

**Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) der CS Beratung e.U.
für die Unternehmensberatung und die Arbeitskräfteüberlassung****1. Geltungsbereich**

- a. Die Unternehmensberatung als auch die Arbeitskräfteüberlassung erfolgen ausschließlich aufgrund der in diesem Schriftstück genannten Bedingungen, kurz AGB genannt. Diese AGB gelten im Rahmen der Unternehmensberatung für alle Rechtsgeschäfte zwischen Unternehmensberater und Beratungsempfänger und im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung für alle Rechtsgeschäfte zwischen Überlasser und Beschäftigter. Diese AGB gelten auch bei Vertragsverlängerung und künftigen Folge- und Zusatzaufträgen als vereinbart, auch wenn darauf nicht explizit Bezug genommen wird. Auch für mündliche Anforderungen gelten ausschließlich unsere AGB. Sollten abweichende Abschlüsse oder Vereinbarungen getroffen werden, so werden diese für uns erst verbindlich, wenn eine schriftliche Bestätigung von uns erfolgt ist. Es wird hier ausdrücklich widersprochen sämtliche anderslautenden Bedingungen des Kunden zu akzeptieren. Solche anderslautenden Bedingungen verpflichten uns auch dann nicht, wenn wir nicht abermals bei Vertragsabschluss widersprechen.
- b. In diese AGB kann auf unserer Homepage www.cs-beratung.at eingesehen werden. Ebenso können diese dort gedruckt und abgespeichert werden. Ebenso werden diese AGB allen Angeboten und Auftragsbestätigungen beigelegt.

2. Vertragsabschluss

- a. Angebote des Überlassers/Beraters sind freibleibend und gelten nur bei sofortiger Zusage. Dieser Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter/Beratungsempfänger oder durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft bzw. durch Aufnahme der Beratungstätigkeit zustande. Mit Unterfertigung der Auftragsbestätigung, eines Angebotes, der Bestellung von Arbeitskräften, oder dem Empfang der Beratungstätigkeit erklärt sich der Beschäftigter/Beratungsempfänger mit dem Inhalt dieser AGB als einverstanden.

3. Leistungsumfang

- a. Der Überlasser gewährt für die Überlassung einer durchschnittlichen Arbeitskraft. Eine durchschnittliche Qualifikation bei Facharbeiten ist als erfüllt anzusehen, wenn ein jeweiliger Lehrbrief bzw. ein sonstiger Nachweis einer gleichwertigen Berufsausbildung vorliegen. Eine besondere Qualifikation gilt nur dann als geschuldet, wenn dies, in der beiderseits unterfertigten Auftragsbestätigung, ausdrücklich angeordnet ist.
- b. Der Überlasser übernimmt die Gewähr nur für jene Qualifikationen der Arbeitskräfte, die er durch die Einsichtnahme in die Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann.
- c. Der Beschäftigter ist verpflichtet die überlassenen Arbeitskräfte sofort nach Beginn der Überlassung auf die durchschnittliche Qualifikation und die Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Sollte ein Beschäftigter eine überlassene Arbeitskraft auf besondere Fachkenntnisse überprüfen wollen, so geschieht dies zu seinen Lasten. Treten Mängel hinsichtlich der Qualifikation, oder der Arbeitsbereitschaft der vom Überlasser bereitgestellten Arbeitskräfte auf, so ist dies dem Überlasser unverzüglich, spätestens jedoch am folgenden Werktag schriftlich bekanntzugeben, widrigenfalls der Überlasser nicht zur Haftung herangezogen werden kann.
- d. Die Arbeitskräfte des Überlassers werden nur aufgrund unserer AGB und der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) überlassen. Im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung einer bestimmten Leistung geschuldet. Der Überlasser schuldet keinen Arbeitserfolg. Bereits überlassene bzw. in Vertragsunterlagen angeführte Arbeitskräfte können vom Überlasser jederzeit durch gleichwertige Personen ersetzt werden.
- e. Der Umfang eines konkreten Beratungsauftrages wird im Einzelfall vertraglich vereinbart und schuldet der Berater lediglich die vertraglich vereinbarte Beratungsleistung. Einen konkreten (wirtschaftlichen) Erfolg, sofern nicht ein solcher explizit vertraglich vereinbart wird, schuldet der Berater nicht.
- f. Der Berater ist berechtigt, die ihm obliegenden Aufgaben ganz oder teilweise durch Dritte erbringen zu lassen. Die Bezahlung des Dritten erfolgt ausschließlich durch den Berater selbst. Es entsteht kein wie immer geartetes direktes Vertragsverhältnis zwischen dem Dritten und dem Beratungsempfänger.
- g. Der Beratungsempfänger verpflichtet sich, während sowie bis zum Ablauf von drei Jahren nach Beendigung des Beratungsauftrages keine wie immer geartete Geschäftsbeziehung zu Personen oder Gesellschaften einzugehen, deren sich der Berater zur Erfüllung seiner vertraglichen Verpflichtungen bedient. Der Beratungsempfänger wird diese Personen und Gesellschaften insbesondere nicht mit solchen oder ähnlichen Beratungsleistungen beauftragen, die auch der Berater anbietet.
- h. Der Berater ist ohne Rücksicht auf ein Verschulden berechtigt und angehalten, bekanntwerdende Unrichtigkeiten und Mängel an seiner Leistung zu beheben. Er wird den Beratungsempfänger hiervon unverzüglich in Kenntnis setzen. Dieser Anspruch des Beratungsempfängers erlischt nach 6 Monaten nach Erbringung der jeweiligen Leistung.

