



Allgemeine Geschäftsbedingungen Zeitarbeit

I. Geltungsbereich

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle Rechtsbeziehungen von der LUMAR Personal Service GmbH, im Folgenden kurz „LUMAR“ genannt mit dem Beschäftigterbetrieb, im Folgenden „Beschäftigter“ genannt. LUMAR erklärt, sämtliche Vertragsverhältnisse nur auf Grund dieser AGB abschließen zu wollen. Für Personalvermittlung, Personalberatung und Consulting-Leistungen gelten gesonderte Allgemeine Geschäftsbedingungen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigers werden von LUMAR nicht akzeptiert, sofern LUMAR deren Anwendung nicht ausdrücklich schriftlich zustimmt.

II. Vertragsabschluss

Angebote von LUMAR sind freibleibend. Der Beschäftigter teilt LUMAR vor Vertragsabschluss die für die Arbeitskräfteüberlassung notwendigen Informationen mit (siehe Punkt 4.3.). Arbeitsort, Beginn und Dauer, sowie die Qualifikation der überlassenen oder vermittelten Arbeitskraft ergeben sich aus dem Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von LUMAR sowie aus allfälligen sonstigen Vertragsunterlagen.

Der Vertrag kommt erst durch die Unterzeichnung des Angebotes durch LUMAR oder der Übermittlung einer Auftragsbestätigung zustande; jedenfalls jedoch, durch die tatsächliche Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen oder vermittelten Arbeitskräfte.

Das dem Angebot zugrundeliegende Entgelt beruht auf den LUMAR zum Zeitpunkt der Angebotslegung bekannt gegebenen Informationen. Sollten für die Einstufung oder Entlohnung der Arbeitskraft wesentliche Informationen erst zu einem späteren Zeitpunkt an LUMAR weitergegeben werden, ist LUMAR berechtigt, das Honorar entsprechend anzupassen. Änderungen von Firmendaten oder anderen für die Überlassung oder Vermittlung relevanten Informationen sind beiderseits umgehend schriftlich mitzuteilen; dies gilt ebenso für den Wegfall oder die Änderung der Gewerbeberechtigung.

III. Leistungsumfang

LUMAR beschäftigt Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte, übernimmt die Organisation der Bereitstellung von Arbeitskräften an den Beschäftigter oder vermittelt Arbeitskräfte zur Fixanstellung beim Beschäftigter. Die Personalbereitstellung durch LUMAR erfolgt unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) sowie des Kollektivvertrages für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (KV AKÜ) bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Gewerbe, Handwerk und in der Dienstleistung (KV Gewerbe) in der jeweils gültigen Fassung.

LUMAR wählt die überlassenen Arbeitskräfte auf Basis des mit dem Auftraggeber vereinbarten Anforderungsprofils aus. LUMAR leistet für die generelle Eignung der überlassenen Arbeitskraft für



die vereinbarte Tätigkeit Gewähr, nicht jedoch für eine besondere Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft, für die Qualität der ausgeführten Arbeiten oder für einen bestimmten Arbeitserfolg oder eine bestimmte Arbeitsleistung. LUMAR schuldet nur dann eine besondere Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft, wenn eine solche vertraglich ausdrücklich vereinbart wurde.

Der Beschäftiger ist verpflichtet, umgehend nach Beginn der Überlassung die Eignung der überlassenen Arbeitskraft, sowie die Qualifikationen zu überprüfen. Der Beschäftiger ist innerhalb der ersten vier Stunden ab Dienstantritt der überlassenen Arbeitskraft verpflichtet, eine eventuelle Nichteignung der überlassenen Arbeitskraft bei LUMAR zu reklamieren, da andernfalls die Geltendmachung etwaiger Schadenersatz oder Gewährleistungsansprüche gegen LUMAR ausgeschlossen ist. Bei gerechtfertigter Reklamation innerhalb dieses Zeitraums werden die ersten vier Stunden der überlassenen Arbeitskraft nicht verrechnet.

