

# Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitskräfteüberlassung

Ausgegeben: Mai 2026 · Gültig ab: 01. Juni 2026 · Kondukt Services – Michael Jakob KG

Begriffsbestimmungen	
<b>Überlasser</b>	Kondukt Services – Michael Jakob KG, Palais Schönborn · Palais Schönborn, Renngasse 4/R3/1, 1010 Wien — Inhaberin der Gewerbeberechtigung für Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 94 Z 72 GewO.
<b>Beschäftiger</b>	Das Unternehmen, dem der Überlasser Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt.
<b>Arbeitskraft / AK</b>	Die vom Überlasser beim Beschäftiger eingesetzte Person im Rahmen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses mit dem Überlasser.

*Diese AGB gelten ausschließlich im unternehmerischen Geschäftsverkehr (B2B). Das Konsumentenschutzgesetz findet keine Anwendung.*

## 1. Geltung

- 1.1. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen Überlasser und Beschäftiger, insbesondere auch für sämtliche künftigen 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 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 mit 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; im Übrigen ergänzen diese AGB die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen.
- 1.4. Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. Die jeweils aktuelle Fassung ist auf Anfrage beim Überlasser erhältlich. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Als Schriftform gilt auch die Übermittlung per E-Mail, sofern der Absender eindeutig identifizierbar ist, ausgenommen Erklärungen, für die eine qualifizierte elektronische Signatur gesetzlich vorgeschrieben ist. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.
- 1.5. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen im Namen des Überlassers noch zu Inkassohandlungen berechtigt.

## 2. Vertragsabschluss

- 2.1. Angebote des Überlassers sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftiger nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftiger eingesetzt werden.
- 2.2. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Nachträgliche Änderungen bedürfen der Schriftform gemäß Punkt 1.4.
- 2.3. Der Beschäftiger bestätigt durch Vertragsabschluss, dass er Unternehmer im Sinne des § 1 UGB ist und die Arbeitskräfte ausschließlich für unternehmerische Zwecke eingesetzt werden.

### 3. Leistungsgegenstand

- 3.1. Der Überlasser verfügt über eine aufrechte Gewerbeberechtigung für die Ausübung des reglementierten Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung gemäß § 94 Z 72 GewO. Der Überlasser verpflichtet sich, den Beschäftigten unverzüglich schriftlich zu informieren, wenn diese Berechtigung eingeschränkt, ruhend gestellt oder erloschen ist.
- 3.2. Der Überlasser beschäftigt Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte und übernimmt in eigener und selbständiger Organisation die Bereitstellung von Arbeitskräften an den Beschäftigten. Die Überlassung erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) und des jeweils geltenden Kollektivvertrages für Arbeitskräfteüberlasser.
- 3.3. Leistungsgegenstand ist ausschließlich die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften. Der Überlasser schuldet weder die Erbringung bestimmter Arbeitsergebnisse noch einen Werkserfolg.
- 3.4. Der Überlasser ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere, in ihrer beruflichen Qualifikation gleichwertige Personen zu ersetzen, sofern dadurch der Leistungsgegenstand nicht wesentlich beeinträchtigt wird.

