

## **ANLAGE I**

### **Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)**

Der CARPE DIEM GmbH Zweigniederlassung Austria

FN 391399m, HG Wien

1010 Wien, Stoß im Himmel 3

in weiterer Folge „CD“ genannt

#### **A. Geltungsbereich**

Die CARPE DIEM GmbH Zweigniederlassung Austria erbringt für seine Auftraggeber (in weiterer Folge „Beschäftiger“ oder „Beschäftigerbetrieb“ genannt) Personaldienstleistungen im Bereich der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung/Personalbereitstellung und Personalvermittlung aufgrund dieser AGB. Diese AGB gelten für alle Rechtsbeziehungen zwischen CD und dem Beschäftiger im Bereich der gewerblichen Arbeitskräfteüberlassung bzw. Personalbereitstellung. Etwaigen Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Beschäftigers wird hiemit ausdrücklich widersprochen. Die AGB gelten auch für sämtliche, schriftlich oder mündlich geschlossenen Folgegeschäfte zwischen den Vertragspartnern, selbst wenn bei deren Abschluss hierauf nicht neuerlich hingewiesen wird. Diese AGB und sonstige Bestimmungen von Rahmen- und/oder Einzelvereinbarungen gelten insbesondere auch dann fort, wenn CD dem Auftraggeber über den ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften (fern)mündlich erfolgt.

Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur insoweit, als sie nicht mit Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen.

Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn CD dem Beschäftiger Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften durch den Beschäftiger mündlich erfolgt.

In Rahmen- und/oder Einzelvereinbarungen getroffene Vereinbarungen gehen diesen AGB vor, sofern sie mit diesen im Widerspruch stehen. Im Übrigen werden geschlossene Rahmen- und/oder Einzelvereinbarungen durch diese AGB ergänzt, sofern zwischen den Vertragsteilen nicht ausdrücklich Abweichendes vereinbart wurde.

Der Beschäftiger erklärt mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebotes von CD sein Einverständnis mit der Geltung dieser AGB für das gesamte Vertragsverhältnis.

#### **B. Vertragsabschluss**

1. Angebote von CD sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder durch Übersendung einer Auftragsbestätigung durch CD oder – ohne Unterfertigung dieser Unterlagen - durch die Aufnahme der Beschäftigung, die Weiter- oder Wiederbeschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte im Beschäftigerbetrieb zustande.

2. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von CD ausgestellten Vertragsurkunden, insbesondere dem Arbeitskräfteüberlassungsvertrag (im Folgenden „AÜV“ genannt) sowie der Überlassungsmitteilung gem. § 12 AÜG.

#### **C. Schriftform**

Über jede Überlassung eines Arbeitnehmers ist ein schriftlicher Arbeitskräfteüberlassungsvertrag zu schließen. Dieser bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform sowie der Unterzeichnung durch beide Vertragsparteien. Dies gilt auch für Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen. Werden solche zwischen dem Beschäftiger und dem überlassenen Arbeitnehmer direkt getroffen, sind diese ohne schriftliche Genehmigung von CD rechtlich unwirksam.

## **D. Leistungsumfang**

1. Der Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte erfolgt ausschließlich aufgrund dieser AGB und unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere des AÜG, der im Beschäftigertbetrieb anzuwendenden Kollektivverträge sowie sonstiger, im Beschäftigertbetrieb geltender Betriebsvereinbarungen und/oder innerbetrieblicher Regelungen.
2. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen durch überlassene Arbeitnehmer. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten ausschließlich unter der Leitung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. CD schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg oder ein bestimmtes qualitatives und/oder quantitatives Arbeitsergebnis.
3. CD ist berechtigt, überlassene oder dem Auftraggeber bereits zum Einsatz angekündigte Arbeitskräfte jederzeit abzurufen und durch andere, im Hinblick auf ihre berufliche Eignung und Qualifikation gleichwertige Arbeitskräfte zu ersetzen.

## **E. Gewährleistung; Haftung; Verzug; Rücktritt vom Vertrag**

1. CD leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre ausdrückliche Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. CD schuldet eine durchschnittliche Qualifikation der Arbeitskräfte, wenn ausdrücklich und schriftlich eine Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft vereinbart wurde.

Im Übrigen leistet CD ausschließlich Gewähr für die pünktliche Bereitstellung sowie die sorgfältige Auswahl eines qualifizierten Arbeitnehmers; eine verschuldensunabhängige Haftung von CD ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, haftet CD nicht, ebenso nicht für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle und für Pönaleverpflichtungen, die der Beschäftiger gegenüber seinem Kunden eingegangen ist.

