Allgemeine Geschäftsbedingungen Payroll der Ressner Personaldienstleistung GmbH

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen ("AGB") gelten für alle Vertragsbeziehungen (einschließlich Folge- und Zusatzvereinbarungen sowie Vertragsanpassungen) zwischen der Ressner Personaldienstleistung GmbH und dem Kunden ("Beschäftiger") im Zusammenhang mit der Überlassung von Arbeitskräften in Form von Payrolling. Diese AGB und die sonstigen Bestimmungen des jeweiligen Einzelvertrages gelten auch über die ursprünglich vereinbarten Endtermine fort. Weiters gelten insbesondere das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ("AÜG") und alle weiteren anwendbaren Rechtsvorschriften und Kollektivverträge.
(2) Die Geltung Allgemeiner Geschäftsbedingungen, Einkaufsbedingungen etc. des Beschäftigers wird ausgeschlossen.
(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.
(4) Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. Sämtliche Änderungen und Ergänzungen der Verträge zwischen Ressner Personaldienstleistung GmbH und dem Beschäftiger, einschließlich Abänderung der AGB, sowie sämtliche rechtsverbindlichen Erklärungen von Ressner Personaldienstleistung GmbH bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (wobei jeweils ein E-Mail genügt); dies gilt auch für das Abgehen von diesem Formerfordernis.
(5) Der zwischen Ressner Personaldienstleistung GmbH und dem Beschäftiger abgeschlossene Vertrag ist kein Vertrag zugunsten Dritter und schafft keine Rechte für überlassene Arbeitskräfte. Deren Rechte werden durch Arbeitsvertrag, Kollektivvertrag und Gesetz bestimmt.

§ 2 Vertragsabschluss

Angebote von Ressner Personaldienstleistung GmbH sind freibleibend. Der Vertrag kommt durch Rücksendung einer vom Beschäftiger gegengezeichneten Auftragsbestätigung zustande. Werden die Vertragsunterlagen vom Beschäftiger nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung eines Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Einsatz beginnen oder vom Beschäftiger eingesetzt werden.

§ 3 Leistungsgegenstand

(1) Ressner Personaldienstleistung GmbH erklärt sich, über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung zu verfügen.
(2) Leistungsgegenstand ist die Bereitstellung von Arbeitskräften. Ressner Personaldienstleistung GmbH schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen, noch einen Erfolg.
(3) Die Anzahl und Qualifikation der Arbeitskräfte sowie Einsatzdauer und der Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von Ressner Personaldienstleistung GmbH und dem Beschäftiger unterzeichneten Vertragsdokumenten (Einzel- oder Sammelverträge, Angebot oder Auftragsbestätigung von Ressner Personaldienstleistung GmbH).
(4) Der Vertrag über die Überlassung ist unbefristet und kann vom Beschäftiger und von Ressner Personaldienstleistung GmbH jeweils zum Monatsletzten unter Einhaltung der für die jeweilige Arbeitskraft geltenden Kündigungsfristen- und termine schriftlich gekündigt werden. Diese Fristen und Termine ergeben sich aus den geltenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen (das ist für Arbeiter der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung und für Angestellte der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in Dienstleistung und in Information und Consulting) und allfälligen einzelvertraglichen Regelungen, welche Ressner Personaldienstleistung GmbH dem Beschäftiger auf Aufforderung mitteilt. Die nach Beendigung des Vertrages über die Überlassung und des Dienstverhältnisses entstehenden bzw. weiterlaufenden Kosten werden dem Beschäftiger in Rechnung gestellt.
(5) Liegt in der Person einer vom Beschäftigter ausgewählten Arbeitskraft ein wichtiger Grund zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor, wird Ressner Personaldienstleistung GmbH auf Wunsch des Beschäftigers das Dienstverhältnis mit der Arbeitskraft auf Kosten und Risiko des Beschäftigers vorzeitig beenden. Ressner Personaldienstleistung GmbH gebührt dessen ungeachtet das vereinbarte Entgelt (zumindest in Höhe der jeweils geltenden Pauschale) für die Zeit bis zum nächsten frist- und terminkonformen ordentlichen Kündigungstermin.

