

## §1. Geltungsbereich

1.1 Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln sämtliche gegenwärtigen und zukünftigen Rechtsbeziehungen zwischen der YA Jobs (im Folgenden "YA Jobs" oder "Überlasser") und dem Kunden (im Folgenden "Beschäftiger"). Sie gelten für alle Rechtsgeschäfte im Zusammenhang mit der Überlassung von Arbeitskräften, einschließlich Folge- und Zusatzbeauftragungen (Überlassungsvertrag), selbst wenn in der jeweils aktuellen Fassung der bestehenden AGB keine ausdrückliche Vereinbarung besteht, sowie für die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Dauer hinaus oder bei einer mündlichen Bestellung von Arbeitskräften.

1.2 Die YA Jobs schließt Verträge ausschließlich auf Grundlage der aktuellen Fassung ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen ab. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigers wird ausdrücklich widersprochen. Abweichende Bedingungen werden nur dann wirksam, wenn sie zwischen der YA Jobs und dem Beschäftiger schriftlich vereinbart werden. Mündliche oder stillschweigende Änderungen dieser Bedingungen sind ausgeschlossen. Sollte ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart werden, so gelten deren Bestimmungen nur insoweit, als sie nicht den Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen bleiben nebeneinander bestehen.

1.3 Der Beschäftiger erklärt mit der Unterfertigung der Auftragsbestätigung oder eines Angebots des Überlassers, dass er mit dem Inhalt dieser AGB einverstanden ist. Änderungen an den AGB werden dem Beschäftiger rechtzeitig mitgeteilt. Die jeweils aktuelle Fassung der AGB ist auf der Webseite der YA Jobs abrufbar.

1.4 Individuelle Vereinbarungen in Rahmen- oder Einzelverträgen gehen den Bestimmungen dieser AGB vor, soweit sie im Widerspruch stehen. In allen nicht widersprüchlichen Punkten gelten diese AGB ergänzend.

1.5 Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

## §2. Leistungsumfang

2.1 Der Überlasser erklärt, über die notwendige Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung gemäß den gesetzlichen Vorgaben zu verfügen. Der Leistungsumfang der YA Jobs basiert unter anderem auf den Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), den Kollektivverträgen des Überlassers (soweit diese anwendbar sind) und des Beschäftigers sowie den beim Beschäftiger geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art betreffend Arbeitszeit und Urlaub (insbesondere Betriebsvereinbarungen und Betriebsübungen des Beschäftigers).

2.2 Leistungsgegenstand ist die Zurverfügungstellung und Vermittlung von Arbeitskräften. Diese weisen die fachliche Eignung der vom Beschäftiger geforderten Berufsgruppe auf. Falls keine gesonderten Vereinbarungen getroffen wurden, entspricht die Qualifikation der überlassenen oder vermittelten Arbeitskräfte den durchschnittlichen Fähigkeiten einer Arbeitskraft der jeweiligen Berufsgruppe.

Die Arbeitskräfte dürfen ausschließlich in den im Angebot oder in der Auftragsbestätigung definierten Tätigkeitsbereichen und Lohngruppen herangezogen oder eingesetzt werden. Die YA Jobs schuldet keinen Arbeitserfolg, da die überlassenen Arbeitskräfte ihre Tätigkeit unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers ausüben.

2.3 Der Überlasser behält sich das Recht vor, überlassene Arbeitskräfte oder in Vertragsunterlagen namentlich genannte Personen jederzeit durch gleichwertige Arbeitskräfte zu ersetzen. Bei Rückstellung der Arbeitskraft seitens des Beschäftigers im Probemonat ist die YA Jobs berechtigt, innerhalb von drei Werktagen einen Ersatz zu stellen.

## § 3. Preise, Abrechnung und Zahlungsbedingungen

3.1 Die Höhe der Preise ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen, dem Angebot des Überlassers oder aus dessen Auftragsbestätigung. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot des Überlassers angefordert, so kann dieser ein angemessenes Entgelt fordern. Die Angebote sind immer unverbindlich, wenn sie nicht dezidiert durch eine Befristung als fest gekennzeichnet sind.