4. Verrechnungsbasis/Honorar

- a. Das Honorar der anfallenden Arbeitsstunden ergibt sich aus dem Pauschal-Verrechnungssatz, der in der Bestellung der Arbeitskraft festgelegt ist. Das Honorar des Beraters wird gemäß der Vereinbarung nach Vollendung der Beratungsleistung abgerechnet und wird je nach Vereinbarung entweder stundenweise oder mittels Pauschale verrechnet. Diese Verrechnungssätze sind grundsätzlich exklusive Mehrwertsteuer. Erfolgt ein Auftrag ohne vorangegangenes Angebot, so ist der Überlasser/Berater berechtigt jenes Honorar vorzuschreiben, das seinen üblichen Konditionen oder einem angemessenen Entgelt entspricht. Der Berater ist berechtigt, dem Arbeitsfortschritt entsprechend Zwischenabrechnungen zu legen und dem jeweiligen Fortschritt entsprechend Akonti zu verlangen. Anfallende Barauslagen, Spesen, Reisekosten etc. sind gegen Rechnungslegung des Beraters vom Beratungsempfänger zusätzlich zu ersetzen.
- b. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher, oder kollektivvertragliche Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte, ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen.
- c. Grundlage für die Berechnung sind die vom Beschäftigter oder dessen Gehilfen vor Ort nach Beendigung der Arbeitszeit zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise (Leistungsnachweise). Wird dies vom Beschäftigter unterlassen, gelten die Aufzeichnungen des Überlassers als Berechnungsgrundlage herangezogen. Die Beweislast, dass die aufgezeichneten Stunden des Überlassers nicht geleistet worden sind, trägt der Beschäftigter. Sollte im Rahmen der Unternehmensberatung eine Abrechnung nach Beratungsstunden erfolgen, so sind diese ebenfalls wöchentlich vom Beratungsempfänger zu unterschreiben, ansonsten gelten die Aufzeichnungen des Beraters.
- d. Die Rechnung ist als genehmigt anzusehen, wenn diese nicht binnen sieben Tagen ab Zustellung schriftlich bemängelt wird.
- e. Mangels anderer Vereinbarungen, ist der Überlasser zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.
- f. Sofern keine anderen Vereinbarungen vorliegen, gelten die üblichen Zuschläge bei Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen als vereinbart.
- g. Solange der Kollektivvertrag des Beschäftigters nichts anderes bestimmt, beträgt eine Arbeitswoche 38,5 Stunden. Die wöchentlichen Arbeitsstunden reduzieren sich um die gesetzlichen Feiertagsstunden. Sehen die betrieblichen Arbeitszeiten des Beschäftigters nichts anderes vor, so betragen diese 7,7 Stunden pro Tag (außer samstags und sonntags). Der Beschäftigter hat die angefallenen Stunden der überlassenen Arbeitskräfte von diesen bestätigen zu lassen, oder diese binnen drei Tagen an den Überlasser zu übermitteln. Wird dies vom Beschäftigter unterlassen, so ist der Überlasser berechtigt die Aufzeichnungen der überlassenen Arbeitskraft als Verrechnungsbasis heranzuziehen.
- h. Unterbleibt die Ausführung der vereinbarten Beratungsleistung aus Gründen, die auf Seiten des Beratungsempfängers liegen, oder aufgrund einer berechtigten vorzeitigen Beendigung des Vertragsverhältnisses durch den Berater, so behält der Berater den Anspruch auf Zahlung des gesamten vereinbarten Honorars abzüglich ersparter Aufwendungen. Im Falle der Vereinbarung eines Stundenhonorars ist das Honorar für jene Stundenanzahl, die für das gesamte vereinbarte Werk zu erwarten gewesen ist, abzüglich der ersparten Aufwendungen zu leisten. Die ersparten Aufwendungen sind mit 30 % des Honorars für jene Leistungen, die der Beratungsempfänger bis zum Tage der Beendigung des Vertragsverhältnisses noch nicht erbracht hat, pauschaliert vereinbart.