Für eine Verletzung von gesetzlichen und/oder Vertragspflichten haftet CD ausschließlich bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Die Haftung von CD beschränkt sich auf vorhersehbare und vertragstypische Schäden, welche vor und bei Vertragsabschluss vorhersehbar waren. Diese Beschränkung gilt nicht, wenn gesetzliche Vertreter oder leitende Angestellte von CD den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben oder der Schaden infolge der Verletzung wesentlicher Vertragspflichten entstanden ist.

Für Leistungsstörungen aufgrund höherer Gewalt und aufgrund von Ereignissen, welche die Überlassung eines geeigneten Arbeitnehmers für CD dauerhaft oder zeitweise unmöglich machen – insbesondere Streik, Aussperrung, Krankheit, Epidemien, behördliche Anordnungen – hat CD auch bei verbindlich vereinbarten Fristen und Terminen nicht zu vertreten.

Der Beschäftiger ist jedoch diesfalls berechtigt, den Vertragsbeginn bis zum voraussichtlichen Wegfall des Hinderungsgrundes hinauszuschieben oder wegen des noch nicht erfüllten Teils vom AÜV zurückzutreten.

2. CD haftet nicht für Schäden, die der Arbeitnehmer während der Überlassung in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit im Beschäftigertbetrieb an Personen oder Sachen, an materiellen oder immateriellen Gütern verursacht. CD haftet insbesondere nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster, Vorrichtungen und sonstigen übergebenen Sachen.

CD haftet ebenso nicht für Ansprüche des Beschäftigers aus der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten durch den überlassenen Arbeitnehmer im Beschäftigertbetrieb, gleichviel, ob der überlassene Arbeitnehmer über die hierfür erforderlichen Bewilligungen oder Berechtigungen verfügt oder nicht.

Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer seine Leistung nicht erbringt. Ein Anspruch auf Aufwandsersatz gegen CD für Schadensersatzansprüche des Beschäftigers ist in jedem Fall ausgeschlossen.

3. Der Beschäftiger ist umgehend nach Beginn der Überlassung verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich ihrer Qualifikation und Arbeitsbereitschaft zu überprüfen und zu rügen, widrigenfalls jegliche Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadensersatz gegenüber CD ausgeschlossen sind. Erachtet der Beschäftiger die fachliche Qualifikation des überlassenen Arbeitnehmers nicht als hinreichend, so hat er das Recht, den Arbeitnehmer am ersten Tag des Arbeitseinsatzes bis 12.00 Uhr bei CD abzumelden. Beruht die Abmeldung nachweislich auf einer mangelnden fachlichen Qualifikation des Arbeitnehmers, werden die bis zur Abmeldung angefallenen Arbeitsstunden des Arbeitnehmers von CD nicht berechnet. Bei rügeloser Weiterbeschäftigung des überlassenen Arbeitnehmers über 12.00 Uhr des Tages des Arbeitsantrittes hinaus,

schuldet der Beschäftiger CD hierfür das vertraglich vereinbarte Entgelt. Die Gründe, aufgrund derer der Beschäftiger den überlassenen Arbeitnehmer gemäß Pt D., 3. Absatz abmeldet, sind CD unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Beweislast für das Vorliegen eines berechtigten Abmeldegrundes trifft den Beschäftiger.

4. Sofern der CD mit der Überlassung eines Arbeitnehmers in Verzug ist, ist der Beschäftiger nur dann zum Vertragsrücktritt berechtigt, wenn er CD eine Nachfrist von zumindest fünf Werktagen gesetzt hat.

5. Lehnt der Beschäftiger einen von CD überlassenen Arbeitnehmer ab und steht CD eine gleichwertige Ersatzkraft nicht zur Verfügung, ist der CD berechtigt, von dem AÜV zurückzutreten, ohne dass dem Beschäftiger wegen des Rücktritts ein Schadensersatzanspruch zusteht. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit aus einem anderen Grund nicht aufnehmen kann oder diese zu einem späteren Zeitpunkt beendet muss.

Hat der Beschäftiger die vorzeitigen Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er CD für die daraus entstehenden Nachteile.

