

Allgemeine Geschäftsbedingungen

für die Überlassung von Arbeitskräften

1 Geltungsbereich

Die F.R.A.N.Z. GmbH, im Folgenden kurz F.R.A.N.Z. genannt, stellt Ihnen als Beschäftiger (wir erlauben uns, hier den im Gesetz verwendeten Terminus zu verwenden) auf Grundlage des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) Arbeitskräfte (ZeitarbeitnehmerInnen) gemäß nachstehenden Regelungen, die auch ausdrücklich für künftige Arbeitskräfteüberlassungen gelten, zur Verfügung. Gegenstand des Vertrages zwischen F.R.A.N.Z. und dem Beschäftiger ist die Überlassung von Arbeitskräften, nicht jedoch die Erbringung bestimmter Leistungen, wodurch F.R.A.N.Z. keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg schuldet.

F.R.A.N.Z. ist im Besitz einer unbefristeten Gewerbeberechtigung zur Ausübung des reglementierten Gewerbes der Überlassung von Arbeitskräften.

Durch die erste Anforderung von ZeitarbeitnehmerInnen anerkennt der Beschäftiger gegenständliche Allgemeine Geschäftsbedingungen.

Eine weitergehende Verpflichtung zur Anforderung von ZeitarbeitnehmerInnen entsteht für den Beschäftiger nicht. Auch eine über die jeweiligen Einzelverträge hinausreichende Verpflichtung zur Bereitstellung weiterer ZeitarbeitnehmerInnen entsteht für F.R.A.N.Z. durch diese AGB nicht.

2 Rechte und Pflichten den ZeitarbeitnehmerInnen gegenüber

Arbeitsrechtlicher und vertraglicher Dienstgeber der ZeitarbeitnehmerInnen bleibt F.R.A.N.Z.. Diese ist auch verpflichtet, die dem Beschäftiger überlassenen ZeitarbeitnehmerInnen zur gesetzlichen Sozialversicherung anzumelden und Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer und sonstige Abgaben ordnungsgemäß abzuführen. F.R.A.N.Z. hat dem Beschäftiger hinsichtlich der ZeitarbeitnehmerInnen nach Aufforderung Unbedenklichkeitsbescheinigungen des Finanzamtes sowie der Gebietskrankenkasse und gegebenenfalls der BUAK vorzulegen. Diese Unterlagen sind auch jederzeit - jeweils in aktueller Ausführung - auf www.franz-service.com abzurufen.

Der Beschäftiger integriert die ZeitarbeitnehmerInnen in seinen Betriebsablauf. Er ist von F.R.A.N.Z. ermächtigt, den ZeitarbeitnehmerInnen im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit erforderliche Weisungen zu erteilen, soweit diese nicht in die Vertragsbeziehung der F.R.A.N.Z. zum/zur ZeitarbeitnehmerIn eingreifen, und verpflichtet, die Arbeitsausführung zu überwachen. Er hat den ZeitarbeitnehmerInnen über Schutzanforderungen, arbeitsbezogene Gefahren und deren Abwehr zu unterrichten.

Fehlerhafte Weisungen vertritt allein der Beschäftiger. Die Weisungsrechte von F.R.A.N.Z. bleiben daneben aufrecht. Bei widersprüchlichen Weisungen gehen jene von F.R.A.N.Z. vor.

Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das AÜG, das Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie das Arbeitszeitgesetz in der jeweils geltenden Fassung zu beachten. F.R.A.N.Z. behält sich bei Verletzungen vor, sich für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos zu halten. So etwa behält es sich F.R.A.N.Z. vor, bei Arbeitsunfällen, die einen Krankenstand nach sich ziehen, der länger als eine Woche dauert, die dadurch entstehenden Kosten an den Beschäftiger weiterzuerrechnen.

F.R.A.N.Z. ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung von Verpflichtungen, die der Beschäftiger aufgrund gesetzlicher oder vertraglicher Regelungen hat, den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.

