

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN VON ACTIEF JOBMADE



1. Geltung:

- 1.1. Diese AGB gelten für sämtliche ACTIEF JOBMADE-Gesellschaften, insbesondere für Mutter-, Schwester- oder Tochtergesellschaften (alle in der Folge "ACTIEF JOBMADE" genannt).
- 1.2. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte (Rahmen- oder Einzelvereinbarung), die mit ACTIEF JOBMADE abgeschlossen werden, wie insbesondere Folge- und Zusatzvereinbarungen sowie bei allfälligen Vertragsanpassungen.
- 1.3. Diese AGB gelten auch dann fort, wenn Arbeitskräfte über die vereinbarte bzw. geplante Überlassungsdauer zur Verfügung gestellt werden oder, wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.
- 1.4. ACTIEF JOBMADE erklärt nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Vertragspartners (in der Folge Beschäftiger) wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur, soweit sie nicht Bestimmungen dieser AGB widersprechen.
- 1.5. Nebenabreden, Vertragsänderungen und Ergänzungen zu diesen AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform und müssen in einer von beiden Vertragspartnern unterzeichneten Erklärung klar dokumentiert sein. Bestimmungen in Einzelvereinbarungen gelten nur soweit sie nicht mit Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen bleiben nebeneinander bestehen.
- 1.6. Per Telefax oder E-Mail abgegebene, unterfertigte Erklärungen entsprechen dem Schriftlichkeitserfordernis.

2. Leistungsgegenstand:

- 2.1. Die ACTIEF JOBMADE GmbH ist Inhaberin der Gewerbeberechtigungen Arbeitskräfteüberlassung, Arbeitskräftevermittlung und Personalberatung.
- 2.2. Leistungsgegenstand ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften, Arbeitskräftevermittlung und/oder Personalberatung. ACTIEF JOBMADE schuldet keine bestimmte Leistung oder einen Arbeitserfolg.

3. Vertragsschluss und Kündigung:

- 3.1. Die Angebote von ACTIEF JOBMADE sind unverbindlich, wenn sie nicht ausdrücklich als verbindlich bezeichnet sind.
- 3.2. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes durch den Beschäftiger oder Auftragsbestätigung von ACTIEF JOBMADE zustande. Werden Vertragsunterlagen vom Beschäftiger nicht unterfertigt, kommt der Vertrag auf Basis des Angebotes oder der Auftragsbestätigung von ACTIEF JOBMADE dadurch zustande, dass die überlassene Arbeitskraft nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnt oder vom Beschäftiger eingesetzt wird.
- 3.3. Werden die Vertragsunterlagen vom Kunden nicht unterfertigt, kommt der Dienstleistungsvertrag auf Basis der Angebote von ACTIEF JOBMADE auch dadurch zustande, dass ACTIEF JOBMADE auf Basis der jeweiligen Informationen des Kunden (insbesondere Anforderungsprofil und Stellenbeschreibung) mit der Personalsuche oder -auswahl beginnt oder ACTIEF JOBMADE dem Kunden ein Persönlichkeitsprofil oder sonstige Daten eines potentiellen Kandidaten übermittelt. In diesem Fall gelten die Bestimmungen unter Punkt 8. der AGB.
- 3.4. Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Werktagen zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.
- 3.5. ACTIEF JOBMADE ist berechtigt den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn:
 - Beschäftiger trotz Mahnung mehr als 7 Werktage in Zahlungsverzug ist
 - Die Ablehnung des Versicherungsschutzes durch die Kreditversicherung von ACTIEF JOBMADE erfolgt
 - ;
 - Der Beschäftiger gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt (z. B. Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten).
 - gegen den Beschäftiger im Zusammenhang mit Überlassung oder Vermittlung durch ACTIEF JOBMADE ein Ermittlungsverfahren wegen einer Verwaltungsübertretung oder eines sonstigen Strafverfahrens – sei es, dass diese berechtigt oder unberechtigt ist – eingeleitet wird; oder
 - ACTIEF JOBMADE z.B. wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.
- 3.6. Wird der Vertrag aus wichtigem Grund, der in der Sphäre des Beschäftigers liegt, vorzeitig aufgelöst, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen ACTIEF JOBMADE geltend machen.
- 3.7. Löst der Beschäftiger den Vertrag ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes vorzeitig auf, hat dieser eine Konventionalstrafe in Höhe des dreifachen Monatsbruttogehalts pro zuletzt überlassenen Arbeitnehmer an ACTIEF JOBMADE zu bezahlen. Die Geltendmachung darüber hinaus gehender Ansprüche bleibt vorbehalten.