- i. Erbringt die CS Beratung e.U. Dienstleistungen iZm der Beschaffung von Personal (sei es im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung, Arbeitsvermittlung oder Personalsuche), verpflichtet sich der Kunde bereits mit Abschluss des jeweiligen Vertrages bzw mit Erteilung eines schriftlichen Auftrags, welchem die gegenständlichen AGB zugrunde liegen, zur Leistung eines pauschalen Entgelts iHv EUR 1.600,00 (exkl USt), welches den von der CS Beratung e.U. im Rahmen jeder Personalangelegenheit anfallenden Mindestaufwand darstellt. Die Fälligkeit des genannten pauschalen Entgelts tritt nicht ein und ist dieses nicht zu leisten, sofern das Geschäftsverhältnis zwischen der CS Beratung e.U. und dem Kunden mehr als drei Monate andauert oder sofern die CS Beratung e.U. und der Kunde vereinbaren, dass dieser bereits mit Auftragserteilung einen bestimmten Anteil (in der Regel ein Drittel) des im Angebot enthaltenen Honorars an die CS Beratung e.U. leistet und dieser Betrag auch tatsächlich am Geschäftskonto der CS Beratung einlangt.
- j. Im Falle der Nichtzahlung von Zwischenabrechnungen ist der Überlasser/Berater von seiner Verpflichtung, weitere Leistungen zu erbringen, befreit. Der Überlasser ist berechtigt, die von ihm überlassenen Arbeitnehmer vom Beschäftiger abzuziehen. Die Geltendmachung weiterer aus der Nichtzahlung resultierender Ansprüche wird dadurch aber nicht berührt.