Auf Verlangen bringt F.R.A.N.Z. dem Beschäftiger Qualifikationsnachweise des Zeitarbeitnehmers/ der Zeitarbeitnehmerin zur Kenntnis.

F.R.A.N.Z. verpflichtet sich, dass die eingesetzten ZeitarbeitnehmerInnen jährlich eine sicherheitstechnische Grundunterweisungen erhalten. Alle anderen – spezifischen - Unterweisungspflichten treffen den Beschäftiger. Dies betrifft sowohl arbeitssicherheits- als auch gesundheitsschutzrechtlichen Unterweisungen und Untersuchungen.

Die ZeitarbeitnehmerInnen haben Anspruch auf angemessenes ortsübliches Mindestentgelt laut Kollektivvertrag des Beschäftigers, bei höherem Mindestentgelt laut dem für F.R.A.N.Z. geltenden Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung in der jeweils geltenden Fassung laut diesem. Letzterer kommt ebenso zur Anwendung, wenn im Betrieb des Beschäftigers kein Kollektivvertrag gilt.

Der Beschäftiger hat F.R.A.N.Z. vor der Überlassung seinen für jede/n ZeitarbeitnehmerIn im Betrieb des Beschäftigers anzuwendenden Kollektivvertrag und sonstige lohngestaltende Vorschriften (Betriebsvereinbarungen), insbesondere das Mindestentgelt bzw. Entgelt, sowie dessen Änderungen umgehend mitzuteilen. Dies wird auch in der Folge in den Auftragsbestätigungen angeführt und gilt somit vom Beschäftiger als bestätigt. Änderungen von Fachgruppenzugehörigkeiten bzw. der anwendbaren kollektivvertraglichen und/oder innerbetrieblichen Regelungen sind ebenfalls umgehend schriftlich bekannt zu geben.

Der Beschäftiger haftet für Nachforderungen (Lohn, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Beiträge), die dadurch entstehen, dass er diesen Verpflichtungen nicht bzw. nicht rechtzeitig nachgekommen ist im selben umfangreichen und zeitlichen Ausmaß wie F.R.A.N.Z.

Während der Überlassung gelten für ZeitarbeitnehmerInnen die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften laut Gesetz oder Kollektivvertrag des Beschäftigers für vergleichbare ArbeitnehmerInnen. Arbeits- und Pausenzeiten richten sich nach den Verhältnissen im Betrieb des Beschäftigers.

Der Beschäftiger ist verpflichtet, F.R.A.N.Z. vor der Überlassung über die erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse, über die erforderliche gesundheitliche Eignung und Untersuchungserfordernisse, über die Notwendigkeit einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über sämtliche Sicherheitsaspekte und mögliche Gefahrenquellen des Arbeitsplatzes der ZeitarbeitnehmerInnen zu informieren und F.R.A.N.Z. im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten und zu den Tätigkeitsorten der ZeitarbeitnehmerInnen zu gewähren. Der Beschäftiger und F.R.A.N.Z. sind verpflichtet, diese Informationen auch an die ZeitarbeitnehmerInnen dementsprechend weiterzugeben.

Die für die Tätigkeit der ZeitarbeitnehmerInnen notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorge-, Eignungs- und Folgeuntersuchungen werden seitens des Beschäftigers bei Auftragserteilung und, wenn erforderlich, laufend benannt und werden von F.R.A.N.Z. veranlasst. Die Kosten trägt grundsätzlich der Beschäftiger.

Einrichtungen und Maßnahme der Ersten Hilfe werden vom Beschäftiger gestellt.

Die Überlassung darf nur erfolgen, wenn erforderliche Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung der jeweiligen ZeitarbeitnehmerInnen erfolgt ist, wovon sich der Beschäftiger zu überzeugen hat.

Arbeitsunfälle von ZeitarbeitnehmerInnen sind F.R.A.N.Z. vom Beschäftiger unverzüglich zu melden.

3 Vertragsabschluss

Angebote von F.R.A.N.Z. sind freibleibend.

Anzahl, Qualifikation sowie Einsatzdauer der ZeitarbeitnehmerInnen werden über Anforderung des Beschäftigers gesondert schriftlich durch Einzel- oder Sammelverträge vereinbart.