4. Honorar:

- 4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen, dem Angebot von ACTIEF JOBMADE oder aus deren Auftragsbestätigung. Werden Arbeitskräfte der ACTIEF JOBMADE GmbH ohne vorheriges Angebot angefordert, so kann ACTIEF JOBMADE ein angemessenes Entgelt fordern.
- 4.2. Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen die Entlohnungsgrundlagen für die überlassenen Arbeitskräfte, ist ACTIEF JOBMADE berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.

- 4.3. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftiger oder dessen Gehilfen vor Ort zumindest einmal wöchentlich zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigers. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftiger, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigers werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigers nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen von ACTIEF JOBMADE 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 ACTIEF JOBMADE zu übermitteln. Der Beschäftiger haftet für die Richtigkeit der Zeitaufzeichnungen. Sollten ACTIEF JOBMADE durch unrichtige oder unvollständige Aufzeichnungen Nachteile entstehen, hält der Beschäftiger ACTIEF JOBMADE diesbezüglich schadlos.
- 4.4. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von ACTIEF JOBMADE zu vertreten sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Beschäftiger die überlassenen Arbeitskräfte – aus welchen Gründen auch immer – nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.
- 4.5. Wurde eine bestimmte Überlassungsdauer vereinbart, bleibt der Beschäftiger verpflichtet, das Entgelt für diese Dauer zu bezahlen, wurde keine bestimmte Überlassungsdauer vereinbart, ist das Entgelt bis zum Ende der unter 7.2. vereinbarten Rückstellfrist zu bezahlen.
- 4.6. In den Verrechnungssätzen sind sämtliche Lohn- und Lohnnebenkosten inkl. der gesetzlichen und sozialen Abgaben, zu deren Entrichtung ACTIEF JOBMADE verpflichtet ist, enthalten. Die gesetzliche Umsatzsteuer sowie Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-, Schicht-, Akkord- und sonstige Zulagen sind nicht enthalten.
- 4.7. Die Preise gelten jeweils bis zur nächsten KV-Erhöhung oder Gesetzesänderung. Die jährliche Anpassung erfolgt zumindest um den Wert der jährlichen Kollektivvertragsanpassung für Mindestlöhne in gleicher Prozenzhöhe.
- 4.8. 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.
- 4.9. Bei Zahlungsverzug ist ACTIEF JOBMADE berechtigt Verzugszinsen in Höhe von 12 % p.a. zu verrechnen. Der Beschäftiger hat alle mit der Eintreibung der offenen Rechnungsbeträge in Zusammenhang stehenden angemessenen Mahn-, Inkasso-, Erhebungs- und Auskunfts-kosten zu tragen.
- 4.10. ACTIEF JOBMADE ist bei Zahlungsverzug oder Gesetzesverletzungen des Beschäftigers berechtigt, die überlassenen Arbeitskräfte abzuziehen.
- 4.11. Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder sonstige Ansprüche gegenüber ACTIEF JOBMADE mit dem Honorar aufzurechnen, sofern diese Forderungen nicht gerichtlich festgestellt oder von ACTIEF JOBMADE schriftlich anerkannt wurden.

5. Gewährleistung:

- 5.1. ACTIEF JOBMADE 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 der Überlassungsvereinbarung schriftlich vereinbart worden ist. Ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation.
- 5.2. 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 sowie deren genaue Bezeichnung ACTIEF JOBMADE umgehend, jedenfalls aber binnen 2 Werktagen schriftlich anzuzeigen. Erfolgt keine derartige Anzeige sind Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen.
- 5.3. Wird die Arbeitskraft trotz allfälliger Mängel beim Beschäftiger eingesetzt, so ist ACTIEF JOBMADE berechtigt das vereinbarte Honorar zu verlangen.
- 5.4. Liegt ein von ACTIEF JOBMADE zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Überlassung einer Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht.
- 5.5. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftiger auch in den ersten sechs Monaten ab Beginn der Überlassung nachzuweisen.
- 5.6. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigers sind bei sonstigem Verlust binnen drei Monaten gerichtlich geltend zu machen.