5. Zahlungsbedingungen

- a. Das Honorar ist zusätzlich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug bar zu bezahlen, oder spesenfrei auf das Konto des Überlassers/Beraters zu überweisen.
- b. Bei Zahlungsverzug werden, ohne weiter Mahnung Verzugszinsen iHv 5 Prozent über dem jeweils gültigen Diskontzinssatz der Österreichischen Nationalbank verrechnet. Der Beschäftiger/Beratungsempfänger hat sämtliche, durch den Zahlungsverzug entstandene Kosten, wie Aufwendungen für Mahnungen und gerichtliche und außergerichtliche Rechtsanwaltskosten, zu ersetzen.
- c. Der Beschäftiger/Beratungsempfänger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser/Berater aufzurechnen. Auch sind dem Beschäftiger/Beratungsempfänger Zurückbehaltungen untersagt.
- d. Wechsel und Schecks werden zahlungshalber angenommen und nur unter Abzug der entstehenden Zinsen und Kosten unter Vorbehalt gutgeschrieben. Zahlungen mittels Wechsel gelten nicht als Barzahlungen.
- e. Der Überlasser/Berater kann bei Zahlungsverzug, oder Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Beschäftigers/Beratungsempfängers Vorauszahlungen oder Sicherungsleistung verlangen. Dies gilt für fällige, als auch für noch nicht fällige Forderungen. Bis zur Erbringung der Vorauszahlung oder der Sicherheitsleistung ist der Überlasser/Berater berechtigt die Erfüllung des Vertrages zu verweigern. Kommt der Beschäftiger/Beratungsempfänger seiner Vorauszahlungs- oder Sicherheitsleistungspflicht nicht binnen drei Tagen nach, so steht es dem Überlasser/Berater frei vom Vertrag zurückzutreten, oder Schadenersatz wegen Nichterfüllung zu verlangen. Diese Bestimmung gilt auch, wenn die Kreditwürdigkeit bereits vor Vertragsabschluss vorliegt oder zweifelhaft ist und uns diese erst nach Abschluss des Vertrages bekannt wird.

6. Rückstellfrist

- a. Der in der Bestellung angegebene Termin über den Beginn der Überlassung/Beratung ist bindend. Sollte der Beschäftiger die vom Überlasser zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte nicht einsetzen, hat er die anfallenden Stunden so lange zu bezahlen, bis es dem Überlasser möglich ist die Arbeitskraft bei einem anderen Beschäftiger einzusetzen.
- b. Der letzte Arbeitstag der überlassenen Arbeitskraft bzw. der letzte Tag der Beratung ist der genannte Termin in der Bestellung. Sollte die Überlassung/Beratung unbefristet sein, ist der Überlasser/Berater eine Woche vor Beendigung zu benachrichtigen.