Nach formloser Anfrage bzw. Angebot von Seiten der F.R.A.N.Z. erhält der Beschäftiger eine gegenzuzeichnende Auftragsbestätigung von F.R.A.N.Z., soweit geeignete ZeitarbeitnehmerInnen mit der gewünschten Qualifikation für die vorgesehene Tätigkeit im gewünschten Einsatzzeitraum zur Verfügung stehen. Kann F.R.A.N.Z. der Anforderung nicht bzw. nicht in gewünschtem Umfang nachkommen, setzt sie den Beschäftiger davon unverzüglich in Kenntnis.

F.R.A.N.Z. wählt für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignete ZeitarbeitnehmerInnen aus und stellt diese dem Beschäftiger zu vereinbarten Konditionen und Terminen zur Verfügung. Die Anforderung durch den Beschäftiger bezieht sich mangels Sondervereinbarung nicht auf konkrete Personen. F.R.A.N.Z. ist daher berechtigt, dem Beschäftiger überlassene ZeitarbeitnehmerInnen jederzeit durch zumindest gleich qualifizierte Personen auszutauschen.

Der Einsatz der ZeitarbeitnehmerInnen beim Beschäftiger für andere Zwecke oder Orte als die vorgesehene Tätigkeit darf nur nach Vereinbarung mit F.R.A.N.Z. erfolgen. Der Einsatz für höherwertige Arbeiten als zunächst vereinbart verpflichtet den Beschäftiger zu adäquat erhöhtem Stundensatz. Der Einsatz für Tätigkeiten unter dem vereinbarten Niveau vermindert das Entgelt von F.R.A.N.Z. nicht. Selbiges gilt sinngemäß für den Einsatz von ZeitarbeitnehmerInnen an anderem Ort als zunächst vereinbart, soweit daraus ein erhöhter Entlohnungsanspruch der ZeitarbeitnehmerInnen (zB höheres Taggeld, Reisespesen oä.) resultiert.

Sollte die Auftragsbestätigung nicht unterzeichnet worden sein, kommt das Vertragsverhältnis durch Aufnahme der Tätigkeit der ZeitarbeitnehmerInnen beim Beschäftiger zustande.

ZeitarbeitnehmerInnen haben sich vor Aufnahme und nach Beendigung ihrer Tätigkeit beim Beschäftiger zu melden. Die mindestens verrechnete Überlassungsdauer beträgt einen Tag.

4 Kündigung

Der Beschäftigte kann unter Einhaltung einer Frist von drei Werktagen schriftlich den jeweiligen Vertrag aufkündigen. Sobald der Beschäftigte seine Rückstellungsabsicht gefasst hat, hat er diese unter Terminangabe bei sonstiger Kostenübernahme und weitergehendem Schadenersatz F.R.A.N.Z. bekanntzugeben. F.R.A.N.Z. kann Rückstellung von ZeitarbeiterInnen ebenfalls innerhalb von drei Werktagen begehren, es sei denn der Beschäftigte verletzt vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen. In diesem Fall ist eine Kündigung zum nächsten Werktag zulässig.

Der Beschäftigte erklärt sich hiermit im Sinne des § 12 Abs 6 AÜG bereit, die gesetzlich festgelegte zweiwöchige Vorankündigungspflicht des Einsatzendes einzuhalten, wenn die Überlassung an den Beschäftigten zumindest drei Monate gedauert hat.

ZeitarbeiterInnen, die zur vereinbarten Arbeitsleistung ungeeignet sind oder in deren Person sonst ein wichtiger Grund vorliegt, der F.R.A.N.Z. als Dienstgeberin im Allgemeinen zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigt würde, darf der Beschäftigte begründet zurückweisen. Innerhalb der ersten vier Stunden des ersten Überlassungstages entfällt in einem solchen Fall die Entgeltspflicht.

