein Arbeitsverhältnis zur Arbeitskraft eingehen oder beschäftigt er dieselbe Arbeitskraft im Wege der Arbeitskräfteüberlassung über ein anderes Überlassungsunternehmen, hat der Beschäftiger eine Konventionalstrafe im Ausmaß drei Bruttomatsgehälter dieser Arbeitskraft im letzten Einsatzjahr zuzüglich 20% USt zu bezahlen.

- 5.7. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftiger hat daher dem Überlasser derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen.
- 5.8. Die „ASB“ ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers, den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.
- 5.9. Fehlzeiten einer überlassenen Arbeitskraft infolge von Arbeitsunfällen, die sich während der Dienstaufsicht bzw. der Ausübung des Weisungsrechts des Beschäftigers ereignen oder auf die Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Beschäftiger zurückzuführen sind oder auch darauf, dass im Betrieb des Beschäftigers kein wirksames System zur Kontrolle der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften implementiert worden ist, werden wie geleistete Arbeitszeit verrechnet. Sonstige Fehlzeiten aufgrund Dienstverhinderungen der überlassenen Arbeitskraft trägt die „ASB“.
- 5.10. Im Falle von Nichtleistungszeiten (zB Urlaub, Krankenstand sowie unentschuldigter Abwesenheit) verpflichtet sich der Beschäftiger die „ASB“ unverzüglich über den Umstand zu informieren, widrigenfalls der Vergütungsanspruch der „ASB“ gegenüber dem Beschäftiger auch für diese Fehlzeiten aufrecht bleibt.

§ 6 Vorzeitige Beendigung des Vertrages

- 6.1. Die ASB ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn:
 - der Beschäftiger mit einer Zahlung, trotz Mahnung mehr als sieben

Tagen in Verzug ist;

-im Betrieb des Beschäftigers ein Streik oder eine Aussperrung eintritt

- der Beschäftiger gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen - trotz Aufforderung zur Einhaltung - verstößt;

-Der Beschäftiger seiner Leitungs-, Aufsichts-, oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;

- über das Vermögen des Beschäftigers ein Ausgleichs--, Sanierungs-, oder Insolvenzverfahren eröffnet worden ist oder die Eröffnung mangels Kostendeckung abgewiesen wurde oder

-die „ASB“ wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte die Leistung nicht erbringen kann.

6.2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist die „ASB“ bei Zahlungsverzug des Beschäftigers von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigers berechtigt.

6.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, vorzeitig aufgelöst oder aus einem solchen Grund die Arbeitnehmer von der „ASB“ zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen den Überlasser geltend machen.

§ 7 Gewährleistung

7.1. Die ASB schuldet die Zurverfügungstellung von geeigneten Arbeitskräften.

7.2. Die ASB leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. Die „ASB“ schuldet nur dann eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte, wenn eine solche im beiderseits unterfertigten Angebot oder in der Auftragsbestätigung ausdrücklich vereinbart worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart

7.3. Der Beschäftiger nimmt ausdrücklich zur Kenntnis, dass die „ASB“ die tatsächliche Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte nicht überprüfen kann. Die „ASB“ leistet nur für jene Qualifikation der Arbeitskräfte Gewähr, die sie durch Einsichtnahme in

Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann. Zu weiteren Nachprüfungen oder Überprüfung der bescheinigten Qualifikation ist die „ASB“ nicht verpflichtet.

- 7.4. Der Beschäftiger ist umgehend nach Beginn der Überlassung verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser der „ASB“ umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind und gilt die Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft der geforderten Qualifikation entsprechend. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftiger nachzuweisen. Für den Fall, dass der Überlasser wegen nichtgehöriger Vertragserfüllung dem Auftraggeber Schadenersatzpflichtig wird, ist die Haftung des Überlassers gegenüber dem Auftraggeber mit EUR 4.000,00 begrenzt.
- 7.5. Liegt ein von der „ASB“ zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.
- 7.6. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche sind bei sonstigem Verlust binnen einer Frist von sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

§ 8 Haftung

- 8.1. Die „ASB“ trifft keine wie auch immer geartete Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte beim Beschäftiger oder bei Dritten entstandene Schäden. Die „ASB“ haftet nicht für Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Maschinen, Fahrzeuge, Arbeitsgeräte, Werkzeuge, Zeichnungen, Muster, Vorrichtungen und sonstigen übergebenen Sachen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der überlassenen Arbeitskraft Geld, Wertpapiere, kostbare oder empfindliche Sachen anvertraut werden.
- 8.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten (selbstfahrende Baumaschinen), für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche aller

Art gegen die „ASB“ ausgeschlossen.

- 8.3. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen die „ASB“ ausgeschlossen. Hat der Beschäftiger die vorzeitigen Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er der „ASB“ für die daraus entstehenden Nachteile. Der Beschäftiger hat in diesen Fällen das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.
- 8.4. Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, haftet der Überlasser nicht. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachten Produktionsausfälle und für Pönaleverpflichtungen, die der Beschäftiger gegenüber seinem Kunden eingegangen ist, besteht keine Haftung.
- 8.5. Darüber hinaus ist eine Haftung auf grobes Verschulden und Vorsatz der „ASB“ beschränkt.
- 8.6. Der Beschäftiger haftet der „ASB“ für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftiger wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet.
- 8.7. Werden gegen die „ASB“, wegen unrichtiger oder unvollständiger Informationen des Beschäftigers Strafen verhängt, Entgeltnachforderungen gestellt und/oder werden Sicherheitsleistungen der Behörden beantragt, haftet der Beschäftiger für diese Strafen, Nachforderungen und für alle dem Überlasser daraus entstehenden Nachteile im vollen Umfang. Für Entgeltnachforderungen, haftet der Beschäftiger für die der Arbeitskraft nachzubehaltende Entgeltdifferenz, indem ihm im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) die Differenz zum vereinbarten Stundensatz nachverrechnet wird.