§ 4 Verrechnungsbasis

(1) Ressner Personaldienstleistung GmbH verrechnet dem Beschäftiger sämtliche während der Überlassung und bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen Ressner Personaldienstleistung GmbH und der Arbeitskraft (soweit nach Beendigung der Überlassung an den Beschäftiger nicht eine Neuüberlassung an einen weiteren Beschäftiger erfolgt) anfallenden Kosten für die überlassene Arbeitskraft zuzüglich des vereinbarten Aufschlags von Ressner Personaldienstleistung GmbH.
(2) Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder sonstige Ansprüche gegenüber Ressner Personaldienstleistung GmbH mit dem Honorar aufzurechnen. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem geschuldeten Honorar besteht nicht.

§ 5 Fakturierung und Zahlungsbedingungen

(1) Die Verrechnung erfolgt monatlich im Voraus, grundsätzlich mit einem gleichbleibenden Pauschalbetrag, der sich aus einer zu Beginn anhand der voraussichtlichen Einsatzzeiten der Arbeitskraft festzulegenden arbeitsstundenbezogenen Basis (laufender Bruttomonatslohn / Gehalt) zuzüglich je 1/12 allfälliger Sonderzahlungen zuzüglich lohn/gehaltsabhängige SV-Beiträgen und Abgaben zuzüglich des vereinbarten Aufschlags von Ressner Personaldienstleistung GmbH zusammensetzt.
(2) Der Pauschalbetrag wird bei Bezugsanpassungen, Erhöhungen von Lohnnebenkosten, etc. spätestens jedoch mit 31.12. des laufenden Jahres entsprechend erhöht.
(3) Leistet die Arbeitskraft im Durchschnitt des Kalenderquartals (bei kürzerer Beschäftigung in deren Durchschnitt) berechnet auf einen Monat mehr Arbeitsstunden als jene Anzahl, die dem Pauschale zugrunde gelegt wurde, so erhöht sich der gesamte Pauschalbetrag (einschließlich Marge von Ressner Personaldienstleistung GmbH) aliquot zu der von der Arbeitskraft geleisteten Mehrarbeit.
(4) Soweit der Arbeitskraft Dienstreisen (inkl. Spesen, Diäten u.A.) zu vergüten sind, sind auch diese entgeltpflichtig.
(5) Alle sonstigen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis der Arbeitskraft oder dessen Beendigung anfallenden Aufwendungen, wie etwa die allfällige Auflösungsabgabe, gerichtliche oder außergerichtliche Kosten arbeitsrechtlicher Ansprüche oder Auseinandersetzungen mit der Arbeitskraft (soweit diese nicht ausschließlich auf eine Pflichtverletzung von Ressner Personaldienstleistung GmbH zurückzuführen sind), wie etwa betreffend die Entgelte der Arbeitskraft oder die Beendigung des Dienstverhältnisses oder der Überlassung der Arbeitskraft, einschließlich Gerichts- und Prozesskosten, Prozesskostenersatz und Zinsen, allfällige Nachzahlung und Weiterzahlung von Entgelten bis zum tatsächlichen Ende des Dienstverhältnisses (z.B.: Kündigungsentschädigung, Urlaubsersatzleistung, Abfertigung o.ä.) und sämtliche sonstigen (Mehr-)Kosten aus einer allfälligen Behaltepflicht (z.B.: Mutterschaft, Krankheit, Zivil- oder Präsenzdienst, Bildungskarenz, Elternteilzeit, sonstiger Beendigungsschutz, Kündigungs-/Entlassungsanfechtung durch die Arbeitskraft o.ä.) samt Lohnnebenkosten und Aufschlag von Ressner Personaldienstleistung GmbH, allfällige Nachzahlungen von Auslagen an die Arbeitskraft) werden von Ressner Personaldienstleistung GmbH zuzüglich der darauf entfallenden Gehalts-/Lohnnebenkosten und zuzüglich der Marge von Ressner Personaldienstleistung GmbH jeweils nach Anfall an den Beschäftiger verrechnet.
(6) Soweit solche (Mehr-)Kosten bereits vorab bezifferbar sind und sobald feststeht, dass diese nach dem gewöhnlich zu erwartenden Lauf der Dinge anfallen werden, ist Ressner Personaldienstleistung GmbH berechtigt, diese bereits vor dem tatsächlichen Anfall dem Beschäftiger in Rechnung zu stellen. Fallen die tatsächlichen erwachsenden Kosten (wie oben dargestellt) nach Abschluss der Angelegenheit niedriger aus, so hat Ressner Personaldienstleistung GmbH die Differenz auf den erhaltenen Betrag zinsenfrei an den Beschäftiger zu refundieren.
(7) Beanstandungen haben unverzüglich, spätestens innerhalb von 7 Werktagen nach Erhalt der Rechnung zu erfolgen, spätere Reklamationen sind ausgeschlossen. Die Fälligkeit des Gesamtbetrages bleibt davon unberührt. Die nachträgliche Beanstandung von Stundenaufzeichnungen, die vom Beschäftiger oder dessen Beauftragten bestätigt wurden, ist ausgeschlossen. Sollte sich später herausstellen, dass Stundenaufstellungen zum Nachteil von Ressner Personaldienstleistung GmbH falsch waren, ist Ressner Personaldienstleistung GmbH jedoch binnen 6 Monaten nach Kenntnis berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eine Nachverrechnung vorzunehmen.
(8) Durch Ressner Personaldienstleistung GmbH überlassene Arbeitskräfte sind nicht inkassoberechtigt.
(9) Es gelten Verzugszinsen in Höhe von 12 % per anno pro Monat ab dem Tage der Fälligkeit als vereinbart. Sämtliche mit der Einforderung des offenen Rechnungsbetrages entstehenden Kosten (Rechtsanwalt und Inkassobüro) sind vom Beschäftiger zu ersetzen.