Von einer Rückstellung ist F.R.A.N.Z. umgehend hinreichend begründet schriftlich zu verständigen. F.R.A.N.Z. bemüht sich in der Folge, schnellstmöglich Ersatz zu stellen. Bei unentschuldigtem Fernbleiben von ZeitarbeiterInnen bemüht sich F.R.A.N.Z. dem Beschäftigten in angemessener Zeit ebenfalls gleichwertigen Ersatz zu stellen.

F.R.A.N.Z. ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen und Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, insbesondere wenn:

- der Beschäftigte gegen gesetzliche oder vertragliche Verpflichtungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt.
- der Beschäftigte seiner Leistungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den ZeitarbeiterInnen nicht nachkommt.
- über das Vermögen des Beschäftigten ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung mangels Kostendeckung abgewiesen wird.
- im Betrieb des Beschäftigten Streik oder Aussperrung eintritt.
- die Leistungen von F.R.A.N.Z. wegen höherer Gewalt oder einem Unglücksfall unmöglich werden.
- der Beschäftigte trotz Mahnung in Zahlungsverzug ist. In diesem Fall ist F.R.A.N.Z. von jeglicher Leistungspflicht befreit.
- die Prisma-Ausfallsversicherungsprüfung negativ ausfällt oder während der Zusammenarbeit die Versicherungssumme verringert bzw. die weitere Versicherung der Leistungen von Prisma nicht mehr vorgenommen wird. In diesem Falle erfolgen weitere Leistungen durch F.R.A.N.Z. nur nach Anpassung der Zahlungsziele.

5 Abwerbung

Dem Beschäftigten ist es untersagt, überlassene MitarbeiterInnen von F.R.A.N.Z. zur Kündigung zu veranlassen. Auch sonstige Abwerbhandlungen hat der Beschäftigte zu unterlassen.

Kommt zwischen Beschäftigten und ZeitarbeiterInnen unmittelbar nach einer Überlassung ein Dienst – oder ein sonstiges Beschäftigungsverhältnis zustande und wurde zuvor keine spezielle Vereinbarung im Sinne von Integrationsleasing bzw. Übernahme getroffen, so gebühren F.R.A.N.Z. unbeschadet sonstiger Rechtsfolgen folgende Kosten zuzüglich Umsatzsteuer als Vermittlungsprovision, fällig mit Abschluss des Beschäftigungsvertrages zwischen dem Beschäftigten und dem betreffenden Zeitarbeiter:

- im 1. Monat der Überlassung: 3 Bruttomonatsentgelte
- ab dem 2. Monat der Überlassung: 2 Bruttomonatsentgelte
- ab dem 6. Monat der Überlassung: 1 Bruttomonatsentgelt

jeweils inklusive Prämien, Zuschlägen, Überstunden und sonstigem Entgelt.

6 Abrechnung

Verrechnet wird auf der Basis von effektiv geleisteten Arbeitsstunden pro ZeitarbeiterIn. Es gelten jeweils die Konditionen laut Angebot. Entgeltspflichtig ist jede angefangene Stunde, in der der Zeitarbeiter vom Beschäftiger – wie auch immer - eingesetzt wurde.

Soweit den ZeitarbeiterInnen Dienstreisen (inkl. Spesen, Diäten uä.) zu vergüten sind, sind auch diese entgeltspflichtig. Hierbei sind die Arbeitsstunden durch die von den überlassenen ZeitarbeiterInnen wöchentlich auszufüllenden F.R.A.N.Z.Vordrucke mit dem Titel „Tätigkeitsnachweis“ nach Stunden und Minuten zu belegen, anschließend von einem Beauftragten des Beschäftigers zu unterschreiben und von diesem am Ende der Arbeitswoche oder unmittelbar nach der erbrachten Leistung wöchentlich an F.R.A.N.Z zu übermitteln. Nach Vereinbarung ist auch die Übermittlung von monatliche Arbeitszeitaufzeichnungen aus dem Zeiterfassungssystem des Beschäftigers möglich.