### 4. Honorar und Abrechnung

- 4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges schriftliches Angebot angefordert, ist der Überlasser zur Verrechnung eines marktüblichen angemessenen Entgelts berechtigt.
- 4.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte (insbesondere KV-Erhöhungen, Mindestlohnänderungen, Änderungen von Sozialversicherungsbeiträgen oder sonstiger Lohnnebenkosten), ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Die Anpassung gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der jeweiligen Änderung. Der Überlasser informiert den Beschäftigten über die Anpassung schriftlich. Einmalzahlungen, die aufgrund kollektivvertraglicher oder gesetzlicher Regelungen an Arbeitskräfte zu leisten sind, können vom Überlasser anteilig weiterverrechnet werden.
- 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 täglichen Abrechnung berechtigt.
- 4.4. Die Rechnung ist binnen der im Angebot oder in der Auftragsbestätigung angegebenen Frist fällig. Ist dort keine Frist vereinbart, ist die Rechnung sofort nach Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen acht (8) Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.
- 4.5. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftigte sämtliche dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen Kosten zu ersetzen, insbesondere Aufwendungen für Mahnungen und Inkassoversuche sowie allfällige gerichtliche und außergerichtliche Rechtsanwaltskosten. Es gelten die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 352 UGB (aktuell: 8 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz). Der Überlasser ist überdies berechtigt, bei Zahlungsverzug laufende Überlassungen ohne Einhaltung einer Frist einzustellen, bis der Ausstand vollständig beglichen ist.
- 4.6. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern die Forderungen des Beschäftigten nicht rechtskräftig gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden.
- 4.7. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftigten oder dessen bevollmächtigten Mitarbeitern zumindest einmal wöchentlich zu unterfertigenden Stundennachweise. Bei Projektüberlassungen sind diese anlassfallbezogen für jeden Einsatz zu unterfertigen. Alternativ gelten die Auswertungen aus elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigten, sofern diese dem Überlasser in geeigneter Form zur Verfügung gestellt werden. Bei Widerspruch zwischen Stundennachweisen und elektronischen Aufzeichnungen haben die vom Beschäftigten unterfertigten Stundennachweise Vorrang. Werden Stundennachweise vom Beschäftigten und seinen Mitarbeitern nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen des Überlassers

- maßgeblich; die Beweislast dafür, dass die aufgezeichneten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte. Handelt es sich um einen Einsatz beim Kunden des Beschäftigten, ist der Überlasser berechtigt, Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigten unterfertigen zu lassen.
- 4.8. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser zu vertreten sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Honorarleistung verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigte die überlassenen Arbeitskräfte — aus welchen Gründen auch immer — nicht zur Arbeitsleistung einsetzt oder vorzeitig nach Hause entsendet.
- 4.9. Mindestverrechnung pro Arbeitskraft: 2 Stunden; kürzeste Verrechnungseinheit: 15 Minuten. Als Mindestverrechnung gelten 2 Stunden pro Arbeitskraft und Einsatz; dauert der Einsatz länger, wird die tatsächliche Einsatzdauer verrechnet. Ein Einsatz unter 2 Stunden wird daher stets mit 2 Stunden in Rechnung gestellt — unabhängig davon, wie kurz die Arbeitskraft tatsächlich eingesetzt wurde. Der Beschäftigte nimmt ausdrücklich zur Kenntnis, dass dieser Mindeststundensatz die wirtschaftliche Grundvoraussetzung für die Bereitstellung einer Arbeitskraft darstellt und bereits bei Auftragserteilung als verbindlich vereinbart gilt.
- 4.10. Pausenregelungen richten sich nach § 11 Abs. 1 AZG: Ein Anspruch auf eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten entsteht ausschließlich dann, wenn die tatsächliche Einsatzdauer 6 Stunden überschreitet. Bei Einsätzen bis einschließlich 6 Stunden besteht kein gesetzlicher Pausenanspruch; die gesamte Einsatzdauer wird als Arbeitszeit verrechnet. Betriebsbedingte Wartezeiten, die auf Umstände im Organisations- oder Verantwortungsbereich des Beschäftigten zurückzuführen sind (Stehzeiten), gelten arbeitsrechtlich als Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 5 AZG und stellen keine Ruhepausen dar. Sie werden als vollwertige Arbeitszeit verrechnet. Eine einseitige Umwidmung von Stehzeiten in Pausenzeiten durch den Beschäftigten ist unzulässig und entbindet ihn nicht von der Honorarpflicht.