Es besteht kein Anspruch des Beschäftigers auf eine bestimmte Arbeitskraft. LUMAR ist berechtigt, überlassene Arbeitskräfte jederzeit gegen andere, gleich geeignete, auszutauschen. Bei einer berechtigten Reklamation des Beschäftigers (siehe oben) werden die vertraglichen Verpflichtungen von LUMAR durch den Austausch der betroffenen Arbeitskraft durch eine andere, dem vereinbarten Anforderungsprofil entsprechende Arbeitskraft, innerhalb von 3 Arbeitstagen erfüllt. Aus einem solchen Austausch innerhalb der obigen Frist kann der Beschäftiger keine weitergehenden Ansprüche, insbesondere keine Schadenersatzansprüche, ableiten. Solche sind ausdrücklich ausgeschlossen.

Der Einsatz der überlassenen Arbeitskraft beim Beschäftiger erfolgt unter der Verantwortung, Anweisung und Kontrolle des Beschäftigers. Die Arbeitskraft ist in ihrem Vertrag mit LUMAR angehalten, die Anweisungen des Beschäftigers zu befolgen.

IV. Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

IV.1. Allgemeines

Für die Dauer der Überlassung obliegen die Fürsorgepflichten auch dem Beschäftiger. Der Beschäftiger ist verpflichtet, sämtliche gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzG, das ArbeitskräfteüberlassungsG, das AusländerbeschäftigungsG, das ArbeitszeitG, ArbeitsruhezeitG und das GleichbehandlungsG, in den jeweils geltenden Fassungen einzuhalten und hat auch Dritten gegenüber für die Einhaltung dieser gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen. Für die Dauer der Überlassung gilt der Beschäftiger als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften, Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote.

LUMAR ist jederzeit berechtigt, die Einhaltung dieser Verpflichtungen zu überprüfen und erforderliche Auskünfte beim Beschäftiger einzuholen. Verletzen der Beschäftiger oder andere ihm zurechenbare Personen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen, so hält der Beschäftiger LUMAR für allfällige



daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos. Über Verstöße oder Verletzungen der genannten Bestimmungen ist LUMAR unverzüglich zu informieren.

Der Beschäftigte hat seine Pflichten nach dem AÜG auf eigene Kosten zu erfüllen und er hat LUMAR diesbezüglich schad- und klaglos zu halten. Dies umfasst die Ermöglichung des Zugangs der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrts- und Sozialmaßnahmen des Beschäftigten zu den gleichen Bedingungen wie für die Stammbeslegschaft (soweit eine unterschiedliche Behandlung nicht sachlich gerechtfertigt ist (§ 12 Abs. 6 AÜG), sowie nach einer Überlassungsdauer von vier Jahren die Einbeziehung in ein allfälliges Betriebspensionssystem des Beschäftigten (§ 10 Abs. 1a AÜG).

Arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen einer überlassenen Arbeitskraft (wie unentschuldigtes Fernbleiben, verspäteter Dienstantritt, etc.) sind vom Beschäftigten unverzüglich an LUMAR zu melden. Meldet sich die überlassene Arbeitskraft beim Beschäftigten krank, ist sie darauf hinzuweisen, sich auch umgehend bei LUMAR zu melden.

Überlassene Arbeitskräfte sind nicht berechtigt, rechtsverbindliche Willenserklärungen im Namen von LUMAR abzugeben oder entgegenzunehmen.

IV.2. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Der Beschäftigte ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzbekleidung, Sicherheitsmaßnahmen und -vorkehrungen, Schutzeinrichtungen, etc.) zu setzen und hat dies auch der LUMAR nachzuweisen.

Der Beschäftigte stellt der überlassenen Arbeitskraft die erforderlichen Werkzeuge, Ausrüstungen, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstungen in ordnungsgemäßem und vorschriftsmäßigem Zustand auf seine Kosten zur Verfügung und hat sich laufend zu vergewissern, dass die überlassenen Arbeitskräfte mit der Handhabung der von ihnen eingesetzten Werkzeuge, Geräte und Maschinen sowie mit den allgemeinen und besonderen Sicherheitsvorschriften im Betrieb des Beschäftigten vertraut sind und dass diese auch eingehalten werden.