§ 6 Rechte und Pflichten

(1) Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie etwa AÜG, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Gleichbehandlungsgesetz und Arbeitszeitgesetz zu beachten.
(2) Der Beschäftiger hat Ressner Personaldienstleistung GmbH vor Vertragsabschluss die für die Überlassung wesentlichen Umstände mitzuteilen. Dies umfasst insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes (gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind), die benötigte Qualifikation der jeweiligen Arbeitskräfte, die damit verbundene Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag, sowie über 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 Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftiger dies Ressner Personaldienstleistung GmbH vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch für Akkord- oder Prämienarbeit. Diesbezügliche Angaben im Angebot bzw. in der Auftragsbestätigung von Ressner Personaldienstleistung GmbH sind vom Beschäftiger zu überprüfen, im Falle von Fehlern oder Irrtümern hat der Beschäftiger Ressner Personaldienstleistung GmbH prompt zu verständigen. Gleiches gilt für allfällige spätere Änderungen der obenstehenden Umstände. Dies kann jeweils zu einer Neukalkulation der Preise führen.
(3) Der Beschäftiger hat Ressner Personaldienstleistung GmbH vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art VII. des Nachtschwerarbeitergesetzes und von Schwerarbeit im Sinnes der §§ 1 bis 3 Schwerarbeitsverordnung zu informieren.
(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) Arbeitsunfälle der Arbeitskraft sind Ressner Personaldienstleistung GmbH vom Beschäftiger unverzüglich zu melden.
(6) Der Beschäftiger wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen,