## 5. Rechte und Pflichten des Beschäftigten

- 5.1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu beachten, insbesondere das AÜG, das ASchG, das GIBG, das AZG, das AVRAG sowie das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G). Der Beschäftigte hält den Überlasser von sämtlichen Ansprüchen Dritter schad- und klaglos, die aus einer Verletzung dieser Pflichten entstehen.
- 5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigte dem Überlasser vor Beginn der Überlassung schriftlich mitzuteilen. Dazu gehören insbesondere: Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes; die benötigte Qualifikation der Arbeitskräfte; die kollektivvertragliche Einstufung im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Tätigkeiten; die im Beschäftigterbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich auf Arbeitszeit und Urlaub beziehen; sowie allfällige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend (§ 10 Abs. 1 letzter Satz AÜG). Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigten die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftigte dies dem Überlasser vor Vertragsabschluss 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 NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.
- 5.4. Der Beschäftigte hat den Überlasser vor Abschluss des Vertrages über bestehende Betriebspensionsregelungen (Pensionskasse, betriebliche Kollektivversicherung) schriftlich zu informieren, um dem Überlasser die korrekte Honorarkalkulation zu ermöglichen.
- 5.5. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Aufsicht des Beschäftigten. Während der Dauer der Überlassung obliegen dem Beschäftigten die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers nach § 1157 ABGB, insbesondere hinsichtlich Arbeitnehmerschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- 5.6. Der Beschäftigte hat die Arbeitskräfte bei der Handhabung von Geräten und Maschinen einzuschulen und zu unterweisen sowie alle erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen. Schriftliche Nachweise über Einschulungen und Unterweisungen sind dem Überlasser auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftigte stellt den überlassenen Arbeitskräften ausschließlich den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung. Kosten gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftigte.

- 5.7. Der Beschäftiger setzt die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und für den vereinbarten Einsatzzweck ein. Anweisungen zu Tätigkeiten, zu denen die Arbeitskräfte nicht überlassen sind, sind unzulässig.
- 5.8. Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen setzen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen, oder sollten sich sonstige, dem Überlasser mitgeteilte Umstände ändern, ist der Beschäftiger verpflichtet, den Überlasser darüber unverzüglich schriftlich zu informieren. Unterlässt er eine solche Verständigung, hat er dem Überlasser alle daraus entstehenden Nachteile zu ersetzen. Eine durch Weiterbildung bewirkte höhere kollektivvertragliche Einstufung berechtigt den Überlasser, das Honorar im entsprechenden prozentuellen Ausmaß anzuheben.
- 5.9. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter denselben Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitnehmern Zugang zu Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen im Betrieb zu gewähren (§ 10 Abs. 2 AÜG). Vereinbarungen, die den Zugang der überlassenen Arbeitskräfte zu Gemeinschaftseinrichtungen beschränken, sind unzulässig.
- 5.10. Der Beschäftiger hat bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten, insbesondere jene des GIBG, des BEinstG sowie des AGG. Verstöße des Beschäftigers gegen Gleichbehandlungsvorschriften, die beim Überlasser zu Aufwendungen oder Schadenersatzpflichten führen, sind vom Beschäftiger vollumfänglich zu ersetzen (§ 6a Abs. 5 AÜG). Führt eine Diskriminierung durch den Beschäftiger zur Beendigung der Überlassung, wird dies dem Überlasser zugerechnet; entstandene Schäden hat der Beschäftiger zu ersetzen.
- 5.11. Der Beschäftiger ist verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte über freie Stellen im Beschäftigerbetrieb zu informieren (§ 12a AÜG). Eine direkte Kontaktaufnahme des Beschäftigers mit überlassenen Arbeitskräften zum Zweck der Direktanstellung oder sonstiger Abwerbung ist ausschließlich nach Maßgabe von § 8 (Übernahme von Arbeitskräften) dieser AGB zulässig.
- 5.12. Der Beschäftiger hat den Überlasser längstens 14 Tage vor dem Ende einer jeden Überlassung schriftlich zu informieren, sofern die Überlassung mehr als drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist. Bei Verletzung dieser Informationspflicht hat der Beschäftiger dem Überlasser den dadurch entstehenden Schaden zu ersetzen.
- 5.13. 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 die überlassenen Arbeitskräfte in allfällig bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat (§ 10 Abs. 1a AÜG).
- 5.14. Der Beschäftiger ist verpflichtet, alle gemäß LSDB-G erforderlichen Lohnunterlagen für überlassene Arbeitskräfte bereitzuhalten und bei behördlichen Kontrollen vorzulegen. Er hält den Überlasser von sämtlichen Verwaltungsstrafen und Nachzahlungen schad- und klaglos, die aus einer Verletzung seiner Bereithaltungspflichten resultieren.
- 5.15. Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftiger den Überlasser hiervon unverzüglich, spätestens innerhalb von zwei Stunden nach dem vereinbarten Einsatzbeginn, zu verständigen.
- 5.16. Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche Informationspflicht, hat er dem Überlasser alle sich daraus ergebenden Schäden zu ersetzen.