Der Beschäftigte ist verpflichtet LUMAR, sowie auch die überlassenen Arbeitskräfte, über die erforderliche gesundheitliche Eignung und Untersuchungserfordernisse, über die Notwendigkeit einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über sämtliche andere Sicherheitsaspekte (insbesondere Gefahren) des Arbeitsplatzes zu informieren und LUMAR im erforderlichen Maß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsdokumenten zu gewähren. Kosten für gesetzlich vorgeschriebene oder betriebsbedingte medizinische Untersuchungen gehen zu Lasten des Beschäftigten. Ein Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte ist nur dann zulässig, wenn die erforderlichen Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige

Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung der betreffenden Arbeitskraft erfolgt ist, wovon sich der Beschäftigte zu überzeugen hat.

Arbeitsunfälle einer überlassenen Arbeitskraft sind LUMAR unverzüglich schriftlich unter



Bekanntgabe des wesentlichen Sachverhaltes und der eingetretenen Folgen des Arbeitsunfalles zu melden. Der Beschäftigte ist zur Meldung des Arbeitsunfalles an die zuständigen Behörden verpflichtet.

IV.3. Auskunftspflicht gemäß § 12a AÜG

Der Beschäftigte informiert LUMAR vor Vertragsabschluss über alle für die Überlassung der jeweiligen Arbeitskraft wesentlichen Umstände sowie über alle späteren Änderungen. Dies gilt insbesondere für den jeweils geltenden Kollektivvertrag, die Tätigkeit und Position der jeweils zu überlassenden Arbeitskraft, inklusive benötigter Qualifikationen und sonstige für die kollektivvertragliche Einstufung und korrekte Entlohnung erforderlichen Umstände, die jeweils geltenden Betriebsvereinbarungen und sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art zu Arbeitszeit, Urlaub sowie (bei Arbeitern) zu Akkord- und Prämienarbeit und zu Fließarbeiten. Darüber hinaus informiert der Beschäftigte LUMAR über die voraussichtliche Lage der Normalarbeitszeit, die Art der zu verrichtenden Arbeit, allenfalls im Betrieb des Beschäftigten geltende Akkord- oder Prämien-systeme, das Bestehen betriebsüblicher Lohnhöhen, den genauen Ort der Arbeitsaufnahme und gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte oder im Ausland zu verrichten sind oder dass Nacht(schwer)arbeit zu leisten ist.

Der Beschäftigte überprüft die richtige Übernahme der Informationen in das Angebot oder die Auftragsbestätigung und verständigt LUMAR im Fall von Irrtümern oder Fehlern betreffend diese Daten; derartige Irrtümer oder Fehler können, auch rückwirkend, zu einer Neukalkulation des Entgelts von LUMAR führen.

Der Beschäftigte übermittelt für jede Arbeitsposition das vollständige und unterzeichnete Stellenprofil.

Der Beschäftigte setzt die überlassene Arbeitskraft nur entsprechend dem vereinbarten Anforderungsprofil und im vorgesehenen Tätigkeitsgebiet gemäß Angebot bzw. Auftragsbestätigung ein. Änderungen des Dienstortes, der Arbeitszeit oder der vereinbarten Tätigkeiten während eines Einsatzes sind nur nach ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung von LUMAR zulässig.

Der Beschäftigte haftet LUMAR für die Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der genannten Informationen und für den darauf basierenden Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte. Entstehen LUMAR aufgrund von unrichtigen oder unvollständigen Informationen des Beschäftigten oder durch vertragswidrigen Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte zusätzliche Aufwendungen jeglicher Art, werden diese samt der Marge von LUMAR zur Gänze an den Beschäftigten verrechnet. Ebenso verpflichtet sich der Beschäftigte für Schäden und Aufwendungen, die aus unrichtiger oder unvollständiger Informationen gemäß diesen Bedingungen entstehen, LUMAR schad- und klaglos zu halten.

Stellt sich heraus, dass eine überlassene Arbeitskraft nicht bzw. nicht mehr die vereinbarte generelle Eignung aufweist, ist LUMAR hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen.



Für die Dauer der Überlassung gelten die kollektivvertraglichen und sonstigen Bestimmungen allgemeiner Art (insbesondere Betriebsvereinbarungen und betrieblichen Übungen) des Beschäftigers, soweit sie die Arbeitszeit und den Urlaub betreffen, auch für die überlassenen Arbeitskräfte. Darüber hinaus sind für die korrekte Entlohnung der überlassenen Arbeitskräfte die kollektivvertraglichen Bestimmungen und Betriebsvereinbarungen des Beschäftigerbetriebes zum Entgelt maßgeblich.