Der Beschäftiger hat sicherzustellen, dass die ZeitarbeiterInnen ihre Tätigkeitsnachweise fristgerecht ausfüllen und an F.R.A.N.Z. weitergeben. Bei nicht fristgerechter Übermittlung eines Tätigkeitsnachweises durch den Beschäftiger ist F.R.A.N.Z. berechtigt, sofort nach Fristablauf auf Basis der Normalarbeitszeit abzurechnen. Sollte der Beschäftiger die Tätigkeitsnachweise nicht unterfertigen, gelten diese trotzdem als Basis für die Abrechnung. Die Beweislast trägt dann der Beschäftiger selbst. Auf Verlangen von F.R.A.N.Z. sind die den Tätigkeitsnachweisen zugrunde liegenden Aufzeichnungen in den Räumlichkeiten des Beschäftigers zur Einsicht vorzulegen. Es ist F.R.A.N.Z. zu gestatten, auf eigene Kosten Kopien dieser Aufzeichnungen anzufertigen.

Die Angaben von Arbeitsbeginn und Arbeitsende haben in Stunden und Minuten zu erfolgen.

Die kollektivvertraglichen Erhöhungen der Mindestlöhne für ZeitarbeiterInnen laut dem jeweils geltenden Kollektivvertrag führt automatisch ab Geltung der Erhöhung zur Anpassung des vom Beschäftiger zu bezahlenden Entgelts um den Prozentsatz der Mindestlohnerhöhung.

Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung, während der Dauer von Betriebsversammlungen usw. im Betrieb des Beschäftigers behält F.R.A.N.Z. den vereinbarten Entgeltanspruch, auch wenn die Arbeiten im Betrieb des Beschäftigers ruhen. Dieser hat derartige Ereignisse selbst zu vertreten.

Die notwendige Werkzeug- bzw. Betriebsmittelgestellung für die ZeitarbeiterInnen hat mangels Sondervereinbarung durch den Beschäftiger auf seine Kosten zu erfolgen. Soweit sie durch F.R.A.N.Z. zu erfolgen hat, ist dies im Einzelvertrag festzuhalten und ist das Entgelt hierfür in den zum jeweiligen Einzelvertrag vereinbarten Verrechnungssätzen gesondert auszuweisen.

Grundsätzlich wird bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu einer Woche nach Ablauf des Einzelvertragszeitraumes, bei längerer Beschäftigungsdauer wöchentlich abgerechnet. Bei Ende der Überlassung von ZeitarbeiterInnen erfolgt die Abrechnung sofort. Andere Vereinbarungen den Abrechnungsmodus betreffend können selbstverständlich in der jeweiligen Einzel- bzw. Sammelvereinbarung getroffen werden.

Pro Abrechnungszeitraum ist von F.R.A.N.Z. eine übersichtliche Rechnung beim Beschäftiger einzureichen. Auf der Rechnung sind jeweils Normalstunden und Mehrarbeitsstunden nach Zuschlagsarten getrennt auszuweisen. Die Rechnungslegung hat nach ZeitarbeiterInnen, soweit dies sinnvoll ist gegebenenfalls auch nach verschiedenen Baustellen, Projektnummern oä. Des Beschäftigers gegliedert, zu erfolgen.

Die Rechnung hat sämtliche erforderlichen Bestandteile gemäß Umsatzsteuergesetz 1994 in der jeweils geltenden Fassung zu beinhalten.

Stellt der Beschäftiger zu Recht die Fehlerhaftigkeit einer Rechnung fest, teilt er dies F.R.A.N.Z. unverzüglich mit. Die Fälligkeit der Zahlung tritt dann ausschließlich für den unstrittigen Betrag ein. Dieser wird durch den Beschäftiger fristgerecht angewiesen.

F.R.A.N.Z. wird eine korrigierte Rechnung erstellen, die sofort zur Zahlung fällig ist.

Der Beschäftiger hat die Rechnung sofort ohne Abzug an F.R.A.N.Z. zu begleichen. Auf der Überweisung sind Kundennummer und die jeweiligen Rechnungsnummern anzugeben, um eine korrekte Verbuchung zu ermöglichen. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftiger sämtliche dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen Kosten, wie insbesondere Aufwendungen für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche und außergerichtliche Rechtsanwaltskosten sowie gesetzliche Verzugszinsen zu ersetzen.

Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegen F.R.A.N.Z. mit Honoraren für Überlassungen aufzurechnen, sofern nicht die Forderung gerichtlich festgestellt oder von F.R.A.N.Z. anerkannt wurde. Ebenso wenig besteht ein Zurückbehaltungsrecht von Überlassungshonoraren.

7 Haftung

F.R.A.N.Z. hat – soweit deren Auswahl F.R.A.N.Z. obliegt - die ZeitarbeiterInnen bezüglich ihrer generellen Eignung zur

Erfüllung der Anforderungen des Beschäftigers mit kaufmännischer Sorgfalt auszuwählen. Mangels anderer Vereinbarung hat F.R.A.N.Z. nur für durchschnittliche berufliche Qualifikation und für Arbeitsbereitschaft der ZeitarbeitnehmerInnen einzustehen, keinesfalls für deren Arbeitserfolg.

Bei Verletzung dieser Verpflichtung durch F.R.A.N.Z. haftet F.R.A.N.Z. dem Beschäftiger nur für den unmittelbar durch Auswahlverschulden bei Dritten, also Kunden des Beschäftigers, entstandenen Personen- und Sachschaden, jedoch nur insoweit, als eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Sorgfaltsverletzung in der Auswahl durch F.R.A.N.Z. vorliegt und die mangelnde Eignung der ZeitarbeitnehmerInnen nicht ohnehin für den Beschäftiger erkennbar ist. Keinesfalls haftet F.R.A.N.Z. für von ZeitarbeitnehmerInnen verursachte Schäden im Betrieb des Beschäftigers, für Schäden, die auf andere Umstände als eine unzureichende Auswahl zurückzuführen sind, ebenso nicht für Folgeschäden oder untypische, unvorhersehbare sowie mittelbare Schäden, für reine Vermögensschäden sowie für dem Beschäftiger entgangenen Gewinn.

Von ZeitarbeitnehmerInnen verursachte, von F.R.A.N.Z. nach Obigem zu vertretende Schäden sind F.R.A.N.Z. vom Beschäftiger spätestens binnen 3 Werktagen nach Feststellung unter Angabe des Herganges und sämtlicher haftungsrelevanten Umstände, insbesondere der voraussichtlichen Schadenshöhe, bei sonstigem Ausschluss der Haftung von F.R.A.N.Z. schriftlich mitzuteilen.

F.R.A.N.Z. hat sodann binnen 14 Tagen nach Erhalt dieser Mitteilung dem Beschäftiger dem Grunde nach schriftlich zu erklären, ob F.R.A.N.Z. in die Haftung eintritt. Lehnt F.R.A.N.Z. die Haftung ab oder tätigt binnen 14 Tagen keine Stellungnahme, so kann der Beschäftiger bei sonstigem Verfall binnen weiterer 4 Wochen nach dem Datum des Ablehnungsschreibens von F.R.A.N.Z. bzw. nach Ablauf der Antwortfrist gerichtlich Klage erheben.

Soweit F.R.A.N.Z. haftet, ist die Haftung mit jenem Schadensbetrag begrenzt, mit dessen Entstehen F.R.A.N.Z. bei Vertragsschluss auf Grund der ihm zu diesem Zeitpunkt vom Beschäftiger mitgeteilten Umstände typischer Weise rechnen musste, höchstens jedoch mit der Deckungssumme der von F.R.A.N.Z. abgeschlossenen Betriebshaftpflichtversicherung.

F.R.A.N.Z. haftet keinesfalls, soweit die ZeitarbeitnehmerInnen mit Geldangelegenheiten, wie z.B. Kassenführung, Verwahrung und Verwaltung von Geld, Wertpapieren und anderen Wertsachen, betraut werden. Die Haftung von F.R.A.N.Z. für überlassene FahrerInnen von Motorfahrzeugen, von Baumaschinenführern und dergleichen ist ebenso ausgeschlossen. Es obliegt dem Beschäftiger allein, sich gegen solche Risiken zu schützen.