## 6. Rechte und Pflichten des Überlassers

- 6.1. Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt, den Ort des Arbeitseinsatzes nach vorheriger Ankündigung zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.
- 6.2. Erscheint eine Arbeitskraft nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, wird der Überlasser nach Verständigung durch den Beschäftiger (Punkt 5.15) möglichst rasch eine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen. Ein Anspruch auf unverzügliche Bereitstellung einer Ersatzkraft besteht nicht.
- 6.3. Der Überlasser ist verpflichtet, bei Endigung oder wesentlicher Einschränkung seiner Gewerbeberechtigung den Beschäftiger unverzüglich schriftlich zu informieren und laufende Überlassungen geordnet abzuwickeln.

## 7. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

- 7.1. Die Vertragspartner sind berechtigt, den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn:
  - a) der Beschäftigte mit einer fälligen Zahlung trotz Mahnung mehr als sieben (7) Tage in Verzug ist;
  - b) einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Abmahnung weiterhin gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
  - c) der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht erfüllt;
  - d) ein Insolvenzverfahren über das Vermögen des Beschäftigten eröffnet oder die Eröffnung mangels Masse abgewiesen wird; oder
  - e) der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.
- 7.2. Der Überlasser ist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftigte den wichtigen Grund zu vertreten, hat er dem Überlasser den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, mindestens jedoch das Honorar bis zum ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Überlassungsende.
- 7.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten liegen, vorzeitig aufgelöst oder werden Arbeitskräfte aus wichtigem Grund zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

## 8. Übernahme von Arbeitskräften

- 8.1. Eine direkte oder indirekte Übernahme überlassener Arbeitskräfte in ein Arbeitsverhältnis mit dem Beschäftigten oder einem mit ihm verbundenen Unternehmen (§ 228 UGB) — gleich in welcher Form und unter welcher Bezeichnung — ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Überlassers zulässig.
- 8.2. Im Fall einer Übernahme ohne vorherige Zustimmung des Überlassers innerhalb von zwölf (12) Monaten nach Ende der letzten Überlassung ist der Beschäftigte verpflichtet, eine Vermittlungsprovision in Höhe von zwei (2) Bruttomonatsgehältern der übernommenen Arbeitskraft zuzüglich USt zu zahlen. Die Provision ist mit Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Beschäftigten fällig.
- 8.3. Wird eine Übernahme einvernehmlich und mit schriftlicher Zustimmung des Überlassers vereinbart, entscheidet der Überlasser nach freiem Ermessen, ob und in welcher Höhe eine Vermittlungsprovision verrechnet wird. Der Überlasser kann in begründeten Einzelfällen — insbesondere wenn die langfristige Geschäftsbeziehung dies rechtfertigt — vollständig auf eine Provision verzichten. Ein solcher Verzicht ist schriftlich festzuhalten.
- 8.4. Der Verzicht auf eine Vermittlungsprovision in einem Einzelfall begründet keinen Anspruch des Beschäftigten auf Verzicht in künftigen Fällen.