IV.4. MitarbeiterInnenschutzklausel

Beide Parteien verpflichten sich, Personen, die während des Vertragsverhältnisses interne MitarbeiterInnen der Vertragsparteien sind oder waren, während und binnen eines halben Jahres nach Beendigung des Dienstverhältnisses nicht in ihrem Unternehmen oder in einem mit ihnen konzernverbundenen Unternehmen zu beschäftigen. Bei Verstoß verpflichten sie sich zur Bezahlung eines Betrages von EUR 15.000,00 pro übernommenem/r MitarbeiterIn an die jeweils andere Vertragspartei.

Diese Klausel bezieht sich auf jene Personen, die in einem dem AngG oder der GewO unterliegenden Beschäftigungsverhältnis (Angestellte und Arbeiter) zu den Vertragsparteien stehen oder, die auf Basis eines Werkvertrages für die Vertragsparteien tätig sind (beispielsweise MitarbeiterInnen der LUMAR oder Consultants, die als Ansprechperson für den Kunden fungieren bzw. die entsprechende Ansprechperson des Kunden). Sollte der Kunde eine/n interne/n MitarbeiterIn von LUMAR übernehmen, ist die Leistung von LUMAR im Rahmen des Vertragsverhältnisses nach der Übernahme nur dann sichergestellt, wenn ab Bekanntgabe der Übergabe der/die MitarbeiterIn noch mindestens 3 Monate bei LUMAR beschäftigt wird.

V. Entgelt

V.1. Allgemeines

Die Höhe des an LUMAR zu leistenden Entgelts ergibt sich aus dem vom Beschäftiger unterzeichneten Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von LUMAR. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot von LUMAR erteilt, so kann LUMAR ein angemessenes, marktübliches Entgelt verrechnen. Das im Angebot oder der Auftragsbestätigung angeführte Entgelt versteht sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer.

Für den Fall, dass die überlassene Arbeitskraft Tätigkeiten verrichtet, welche einer höherwertigen als der vereinbarten Qualifikationsstufe (siehe IV.3.) entsprechen, ist LUMAR berechtigt, ein dem höherwertigen Tätigkeitsbereich entsprechendes höheres Entgelt an den Beschäftiger zu verrechnen. Ein geringwertiger Einsatz vermindert das an LUMAR zu leistende Entgelt nicht.



V.2. Stundenaufzeichnung

Grundlage der Rechnungslegung entsprechend den im Angebot bzw. der Auftragsbestätigung angeführten Bedingungen bilden die Stundenaufzeichnungen (worunter auch bloße Ruf- und Dienstbereitschaft fällt). Diese sind vom Beschäftigten zu kontrollieren und wöchentlich, spätestens jedoch am 3. Werktag des Folgemonats, für das gesamte vergangene Monat an LUMAR zu übermitteln.

Sollte sich später herausstellen, dass Art oder Umfang der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft in der Stundenaufzeichnung zu Ungunsten von LUMAR, aus welchem Grund immer, unrichtig festgehalten wurden, ist LUMAR berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Tätigkeit eine Nachverrechnung vorzunehmen. Die Verjährungsfrist hinsichtlich solcher Nachforderungen beginnt frühestens ab LUMARs nachweislicher Kenntnis der Unrichtigkeit der Stundenaufzeichnung. Als Arbeitszeit gelten alle begonnenen Stunden, in denen die überlassene Arbeitskraft dem Beschäftigten zur Verfügung stand, unabhängig davon, ob der Beschäftigte die überlassene Arbeitskraft tatsächlich eingesetzt hat. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften während des vereinbarten Zeitraumes aus Gründen, die nicht von LUMAR verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitskraft wegen eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Betriebsversammlung oder Streik beim Beschäftigten). Der Beschäftigte hat LUMAR umgehend über solche Ereignisse zu informieren.

