

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für die Arbeitskräfteüberlassung (Stand 07.04.2026)

1. Geltung

1.1. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen der bestpeople (bp4b personaldienstleistung gmbh) als Überlasser bzw. Dienstleister und dem Auftraggeber als Beschäftigter bzw. Auftraggeber. Davon erfasst sind insbesondere auch sämtliche künftige Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn der Überlasser Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.

1.2. Der Überlasser 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 Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.

1.3. In Rahmen- oder Einzelvereinbarungen sowie in gesonderten Verträgen getroffene Bestimmungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen. Für die nicht in Widerspruch stehenden Bestimmungen dieser AGB wirken diese für die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen bzw. gesonderten Verträge ergänzend.

1.4. Die maßgebliche Fassung der AGB ist jene zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses jeweils geltende. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitserfordernis, nicht jedoch Mitteilungen per email. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.

1.5. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss und Kündigung

2.1. Angebote des Überlassers 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 dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftigter eingesetzt werden.

2.2. Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 30 Tagen schriftlich gekündigt werden.

2.3. Die Rückstellungsfristen richten sich nach den Kündigungsfristen gem. „Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlasser, Arbeiter/innen“ in der geltenden Fassung. Bei Angestellten gilt eine Rückstellfrist von 6 Wochen als vereinbart, wobei jeweils zum 15. oder Letzten eines Monats zurückgestellt werden kann. Ergeben sich aufgrund der Dauer der Beschäftigung bei Ihnen im Betrieb höhere Kündigungsfristen, so gelten sinngemäß entsprechende Rückstellfristen. Die Rückstellung einer überlassenen Arbeitskraft ist nur während Aktivzeiten möglich. Im Falle einer Rückstellung einer überlassenen Arbeitskraft während einer Nichtleistungszeit (z.B. Krankenstand) beginnt die Rückstellfrist mit dem Tag, an dem die überlassene Arbeitskraft die Nichtleistungszeit beendet.



3. Leistungsgegenstand

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

3.2. Leistungsgegenstand bei der Arbeitskräfteüberlassung ist die zur Verfügung Stellung von Arbeitskräften. Der Überlasser schuldet dabei weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.

3.3. Die Personalbereitstellung durch den Überlasser und die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte durch den Beschäftiger erfolgen unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere unter Beachtung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), sowie des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (ArbeiterInnen) bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe sowie in der Dienstleistung in der jeweils gültigen Fassung. Weitere gesetzliche Bestimmungen, die für die Überlassung zur Anwendung kommen können sind beispielsweise das Angestelltengesetz (AngG), die Gewerbeordnung (GewO), das Arbeitszeitgesetz (AZG), das Arbeitsruhegesetz (ARG), das Urlaubsgesetz (UrlG), sowie zB auch der jeweilige im Beschäftigerbetrieb gültige Kollektivvertrag und etwaige Betriebsvereinbarungen des Beschäftigers.. Diese Aufzählung der zu berücksichtigenden Rechtsnormen ist demonstrativ und nicht abschließend und richtet sich im Einzelfall nach den Gegebenheiten des Beschäftigerbetriebes.

3.4. Der Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

3.5. Sofern bestpeople gegenüber dem Auftraggeber Leistungen der Personalvermittlung und/oder Personalberatung erbringt, schuldet bestpeople die Suche, Ansprache, Auswahl, Vorselektion, Vorstellung und gegebenenfalls Begleitung von Kandidaten, nicht jedoch den Abschluss eines Vertragsverhältnisses oder einen dauerhaften Beschäftigungserfolg.

3.6. Der Auftraggeber ist verpflichtet, die fachliche, persönliche, gesundheitliche, rechtliche und wirtschaftliche Eignung vorgeschlagener Kandidaten für den konkreten Einsatz oder die konkrete Position selbst zu prüfen.

3.7. Sofern nicht ausdrücklich schriftlich anders vereinbart, schuldet bestpeople keine Nachbesetzung, keine Mindestbesetzungsdauer, keine Erfolgsgarantie und keine bestimmte Besetzungsfrist.

