



Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für die Arbeitskräfteüberlassung

(Stand: 30.06.2023)

1. Geltung

1.1. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen der MLS Personaldienstleistung GmbH als Überlasser (im Folgenden auch „MLS“ genannt) und dem Beschäftiger, insbesondere auch für künftige Folge- und Zusatzbeauftragungen jeglicher Art. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn MLS Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt, oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.

1.2. MLS erklärt, ausschließlich aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigers wird hiermit widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur, soweit sie nicht Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen 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 Einzel- oder Rahmenvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Unterschriebene Erklärungen per Telefax oder per E-Mail übermittelte PDF entsprechen dem Schriftlichkeitserfordernis, nicht jedoch Mitteilungen, die lediglich per E-Mail zugehen. Das gilt auch für ein Abgehen vom Schriftformgebot.

1.5. Überlassene Arbeitskräfte sind nicht zur Abgabe von Wissens- oder Willenserklärungen für MLS berechtigt, ebensowenig zum Inkasso.

2. Vertragsabschluss und Kündigung

2.1. Angebote von MLS sind freibleibend. Der Vertrag kommt – neben dem Abschluss einer Rahmen- oder Einzelvereinbarungen – auch durch Unterfertigung eines Angebotes oder der Auftragsbestätigung von MLS durch den Beschäftiger zustande. Werden die genannten Vertragsunterlagen vom Beschäftiger nicht unterfertigt, kommt der Vertrag schlüssig auch dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftiger eingesetzt werden.

2.2. Ein auf diesen AGB basierender Vertrag, insbesondere ein Rahmenüberlassungsvertrag, kann, mangels abweichender schriftlicher Vereinbarung, von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von einem Monat schriftlich gekündigt werden.

3. Leistungsgegenstand

3.1. Leistungsgegenstand ist die Überlassung von Arbeitskräften. MLS schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg.

3.2. MLS ist berechtigt, überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus dem Angebot bzw. der Auftragsbestätigung von MLS. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot von MLS angefordert oder eingesetzt, so gilt ein angemessenes Entgelt als vereinbart.

4.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss – aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen, sonstiger im Beschäftigerbetrieb geltender verbindlicher Bestimmungen allgemeiner Art oder über Wunsch des Beschäftigers – die Entlohnungsgrundlagen oder die gesetzlichen Beitrags- oder Abgabenverpflichtungen für die überlassenen Arbeitskräfte, ist MLS berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß anzupassen wie die Änderung der Entlohnungsgrundlagen. Sofern überlassenen Arbeitskräften ein Anspruch auf Einmalzahlungen zukommt, werden diese von MLS gegenüber dem Beschäftiger zuzüglich Lohn-/Gehaltsnebenkosten und einem angemessenen Aufschlag von maximal 3 Prozent der Gesamtsumme in Rechnung gestellt.

4.3. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin der Überlassung hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.

4.4. Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe, ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. MLS ist zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt.

4.5. Die Rechnung ist bei Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen sieben Tagen ab Zugang schriftlich und unter konkreter Bezeichnung der beanstandeten Punkte gerügt, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.

4.6. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 456 UGB sowie die Entschädigung für Betreibungskosten nach § 458 UGB verrechnet.

4.7. Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber MLS mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen oder dieses zurückzubehalten. Ausgenommen sind Forderungen des Beschäftigers die gerichtlich festgestellt oder von MLS schriftlich anerkannt wurden.

4.8. Abrechnungsgrundlage sind die vom Beschäftiger oder dessen Gehilfen vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus dem elektronischen Zeiterfassungssystem des Beschäftigers. Die Zeitaufzeichnungen sind minutengenau zu führen. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftiger noch von seinen Gehilfen unterfertigt, ist MLS – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Kunden des Beschäftigers handelt – berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigers unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftiger oder dessen Gehilfen werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigers nicht bestätigt bzw. nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen von MLS Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftiger. Die Zeitaufzeichnungen sind vom Beschäftiger unaufgefordert einmal wöchentlich an MLS zu übermitteln. Der Beschäftiger haftet für die Richtigkeit der Zeitaufzeichnungen. Sollten MLS durch unrichtige oder unvollständige Aufzeichnungen Nachteile entstehen, hält der Beschäftiger MLS diesbezüglich schadlos.

4.9. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von MLS verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Beschäftiger die überlassenen Arbeitskräfte (egal aus welchen Gründen) nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

4.10. Der Beschäftiger verpflichtet sich bei Übernahme der jeweils überlassenen Arbeitskraft, um einen angemessenen Ausgleich zu schaffen, MLS die Kosten der Rekrutierung sowie der etwaigen Ausbildung zu ersetzen. Weiters verpflichtet sich der Beschäftiger, MLS hierüber umgehend zu informieren. Die Kosten sind abhängig vom tatsächlichen Aufwand und reduzieren sich pro Monat der Überlassung der Arbeitskraft an den Beschäftiger vor Übernahme um jeweils 1/12, sodass bei Übernahme nach zwölf vollen Monaten Überlassungsdauer kein Ausgleich mehr zu leisten ist.