sowie die erforderlichen Unterweisungs- Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind Ressner Personaldienstleistung GmbH auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftiger wird den überlassenen Arbeitskräften nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung stellen. Der Beschäftiger hat Ressner Personaldienstleistung GmbH im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten und zu den Tätigkeitsorten der Arbeitskräfte zu gewähren. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger.
(7) Der Beschäftiger 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.
(8) Der Beschäftiger hat Ressner Personaldienstleistung GmbH unverzüglich zu verständigen, sobald ihm bekannt wird, dass die Arbeitskraft eine höherwertige Qualifikation erlangt hat. Ressner Personaldienstleistung GmbH ist diesfalls berechtigt, das vereinbarte Entgelt entsprechend der erlangten Qualifikation anzupassen. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung, hat er Ressner Personaldienstleistung GmbH für die daraus resultierenden Aufwendungen schadlos zu halten. Ein geringwertiger Einsatz vermindert das Entgelt von Ressner Personaldienstleistung GmbH nicht.
(9) 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, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.
(10) Der Beschäftiger hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote (§ 6a AÜG) zu beachten.
(11) Unterlässt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er Ressner Personaldienstleistung GmbH allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.
(12) Der Beschäftiger hat Ressner Personaldienstleistung GmbH in jedem Falle das Ende der Überlassung der jeweiligen Arbeitskraft mindestens 14 Tage im Voraus (einlangend bei Ressner Personaldienstleistung GmbH) mitzuteilen, wenn die Überlassung der jeweiligen Arbeitskraft an den Beschäftiger zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist, damit Ressner Personaldienstleistung GmbH die Mitteilungspflicht an die Arbeitskraft gemäß § 12 Absatz 6 AÜG erfüllen kann.
(13) Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass er nach Ablauf des vierten Jahres einer Überlassung für die weitere Dauer der Überlassung Arbeitgeber im Sinne des Betriebspensionsgesetzes ist und daher die überlassenen Arbeitskräfte in allenfalls bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat.
(14) Ressner Personaldienstleistung GmbH und der Beschäftiger verpflichten sich wechselseitig, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zeitlich unbefristet vertraulich zu behandeln. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen Mitarbeitern nur insoweit offenbart werden, als dies zur Erfüllung der Leistungen der jeweiligen Vertragspartei aus diesem Vertragsverhältnis erforderlich ist. Soweit der Beschäftiger der Arbeitskraft Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anvertraut oder zugänglich macht, übernimmt Ressner Personaldienstleistung GmbH hierfür keine Haftung.
(15) Ressner Personaldienstleistung GmbH ist verpflichtet bei Beendigung der Gewerbeberechtigung den Beschäftiger schriftlich zu informieren.

§ 7 Vorzeitige Beendigung des Vertrages

Ressner Personaldienstleistung GmbH ist berechtigt, den Vertrag bzw. die jeweilige Überlassung aus wichtigem Grund auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Beschäftiger mit einer Zahlungsverpflichtung trotz Mahnung mehr als 7 Tage in Verzug ist oder er gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen verstößt, z.B. er seiner Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber der Arbeitskraft nicht nachkommt oder er trotz Aufforderung gegen sonstige Pflichten verstößt. Ressner Personaldienstleistung GmbH ist bei Zahlungsverzug des Beschäftigers in jedem Falle von jeder Leistungspflicht befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitskraft auf Kosten des Beschäftigers berechtigt. Ressner Personaldienstleistung GmbH steht in solchen Fällen das vertragliche Entgelt bis zum Ende der vereinbarten Rückstellfrist bzw. der vereinbarten Überlassungsdauer zu.

§ 8 Gewährleistung

(1) Ressner Personaldienstleistung GmbH leistet dafür Gewähr, dass die durch Ressner Personaldienstleistung GmbH ausgewählten und 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 Ressner Personaldienstleistung GmbH schriftlich bestätigt worden ist.
(2) Umgehend, jedenfalls aber binnen 2 Werktagen, nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifiktion zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser Ressner Personaldienstleistung GmbH umgehend schriftllich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.
(3) Liegt ein von Ressner Personaldienstleistung GmbH zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Bereitstellung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht. Sollte dies nicht möglich sein, wird Ressner Personaldienstleistung GmbH dies dem Beschäftiger mitteilen.