8 Geheimhaltungspflicht

Der Beschäftiger und F.R.A.N.Z. verpflichten sich wechselseitig, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden, der Natur der Sache nach geheimhaltungsbedürftigen Daten ausnahmslos vertraulich zu behandeln, es sei denn, diese Daten waren zum Zeitpunkt der Kenntnisnahme in ihrer Gesamtheit bereits öffentlich bekannt oder werden dies vor der Offenbarung durch die Vertragsteile. Geheimhaltungsbedürftige Daten dürfen nur MitarbeiterInnen und insoweit offenbart werden, als diese jener Daten zur Erfüllung dieser AGB oder der Einzelaufträge bedürfen. Diese Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung der Vertragslaufzeit bestehen.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Geheimhaltungsverpflichtung auf die überlassenen ZeitarbeitnehmerInnen zu überbinden, dies auch für die Zeit nach Ende der Überlassung.

Im Rahmen der Auftragsabwicklung werden personenbezogene Daten der ZeitarbeitnehmerInnen an den Beschäftiger weitergegeben. Diese sind ausnahmslos lediglich zur Abwicklung des gegenständlichen Auftrages im gesetzlich erlaubten Ausmaß zu verwenden und dürfen nicht zu sonstigen Zwecken verarbeitet werden.

Der Beschäftiger verpflichtet sich, F.R.A.N.Z. von jeglichen Ansprüchen Dritter mit oder im Zusammenhang mit einer vom Beschäftiger verschuldeten Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften schad- und klaglos zu halten.

Die Vertragsparteien sind zur Einhaltung sämtlicher anwendbarer Rechtsvorschriften zum Schutz, rechtmäßigen Umgang und zur Geheimhaltung personenbezogener Daten sowie zur Datensicherheit – insbesondere des österreichischen Datenschutzgesetzes und der EU-Datenschutzgrundverordnung verpflichtet.

9 Schlussbestimmungen

Sämtliche Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich dieses Punktes bedürfen der Schriftform, auch das

Abgehen vom Schriftformerfordernis. Die Vertragsparteien haben einander Änderungen ihrer Adressen unverzüglich bekannt zu geben.

Allgemeine Geschäftsbedingungen der Vertragsparteien, die von diesen AGB abweichen, gelten nicht. Aus einer Handlung oder Unterlassung eines Vertragspartners kann kein Verzicht auf Rechte abgeleitet werden, wenn ein solcher nicht ausdrücklich schriftlich erklärt wird. Der Beschäftigte ist ohne vorgängige schriftliche Zustimmung von F.R.A.N.Z. nicht berechtigt, Ansprüche aus diesem Vertrag oder den auf seiner Basis geschlossenen Einzelverträgen auf Dritte zu übertragen.

Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ungültig sein oder werden, so bleibt der Restvertrag unberührt. Die Bestimmungen dieses Vertrages sind im Zweifel so auszulegen, dass der Bestand der Vereinbarung gesichert bleibt. Vorstehende Regeln gelten auch, wenn eine Regelungslücke bestehen oder eintreten sollte oder sonstige Umstände eintreten, welche die Vertragsparteien bei Abschluss des Vertrages nicht bedacht haben.

Für sämtliche Streitigkeiten aus dem oder über das Vertragsverhältnis, einschließlich Streitigkeiten über die Gültigkeit des Vertragsverhältnisses und über vorvertragliche Ansprüche wird die Zuständigkeit des für Linz sachlich zuständigen Gerichts vereinbart, nach Wahl von F.R.A.N.Z. auch das sachlich zuständige Gericht, in dessen Sprengel der Beschäftigte seinen registrierten Sitz, eine Niederlassung oder Vermögen hat.

Auf den Vertrag kommt österreichisches Recht unter Ausschluss des UN-Kaufrechtsabkommens zur Anwendung.

Diese AGB sind jederzeit auf der Homepage von F.R.A.N.Z. www.franz-service.com abrufbar.