§ 9 Anzuwendendes Recht, Gerichtsstand, Sonstiges

- 9.1. Für Streitigkeiten zwischen der „ASB“ und Beschäftigern gilt das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz der „ASB“ (5730 Mittersill) als vereinbart. Die „ASB“ ist aber auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigers zu klagen.
- 9.2. Der Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers ist der Sitz der „ASB“.

- 9.3. Beschäftiger und „ASB“ vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt. Die Kollisionsnorm des Internationalen Privatrechts und das UN-Kaufrecht werden ausdrücklich ausgeschlossen. Dies gilt auch für die Frage des Zustandekommens dieses Vertrages sowie für die Rechtsfolgen seiner Nachwirkung.
- 9.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder der Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.
- 9.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere relevante Informationen hat der Beschäftiger der „ASB“ umgehend schriftlich bekannt zu geben.

10. Datenschutz

- 10.1. Der Überlasser und der Beschäftiger verarbeiten personenbezogene Daten im Rahmen der Regelungen der DS-GVO sowie des österreichischen DSGVO. Der Überlasser und der Beschäftiger stellen in ihrem Bereich daher jeweils sicher, dass die Bestimmungen der DS-GVO eingehalten werden, insbesondere die Rechte, welche die DS-GVO den einzelnen Betroffenen gewährt. Der Beschäftiger hat gemäß Artikel 13 der DS-GVO die überlassenen Arbeitskräfte zu informieren. Sollte ein Integritätsbruch personenbezogener Daten, die auch die jeweils andere Partei betreffen vorliegen, hat die betroffene Partei die andere Partei jeweils umgehend zu informieren.
- 10.2. Sollte für die Erbringung der Dienstleistung gegenüber dem Beschäftiger die Verarbeitung von personenbezogenen Daten insbesondere von Mitarbeiterdaten des Beschäftigers durch den Überlasser notwendig sein, stellt der Beschäftiger sicher, dass diese Daten gemäß der DS-GVO erhoben und an den Überlasser übermittelt worden sind. Der Überlasser verarbeitet diese personenbezogenen Daten zu den vertraglich vereinbarten Zwecken sowie zur Kontaktierung der Ansprechpartner beim Beschäftiger zum Anbieten der Überlassung oder Vermittlung von Personal. Dies erfolgt unter

Berücksichtigung der einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Der Überlasser wird den Schutz der personenbezogenen Daten durch entsprechende organisatorische und technische Vorkehrungen sicherstellen. Dies dient vor allem dem Schutz vor einem unlauteren, rechtswidrigen und auch zufälligen Zugriff, Verarbeitung, Verlust, Verwendung und Manipulation der personenbezogenen Daten des Beschäftigten und seiner Mitarbeiter. Sollte der Beschäftigte personenbezogene Daten über das Internet zur Verfügung stellen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese Informationen von anderen Personen eingesehen, oder genutzt werden können. Der Überlasser schließt daher eine Haftung für die Offenlegung von Informationen aufgrund nicht vom Überlasser verursachter Fehler bei der Datenübertragung, oder unautorisierten Zugriff durch Dritte, zB Hackangriffe auf E-Mail Accounts, Abfangen von Faxen, etc. aus. Der Überlasser unternimmt angemessene Schritte, um Datenpannen frühzeitig zu erkennen und diese gegebenenfalls unverzüglich dem Beschäftigten unter Einbezug der jeweiligen betroffenen Datenkategorien zu melden, sofern seine Daten davon betroffen sind. Der Überlasser wird die Daten nicht länger aufbewahren, als dies zur Erfüllung von vertraglichen bzw. gesetzlichen Verpflichtungen und zur Abwehr allfälliger Haftungsansprüche erforderlich ist. Die Mitarbeiter des Beschäftigten haben als Betroffene unter Wahrung der vertraglichen Beziehung mit dem Beschäftigten jederzeit das Recht auf Auskunft über ihre gespeicherten personenbezogenen Daten, deren Herkunft und Empfänger und den Zweck der Datenverarbeitung sowie ein Recht auf Berichtigung, Datenübertragung, Widerspruch, Einschränkung der Bearbeitung sowie Sperrung oder Löschung unrichtiger bzw. unzulässig verarbeiteter Daten. Die Löschung der Daten auf Aufforderung von Mitarbeitern des Beschäftigten erfolgt jedoch nur mit Zustimmung der Geschäftsführung des Beschäftigten. Der Beschäftigte bzw. Mitarbeiter des Beschäftigten hat jederzeit das Recht, gegen seine Verwendung der Daten zu Marketingzwecken Widerspruch zu erheben. Sollte der Beschäftigte bzw. Mitarbeiter des Beschäftigten seine Rechte nach der DS-GVO ausüben wollen, kann dies unter folgender E-Mailadresse erfolgen: info@keil-asb.at. Sofern Mitarbeiter des Beschäftigten der Auffassung sind, dass die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Mitarbeiter des Beschäftigten durch den Überlasser gegen das geltende Datenschutzrecht verstößt oder die datenschutzrechtlichen Ansprüche der Person der Mitarbeiter des Beschäftigten in einer anderen Weise verletzt worden sind, besteht die Möglichkeit, sich bei der nationalen zuständigen Behörde zu beschweren.