6. Der Beschäftiger stellt CD auf erstes Anfordern von jedweden Ansprüchen frei, die der Arbeitnehmer oder ein Dritter im Zusammenhang mit der Verletzung der dem Beschäftiger obliegenden Schutzpflichten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes des Arbeitnehmers geltend machen. Hiervon erfasst sind auch etwaige Schadensersatzansprüche Dritter, die diese geltend machen, weil der beim Beschäftiger verunfallte Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt nicht oder nicht rechtzeitig an diesen überlassen werden konnte. Der Beschäftiger stellt CD auf erstes Anfordern von etwaigen Ansprüchen frei, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Verletzung der dem Beschäftiger gemäß dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz-GlBG), [BGBl. I Nr. 66/2004](#) obliegenden Pflichten geltend macht. Soweit CD im Zusammenhang mit den in diesem Absatz genannten Ansprüchen des Arbeitnehmers oder Dritter Aufwendungen entstehen, ist der Beschäftiger verpflichtet, CD diese zu erstatten.

7. Der Beschäftiger sichert das Haftungsrisiko des Arbeitnehmers Dritten gegenüber durch eine Haftpflichtversicherung ab, die mindestens einen Betrag von je € 2.500.000,00 für Sach- und Personenschäden sowie einen Betrag von € 500.000,00 für Vermögensschäden abdeckt. Der Beschäftiger weist CD auf deren Verlangen das Bestehen dieser Haftpflichtversicherung durch eine entsprechende Versicherungsbestätigung nach.

8. Gewährleistungs- und Schadensersatzansprüche des Beschäftigers gegen CD sind bei sonstigem Verlust und Verfall binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

## **F. Entgelt**

1. Die Höhe des CD gebührenden Entgelts ergibt sich aus dem vom Beschäftiger unterfertigten Angebot, der Auftragsbestätigung von CD oder einer zwischen den Vertragsteilen geschlossenen Rahmen- oder Einzelvereinbarung. Im Falle einer Auftragserteilung ohne vorherige Anbotstellung durch CD gilt ein angemessenes Entgelt als geschuldet.

2. Im Falle von nachträglichen Änderungen in den Entlohnungsbestimmungen für die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen ist CD berechtigt, das vereinbarte Entgelt entsprechend der tatsächlichen Entlohnungserhöhung anzuheben.

3. Das vertraglich vereinbarte oder angemessene Entgelt ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer iHv derzeit 20 % des Nettofakturenwerts geschuldet und ist jeweils bei Rechnungserhalt prompt abzugs- und spesenfrei an CD zu überweisen. Die Fakturierung erfolgt grundsätzlich wöchentlich, sofern die Vertragsteile keine abweichende schriftliche Vereinbarung treffen.

4. Wird die Rechnung vom Beschäftiger nicht binnen 10 Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gilt diese hinsichtlich der Anzahl der fakturierten Stunden sowie der Höhe des Entgelts unwiderruflich als genehmigt und anerkannt.

5. Für den Fall des Zahlungsverzuges hat der Beschäftiger aus den jeweiligen Fälligkeiten 12 % Zinsen p.a. zu bezahlen. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftiger CD sämtliche, dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen Kosten und Barauslagen wie insbesondere Aufwendungen für anwaltlichen Mahnungen, gerichtliche oder außergerichtliche Eintreibungsmaßnahmen sowie überhaupt sämtliche, zur Hereinbringung der Forderung aufgewendeten Kosten zu ersetzen.

6. Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche, aus welchem Rechtstitel immer, mit dem CD gebührenden Entgelt für die Arbeitskräfteüberlassung aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigers gerichtlich festgestellt oder von CD schriftlich anerkannt wurden.

Ein Zurückbehaltungsrecht des Beschäftigers an dem CD für die Arbeitskräfteüberlassung geschuldeten Entgelt besteht nicht.

7. Grundlage für die Abrechnung des Entgelts sind die vom Beschäftiger oder dessen verantwortlichen Beauftragten nach Beendigung der Arbeitszeit der überlassenen Arbeitskraft vor Ort zu unterschreibenden Stundennachweise (Arbeitsnachweise). Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftiger noch von dessen verantwortlichen Beauftragten unterfertigt, ist CD – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt - berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigers verbindlich unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftiger, dessen verantwortlichen Beauftragten oder dessen Kunden werden die geleisteten Stunden der überlassenen Arbeitskraft rechtsverbindlich festgestellt. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigers die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen der überlassenen Arbeitskraft Basis für die Abrechnung, die CD vornimmt. Die Beweislast dafür, dass die in den Aufzeichnungen der überlassenen Arbeitskraft angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftiger.