§ 9 Haftung

(1) Soweit die Auswahl der Arbeitskraft vom Beschäftiger erfolgt ist, trifft Ressner Personaldienstleistung GmbH keine Haftung für deren Qualifikation, Eignung, Arbeitserfolg oder Arbeitsbereitschaft.
(2) Ressner Personaldienstleistung GmbH trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. Ressner Personaldienstleistung GmbH haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstige übergebenen Sachen.
(3) Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen und 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 Ressner Personaldienstleistung GmbH ausgeschlossen.
(4) Ressner Personaldienstleistung GmbH haftet nicht für Schäden, die aufgrund von höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Unpünktlichkeit, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftiger zu tragen hat, ist eine Haftung von Ressner Personaldienstleistung GmbH ausgeschlossen.
(5) Eine Haftung von Ressner Personaldienstleistung GmbH ist, ausgenommene Personenschäden, jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.
(6) Von Ressner Personaldienstleistung GmbH zu vertretende Schäden sind vom Beschäftiger bei sonstigem Ausschluss der Haftung spätestens binnen 3 Werktagen nach deren Feststellung unter Angabe sämtlicher haftungsrelevanten Umstände, insbesondere der voraussichtlichen Schadenshöhe, schriftlich mitzuteilen. Lehnt Ressner Personaldienstleistung GmbH die Haftung ab, so hat der Beschäftiger bei sonstigem Verfall binnen weiterer 3 Monate nach dem Datum des Ablehnungsschreibens von Ressner Personaldienstleistung GmbH gerichtlich Klage zu erheben.

§ 10 Datenschutz und Geheimhaltungsverpflichtung

(1) Soweit Ressner Personaldienstleistung GmbH dem Beschäftiger personenbezogene Daten, insbesondere besondere Kategorien von personenbezogenen Daten oder strafrechtlich relevanten Daten von Bewerbern oder Kandidaten übermittelt oder der Beschäftiger solche Daten von Bewerbern oder Kandidaten verarbeitet, hat der Beschäftiger die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten. Dies beinhaltet unter anderem die Verpflichtung, Bewerbungsunterlagen und Daten von Kandidaten nicht an Dritte zu übermitteln, diese wenn notwendig zu berichtigen und nach Wegfall des Zweckes zu löschen/sperren. Mit Übermittlung von personenbezogenen Daten an den Beschäftiger wird der Beschäftiger in Hinblick auf diese personenbezogenen Daten Verantwortlicher im Sinne der Datenschutzgrundverordnung, (EU) 2016/679, (DSGVO). Die Verwendung solcher von Ressner Personaldienstleistung GmbH an den Beschäftiger vermittelten personenbezogenen Daten sind für andere Zwecke als die Bewertung und Auswahl von vorgeschlagenen Kandidaten bzw. die Begründung eines Dienstverhältnisses unzulässig und wird hiermit ausdrücklich untersagt.
(2) Der Beschäftiger erklärt sich mit der Zusendung von Angeboten und Informationen über die von Ressner Personaldienstleistung GmbH angebotenen Dienstleistungen auf elektronischem oder postalischem Wege, mit der elektronischen Zusendung von Rechnungen sowie mit der telefonischen Kontaktaufnahme durch Ressner Personaldienstleistung GmbH ausdrücklich einverstanden.

§ 11 Allgemeines

(1) Für Streitigkeiten zwischen Ressner Personaldienstleistung GmbH und dem Beschäftiger ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz von Ressner Personaldienstleistung GmbH zuständig. Ressner Personaldienstleistung GmbH ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtstand des Beschäftigers zu klagen.
(2) Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers ist der Sitz von Ressner Personaldienstleistung GmbH.
(3) Beschäftiger und Ressner Personaldienstleistung GmbH vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts.
(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 Bestimmungen vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.
(5) Änderungen der Firma, Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftiger Ressner Personaldienstleistung GmbH umgehend schriftlich bekannt zu geben.
(6) Der Beschäftiger ist ohne vorherige, schriftliche Zustimmung von Ressner Personaldienstleistung GmbH nicht berechtigt, Ansprüche aus Verträgen mit Ressner Personaldienstleistung GmbH auf Dritte zu übertragen.

§ 12 Hinweise zur Sprachregelung

Im Sinne einer leichteren Lesbarkeit wurde in diesen AGB auf die Unterscheidung in weibliche und männliche Schreibweise verzichtet. Das betreffende Wort bezieht sich jedoch auf beide Geschlechter.
(Letzte Änderung: 31.07.2023)