

# UP! PERSONALAGENTUR GMBH

Linzer Straße 55  
3100 St. Pölten  
Tel 02742 72072  
office@up-personal.at  
www.up-personal.at



UP! PERSONALAGENTUR GMBH  
DER PERSONALDIENSTLEISTER

## Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für die Arbeitskräfteüberlassung und -vermittlung der UP! Personalagentur GmbH (Stand 01.10.2021)

### 1. Geltung

1.1. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen UP! Personalagentur GmbH, in Folge als UP! genannt, und einem Unternehmen, welches Arbeitskräfte von UP! zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt, in Folge als Beschäftiger genannt, insbesondere auch für sämtliche künftige Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn UP! Arbeitskräfte, über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt, oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.

1.2. UP! 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 mit Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB 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. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitsanforderung, nicht jedoch Mitteilungen per E-Mail. 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 von UP! sind 7 Tage bindend, sofern diese nicht als freibleibend oder mit einem Gültigkeitsdatum bezeichnet werden. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes von UP! oder durch Auftragsbestätigung des Beschäftigers zustande. Freibleibende Angebote von UP! oder Angebote des Beschäftigers (Bestellungen) kommen erst durch eine entsprechende schriftliche Annahmeerklärung von UP! (Auftragsbestätigung) zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftiger nicht unterfertigt, kommt der Vertrag auf Basis der Angebote von UP! dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftiger eingesetzt werden.

2.2. Der Überlassungsvertrag kann mangels abweichender Regelung von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 12 Wochen schriftlich zum Monatsletzten gekündigt werden. Eine Mitteilung per E-Mail ist ausreichend.

### 3. Leistungsgegenstand

3.1. UP! erklärt, über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung und -vermittlung zu verfügen. UP! ist verpflichtet, bei Ende der Gewerbeberechtigung den Beschäftiger zu informieren.

3.2. Leistungsgegenstand ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften und -vermittlung. UP! schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.

3.3. UP! ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

3.4. Werden Arbeitskräfte unter einer Dauer von 12 Monaten vom Beschäftiger eingesetzt und danach von diesem eingestellt bzw. werden Bewerber oder Dienstnehmer die von UP! vorgestellt oder namentlich genannt wurden eingestellt - ist von einer Arbeitsvermittlung auszugehen. UP! ist - sofern nichts Abweichendes vereinbart wurde - in diesem Fall berechtigt, vom Beschäftiger ein Vermittlungsentgelt in der Höhe von 450 Nettostundensätzen der Arbeitskraft zu verlangen. Maßgeblich ist der Nettostundensatz, den die überlassene Arbeitskraft zum Zeitpunkt der Übernahme bei UP! bezogen hat.

### 4. Honorar

4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen, dem Angebot von UP! oder aus der aus dessen Auftragsbestätigung. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot von UP! 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 UP! berechtigt, das vereinbarte Honorar rückwirkend ab dem

Zeitpunkt der Entlohnungserhöhung im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraus-sichtlichen 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. UP! ist zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.

4.4. Die Rechnung ist bei Erhalt 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. Abweichungen davon sind in der Auftragsbestätigung vereinbart.

4.5. Bei Zahlungsverzug werden 10% Verzugszinsen per anno in Rechnung gestellt. Sollten durch den Verzug auch Mahnspesen und Kosten durch die Beauftragung eines Inkassobüros und/oder eines Rechtsanwaltes entstehen, sind diese vom Beschäftigten/Auftraggeber zu ersetzen. Bei Zahlungsverzug ist UP! berechtigt, die noch im Einsatz befindlichen Arbeitskräfte umgehend von den jeweiligen Arbeitsplätzen abzuziehen, jedoch unter voller Aufrechterhaltung des Anspruchs auf die Gesamtauftragssumme. Dasselbe gilt auch bei Verstößen gegen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften oder sonst grob fahrlässigem bzw. vertrags- oder gesetzeswidrigem Handeln seitens des Auftraggebers.

4.6. Der Beschäftigte ist nicht berechtigt, Forderungen, Gegenforderungen oder Ansprüche wegen erhobener Mängelrüge gegenüber UP! mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen.

4.7. 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 UP! – 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. 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 von UP! Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigte.

4.8. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von UP! verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch wenn der Beschäftigte die überlassenen Arbeitnehmer - aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

## **5. Rechte und Pflichten des Beschäftigten**

5.1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie zB das AÜG, ASchG, GIBG und AZG zu beachten. Wird UP! von Arbeitskräften oder Dritten wegen Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen in Anspruch genommen, so hält der Beschäftigte UP! schadlos, wenn die geltend gemachten Ansprüche auf Verstöße in der Sphäre des Beschäftigten zurückzuführen sind. Das gilt auch, wenn der UP! gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Strafen zu zahlen hat.