## 9. Gewährleistung

- 9.1. Der Überlasser leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte die vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweisen. Eine besondere Qualifikation ist nur geschuldet, wenn sie in den Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und vom Überlasser schriftlich bestätigt wurde; andernfalls gilt eine durchschnittliche Qualifikation für die angegebene Tätigkeit als vereinbart.
- 9.2. Unmittelbar nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftigte verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Allfällige Mängel sind dem Überlasser unter genauer Angabe der Mängelgründe unverzüglich, jedenfalls aber binnen drei (3) Werktagen ab Einsatzbeginn, schriftlich anzuzeigen; bei Unterlassung sind Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche ausgeschlossen.
- 9.3. Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Zurverfügungstellung einer geeigneten Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.
- 9.4. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung nachzuweisen; die Beweislastumkehr des § 924 ABGB findet keine Anwendung.

- 9.5. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigers sind bei sonstigem Verlust binnen sechs (6) Monaten ab Kenntnis des Mangels gerichtlich geltend zu machen.

## 10. Haftung

- 10.1. Den Überlasser trifft keine Haftung für Schäden, die durch überlassene Arbeitskräfte verursacht werden, sofern diese Schäden in den Weisungs- und Aufsichtsbereich des Beschäftigers fallen. Der Beschäftiger hat die überlassenen Arbeitskräfte während des Einsatzes laufend zu beaufsichtigen.
- 10.2. Der Überlasser haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von Werkzeugen, Zeichnungen, Mustern, Daten oder sonstigen Sachen, die dem Überlasser oder den überlassenen Arbeitskräften vom Beschäftiger zur Verfügung gestellt werden.
- 10.3. Vor dem Einsatz von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine behördliche Genehmigung 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 den Überlasser ausgeschlossen.
- 10.4. Der Überlasser haftet nicht für Schäden, die aufgrund von höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit, Unfall oder sonstiger unverschuldeter Verhinderung der Arbeitskraft entstehen. Ausgeschlossen ist ferner jede Haftung für Folgeschäden, mittelbare Schäden, entgangenen Gewinn, Vermögensschäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftiger zu tragen hat.
- 10.5. Eine Haftung des Überlassers ist auf Fälle von grobem Verschulden und Vorsatz beschränkt. Bei leichter Fahrlässigkeit ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Personenschäden.
- 10.6. Werden der Überlasser oder seine Erfüllungsgehilfen von Dritten wegen Schäden in Anspruch genommen, die durch die überlassenen Arbeitskräfte im Weisungsbereich des Beschäftigers verursacht wurden, hält der Beschäftiger den Überlasser vollumfänglich schad- und klaglos.

## 11. Datenschutz

- 11.1. Überlasser und Beschäftiger sind jeweils eigenständige datenschutzrechtliche Verantwortliche im Sinne von Art. 4 Z 7 DSGVO in Bezug auf die personenbezogenen Daten der überlassenen Arbeitskräfte, die sie im Rahmen ihrer jeweiligen Arbeitgeberfunktion verarbeiten. Jede Vertragspartei trägt die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit der in ihrem Bereich vorgenommenen Verarbeitungen.
- 11.2. Der Überlasser übermittelt dem Beschäftiger personenbezogene Daten der überlassenen Arbeitskräfte (insbesondere Name, Qualifikation, relevante Berechtigungen), soweit dies für die Durchführung der Überlassung erforderlich ist. Der Beschäftiger verpflichtet sich, diese Daten ausschließlich für die Zwecke der Durchführung des Überlassungsvertrages zu verwenden und nicht an Dritte weiterzugeben.
- 11.3. Jede Vertragspartei verpflichtet sich, die Bestimmungen der DSGVO sowie des österreichischen Datenschutzgesetzes (DSG) einzuhalten und auf Anfrage der anderen Partei geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (TOMs) zur Datensicherheit nachzuweisen.
- 11.4. Soweit Daten überlassener Arbeitskräfte im gemeinsamen Verantwortungsbereich verarbeitet werden (z. B. gemeinsame Zeiterfassungssysteme), schließen die Parteien erforderlichenfalls eine gesonderte Vereinbarung gemäß Art. 26 DSGVO ab.
- 11.5. Jede Vertragspartei informiert die andere unverzüglich über ihr bekannt gewordene Datenschutzverletzungen (Art. 33 DSGVO), die Daten der jeweils anderen Partei betreffen, sofern diese für die Meldung an die Aufsichtsbehörde relevant sein können.