3.2 Das Überlassungsentgelt richtet sich nach dem jeweils gültigen Kollektivvertrag des Beschäftigungsbetriebes. Der Beschäftiger hat der YA Jobs über den anzuwendenden Kollektivvertrag gemäß Informationspflicht laut § 12a des AÜG zu informieren. Bei Verletzung

dieser Informationspflicht wird die YA Jobs sämtliche dafür entstandenen Mehrkosten dem Beschäftiger ausnahmslos nachverrechnen.

3.3 Angaben zu Entgelten, Zulagen, Zuschlägen, Regelungen zu Akkord- und Prämienarbeit sowie sonstigen Vergütungen im Angebot des Überlassers sind vom Beschäftiger auf ihre Richtigkeit zu prüfen. Sollten diese Angaben unrichtig sein oder werden, hat der Beschäftiger dies unverzüglich dem Überlasser mitzuteilen, um eine Berichtigung des Angebots zu bewirken. Gleiches gilt für die betriebsinternen Regelungen (Betriebsübungen, Betriebsvereinbarungen) des Beschäftigers betreffend Arbeitszeit und Urlaub. Sollte es aufgrund unrichtiger, unvollständiger oder nicht mehr aktueller Informationen des Beschäftigers zur Unterentlohnung der überlassenen Arbeitskräfte kommen, so hat der Beschäftiger den entsprechenden Betrag des Überlassungsentgelts samt der Marge des Überlassers nachzuzahlen und allfällige Strafen, Prozesskosten, Zinsen etc. zu ersetzen.

3.4 Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftiger oder dessen autorisierten Vertretern (z. B. Gehilfen, Abteilungsleiter) mindestens einmal monatlich, auf Verlangen auch wöchentlich, zu unterzeichnenden Stundennachweise und die geleisteten Arbeitsstunden, worunter auch Zeiten der Ruf- oder Dienstbereitschaft fallen. Alternativ können auch Auswertungen aus elektronischen Zeiterfassungssystemen oder andere gleichwertige Nachweisformen (z. B. schriftliche Aufzeichnungen oder digitale Tools) als Grundlage herangezogen werden.

Das ausgefüllte und bestätigte Zeitnachweisformular ist vom Beschäftiger jeweils am ersten Arbeitstag des Folgemonats an den Überlasser zu übermitteln.

Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftiger noch dessen autorisierten Vertretern unterzeichnet, ist der Überlasser berechtigt, die Nachweise vom Kunden des Beschäftigers oder anderen verfügbaren autorisierten Stellen unterzeichnen zu lassen. Sofern innerhalb von drei Werktagen keine Unterzeichnung erfolgt, gelten die Aufzeichnungen der überlassenen Arbeitskraft oder des Überlassers als Grundlage für die Abrechnung. Rechtzeitige Beanstandungen verlängern nicht das Zahlungsziel.

3.5 Die Beweislast für eine fehlerhafte Zeiterfassung oder abgerechnete Stunden liegt beim Beschäftiger, es sei denn, die Nachweise wurden nachweislich nicht im Einklang mit den getroffenen Vereinbarungen erstellt. Fehlzeiten, welche aufgrund von Arbeitsunfällen entstehen, die sich während des Einsatzes beim Beschäftiger ereignen, werden dem Beschäftiger als Arbeitsstunden verrechnet.

3.6 Bei beabsichtigtem Einsatz der überlassenen Arbeitskraft außerhalb des ständigen Betriebssitzes des Beschäftigers ist dieser verpflichtet, den Überlasser vor Abschluss des Überlassungsvertrages um die vorherige Zustimmung zu bitten. Bei Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte außerhalb des Betriebssitzes des Beschäftigers hat der Beschäftiger die resultierenden Mehrkosten des Überlassers (Tages- und Nächtigungsgelder) zuzüglich eines Aufschlags von 15 % an den Überlasser zu bezahlen.