3.8. Zusatzleistungen, insbesondere Inserate, Assessments, Eignungstests, Reiseaufwendungen, Hintergrundprüfungen, Sonderrecherchen, Projektmanagement oder Schnittstellenaufwand, werden gesondert verrechnet, sofern sie nicht ausdrücklich im Angebot enthalten sind.

4. Honorar

4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der schriftlichen Auftragsbestätigung des Überlassers. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot des Überlassers 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, ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Allfällige überlassenen Arbeitskräfte zu gewährende Einmalzahlungen können vom Überlasser gegenüber dem Beschäftiger geltend gemacht werden. 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. Geht die Steuerschuld gem. § 19 Abs 1a UstG 1994 (Bauleistungen) auf den Beschäftiger über, hat der Auftraggeber den Überlasser auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen und dem Überlasser seine UID-Nummer bekannt zu geben, wodurch die Verrechnung ohne Mehrwertsteuer erfolgt.



- 4.4. Der Überlasser ist - sofern keine davon abweichende schriftliche Vereinbarung erfolgt - zur monatlichen Abrechnung berechtigt.
- 4.5. Die Rechnung ist innerhalb 14 Tagen netto ab Rechnungslegung fällig. Wird die Rechnung nicht binnen zehn Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.
- 4.6. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 352 UGB verrechnet.
- 4.7. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigten gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden.
- 4.8. Grundlage für die Abrechnung 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 der Überlasser – 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.
- 4.9. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigten, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigten werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigten nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen des Überlassers Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte.

5. Rechte und Pflichten des Beschäftigten

- 5.1. Der Auftraggeber nimmt zur Kenntnis, dass er gem. § 6 Abs. 1 AÜG als Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzrechtes gilt. Er ist verpflichtet, sämtliche für die Überlassung relevanten und unter Punkt 3.3 demonstrativ aufgezählten gesetzlichen Bestimmungen zu beachten und einzuhalten. Im Falle einer Nichteinhaltung dieser Vorschriften hat der Überlasser Anspruch auf Ersatz auf alle daraus resultierenden Aufwendungen.
- 5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigte dem Überlasser vor deren Beginn mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene KV-Einstufung in den im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer und für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über alle im Beschäftigterbetrieb verbindlich geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die 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 Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigten die Lohnhöhe geregelt, ist dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit
- 5.3. Der Beschäftigte hat den Überlasser vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit 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 Beschäftigten. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftigten die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.
- 5.5. Der Beschäftigte ist verpflichtet, die Arbeitskräfte zur sicheren Handhabung der Geräte und Maschinen einzuschulen und zu unterweisen, sowie insbesondere die nach dem Arbeitnehmerinnenschutzgesetz erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen.



5.6. Dem Überlasser sind auf Verlangen die schriftlichen Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen vorzulegen und im Fall eines behördlichen Verfahrens diesem alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Der Beschäftigte 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 Beschäftigte.

5.7. Arbeitsunfälle der überlassenen Arbeitskraft sind vom Beschäftigten an die AUVA sowie an den Überlasser unverzüglich zu melden. Des Weiteren ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Überlasser eine Kopie des Unfallberichtes zu übermitteln.

5.8. Der Beschäftigte 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.

5.9. Sollte der Beschäftigte Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich Umstände, die der Beschäftigte dem Überlasser mitgeteilt hat, ändern, 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, ist der Überlasser ist berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß, in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist, ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.

5.10. 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.

5.11. Stehen den Mitarbeitern des Beschäftigtenbetriebes bezahlte Pausen, Sonderprämien oder andere regelmäßige Vergünstigungen zu, so haben gem. § 10 Abs 1 AÜG die überlassenen Arbeitskräfte die gleichen Ansprüche. Diese werden dem Beschäftigten vom Überlasser gesondert in Rechnung gestellt.