6. Haftung:

- 6.1. ACTIEF JOBMADE trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. ACTIEF JOBMADE haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen des Beschäftigers.
- 6.2. ACTIEF JOBMADE haftet nicht für Schäden, die aufgrund 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 ausgeschlossen.
- 6.3. 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 ACTIEF JOBMADE ausgeschlossen.
- 6.4. Der Beschäftiger haftet ACTIEF JOBMADE für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftiger wahrzunehmenden gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtung erleidet. Etwaige Strafen, welche aus Gesetzesübertretungen beim Beschäftiger resultieren, sind von diesem zu tragen.
- 6.5. Eine Haftung von ACTIEF JOBMADE ist – mit Ausnahme von Personenschäden - jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz sowie betraglich mit EUR 5.000.000,- pro Schaden beschränkt.

7. Arbeitskräfteüberlassung:

- 7.1. Vertragliche Beziehungen bestehen allein zwischen ACTIEF JOBMADE und dem Beschäftigter. Die überlassenen Arbeitskräfte sind weder Bevollmächtigte noch Erfüllungsgehilfen von ACTIEF JOBMADE und sind nicht zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärungen oder zum Empfang von Inkasso berechtigt.
- 7.2. Der Beschäftigter hat ACTIEF JOBMADE vom beabsichtigten Ende der Überlassung unter Einhaltung der nachstehenden Rückstellfrist schriftlich zu informieren. Soweit nicht eine Mindestüberlassungsdauer vereinbart wird, gilt eine Rückstellfrist von 6 Wochen, jeweils zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats. Bei Überlassungen, die länger als zwei Jahre dauern, erhöht sich die Frist auf 2 Monate, bei Überlassungen die länger als 5 Jahre dauern, auf 3 Monate. Beabsichtigt der Beschäftigter eine größere Anzahl von Arbeitskräften zurückzustellen, hat er ACTIEF JOBMADE hiervon umgehend zu informieren, damit ACTIEF JOBMADE allenfalls ein Meldung nach § 45a AMFG vornehmen kann.
- 7.3. Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeiten sowie die Arbeitseinteilung der überlassenen Arbeitskräfte sind ausschließlich mit ACTIEF JOBMADE zu vereinbaren. Der Beschäftigter darf die überlassenen Arbeitskräfte nur mit Arbeiten beauftragen, die im Auftrag vereinbart sind.
- 7.4. Während der Überlassung obliegen dem Beschäftigter die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Der Beschäftigter ist verpflichtet, sämtliche gesetzlichen Bestimmungen, wie etwa AÜG, ASchG, GIBG und AZG zu beachten. Wird ACTIEF JOBMADE von Arbeitskräften oder Dritten wegen Verletzung von gesetzlichen Bestimmungen in Anspruch genommen, so hält der Beschäftigter ACTIEF JOBMADE schadlos, wenn die geltend gemachten Ansprüche auf Verstöße in der Sphäre des Beschäftigten zurückzuführen sind. Das gilt auch, wenn ACTIEF JOBMADE oder dessen Geschäftsführer oder verantwortliche Beauftragte gerichtliche oder verwaltungsbehördliche Strafen zu zahlen haben. Die Schadloshaltung umfasst auch die Kosten zur zweckentsprechenden Abwehr von Ansprüchen oder Strafen, insbesondere Gerichts- und Rechtsanwaltskosten.
- 7.5. Die Fürsorgepflicht des Beschäftigten beinhaltet die Verständigung der Arbeitskraft 14 Werktagen vor Überlassungsbeginn, wenn dieser 3 Monate oder länger im Beschäftigterbetrieb tätig war.
- 7.6. Der Beschäftigter ist verpflichtet ACTIEF JOBMADE die für die Überlassung wesentlichen Informationen (§ 12a AÜG) vor Überlassungsbeginn unaufgefordert mitzuteilen. Dies gilt insbesondere für Bestimmungen, die das Entgelt betreffen. Der Beschäftigter hat ACTIEF JOBMADE Betriebsvereinbarungen oder schriftliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigten, in denen Lohnhöhe (z. B. Akkord- und Prämienentlohnung) geregelt ist, vor Überlassungsbeginn zu übermitteln. Der Beschäftigter haftet ACTIEF JOBMADE für jegliche Schäden, die wegen fehlender, falscher oder verspäteter Mitteilung resultieren.