3.7 Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind (z. B. bei Streik im Beschäftigerbetrieb), bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Beschäftiger die überlassenen Arbeitnehmer – aus welchen Gründen auch immer – nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

3.8 Geht der Beschäftiger mit einer überlassenen Arbeitskraft innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende der Überlassung ein Dienstverhältnis ein oder beschäftigt er diese über einen anderen Überlasser, so hat er dem Überlasser mangels anderslautender schriftlicher Vereinbarung ein Vermittlungsentgelt in Höhe des 2,5-fachen letzten Bruttomonatsentgelts (Facharbeiter sowie Angestellte) bzw. des 1,5-fachen letzten Bruttomonatsentgelts (Arbeiter) der betreffenden Arbeitskraft zu bezahlen.

3.9 Falls Lohnerhöhungen oder sonstige Kostensteigerungen aufgrund kollektivvertraglicher, gesetzlicher oder sonstiger verbindlicher Bestimmungen allgemeiner Art (insbesondere auch Betriebsvereinbarungen, sonstige schriftliche Vereinbarungen) anfallen, ist die YA Jobs berechtigt, die Preise im selben prozentuellen Ausmaß anzuheben und dies auch während eines laufenden Beschäftigungszeitraums. Allfällige überlassenen Arbeitskräfte zu gewährenden Einmalzahlungen können vom Überlasser gegenüber dem Beschäftiger geltend gemacht werden. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene entgeltliche Vereinbarung auch darüber hinaus.

3.10 Die YA Jobs behält sich das Recht vor, bei jeglicher Geschäftsbeziehung den Vertragspartner durch die Kreditschutzversicherung und/oder das Ausfallsversicherungsinstitut auf Zahlungsfähigkeit und -moral zu prüfen und bei keinem

Versicherungsschutz das angebotene Personal nicht beizustellen oder gegebenenfalls vom Vertrag zurückzutreten, ohne allfälligen Schaden ersetzen zu müssen. Bei schlechtem Ranking oder geringerem Versicherungsschutz können Akontozahlungen verlangt werden, und zusätzlich ist der Überlasser zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Weiters ist die Rechnung bei Erhalt prompt fällig, auch wenn andere Zahlungsmodalitäten vor jener Prüfung angeboten oder vereinbart wurden.

3.11 Sofern nichts anderes schriftlich vereinbart ist, erfolgt die Rechnungslegung monatlich, und der Rechnungsbetrag ist binnen sieben Tagen nach dem Rechnungsdatum ohne Abzüge zur Zahlung fällig. Wird die Rechnung nicht binnen sieben Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Preises als genehmigt und anerkannt. Spätere Reklamationen sind ausgeschlossen. Rechtzeitige Beanstandungen verlängern nicht das Zahlungsziel!

3.12 Bei Zahlungsverzug werden Verzugszinsen in der Höhe von 12 % p. a. ab Fälligkeit verrechnet. Falls keine Zahlungsfrist schriftlich vereinbart wurde, sind sämtliche Rechnungen bei Erhalt prompt fällig. Bei Nichteinhaltung der Zahlungsfrist besteht der Ablauf der YA Jobs im Normalfall aus drei Mahnungen zur Zahlung. Jedoch behält sich die YA Jobs das Recht vor, ausstehende Beträge ohne weitere Informationen an den Beschäftigten einem Inkassobüro oder Rechtsanwalt/-anwältin zur weiteren Forderungsbetreibung zu übergeben. Der Beschäftigte hat keinen zwingenden Anspruch auf die Vereinbarung neuer Zahlungsmodalitäten, falls es zu Zahlungsschwierigkeiten kommen sollte. Dies bedarf ausschließlich einer schriftlichen Vereinbarung und Gewährung seitens des Überlassers.

3.13 Der Beschäftigte hat dem Überlasser bei Auftragsbeginn seine UID-Nummer bekannt zu geben. Der Überlasser stellt die erbrachten Leistungen zuzüglich 20 % Umsatzsteuer in Rechnung. Geht die Steuerschuld bei Bauleistungen gemäß § 19 Abs. 1a UStG auf den Beschäftigten über, hat der Beschäftigte den Überlasser bei Vertragsbeginn auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen; der Überlasser verrechnet diesfalls ohne Umsatzsteuer. Der Beschäftigte ist demgemäß verpflichtet, dem Überlasser alle Änderungen seines Firmenwortlauts, seiner Geschäftsanschrift oder seiner UID-Nummer, den Wegfall der Voraussetzungen für den Übergang der Steuerschuld im Sinne des UStG und alle anderen für den Überlasser relevanten Informationen unverzüglich schriftlich bekannt zu geben.