## 12. Geheimhaltung und Vertraulichkeit

- 12.1. Beide Vertragsparteien verpflichten sich, alle im Rahmen der Geschäftsbeziehung erlangten vertraulichen Informationen der jeweils anderen Partei — insbesondere Honorarkonditionen, Kundendaten,

Mitarbeiterdaten und Kalkulationsgrundlagen — streng vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben.

- 12.2. Der Beschäftiger ist verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte über die in seinem Betrieb geltenden Geheimhaltungspflichten eigenverantwortlich zu belehren und entsprechende Vertraulichkeitsvereinbarungen mit ihnen zu schließen, sofern dies für den jeweiligen Einsatz erforderlich ist. Der Überlasser übernimmt keine Haftung für die Verletzung von Betriebsgeheimnissen des Beschäftigers durch überlassene Arbeitskräfte, sofern der Beschäftiger die entsprechenden Belehrungen und Vereinbarungen unterlassen hat.
- 12.3. Die Geheimhaltungsverpflichtung gilt über das Ende der Geschäftsbeziehung hinaus für die Dauer von drei (3) Jahren.

### 13. Insolvenz des Beschäftigers

- 13.1. Mit Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Beschäftigers oder mit Abweisung eines Insolvenzantrages mangels Masse werden alle offenen Forderungen des Überlassers sofort fällig.
- 13.2. Der Überlasser ist in diesem Fall berechtigt, sämtliche laufenden Überlassungen ohne Einhaltung von Fristen zu beenden und alle überlassenen Arbeitskräfte sofort zurückzurufen.
- 13.3. Eine Fortführung des Vertrages mit dem Insolvenzverwalter oder Masseverwalter bedarf einer ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

### 14. Allgemeines

- 14.1. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftiger ist das sachlich zuständige Gericht am Sitz des Überlassers (Wien) ausschließlich zuständig. Der Überlasser ist daneben berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigers zu klagen.
- 14.2. Erfüllungsort für die Erbringung der Arbeitskräfteüberlassung und für Zahlungen des Beschäftigers ist der Sitz des Überlassers in Wien.
- 14.3. Auf diesen Vertrag findet österreichisches Recht Anwendung; das UN-Kaufrecht (CISG) ist ausgeschlossen.
- 14.4. 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 gilt eine wirksame Bestimmung als vereinbart, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung so nahe wie möglich kommt (salvatorische Klausel).
- 14.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftiger dem Überlasser unverzüglich schriftlich bekanntzugeben.
- 14.7. Diese AGB treten am 01. Juni 2026 in Kraft und ersetzen alle bisherigen Fassungen. Bestehende Vertragspartner werden mit Übermittlung dieser AGB über die Neufassung informiert. Sofern ein bestehender Vertragspartner mit einzelnen geänderten Bestimmungen nicht einverstanden ist, steht es ihm frei, die Geschäftsbeziehung bis spätestens 31. Mai 2026 zu beenden. Die weitere Inanspruchnahme von Leistungen des Überlassers nach dem 01. Juni 2026 gilt als Zustimmung zu diesen AGB in ihrer jeweils gültigen Fassung.
- 14.6. Der Beschäftiger erklärt, diese AGB vollständig zur Kenntnis genommen und akzeptiert zu haben.