- 7.7. Erfolgt eine Fehleinstufung (Kollektivvertrag/Gehaltseinstufung) wegen unvollständiger, falscher oder verspäteter Information des Beschäftigten, ist ein damit verbundener Schaden vom Beschäftigter zu tragen. Sofern der Beschäftigter Arbeitskräfte in einer anderen Verwendungsgruppe als in der vorgesehenen einsetzt, hat der Beschäftigter ein höheres Entgelt, welches im selben prozentuellen Ausmaß wie die Differenz zwischen dem Gehalt der Arbeitskraft der vorgesehenen Verwendungsgruppe zu der Verwendungsgruppe des tatsächlichen Einsatzes ergibt, zu bezahlen und ACTIEF JOBMADE hinsichtlich aller dadurch Kosten schadlos zu halten. Die Schadloshaltung umfasst auch die Kosten zur zweckentsprechenden Abwehr von Ansprüchen oder Strafen, insbesondere Gerichts- und Rechtsanwaltskosten.
- 7.8. ACTIEF JOBMADE kann überlassene Arbeitskräfte jederzeit abberufen, sofern diese gleichzeitig durch andere geeignete Arbeitskräfte ersetzt werden.
- 7.9. Der Beschäftigter wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen, sowie erforderliche Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulung oder Unterweisungen sind ACTIEF JOBMADE auf Verlangen vorzulegen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen hat der Beschäftigter zu tragen.
- 7.10. Arbeitsunfälle von überlassenen Arbeitskräften sind unverzüglich vom Beschäftigter mittels schriftlicher Unfallanzeige an die AUVA und an ACTIEF JOBMADE zu melden.
- 7.11. Der Beschäftigter haftet für die Einhaltung des AZG und hat die daraus resultierenden Verpflichtungen des Arbeitgebers zu erfüllen.
- 7.12. Der Beschäftigter hat der Arbeitskraft den Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen zu gewähren. Sollten weitere Wohlfahrtsmaßnahmen vorhanden sein, gelten diese auch für die überlassenen Arbeitskräfte.
- 7.13. Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass überlassene Arbeitskräfte als Arbeitnehmer im Sinne des § 36 ArbVG gelten. Im Falle von Streik oder Aussperrung im Betrieb des Beschäftigten, sowie in sonstigen Fällen, in den eine Arbeitsleistung aufgrund der Sphäre des Beschäftigten nicht erbracht werden kann, verpflichtet das Entgelt, das dem bisherigen vereinbarten Ausmaß entspricht, zu bezahlen.
- 7.14. Sollte dem Beschäftigter von einer überlassenen Arbeitskraft eine Arbeitsverhinderung bekannt gegeben werden, ist der Beschäftigter verpflichtet, dies ACTIEF JOBMADE ohne Verzug bekannt zu geben. ACTIEF JOBMADE wird sich bemühen, eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Der Beschäftigter nimmt zur Kenntnis, dass die unverzügliche Information deswegen erforderlich ist, damit ACTIEF JOBMADE von der überlassenen Arbeitskraft eine Bestätigung des zuständigen Krankenträgersträgers oder des Gemeindearztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit verlangen kann. Verletzt der Beschäftigter diese Verpflichtung, hat er ACTIEF JOBMADE hinsichtlich der sich daraus ergebenden Forderungen der überlassenen Arbeitskräfte und Dritter schadlos zu halten, zumindest jedoch jenes Entgelt zu bezahlen, das ACTIEF JOBMADE der überlassenen Arbeitskraft aufgrund und während der Arbeitsverhinderung zu bezahlen hat.
- 7.15. Der Beschäftigter verpflichtet sich, ACTIEF JOBMADE über alle Umstände, die ACTIEF JOBMADE zu einer Entlassung oder Suspendierung berechtigen könnten, unverzüglich zu informieren.