#### § 4. Rechte und Pflichten des Beschäftigten

4.1 Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzlichen Bestimmungen, wie etwa AÜG, ASchG, GlBG und AZG, zu beachten. Werden die gesetzlichen Bestimmungen vom Beschäftigten verletzt, so ist die YA Jobs für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos zu halten.

4.2 Der Beschäftigte hat die YA Jobs unverzüglich über Streik und Aussperrung zu informieren.

4.3 Der Beschäftigte muss dem Überlasser vor Beginn der Überlassung alle wesentlichen Informationen mitteilen, insbesondere:

Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes,

die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte,

kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigtenbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag.

die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (z. B. Arbeitszeit und Urlaub), die in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind.

Dies gilt auch im Fall des § 10 Abs. 1 letzter Satz AÜG für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die das Entgelt betreffen. Ist in Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigten die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftigte dies dem Überlasser vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt ebenfalls bei Akkord- oder Prämienarbeit.

Diese Informationen müssen auch im Hinblick auf die betriebsinternen Regelungen (z. B. Betriebsvereinbarungen) des Beschäftigten korrekt sein.

4.4 Der Beschäftigte hat den Überlasser vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art. VII NSchG sowie von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.

4.5 Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigten. Während der Dauer der Überlassung obliegen dem Beschäftigten auch die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

4.6 Der Beschäftigte wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen ergreifen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf Verlangen vorzulegen. Insbesondere ist die Durchführung der betrieblichen Sicherheitsunterweisung vom Überlasser auf der Auftragsbestätigung zu unterzeichnen. Der Beschäftigte stellt den überlassenen Arbeitskräften ausschließlich den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung auf eigene Kosten zur Verfügung.

Kosten für allenfalls gesetzlich oder behördlich vorgeschriebene oder betriebsbedingte medizinische Untersuchungen trägt der Beschäftigte. Diesbezügliche Nachweise, insbesondere die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, sind dem Überlasser auf Anforderung zu übermitteln.

Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für deren Betrieb überlassene Arbeitskräfte bestimmte Berechtigungen benötigen (z. B. Staplerschein, Lenkerberechtigung), hat der Beschäftigte den aufrechten Bestand der Berechtigungen zu überprüfen.

4.7 Der Beschäftigte wird die überlassenen Arbeitskräfte ausschließlich entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen sie nicht überlassen sind.

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

4.9 Der Beschäftigte 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.

4.10 Der Beschäftigte ist gesetzlich verpflichtet, hinsichtlich der an ihn überlassenen Arbeitskräfte alle anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei deren Beendigung. Dazu gehören die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz sowie die für seinen Betrieb jeweils geltenden Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften.

4.11 Unterlässt der Beschäftigte eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er dem Überlasser allfällige daraus entstehende Schäden zu ersetzen.

4.12 Der Beschäftigte 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 allfällig bestehende Betriebspensionsregelungen einzubeziehen hat.

#### § 5. Rechte und Pflichten des Überlassers

5.1 Der Überlasser ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigten den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.

5.2 Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftigte den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Überlasser wird nach Möglichkeit eine Ersatzarbeitskraft bereitstellen. Schadensersatzansprüche wegen Verzögerungen sind ausgeschlossen.

5.3 Der Überlasser ist verpflichtet, den Beschäftigten bei Endigung der Gewerbeberechtigung schriftlich zu informieren.

## 86. Gewährleistung

6.1 Der Überlasser gewährleistet, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. Besondere Qualifikationen schuldet der Überlasser nur, wenn diese im Angebot oder der Auftragsbestätigung ausdrücklich vereinbart wurden. Andernfalls gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.

6.2 Die Gewährleistung des Überlassers beschränkt sich auf Qualifikationen, die durch Einsichtnahme in die Unterlagen der Arbeitskräfte überprüft werden können.