V.3. Kostenerhöhungen

Erhöhungen der Mindestlöhne bzw. -gehälter, die LUMAR gegenüber den überlassenen Arbeitskräften laut den anzuwendenden Kollektivverträgen zu leisten hat, führen automatisch mit ihrem jeweiligen Inkrafttreten zur Erhöhung des Entgelts von LUMAR für die betroffenen Arbeitskräfte um den Prozentsatz der Erhöhung der Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter; zuzüglich jährlicher Inflationsanpassung. Hat LUMAR aufgrund von Änderungen in Gesetzen oder den anzuwendenden Betriebsvereinbarungen des Beschäftigten zwingend weitere oder höhere Leistungen an die überlassenen Arbeitskräfte zu erbringen, oder sollten weitere oder höhere Zahlungen an Dritte (z.B. Sozialversicherungsträger) zu leisten sein als jene, welche dem Angebot oder der Auftragsbestätigung von LUMAR zugrunde lagen, kann LUMAR das ihr zustehende Entgelt um den Bruttobetrag solcher Leistungen (plus allfälliger Lohnnebenkosten sowie Marge von LUMAR) erhöhen.

V.4. Leistungslohnsystem (Art. XII KV-AKÜ)

Wenn ein überlassener Arbeiter beim Beschäftigten auf einem Arbeitsplatz eingesetzt wird, für den beim Beschäftigten ein Akkord- oder Leistungslohnsystem besteht bzw. auf den betriebsüblichen Prämien bezahlt werden, hat der Beschäftigte die daraus resultierenden Mehraufwendungen an LUMAR zu bezahlen (Bruttoentgelt plus Lohnnebenkosten sowie Marge von LUMAR). Der Beschäftigte hat LUMAR längstens binnen 14 Tagen nach Beginn eines solchen Einsatzes bzw. einer allenfalls späteren Einführung eines solchen Systems schriftlich mitzuteilen, ob LUMAR dem überlassenen Arbeiter entweder (Variante A) die betriebsüblichen Leistungslöhne bzw. die betriebsüblichen Löhne und Prämien oder (Variante B) den kollektivvertraglichen Lohn für vergleichbare Arbeiter des



Beschäftigers zuzüglich eines Zuschlags von 30% bezahlen soll. Diese Regelung gilt bei Fließarbeiten, die takt- und leistungsgebunden sind, sinngemäß. Der Zuschlag von 30% gilt jedenfalls, sofern LUMAR das Wahlrecht nicht binnen vier Wochen ab Einsatzbeginn bzw. Einführung eines solchen Systems gegenüber dem überlassenen Arbeiter ausüben kann. Im Falle der Variante A hat der Beschäftigte laufend jene Informationen an LUMAR zu übermitteln, welche LUMAR zur korrekten Entlohnung benötigt.

V.5. Kurzarbeit

Aufgrund des stark erhöhten internen Aufwandes infolge einer Kurzarbeitsanmeldung erlaubt sich LUMAR pro Antrag eine Pauschale von EUR 250,- und pro von der Kurzarbeit betroffener überlassener Arbeitskraft eine Pauschale von EUR 50,- in Rechnung zu stellen. Ab 10 betroffenen überlassenen Arbeitskräften sind die Vertragsparteien verpflichtet, eine zusätzliche Kalkulation aufzustellen, wodurch der durch die Kurzarbeit verursachte Verlust von LUMAR ermittelt und entsprechend an den Kunden fakturiert wird.

VI. Zahlungsbedingungen

Mangels gegenteiliger Vereinbarung ist LUMAR zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Entgelt ist binnen 8 Tagen nach Rechnungserhalt ohne jeden Abzug und spesenfrei auf das Konto von LUMAR zu überweisen. Wird die Rechnung vom Beschäftigten nicht binnen 8 Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gilt diese hinsichtlich der darin verrechneten Stunden und der Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt. Qualifizierter Zahlungsverzug des Beschäftigten (siehe Punkt VIII.) berechtigt LUMAR zur sofortigen Auflösung des Überlassungsvertrages und zum sofortigen Abzug der überlassenen Arbeitskräfte.

LUMAR ist berechtigt, bei Zahlungsverzug vom jeweils aushaftenden Betrag Verzugszinsen in Höhe von 8% pro Monat zu verlangen. Im Falle des Zahlungsverzuges verpflichtet sich der Beschäftigte zudem, sämtliche mit der Einforderung des offenen Rechnungsbetrages entstehenden Kosten, insbesondere für Mahnungen durch Rechtsanwälte und Inkassobüros, sonstige Inkassoversuche und allfällige gerichtliche und außergerichtliche Rechtsanwaltskosten, zu bezahlen.