5.12. Der Beschäftigte hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.

5.13. Unterlässt der Beschäftigte eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er dem Überlasser allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.

5.14. Gemäß § 12 Abs 6 AÜG besteht für Überlasser die Verpflichtung, der überlassenen Arbeitskraft das Ende der Überlassung an den Beschäftigten mindestens vierzehn Tage vor deren Ende mitzuteilen, wenn die Überlassung an den Beschäftigten zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist.

5.15. Für den Beschäftigten besteht innerhalb des ersten Monats der Überlassung die Möglichkeit, die überlassene Arbeitskraft täglich an den Überlasser zurückzustellen. Bei verspäteter oder nicht erfolgter Meldung des Einsatzendes verpflichtet sich der Beschäftigte zur Zahlung der Normalstunden für die Dauer der Rückstellungsfrist.

5.16. entfällt (Auflösungsabgabe)

5.17. 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.



6. Rechte und Pflichten des Überlassers:

- 6.1. Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt den 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 den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.
- 6.3. Der Überlasser ist verpflichtet bei Endigung der Gewerbeberechtigung den Beschäftiger 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 dem Überlasser 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) der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.
- 7.2. Der Überlasser 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 dem Überlasser 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. vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

8. Gewährleistung

- 8.1. Der Überlasser 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 vom Überlasser schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.
- 8.2. Unverzüglich 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 dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 2 Arbeitstagen schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.



8.3. Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch zur Verfügung Stellung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.

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

8.5. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigten sind bei sonstigem Verlust binnen 6 Monaten gerichtlich geltend zu machen.

9. Haftung

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

9.2. 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.

9.3. Der Überlasser haftet nicht für Schäden, die aufgrund bei 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 Beschäftigte zu tragen hat, ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen.

9.4. Eine Haftung des Überlassers ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.

10. Allgemeines

10.1. Die dem Beschäftigte bzw. Auftraggeber übermittelten personenbezogenen Daten, insbesondere Daten von Bewerbern, überlassenen Arbeitskräften, Ansprechpartnern und sonstigen betroffenen Personen, dürfen ausschließlich für die Erfüllung der gegenseitigen Verpflichtungen aus diesem Vertrag sowie für den konkret vereinbarten Einsatz-, Auswahl- oder Vertragszweck verwendet werden.

Eine Weitergabe der Daten an Dritte sowie jede Verwendung der Daten für andere offene Stellen, eigene Datenbanken, Talentpools, Marketingzwecke oder sonstige nicht vom Vertragszweck gedeckte Zwecke ist unzulässig, sofern hierfür keine gesetzliche Grundlage oder ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Überlassers vorliegt.

Der Beschäftigte bzw. Auftraggeber ist verpflichtet, die erhaltenen personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln, durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu schützen und nur jenen Personen zugänglich zu machen, die diese Daten für den konkreten Vertragszweck benötigen.

Kommt es zu keiner Beauftragung, Einstellung oder sonstigen zulässigen Weiterverarbeitung, sind die erhaltenen personenbezogenen Daten nach Abschluss des konkreten Auswahl- oder Überlassungsprozesses unverzüglich zu löschen, sofern keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht entgegensteht.

Der Beschäftigte bzw. Auftraggeber hält den Überlasser hinsichtlich sämtlicher Nachteile, Schäden, Ansprüche Dritter, behördlicher Maßnahmen oder Kosten schad- und klaglos, die aus einer rechtswidrigen oder vertragswidrigen Verwendung der Daten durch den Beschäftigte bzw. Auftraggeber entstehen.

10.2. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftigte ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz des Überlassers zuständig. Der Überlasser ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen.

10.3. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz des Überlassers.

10.4. Beschäftigte und Überlasser vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts.



10.5. 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.

10.6. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftigte dem Überlasser umgehend schriftlich bekannt zu geben.



Reinhard Kilian
bp4b personaldienstleistung gmbh

Unterschrift und Stempel
Auftraggeber