6.3 Der Beschäftiger ist verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsbereitschaft unverzüglich nach Beginn der Überlassung zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft nicht der vereinbarten Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft, hat der Beschäftiger allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser unverzüglich, jedenfalls aber innerhalb von fünf Werktagen, schriftlich anzuzeigen. Andernfalls sind Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen.

## 87. Vertragsabschluss und Beendigung bzw. vorzeitige Beendigung des Vertrages

7.1 Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebots des Überlassers oder dessen Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger zustande. Freibleibende Angebote des Überlassers oder Bestellungen seitens des Beschäftigers kommen erst durch eine entsprechende Annahmeerklärung des Überlassers zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftiger nicht unterfertigt, gilt der Vertrag dennoch als geschlossen, wenn die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebots oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftiger eingesetzt werden.

7.2 Der Beschäftiger ist berechtigt, eine zuvor von der YA Jobs (maximal ein Jahr zuvor) angebotene Arbeitskraft direkt bei sich anzustellen, sei es in einem fixen Dienstverhältnis, befristet oder unbefristet, als Leiharbeitskraft über einen anderen Überlassungsbetrieb oder in einem sonstigen Arbeitsverhältnis, dennoch kommt es gleichzeitig zu einem Vertragsabschluss, sodass es für diese Vermittlungsaktivitäten, also Auswahl, Rekrutierung oder Akquise jenes Bewerbers ein Vermittlungshonorar in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern anfallen.

7.3 Der Überlassungsvertrag kann beidseitig unter Einhaltung folgender Rückstellfristen schriftlich gekündigt werden:

Einsätze bis 12 Monate: 3 Wochen,  
Einsätze von mehr als 12 bis 18 Monaten: 4 Wochen,  
Einsätze von mehr als 18 Monaten bis 2 Jahre: 6 Wochen,  
Einsätze von mehr als 2 bis 5 Jahren: 2 Monate,  
Einsätze von mehr als 5 bis 15 Jahren: 3 Monate.

Die Rückstellfristen enden jeweils an einem Freitag. Ab einer Einsatzdauer von mehr als 18 Monaten ist eine Kündigung nur zum 15. oder Ende eines Kalendermonats möglich.

Hingegen bedarf es unter Einhaltung einer 6-wöchigen Kündigungsfrist, bei der Überlassung von Angestellten nach Ablauf des Probemonats die schriftliche Form der Vertragsbeendigung ausschließlich zum 15. bzw. zum Ende des jeweiligen Kalendermonats. Bei Nichteinhaltung der entsprechenden Kündigungsfrist, werden die zuvor vereinbarten Überlassungsentgelte bis zur Beendigung der jeweiligen Frist weiterverrechnet.

7.4 Falls der Beschäftiger seinen offenen Forderungen gegenüber der YA Jobs nicht rechtzeitig nachkommt, behält sich die YA Jobs das Recht vor, den Überlassungsvertrag unter Setzung einer dreitägigen Nachfrist mit sofortiger Wirkung zu beenden, ohne weitere Leistungen erbringen oder etwaigen Schadenersatz leisten zu müssen.

7.5 Die vorzeitige Beendigung des Vertrages ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen ist ausschließlich bei Vorliegen folgender Gründe möglich:

- Ein Vertragspartner verstößt trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung durch den anderen weiterhin gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen;
- der Beschäftiger kommt trotz Aufforderung seinen Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nach; oder
- der Überlasser kann wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.