4.11. Bei Vereinbarung von Payrolling hat der Beschäftiger ein im Vorhinein pauschaliertes Wochen-/Monatshonorar für die überlassene Arbeitskraft zu bezahlen. Dieses setzt sich aus den Ist-Kosten des Dienstnehmers sowie einem vereinbarten Payroll-Honorar zusammen. Mit diesem Pauschalhonorar

sind Lohn/Gehalt, Sonderzahlungen und die diesbezüglichen Lohn-/Gehaltsnebenkosten abgegolten. Vom Pauschalhonorar nicht umfasst und daher parallel zur Auszahlung an die überlassene Arbeitskraft gesondert zu verrechnen sind insbesondere Reise- und Aufwandsentschädigungen, Wegzeiten, Entgeltfortzahlungen für arbeitsrechtlich vorgesehene Abwesenheiten nach Überlassungsende und die arbeitsrechtliche Kündigungsfrist, Urlaubersatzleistungsansprüche und eine allfällige Kündigungsentschädigung gemäß dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung oder dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte des Gewerbes und den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, der Schnitt Nichtleistung, Überstunden und Mehrarbeit inkl. aller Zuschläge sowie diesbezügliche Lohn-/Gehaltsnebenkosten, sofern keine abweichende schriftliche Vereinbarung getroffen wurde. Der Beschäftiger verpflichtet sich zur Zahlung binnen 14 Tagen nach Rechnungslegung.

4.12. Erbringt MLS auf Aufforderung des Kunden Leistungen, die nicht vom vereinbarten Leistungsgegenstand umfasst sind, ist MLS berechtigt, diese Leistungen gesondert in Rechnung zu stellen. Mangels abweichender Vereinbarung gilt eine angemessene Vergütung als vereinbart.

5. Rechte und Pflichten des Beschäftigers

5.1. Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie insbesondere (aber nicht ausschließlich) das AÜG, ASchG, GIBG und AZG einzuhalten. Wird MLS von Arbeitskräften oder Dritten wegen Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen in Anspruch genommen, so hält der Beschäftiger MLS schadlos, wenn die geltend gemachten Ansprüche auf Verstöße in der Sphäre des Beschäftigers zurückzuführen sind. Das gilt auch, wenn MLS oder dessen Geschäftsführer oder verantwortliche Beauftragte gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Strafen zu zahlen haben. Die Schadlos haltung umfasst auch die Kosten zur zweckentsprechenden Abwehr von Ansprüchen oder Strafen, insbesondere Gerichts- und Rechtsanwaltskosten.

5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftiger MLS vor deren Beginn mitzuteilen. Dazu gehören insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie die im Beschäftigerbetrieb 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, das Entgelt betreffende Bestimmungen allgemeiner Art. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftiger dies MLS vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.

5.3. Der Beschäftiger hat MLS 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 Beschäftigers. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftiger die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

5.5. Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitskräfte bei der Handhabung allfälliger Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen, sowie Sicherheits- und Gesundheitsschutzzdokumente, sind MLS nachweislich unaufgefordert zu übermitteln. Der Beschäftiger wird den überlassenen Arbeitskräften den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung auf seine Kosten zur Verfügung stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger. Gleiches gilt hinsichtlich der Kostentragung für sämtliche vom Beschäftiger verlangte Unterlagen, wie beispielsweise Strafregisterauszüge.

5.6. Der Beschäftiger wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend dem vertraglich vereinbarten Einsatz und der vertraglich vereinbarten Qualifikation einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitskräften keine Weisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen sind. Sollte der Beschäftiger überlassene Arbeitskräfte dementgegen für andere Tätigkeiten einsetzen, die zu höheren Kosten für MLS führen (insbesondere durch eine höhere kollektivvertragliche Einstufung oder zusätzliche Diäten), hat der Beschäftiger MLS hinsichtlich sämtlicher dadurch entstehender Kosten schadlos

zu halten. Die Schadloshaltung umfasst auch die Kosten zur zweckentsprechenden Abwehr von Ansprüchen oder Strafen, insbesondere Gerichts- und Rechtsanwaltskosten.

5.7. Vom Beschäftiger angeordnete Weiterbildungsmaßnahmen sind von diesem (inklusive sämtlicher dafür anfallender Arbeitsstunden) in voller Höhe zu tragen. Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen setzen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, oder sollten sich Umstände ändern, die der Beschäftiger MLS mitgeteilt hat, wird der Beschäftiger MLS darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung, hat er MLS alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers oder Überlassers, ist MLS berechtigt, das Honorar entsprechend der erlangten Qualifikation zuzüglich eines angemessenen Aufschlags von bis zu 3 Prozent der Honorardifferenz ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation – auch rückwirkend – anzuheben. Gleches gilt, falls der Beschäftiger die überlassene Arbeitskraft in einer höheren Beschäftigungsgruppe als ver einbart einsetzt.

5.8. Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen im Betrieb zu gewähren und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.