7. Rechte und Pflichten

- a. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigers. Der Beschäftiger hat einen bauleitenden Mitarbeiter zu stellen, der über die überlassenen Arbeitskräfte die Befugnis der Einleitung und Anleitung ausübt. Der Beschäftiger hat während der Überlassung das Direktionsrecht über die überlassenen Arbeitskräfte. Sollten vertragliche Vereinbarungen mit den überlassenen Arbeitskräften am Einsatzort stattfinden, so gelten diese als unzulässig und als vom Überlasser nicht anerkannt. Der Beschäftiger wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht qualifiziert sind.
- b. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften für die Dauer ihrer Überlassung versperbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, damit diese dort ihre persönlichen Sachen und allenfalls vom Beschäftiger überlassenes Werkzeug sicher verwahren zu können.
- c. Der Beschäftiger ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzbekleidung etc.) zu setzen. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften nur sichere und ordnungsgemäße Werkzeuge, Ausrüstung und Schutzbekleidung zur Verfügung zu stellen.
- d. Der Kunde hat sämtliche Unfallverhütungsvorschriften und den Arbeitsschutz zu beachten. Die Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger. Sollte der Kunde die Unfallverhütungsvorschriften und Arbeitsschutzvorrichtungen nicht einhalten und ein Unfall passieren, die er zu verantworten hat, so ist der Überlasser berechtigt die ihm dadurch erwachsenden Kosten dem Beschäftiger in Rechnung zu stellen.
- e. Der Kunde darf die vom Überlasser überlassenen Arbeitskräfte nicht binnen drei Monaten nach Beendigung als Arbeitnehmer einstellen, auch nicht hilfsweise. Sollte der Kunde diese Vorschrift missachten, so kann der Überlasser Schadenersatz in Form einer Vertragsstrafe iHv EUR 3.500,- geltend machen. Diese Summe darf der Überlasser ab Bekanntwerden des Verstoßes in Rechnung stellen, diese ist sofort fällig. Als Abwerbung gilt jede Aufnahme einer Tätigkeit beim Auftraggeber innerhalb der vorgesehenen Frist.
- f. Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.
- g. 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. Der Vertrag ist dann als erfüllt anzusehen.
- h. Der Beratungsempfänger sorgt dafür, dass dem Berater auch ohne dessen besondere Aufforderung alle für die Erfüllung Ausführung des Beratungsauftrages notwendigen Unterlagen zeitgerecht vorgelegt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird die für die Ausführung es Beratungsauftrages von Bedeutung sind. Dies gilt auch für alle Unterlagen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Beraters bekannt werden.
- i. Sollte der Berater in den Unternehmensräumlichkeiten des Beratungsempfängers tätig werden (müssen), sorgt der Beratungsempfänger dafür, dass die organisatorischen Rahmenbedingungen bei Erfüllung des Beratungsauftrages an seinem Geschäftssitz ein möglichst ungestörtes, dem raschen Fortgang des Beratungsprozesses förderliches Arbeiten erlauben. Die Mitarbeiter des Beratungsempfängers sowie Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) sind bereits vor Beginn der Tätigkeit des Beraters vom Beratungsempfänger zu informieren. Die Beratungspartner verpflichten sich zur gegenseitigen Loyalität und vereinbaren weiteres, dass alle Vorkehrungen getroffen werden, die geeignet sind, die Gefährdung der Unabhängigkeit der beauftragten Dritten und Mitarbeiter des Beraters zu verhindern.
- j. Der Berater verpflichtet sich, über seine Arbeit, die seiner Mitarbeiter und gegebenenfalls auch die beauftragter Dritter dem Arbeitsfortschritt und der vertraglichen Vereinbarung entsprechend dem Beratungsempfänger Bericht zu erstatten. Der Berater ist bei der Erbringung seiner Beratungsleistung weisungsfrei, handelt nach eigenem Gutbefinden und in eigener Verantwortung. Er ist weder an einen bestimmten Arbeitsort noch an eine bestimmte Arbeitszeit gebunden. Die Urheberrechte an den vom Berater und seinen Mitarbeitern und beauftragten Dritten geschaffenen Leistungen verbleiben beim Berater. Sie dürfen vom Beratungsempfänger während und nach Beendigung des Vertragsverhältnisses ausschließlich für vom Vertrag umfasste Zwecke verwendet werden. Ohne ausdrückliche Zustimmung des Beraters ist der Beratungsempfänger nicht berechtigt, das Werk zu vervielfältigen oder zu verbreiten. Keinesfalls entsteht durch eine unberechtigte Vervielfältigung/Verbreitung des Werkes eine Haftung des Beraters (insbesondere für die Richtigkeit des Werkes) gegenüber Dritten.
- k. Der Berater verpflichtet sich zu unbedingtem Stillschweigen über alle ihm zur Kenntnis gelangenden geschäftlichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie jedwede Informationen, die er über Art, Betriebsumfang und praktische Tätigkeit des Beratungsempfängers erhält. Weiters verpflichtet sich der Berater, über den gesamten Inhalt des Werkes sowie sämtliche Informationen und Umstände die ihm im Zusammenhang mit der Erstellung des Werkes zugegangen sind, insbesondere auch über die Daten von Klienten des Beratungsempfängers, Dritten gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Lediglich gegenüber allfälligen Gehilfen und Stellvertretern, denen sich der Berater bedient, ist er von der Schweigepflicht entbunden. Er hat aber die Schweigepflicht auf diese (Gehilfen, Stellvertreter) vollständig zu überbinden und haftet für deren Verstoß gegen die Verschwiegenheitsverpflichtung wie für eineneigenen Verstoß. Die Schweigepflicht reicht über das Ende des Vertragsverhältnisses hinaus. Der Beratungsempfänger ist