Zahlungen des Beschäftigten an die überlassene Arbeitskraft haben keine schuldbefreiende Wirkung.

VII. Beendigung einer Überlassung

Aufgrund derzeitiger gesetzlicher bzw. kollektivrechtlicher Regelungen gelten derzeit folgende Rückstellfristen: Bei Arbeitern gilt in den ersten 12 Monaten der Beschäftigung eine Rückstellfrist von 2 Wochen und ab dem

13. Monat bis zur Vollendung des 18. Monats der Beschäftigung eine Rückstellfrist von 4 Wochen als vereinbart, wobei zu jedem Freitag (bzw. Ende der Arbeitswoche) zurückgestellt werden kann. Ab dem 19. Monat der Beschäftigung gilt eine Rückstellfrist von 6 Wochen als vereinbart, wobei jeweils zum 15. oder Letzten eines Monats zurückgestellt werden kann.



Bei Angestellten gilt eine Rückstellfrist von 6 Wochen als vereinbart, wobei jeweils zum 15. oder Letzen eines Monats zurückgestellt werden kann. Ergeben sich aufgrund der Dauer der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte längere Kündigungsfristen, so gelten diese sinngemäß als Rückstellfristen. Die Rückstellung einer überlassenen Arbeitskraft ist nur während Aktivzeiten möglich. Im Falle einer Rückstellung einer überlassenen Arbeitskraft während einer Nichtleistungszeit (z.B. Krankenstand) beginnt die Rückstellfrist mit dem Tag, an dem die überlassene Arbeitskraft die Nichtleistungszeit beendet.

Ungeachtet der vereinbarten Rückstellfrist, hat der Beschäftiger LUMAR jeweils mindestens vierzehn Tage im Voraus bei LUMAR einlangend vom bevorstehenden Einsatzende der überlassenen Arbeitskraft zu verständigen, damit LUMAR die überlassene Arbeitskraft entsprechend informieren kann (§ 12 Abs. 6 AÜG). Dies gilt nicht bei einer Überlassungsdauer von weniger als drei Monaten.

Sofern nichts anderes vereinbart wurde, beträgt die Mindestüberlassungsdauer 6 Monate. Wird die überlassene Arbeitskraft während dieser Mindestüberlassungsdauer in ein Vertragsverhältnis mit dem Beschäftiger übernommen, kann LUMAR für den entstandenen Rekrutierungsaufwand in den ersten 3 Monaten einen angemessenen Aufwandsatz in der Höhe von 18 % und zwischen dem 4. und 6. Monat in der Höhe von 14 % des Bruttojahresgehalts der überlassenen Arbeitskraft, basierend auf einer Vollzeitbeschäftigung, in Rechnung stellen. Dem gleichgestellt ist die Beschäftigung einer überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigers über einen anderen Arbeitskräfteüberlasser bzw. Personalbereitsteller.

Für den Fall, dass der Beschäftiger mit einem von LUMAR namhaft gemachten Kandidaten innerhalb von 6 Monaten nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens ein Vertragsverhältnis eingeht, sind vom Beschäftiger ebenfalls Aufwandsersätze in oben genannter Höhe zu entrichten. Der Auftraggeber verpflichtet sich zu diesem Zweck, LUMAR umgehend den Beschäftigungsbeginn, sowie das vereinbarte Bruttomonats- bzw. Bruttojahresgehalt bekannt zu geben.

VIII. Beendigung der Vertragsbeziehung

Die Vertragsbeziehung kann unter Einhaltung einer 3-monatigen Frist jeweils zum Monatsende schriftlich beendet werden.