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

5.10. Der Beschäftiger hat MLS hinsichtlich Arbeitern zumindest drei Wochen und hinsichtlich Angestellten zumindest zwei Monate vor dem Ende einer jeden Überlassung schriftlich zu informieren („Rückstellfrist“). Bei Arbeitern erhöht sich die Rückstellfrist bei einer Überlassungsdauer von mehr als 1 Jahr auf 1 Monat und nach einer Überlassungsdauer von mehr als 18 Monaten auf 2 Monate. Hält der Beschäftiger die jeweilige Rückstellfrist nicht ein, hat er das für die Überlassung vereinbarte Honorar für die Dauer der jeweiligen Rückstellfrist auf Basis der wöchentlichen Normalarbeitszeit zu bezahlen. Die genannten Rückstellfristen gelten nicht, wenn die voraussichtliche Überlassungsdauer kürzer als die genannten Rückstellfristen ist.

5.11. Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er MLS sämtliche sich daraus ergebende Schäden, Kosten oder wie auch immer geartete Nachteile in vollem Umfang zu ersetzen.

5.12. Der Beschäftiger verarbeitet die von MLS übermittelten personenbezogenen Daten nur insoweit, als dies für die Erfüllung der (vor-)vertraglichen Pflichten gegenüber MLS 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 und hält MLS bei Verstößen schadlos.

6. Rechte und Pflichten von MLS

6.1. MLS 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 MLS hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass dies im Falle einer Krankheit der Arbeitskraft deshalb erforderlich ist, damit MLS von der Arbeitskraft eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des Gemeindearztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit verlangen kann. Bei Verletzung dieser Verpflichtung, hat der Beschäftiger MLS hinsichtlich der sich daraus ergebenden Forderungen der Arbeitskraft und Dritter schadlos zu halten, zumindest jedoch jenes Entgelt zu bezahlen, welches MLS der Arbeitskraft aufgrund und während der Dienstverhinderung zu bezahlen hat. MLS wird sich in solchen Fällen bemühen, eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung zu stellen.

7. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

7.1. Die Vertragspartner sind berechtigt, den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund für jeden Vertragspartner liegt insbesondere dann vor, wenn

- a) der Beschäftiger mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber MLS verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist;
- b) einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung des anderen zur Unterlassung weiterhin gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
- c) der Beschäftiger trotz Aufforderung den Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;
- d) MLS zB 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 durch MLS ein Ermittlungsverfahren wegen einer Verwaltungsübertretung oder eines sonstigen Strafverfahrens – berechtigt oder unberechtigt – eingeleitet wird.

7.2. MLS 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 MLS sämtliche sich daraus ergebende Schäden, Kosten oder wie auch immer geartete Nachteile in vollem Umfang zu ersetzen, und insbesondere das Honorar 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 werden die überlassenen Arbeitskräfte aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes 7.2. von MLS zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen MLS geltend machen.

8. Gewährleistung

8.1. MLS leistet dafür Gewähr, dass die überlassenen Arbeitskräfte die vertraglich ausdrücklich vereinbarten Qualifikationen aufweisen. Eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte ist nur dann geschuldet, wenn eine solche ausdrücklich vereinbart 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 MLS umgehend, jedenfalls aber innerhalb des ersten Arbeitstages, schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche, insbesondere wegen Gewährleistung und Schadenersatz, ausgeschlossen sind.

8.3. Liegt ein von MLS zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Überlassung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.

8.4. Eine allfällige Mängelhaftigkeit 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 drei Monaten gerichtlich geltend zu machen.

9. Haftung

9.1. MLS trifft keine Haftung für allfällige, durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. MLS 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 Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen MLS ausgeschlossen.

9.3. MLS haftet nicht für Schäden, die aufgrund höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Für Folge- und Vermögensschäden, für Schäden, die von überlassenen Arbeitskräften verursacht worden sind, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftiger zu tragen hat, ist eine Haftung von MLS ausgeschlossen.

9.4. Eine Haftung von MLS ist, mit Ausnahme von Personenschäden, jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz sowie betraglich mit EUR 5.000,00 beschränkt.

10. Allgemeines

10.1. Für Streitigkeiten zwischen MLS und dem Beschäftiger ist das sachlich in Betracht kommende Gericht in Graz zuständig. MLS ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigers zu klagen.

10.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers ist der Sitz von MLS.

10.3. Der Beschäftiger und MLS vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts unter Ausschluss der Verweisungsnormen des Internationalen Privatrechts und des UN-Kaufrechts.

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. Der Beschäftiger wird Änderungen seines Namens oder der Bezeichnung, sowie jede Änderung seiner Anschrift, seiner Bankdaten, UID-Nummer oder seiner Rechtsform und seiner Firmenbuchnummer MLS sofort, spätestens jedoch innerhalb eines Monats ab der Änderung, schriftlich anzeigen. Gibt der Beschäftiger solche Änderungen nicht bekannt und gehen ihm deshalb an die von ihm zuletzt bekannt gegebene Anschrift gesandte, rechtlich bedeutsame Erklärungen von MLS, insbesondere Rechnungen, Mahnungen, Kündigungen oder Vertragsänderungen nicht zu, so gelten diese Erklärungen von MLS trotzdem als zugegangen. MLS ist berechtigt, alle Erklärungen per E-Mail an die zuletzt bekannt gegebene E-Mail-Adresse des Beschäftigers zu senden.