berechtigt, den Berater von seiner Schweigepflicht zu entbinden. Dies hat in schriftlicher Form zu erfolgen. Für ihm anvertraute personenbezogene Daten ist der Berater berechtigt, diese im Rahmen der Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses zu verarbeiten. Der Berater wird die erforderlichen Maßnahmen im Sinne des Datenschutzgesetzes treffen und bei der Verarbeitung der Daten berücksichtigen.

- i. Der Beschäftigte verpflichtet sich gegenüber dem Überlasser zur Einhaltung der DSGVO. Sollte es zu keiner Überlassung von Arbeitskräften nach Vorstellung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen oder Übermittlung von personenbezogenen Daten dieser kommen, hat der Beschäftigte diese Daten umgehend zu löschen und dies dem Überlasser gegenüber zu bestätigen. Nach Beendigung der jeweiligen Überlassung hat der Beschäftigte sämtliche personenbezogenen Daten überlassener Arbeitskräfte zu löschen, es sei denn der Beschäftigte kann vom Überlasser wegen Verletzung des GIBG oder eines Diskriminierungsverbotes in Anspruch genommen werden. In diesem Fall sind die Daten sechs Monate ab Ende der Überlassung zu löschen. Dies gilt weiters nicht, insoweit die Verarbeitung von personenbezogenen Daten für den Beschäftigten gemäß § 10 Abs. 1a AUG aufgrund einer Leistungszusage im Sinne des BPG gegenüber einer überlassenen Arbeitskraft erforderlich ist oder sein könnte.

8. Dauer des Vertrages und vorzeitige Beendigung

- a. Dieser Vertrag endet grundsätzlich mit dem Abschluss des Projektes.
- b. Der Überlasser/Berater ist berechtigt den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn
 - der Vertragspartner mit einer fälligen Zahlung trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist.
 - der Vertragspartner gegen gesetzliche, oder wesentliche vertragliche Bestimmungen verstößt.
 - über das Vermögen des Vertragspartners ein Sanierungs- oder Insolvenzverfahren eröffnet wurde, oder ein solches mangels Kostendeckung abgewiesen wurde.
 - Wenn berechnete Bedenken hinsichtlich der Bonität eines Vertragspartners, über welchen noch kein Insolvenzverfahren eröffnet ist, bestehen oder dieser auf Begehren des Überlassers/Beraters weder Vorauszahlungen leistet noch vor Leistung des Überlassers/Beraters eine taugliche Sicherheit leistet und die schlechten Vermögensverhältnisse dem anderen Vertragspartner bei Vertragsabschluss nicht bekannt waren.
 - der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann bzw. der Berater aus den genannten Gründen keine Beratung durchführen kann.
 - Der Beratungsempfänger gegen die Bestimmungen des Schutzes des geistigen Eigentums des Beraters verstößt.
- c. Zudem, dass der Überlasser/Berater den Vertrag mit sofortiger Wirkung auflösen kann, steht diesem das Recht zu sich bei Zahlungsverzug des Beschäftigten/Beratungsempfängers von jeder Leistungspflicht als befreit anzusehen und die überlassenen Arbeitskräfte sofort abzurufen. Die dabei entstehenden Kosten fallen dem Beschäftigten/Beratungsempfänger zur Last.
- d. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten/Beratungsempfängers liegen, vorzeitig aufgelöst oder die überlassene Arbeitskraft/Beratungstätigkeit aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes a. vom Überlasser/Berater zurückgenommen, kann der Beschäftigte/Beratungsempfänger keine allfälligen Gewährleistungs- oder Schadenersatzansprüche geltend machen.