LUMAR ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. LUMAR steht bei vorzeitiger Kündigung das Entgelt bis zum Ende der vereinbarten Rückstellfrist zu. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn a) der Beschäftiger mit zumindest einer Zahlung an LUMAR trotz Mahnung mehr als 14 Tage in Verzug ist (qualifizierter Zahlungsverzug),

b) der Beschäftiger gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen, behördliche Vorschriften oder Auflagen, insbesondere Arbeitnehmerschutzbestimmungen, beharrlich oder trotz Mahnung verstößt,

c) der Beschäftiger seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt, d) über das Vermögen des Beschäftigers ein Insolvenzverfahren



eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgelehnt wird, oder e) im Betrieb des Beschäftigers ein Streik oder eine Aussperrung stattfindet und mit dem Beschäftiger keine einvernehmliche Lösung gefunden werden kann.

IX. Haftung

LUMAR haftet nicht für Schäden, die überlassene Arbeitskräfte im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit im Betrieb des Beschäftigers oder bei Kunden oder unbeteiligten Dritten verursachen. Der Beschäftiger ist selbst verpflichtet, für eine angemessene Absicherung solcher möglicher Schäden durch eine Betriebshaftpflichtversicherung, auch für Handlungen überlassener Arbeitskräfte, zu sorgen. LUMAR haftet nicht für Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall.

Setzt der Beschäftiger die überlassene Arbeitskraft in Zusammenhang mit Geld, Wertpapieren oder empfindlichen Waren ein, so übernimmt LUMAR keinerlei Haftung für allenfalls daraus resultierende Schäden.

Für den Fall, dass eine überlassene Arbeitskraft für den Beschäftiger Dienstfahrten mit dienstnehmereigenen Personenkraftwagen verrichtet, stellt der Beschäftiger LUMAR von jeder Haftung in diesem Zusammenhang frei.

Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen bzw. Maschinen ist der Beschäftiger verpflichtet, die Berechtigung zum Lenken bzw. Bedienen derartiger Fahrzeuge bzw. Maschinen zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme zu überprüfen.

Für Vermögensschäden haftet LUMAR dem Kunden nur bei vorsätzlichen oder krass grob fahrlässigen Verhalten. Eine darüberhinausgehende Haftung wird ausdrücklich ausgeschlossen. Die Haftung von LUMAR ist jedenfalls mit dem dreifachen Nettoentgelt der überlassenen Arbeitskraft beschränkt. Die Haftung für entgangenen Gewinn, indirekte Schäden und Folgeschäden, Pönaleverpflichtungen, entgangene Ersparnisse sowie Betriebsunterbrechungen ist in jedem Falle ausgeschlossen. Die vorstehenden Ausschlüsse und Einschränkungen gelten nicht für von LUMAR verursachte Personenschäden. Allfällige Schäden sind vom Kunden bei sonstigem Anspruchsverlust (i) unverzüglich, spätestens binnen fünf Werktagen nach Kenntnis, schriftlich an LUMAR zu melden und (ii) binnen weiterer drei Monate gerichtlich geltend zu machen.

Der Beschäftiger haftet LUMAR für sämtliche Nachteile, die LUMAR durch Verletzung einer dem Beschäftiger obliegenden vertraglichen, gesetzlichen oder behördlichen Verpflichtung, insbesondere auch gegenüber den überlassenen Arbeitskräften, erleidet und der Beschäftiger hat LUMAR diesbezüglich schad- und klaglos zu halten. Der Beschäftiger hat LUMAR weiters schad- und klaglos zu halten, falls eine überlassene Arbeitskraft aus Anlass des Einsatzes beim Beschäftiger Schaden erleidet.



X. Datenschutz und Geheimhaltungsverpflichtung

Der Beschäftiger und LUMAR verpflichten sich gegenseitig, die im Rahmen der Zusammenarbeit bekanntwerdenden, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zeitlich unbefristet vertraulich zu behandeln.

LUMAR hat die überlassenen Arbeitskräfte im Dienstvertrag zur Wahrung der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Beschäftigers zu verpflichten. Soweit der Beschäftiger der überlassenen Arbeitskraft Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anvertraut oder zugänglich macht, übernimmt LUMAR für die Einhaltung der Geheimhaltungsverpflichtung keine Haftung und schließt hiermit sämtliche Schadenersatzforderungen aus. Dem Beschäftiger steht der Abschluss eigener Geheimhaltungserklärungen mit der überlassenen Arbeitskraft offen.