## **G. Sonstige Rechte und Pflichten der Vertragsparteien**

1. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass er als Arbeitgeber im Sinne des gem. § 6 Abs. 1 AÜG für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften haftet. Er ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das AZG, das ASchG und das AÜG in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten und für die Einhaltung aller einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen Sorge zu tragen. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen sowie unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigers. Während der Dauer der Überlassung obliegen dem Beschäftiger die Fürsorge- und Schutzpflichten des Arbeitgebers. Der Beschäftiger gestattet dem Arbeitnehmer insbesondere die Nutzung seiner vorhandenen Sozialeinrichtungen (Kantine, Umkleiden, Spind, Toiletten usw.) im selben Umfang, in dem auch seine Arbeitnehmer diese nutzen können. Der Beschäftiger verpflichtet sich, die aus dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz-GlBG), [BGBl. I Nr. 66/2004](#) ergebenden Fürsorgepflichten und Schutzmaßnahmen gegenüber dem Arbeitnehmer einzuhalten, insbesondere gewährleistet der Beschäftiger, dass die von ihm eingesetzten Personen und verantwortlichen Beauftragten in geeigneter Weise in Gleichbehandlungsfragen geschult sind.

2. Der Beschäftiger darf den überlassenen Arbeitnehmer ausschließlich entsprechend seiner vereinbarten und in der Überlassungsmitteilung gemäß § 12 AÜG ausdrücklich ausgewiesenen Qualifikation sowie im vertraglich vereinbarten Tätigkeitsgebiet einsetzen. Dies gilt – bei sonstigem Haftungsausschluss für CD - insbesondere für den Umgang mit Bargeld, Wertpapieren oder anderen Wertgegenständen. Sollte der Beschäftiger beabsichtigen, den Arbeitnehmer an einem anderen als im AÜV vereinbarten Beschäftigungsort einzusetzen, ist hierfür die vorherige schriftliche Zustimmung von CD einzuholen. Jegliche Haftung von CD im Schadensfall ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer vom Beschäftiger mit einer nicht vereinbarten Tätigkeit betraut wird. Der Beschäftiger wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht gemäß Überlassungsmitteilung qualifiziert sind. Sollte der Beschäftiger überlassene Arbeitskräfte weiterbilden, wodurch diese eine höhere Qualifikation erlangen, wird der Beschäftiger CD umgehend hiervon in Kenntnis setzen. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung, hat er CD für alle daraus erwachsenden Nachteile schad- und klaglos zu halten.

3. Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitskräfte sorgfältig in die ordnungsgemäße Handhabung der in seinem Betrieb befindlichen Geräte und Maschinen einweisen, an oder auf welchen die überlassene Arbeitskraft zum Einsatz kommt. Er wird den überlassenen Arbeitskräften für die Erbringung ihrer Arbeitsleistung geeignete und erforderliche, technisch einwandfreie und sichere Arbeitsmittel, Ausrüstung, Arbeitskleidung und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Insbesondere ist der Beschäftiger verpflichtet, über Anforderung von CD schriftliche Nachweise über die notwendigen Einschulungen und Unterweisungen überlassener Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsnotwendiger medizinischer Untersuchungen trägt ausnahmslos der Beschäftiger.

4. Der Arbeitnehmer unterliegt im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit den innerbetrieblichen Regelungen im Beschäftigerbetrieb. Der Beschäftiger hat in eigener Verantwortung sicherzustellen, dass durch allfällige Mehrarbeitsstunden die Höchstgrenzen des AZG nicht überschritten werden und hält CD hinsichtlich sämtlicher Ansprüche des Arbeitnehmers und sonstiger Rechtsfolgen, die aus einer Verletzung arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen entstehen, vollumfänglich schad- und klaglos. Das Recht, der überlassenen Arbeitskraft Urlaub oder bezahlte/unbezahlte Freizeit zu gewähren, bleibt CD vorbehalten.