7.6 Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, vorzeitig aufgelöst oder werden die Arbeitskräfte aus wichtigem Grund im Sinne von Punkt 8d. vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

## 88. Datenschutz und Geheimhaltung

8.1 Vom Überlasser zur Verfügung gestellte personenbezogene Daten dürfen ausschließlich zum Zwecke der ordnungsgemäßen Vertragserfüllung im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung und sonstiger erbrachter Dienstleistungen verarbeitet und genutzt werden. Beide Vertragsparteien unterliegen dabei den nationalen und europäischen Datenschutzbestimmungen, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Dies umfasst insbesondere die Einhaltung gesetzlicher Sicherheitsanforderungen zum Schutz der Daten, deren Nutzung im Rahmen der Zweckbestimmung sowie deren Löschung nach Ablauf der gesetzlichen Speicherfristen. Vom Überlasser werden dem Beschäftiger nur solche Informationen übermittelt, die für die ordnungsgemäße Vertragserfüllung erforderlich sind. Weitere personenbezogene Informationen oder Unterlagen dürfen nur mit Zustimmung des überlassenen Mitarbeiters übermittelt werden. Der Beschäftiger ist verpflichtet, personenbezogene Daten sicher zu speichern und sie zu löschen, sobald deren Speicherung nicht mehr erforderlich ist.

8.2 Der Überlasser verpflichtet sich, Geschäftsgeheimnisse und interne Informationen, die ihm im Zuge der Zusammenarbeit zugänglich gemacht werden, vertraulich zu behandeln. Diese Verpflichtung gilt auch über das Ende der Geschäftsbeziehung hinaus. Ausdrücklich ausgenommen sind Informationen und Kenntnisse, die allgemein bekannt sind.

8.3 Der Beschäftiger verpflichtet sich gleichermaßen, sämtliche Informationen, die ihm vom Überlasser im Rahmen der Zusammenarbeit weitergeleitet oder zugänglich gemacht wurden, vertraulich zu behandeln. Auch diese Verpflichtung gilt über das Ende der Geschäftsbeziehung hinaus. Ausdrücklich ausgenommen sind Informationen und Kenntnisse, die allgemein bekannt sind.

## 89. Haftung

Über den Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser sind folgende Schadensfälle geregelt: Der Überlasser übernimmt keine Haftung für Schäden, die von überlassenen Arbeitskräften verursacht werden. Insbesondere haftet der Überlasser nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Mustern, übergebenen Gegenständen oder Arbeitsmaterialien.

Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für deren Betrieb 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 den Überlasser ausgeschlossen.

Der Überlasser 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 Beschäftiger zu tragen hat, ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen.

Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen. Hat der Beschäftiger die vorzeitige Vertragsauflösung oder Abberufung der Arbeitskräfte zu vertreten, haftet er dem Überlasser für alle daraus entstehenden Nachteile. In diesen Fällen bleibt das Entgelt bis zum ursprünglich vereinbarten Überlassungsende geschuldet.

Eine Haftung des Überlassers ist in jedem Fall auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.

Der Beschäftiger haftet dem Überlasser für sämtliche Nachteile, die diesem durch die Verletzung einer Vertragspflicht seitens des Beschäftigers entstehen.

## 90. Erfüllungsort, Gerichtsstand, anwendbares Recht

90.1 Erfüllungsort für die Überlassung und Zahlung ist der Unternehmenssitz der YA Jobs, auch wenn die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft vereinbarungsgemäß an einem anderen Ort erfolgt.

90.2 Als Gerichtsstand für alle Rechtsstreitigkeiten zwischen der YA Jobs und dem Kunden gilt das sachlich zuständige Gericht am Sitz der YA Jobs. Der Überlasser ist jedoch auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigers zu klagen.

10.3 Der Vertrag zwischen dem Beschäftiger und dem Überlasser unterliegt österreichischem materiellem Recht, ausgenommen das UN-Kaufrecht.

10.4 Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB, einer Rahmen- oder Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Vertragspartner eine wirksame Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

10.5 Beschäftiger und Überlasser vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt.

10.6 Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Überlassung relevante Informationen hat der Beschäftiger dem Überlasser umgehend schriftlich mitzuteilen.

10.7 Die YA Jobs behält sich das Recht vor, diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen einseitig zu ändern, soweit dies zur Beseitigung nachträglich entstehender Äquivalenzstörungen oder zur Anpassung an veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen notwendig ist. Über Änderungen wird der Kunde unter Mitteilung der geänderten Regelungen an die zuletzt bekannte E-Mail-Adresse informiert. Die Änderungen werden Vertragsbestandteil, wenn der Kunde nicht innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Änderungsmitteilung in Schrift- oder Textform widerspricht.