Soweit LUMAR dem Beschäftiger personenbezogene Daten, insbesondere besondere Kategorien von personenbezogenen Daten oder strafrechtlich relevanten Daten von Bewerbern, Kandidaten oder überlassenen Arbeitskräften übermittelt, oder der Beschäftiger solche Daten von überlassenen Arbeitskräften 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/sperrern. 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 LUMAR an den Beschäftiger vermittelter personenbezogener Daten für andere Zwecke als (i) die Bewertung und Auswahl von vorgeschlagenen Kandidaten, (ii) den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb des Beschäftigers bzw. (iii) die Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Beschäftigers ist unzulässig und wird hiermit ausdrücklich untersagt. Der Beschäftiger ist selbst Verantwortlicher im Sinne der Datenschutzgrundverordnung, DSGVO 2018.

Auf die Datenschutzerklärung der LUMAR wird hingewiesen.

Der Beschäftiger erklärt sich mit der Zusendung von Angeboten und Informationen über die von LUMAR angebotenen Dienstleistungen auf elektronischem oder postalischem Wege, mit der elektronischen Zusendung von Rechnungen, sowie mit der telefonischen Kontaktaufnahme durch LUMAR ausdrücklich einverstanden.

XI. Diensterfindungen

Ist ein überlassener Angestellter an einer Diensterfindung beteiligt, hat LUMAR gem. § 12 des KV für Angestellte im Gewerbe, Handwerk und Dienstleistung Anspruch auf Anbieten der Diensterfindung und macht hiervon nach Absprache mit dem Beschäftiger Gebrauch. Für den Fall, dass die Übertragung bzw. Abtretung dieser Erfindung an den Beschäftiger vereinbart wird, hat der Beschäftiger die Kosten für die Vergütung an die Arbeitskraft zur Gänze zu tragen, dies gilt auch, wenn die Beschäftigung beim Beschäftiger zum Zeitpunkt der Geltendmachung bereits beendet ist.



Dies gilt sinngemäß für den Fall, dass mit einem überlassenen Arbeiter die Anmietung einer Dienstleistung an LUMAR vereinbart wird.

XII. Wirtschaftssanktionen

Der Beschäftigte erklärt, dass weder er noch seine Organe, Mitarbeiter und Konzerngesellschaften oder Parteien, die in seinem Besitz stehen oder von ihm kontrolliert werden mit

- Handels-, Finanz- oder Wirtschaftssanktionen (Sanktionen) belegt sind oder
- Gegenstand eines Anspruchs, Verfahrens oder einer Untersuchung in Bezug auf Sanktionen sind oder gewesen sind.

Der Beschäftigte erklärt weiters, dass er weder im Besitz einer Partei steht noch von einer Partei kontrolliert wird, die mit Sanktionen belegt ist. Der Beschäftigte ergreift angemessene Maßnahmen, damit seine Mitarbeiter und Konzerngesellschaften etwaige auferlegte Sanktionen einhalten und unternimmt keine Aktivitäten, die dazu führen, dass LUMAR, deren Konzerngesellschaften oder Mitarbeiter gegen Sanktionen verstoßen. Der Beschäftigte versichert, LUMAR und seinen Mitarbeitern keine Gelder anzubieten, die aus Geschäften oder Transaktionen mit Parteien bzw. Beteiligten stammen, die mit Sanktionen belegt sind bzw. aus Handlungen, welche im Widerspruch zu Sanktionen stehen.

XIII. Schlussbestimmungen

Die Aufrechnung gegen Ansprüche von LUMAR ist nur zulässig, soweit die Gegenforderungen des Kunden entweder von LUMAR ausdrücklich anerkannt oder diese rechtskräftig gerichtlich festgestellt wurden.

Für Streitigkeiten zwischen LUMAR und dem Beschäftigten wird als Gerichtsstand ausschließlich das sachlich zuständige Gericht am Sitz von LUMAR vereinbart. LUMAR ist auch berechtigt aber nicht verpflichtet, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen. Es gilt österreichisches Recht unter Ausschluss von Verweisungsnormen.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder der Einzelvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht beeinträchtigt. Die unwirksame Bestimmung ist durch eine gültige Bestimmung zu ersetzen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung am weitestgehenden entspricht.

Änderungen und Ergänzungen dieser AGB bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Dies gilt auch für ein Abgehen vom Erfordernis der Schriftform.

Malta, 2024