5. Sofern für die Tätigkeit des Arbeitnehmers im Beschäftigerbetrieb behördliche Genehmigungen/Bewilligungen erforderlich sind oder später werden, verpflichtet sich der Beschäftiger, diese auf seine eigenen Kosten einzuholen und CD über Verlangen in Kopie zur Verfügung zu stellen.
6. CD stellt sicher, dass der überlassene Arbeitnehmer im Zeitraum der Überlassung über eine allenfalls erforderliche Arbeits- und/oder Aufenthaltsbewilligung verfügt. CD wird dem Beschäftiger auf dessen Verlangen Kopien der dieser Bewilligungen zur Verfügung stellen.
7. Der Beschäftiger ist verpflichtet, in seinem Betrieb/seiner Betriebsstätte/am Einsatzort, an welchem die überlassene Arbeitskraft zum Einsatz kommt, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- Schutz- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen.
8. Der Beschäftiger verpflichtet sich gegenüber CD, selbst oder für Dritte keine ihm von CD überlassenen Arbeitskräfte abzuwerben, es sei denn es wird eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen CD und dem Beschäftiger getroffen. Bei Verstoß des Beschäftigers gegen das Abwerbverbot gilt die vom Beschäftiger abgeworbene Arbeitskraft als von CD vermittelt und verpflichtet sich der Beschäftiger, an CD ein Vermittlungsentgelt iHv 20 % des mit der abgeworbenen Arbeitskraft vereinbarten Bruttojahresentgelts inclusive Sonderzahlungen zzgl. 20 % USt zu bezahlen.
9. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von CD zu vertreten sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet.
10. CD wird an Betriebe, welche von Streik und Aussperrung betroffen sind, gemäß § 9 AÜG keine Arbeitnehmer überlassen. Der Beschäftiger hat CD über derartige Umstände umgehend schriftlich in Kenntnis zu setzen.
11. Der Beschäftiger hat CD vor Abschluss des Arbeitskräfteüberlassungsvertrages über den im Beschäftigerbetrieb geltenden Kollektivvertrag, allfällige Betriebsvereinbarungen und schriftliche Entgeltsvereinbarungen mit der Belegschaft des Beschäftigers, Akkord- oder Prämienarbeit und Arbeitszeitregelungen schriftlich zu informieren. Allfällige Änderungen dieser Umstände während der Dauer der Zusammenarbeit wird der Beschäftiger CD umgehend schriftlich mitteilen.
12. CD ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen und/oder vertraglichen Verpflichtungen des Beschäftigers den Ort des Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskraft unangekündigt zu betreten.
13. Fällt eine Arbeitskraft, aus welchem Grund immer, aus oder erscheint nicht oder nicht zur vereinbarten Zeit am vereinbarten Einsatzort, so hat der Beschäftiger CD hievon umgehend schriftlich in Kenntnis zu setzen. CD wird in derartigen Fällen darum bemüht sein, dem Beschäftiger nach Möglichkeit zeitnah eine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung zu stellen.

## **H. Vorzeitige Beendigung des Vertrages**

1. CD ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aus wichtigem Grund aufzulösen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn
  - a) der Beschäftiger mit einer Zahlung, zu der er gegenüber CD verpflichtet ist, trotz Mahnung und Nachfristsetzung mehr als sieben Tage im Verzug ist;
  - b) der Beschäftiger trotz erfolgter Aufforderung zu deren Einhaltung gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
  - c) der Beschäftiger seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber der überlassenen Arbeitskraft nicht nachkommt;
  - d) im Betrieb des Beschäftigers ein Streik oder eine Aussperrung eintritt oder
  - e) CD wegen höherer Gewalt, Krankheit, Unfall oder Ableben einer oder mehrerer Arbeitskräfte an der Erfüllung ihrer vertraglich übernommenen Verpflichtungen gehindert ist;
  - f) im Falle der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Beschäftigers oder im Falle der Konkursabweisung mangels Vermögens.
2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist CD bei qualifiziertem Zahlungsverzug des Beschäftigers von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung sämtlicher, dem Beschäftiger überlassener Arbeitskräfte berechtigt.
3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen vorzeitig aufgelöst, kann der Beschäftiger keinerlei Ansprüche gegenüber CD geltend machen, aus welchem Rechtstitel immer.

## **I. Allgemeines**

1. Von CD überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärungen mit Wirkung für CD noch zum Inkasso berechtigt.
2. Für Streitigkeiten aus diesem Vertrag vereinbaren die Vertragsteile die Zuständigkeit des sachlich in Betracht kommenden Gerichts in Wien zuständig. CD ist wahlweise auch berechtigt, den Beschäftiger an seinem allgemeinen Gerichtstand gerichtlich in Anspruch zu nehmen.
3. Die Vertragsteile vereinbaren ausnahmslos die Anwendung Österreichischen Rechts, selbst wenn der Ort des Arbeitseinsatzes der überlassenen Arbeitskraft im Ausland liegt.
4. Sollten 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 Bestimmung vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung am meisten entspricht.
5. Änderungen seiner Firma, seiner Zustelladresse, der Rechtsform oder sonstige relevante Informationen, welche das Vertragsverhältnis betreffen hat der Beschäftiger CD umgehend schriftlich bekannt zu geben.