9. Haftung

- a. Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden beim Beschäftigten oder Dritten. Der Überlasser haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen Sachen.
- b. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung, oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigung bei der überlassenen Arbeitskraft zu prüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen.
- c. Sollten überlassene Arbeitskräfte abberufen, oder ausgetauscht werden sind alle Ansprüche jeglicher Art gegen den Überlasser ausgeschlossen.
- d. Der Überlasser haftet nicht für Schäden, die aufgrund höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftigte zu tragen hat, ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen.
- e. Der Berater haftet dem Beratungsempfänger für Schäden – ausgenommen für Personenschäden- nur im Falle eines groben Verschuldens (Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit). Dies gilt sinngemäß auch für Schäden, die auf vom Auftragnehmer beigezogene Dritte zurückgehen.
- f. Der Beratungsempfänger hat jeweils den Beweis zu erbringen, dass der Schaden auf ein Verschulden des Beraters zurückzuführen ist.
- g. Sofern der Berater seine Leistung unter Zuhilfenahme Dritter erbringt und in diesem Zusammenhang Gewährleistungs- und/oder Haftungsansprüche gegenüber diesen Dritten entstehen, tritt der Berater diese Ansprüche an den Beratungsempfänger ab. Der Beratungsempfänger wird sich in diesem Fall vorrangig an diese Dritten halten.
- h. Soweit der Überlasser/Berater für Schäden haftbar sein sollte, beschränkt sich dessen Haftung jedenfalls auf den Umfang und die Höhe der Deckung durch dessen Haftpflichtversicherung Die Deckungssumme belaufen sich für Sach- und Personenschäden bei Geschäften des Überlassers auf € 1.000.000,00 und bei Geschäften des Beraters auf € 3.000.000,00. Für reine Vermögensschäden beläuft sich die maximale Haftungssumme auf € 500.000,00.

10. Besondere Bedingungen

- a. Die überlassenen Arbeitskräfte sind nicht berechtigt Willens- und Wissenserklärungen für den Beschäftigten abzugeben, ebenso wenig zum Inkasso.
- b. Liegt ein vom Überlasser zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, so wird diese mittels Austausch der bemängelnden Arbeitskraft binnen angemessener Frist erbracht.
- c. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte/Beratungsempfänger auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung nachzuweisen.
- d. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigten/Beratungsempfängers sind bei sonstigem Verlust binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.
- e. Sofern, in welchem Fall auch immer, ein Pönale vereinbart wurde, unterliegt dieser dem richterlichen Mäßigungsrecht. Die Geltendmachung von über die Pönale hinausgehende Schadenersatzansprüche ist ausgeschlossen.

11. Gerichtsstand

- a. Für alle Streitigkeiten zwischen Überlasser/Berater und Beschäftigte/Beratungsempfänger, die sich mittelbar und unmittelbar aus dem Vertrag ergeben, ist jeweils das sachlich zuständige Gericht am Sitz des Überlassers/Beraters zuständig (Bezirksgereicht Urfahr, oder Landesgericht Linz). Der Überlasser/Berater ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten/Beratungsempfängers zu klagen. Diese Bestimmungen gelten auch für Wechsel- und Scheckklagen.

12. Allgemeines

- a. Beschäftigte/Beratungsempfänger und Überlasser/Berater vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts. Dies gilt auch dann, wenn der Ort des Arbeitseinsatzes, oder der Beratung im Ausland liegt.
- b. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung/Beratung relevante Informationen hat der Beschäftigte/Beratungsempfänger dem Überlasser/Berater umgehend schriftlich bekannt zu geben.
- c. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB unwirksam oder undurchführbar sein, wird dadurch die Gültigkeit des Vertrages und der restlichen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung und des abgeschlossenen Vertrages so weit wie möglich entspricht.
- d. Nebenabreden zu diesen AGB bestehen nicht. Um die Rechtswirksamkeit von Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB herbeizuführen, bedürfen diese der Schriftform.