- 7.16. Der Beschäftigter verpflichtet sich, keine Arbeitskräfte von ACTIEF JOBMADE unlauter im Sinne des UWG abzuwerben. Für den Fall des unlauteren Abwerbens verpflichtet sich der Beschäftigter zur Zahlung einer sofort fälligen Konventionalstrafe in Höhe des zweifachen Monatsbruttogehalts pro abgeworbenem Arbeitnehmer.
Der Beschäftigter verpflichtet sich im Fall der nicht unlauteren Übernahme der jeweils überlassenen Arbeitskraft, um einen angemessenen Ausgleich zu schaffen, ACTIEF JOBMADE die Kosten der Rekrutierung sowie der etwaigen Ausbildung zu ersetzen. Weiters verpflichtet sich der Beschäftigter, ACTIEF JOBMADE hierüber umgehend zu informieren. Die Kosten sind abhängig vom tatsächlichen Aufwand und reduzieren sich pro Monat der Überlassung der Arbeitskraft an den Beschäftigter vor Übernahme um jeweils 1/12.

8. Personalvermittlung/Direktanstellung:

- 8.1. Der Beschäftigter beauftragt ACTIEF JOBMADE mit der Personalsuche, Durchführung eines Auswahlverfahrens und der Vorselektion. Dies ersetzt nicht die sorgfältige Prüfung der vorgeschlagenen Bewerber durch den Beschäftigter.
- 8.2. ACTIEF JOBMADE haftet nicht für die Qualifikation und Arbeitsleistung einer von ACTIEF JOBMADE vorgeschlagenen und vom Beschäftigter eingestellten Arbeitskraft.
- 8.3. Das vereinbarte Vermittlungshonorar beträgt 3 Bruttomonatsgehälter der vermittelten Arbeitskraft, soweit ausdrücklich keine andere Vereinbarung getroffen wurde.
- 8.4. Wird ein von ACTIEF JOBMADE vorgestellter Bewerber innerhalb von 12 Monaten direkt angestellt oder als freier Dienstnehmer beschäftigt, so hat ACTIEF JOBMADE Anspruch auf das vereinbarte Honorar. Derartige Umstände müssen ACTIEF JOBMADE unverzüglich gemeldet werden.
- 8.5. Sämtliche Sonderkosten (z.B. Inseratskosten, Eignungstests, Reise- oder Aufenthaltsspesen und Portokosten), im Zusammenhang mit der Vermittlung, werden gesondert in Rechnung gestellt.
- 8.6. Der Beschäftigter verpflichtet sich, weder Bewerbungsunterlagen noch Daten der von ACTIEF JOBMADE vorgeschlagenen Bewerber an Dritte weiterzugeben, zu behalten, zu kopieren oder sonstige Weise zu verwenden.

9. Payroll:

- 9.1. Soweit die Vertragsparteien eine Payroll-Abrechnung bei der Überlassung vereinbaren, hat der Beschäftigter ACTIEF JOBMADE die gesamten Personalkosten der überlassenen Arbeitskraft einschließlich aller Sonderzahlungen, Abfertigungsansprüche, Lohn- und Lohnnebenkosten, Sozialversicherungsabgaben, Kommunalsteuer und sonstiger personalbezogener Abgaben und Steuern, Überstunden, Zuschläge ungeachtet einer Verhinderung der Arbeitskraft, etwa durch Urlaub oder Krankheit samt einem angemessenen Entgelt während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses (einschließlich Karenz, Mutterschutz oder ähnliches) der Arbeitskraft zu tragen.
- 9.2. Sofern Payroll vereinbart wird, beschränkt sich die Leistung von ACTIEF JOBMADE auf die Personaladministration, das ist die Anmeldung zur GKK, die Gehaltsabrechnung und -auszahlung, Errechnung und Abführung aller gesetzlich vorgeschriebener Abgaben, Abschluss und Beendigung eines Dienstverhältnisses und die Erstellung einer Endabrechnung.

10. Schlussbestimmungen:

- 10.1. Für Streitigkeiten zwischen ACTIEF JOBMADE und dem Beschäftigter ist das sachlich in Betracht kommende Gericht in Linz zuständig. ACTIEF JOBMADE ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtstand des Beschäftigten zu klagen.
- 10.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung, Arbeitskräftevermittlung, Personalberatung und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz des jeweiligen Unternehmens von ACTIEF JOBMADE.
- 10.3. ACTIEF JOBMADE und der Beschäftigter 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 Vertragsparteien die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.
- 10.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die ACTIEF JOBMADE relevante Informationen hat der Beschäftigter ACTIEF JOBMADE umgehend schriftlich bekannt zu geben.