5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigte von UP! vor deren Beginn mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigtenbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag, sowie über die im Beschäftigtenbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und 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, hat der Beschäftigte dies UP! vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.

5.3. Der Beschäftigte hat UP! 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. Insbesondere der Arbeitnehmerschutz.

5.5. Der Beschäftigte wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen und in die im Beschäftigtenbetrieb zusätzlichen geltenden Schutzmaßnahmen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind UP! auf Verlangen vorzulegen. 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. Das gleiche betrifft jedwede Arten von Kosten für alle Gesundheitsnachweise und Gesundheitstests. Sollte im Zuge der Überlassung ein Arbeitsunfall bei einer Überlassenen Arbeitskraft eintreten, so werden die Kosten der Ausfallszeit (inkl. des Tages der Rückstellung) dem Beschäftigten 1 zu 1 in Rechnung gestellt.

5.6. 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.

5.7. Sollte der Beschäftigte Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich UP! mitgeteilte Umstände, wird der Beschäftigte UP! darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftigte eine solche Verständigung, hat er UP! alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigten, ist UP! berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß, in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist, ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.

5.8. Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er UP! allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.

5.9. Bei überlassenen Angestellten hat der Beschäftiger UP! mindestens 6 Wochen vor dem Ende einer jeden Überlassung von deren Ende schriftlich zu informieren, sofern die Überlassung über das Probemonat dauert. Bei überlassenen Arbeitern gilt folgende Regelung: Ab dem 2. Monat der Überlassung hat der Beschäftiger UP! 2 Wochen, nach 12 Monaten 4 Wochen vor Beendigung des Einsatzes schriftlich zu verständigen. Nach 18 Monaten hat der Beschäftiger UP! 6 Wochen, nach 2 Jahren 2 Monate, nach 5 Jahren 3 Monate und nach 15 Jahren 4 Monate vor Beendigung des Einsatzes zum Fünfzehnten oder zum Letzten des Kalendermonats schriftlich zu verständigen.

5.10. 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 daher die überlassenen Arbeitskräfte in allenfalls bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat.

5.11. Der Beschäftiger verarbeitet die von UP! übermittelten personenbezogenen Daten nur insoweit, als dies für die Erfüllung der (vor-)vertraglichen Pflichten gegenüber UP! sowie zur Einhaltung der gesetzlichen Pflichten unbedingt erforderlich ist. Der Beschäftiger sichert zu, dass in seinem Unternehmen die rechtlichen, technischen und organisatorischen Vorgaben des Datenschutzrechts (insbesondere DSGVO und DSG) eingehalten werden.

## **6. Rechte und Pflichten von UP!**

6.1. UP! 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 UP! hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. UP! wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.

## **7. Vorzeitige Beendigung des Vertrages**

7.1. Die Vertragspartner sind berechtigt, einen Vertrag über die Überlassung von Arbeitskräften 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 UP! verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tage 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 den Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;
- d) UP! wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann oder
- e) gegen den Beschäftiger im Zusammenhang mit Überlassungen auf Basis dieser Vereinbarung ein Ermittlungsverfahren wegen einer Verwaltungsübertretung oder eines sonstigen Strafverfahrens – sei es, dass diese berechtigt oder unberechtigt ist – eingeleitet wird.
- f) Sollten durch die vorzeitige Vertragsauflösung UP! Kosten durch Kündigungsfristen der überlassenen Arbeitskräfte entstehen, so werden diese Kosten in Rechnung gestellt.

7.2. UP! 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 UP! 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. von UP! zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen UP! geltend machen.

## **8. Gewährleistung**

8.1. UP! 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 von UP! schriftlich bestätigt worden ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

8.2. Umgehend 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 UP! umgehend, jedenfalls aber nach dem zweiten Arbeitstag schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz sind ausgeschlossen.

8.3. Liegt ein von UP! zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Zur Verfügung Stellung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.

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

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

## **9. Haftung**

9.1. UP! trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. UP! 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 UP! ausgeschlossen.

9.3. UP! 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 von UP! ausgeschlossen.

9.4. Allfällige Schäden sind im Dienstnehmer–Haftpflichtgesetz geregelt und finden durch seine Betriebshaftpflichtversicherung Deckung.

## **10. Allgemeines**

10.1. Für Streitigkeiten zwischen UP! und Beschäftigter ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz von UP! zuständig. UP! ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtstand des Beschäftigten zu klagen.

10.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz von UP!.

10.3. Beschäftigter und UP! vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts unter Ausschluss der Verweisungsnormen des internationalen Privatrechts (IPRG und UN-Kaufrecht).

10.4. 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 vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung so weit wie möglich entspricht.

10.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftigte UP! umgehend schriftlich bekannt zu geben.

## **UP! Personalagentur GmbH**

Firmenbuchnummer: FN 456357P

Firmenbuchgericht: Landesgericht St. Pölten