

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (AGB) der ZELLNER Personal Lösungen GmbH

1. Geltungsbereich

1.1. Diese AGB regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen der ZELLNER Personal Lösungen GmbH („Überlasser“) und dem Kunden („Beschäftiger“) im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung. Die AGB gelten daher nicht nur für das erste Rechtsgeschäft, sondern auch für alle weiteren Verträge, wie insbesondere Folge- und Zusatzaufträge. Für Arbeitsvermittlung gelten jeweils eigene Allgemeine Geschäftsbedingungen.

1.2. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Einzelvertrages gelten auch für den Fall, dass der Überlasser über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin hinaus Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt ist.

1.3. Der Überlasser erklärt, nur aufgrund dieser AGB Verträge abschließen zu wollen. Der Überlasser widerspricht hiermit ausdrücklich allfälligen Geschäftsbedingungen des Beschäftigers. Solche gelten nur dann, wenn dies ausdrücklich und schriftlich vereinbart wird.

1.4. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer AGB vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit als sie nicht mit den Bestimmungen dieser AGB kollidieren. In Rahmenvereinbarungen getroffene Vereinbarungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen werden die Rahmenvereinbarungen durch diese AGB ergänzt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde.

1.5. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitserfordernis, nicht jedoch Mitteilungen per Email.

1.6. Arbeitskräfte des Überlassers sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärung für den Überlasser noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsinhalt

2.1. Der Vertrag kommt entweder durch Unterzeichnung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung des Überlassers oder durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte zustande.

2.2. Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes, Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, das Entgelt für die Überlassung und der Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus dem Angebot des Überlassers, den unterzeichneten Vertragsunterlagen und/oder aus der Auftragsbestätigung des Überlassers.

2.3. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von arbeitswilligen Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die Überlassung erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des AÜG. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. Der Überlasser schuldet keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.

2.4. Ist in den Vertragsunterlagen nichts anderes vereinbart, ist der Überlassungsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftiger den Vertrag bei Arbeitern unter Einhaltung der jeweiligen im Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung für die Dienstgeberkündigung vorgesehenen Kündigungsfrist (diese beträgt während des 2. bis 12. Monats zwei Wochen (ab 1.1.2023: drei Wochen), während des 13. bis 18. Monats vier Wochen, während des 19. bis 24. Monats sechs Wochen, im 3. bis 5. Dienstjahr zwei Monate, im 6. bis 15. Dienstjahr drei Monate, im 16. bis 25. Dienstjahr vier Monate und ab dem 25. Dienstjahr fünf Monate) und des dort vorgesehenen Kündigungstermins (dies ist während der ersten 18 Monate das Ende der Arbeitswoche und danach der 15. bzw. Monatsletzte) und bei Angestellten unter Einhaltung der zum Kündigungszeitpunkt jeweils anwendbaren gesetzlichen Kündigungsfrist zum 15. oder Monatsletzten schriftlich zu kündigen.

2.5. Die Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte entspricht, soweit keine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung getroffen wird, den durchschnittlichen Fähigkeiten einer Arbeitskraft. Besondere Qualifikationen oder gewünschte Zusatzausbildungen sind nur dann verbindlich, wenn diese ausdrücklich und schriftlich vereinbart wurden.

2.6. Überlassene Arbeitskräfte dürfen nur entsprechend der vereinbarten Qualifikation, für die vereinbarte Tätigkeiten und das vereinbarte Einsatzgebiet herangezogen werden.

2.7. Da den überlassenen Arbeitskräften für Tätigkeiten außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigers Aufwandsersätze gebühren, hat der Beschäftiger dem Überlasser vor Abschluss des Überlassungsvertrages mitzuteilen, ob die Arbeitskräfte auch für solche Einsätze herangezogen werden sollen. Ebenso hat der Beschäftiger den Überlasser vor Vertragsabschluss über allenfalls beabsichtigte Einsätze außerhalb Österreichs zu informieren.

2.8. Fällt eine Arbeitskraft – aus welchem Grund auch immer – aus oder erscheint sie nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftiger den Überlasser hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen.

3. Entgelt für die Überlassung und Abrechnung

3.1. Die Höhe des Entgeltes für die Überlassung ergibt sich aus dem Angebot des Überlassers, den unterzeichneten Vertragsunterlagen und/oder aus der Auftragsbetätigung des Überlassers. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot des Überlassers erteilt, so kann der Überlasser ein angemessenes Entgelt geltend machen.

3.2. Die im Angebot des Überlassers ausgewiesenen und dem Angebot zugrundeliegenden Entgelte, Zulagen, Zuschläge, sonstige Vergütungen sowie Regelungen zu Akkord- und Prämienarbeit sind vom Beschäftiger zu überprüfen und im Falle der Nichtübereinstimmung dem Überlasser sofort mitzuteilen, um eine Änderung der Auftragsbestätigung zu erwirken. Sind im Beschäftigerbetrieb für den Arbeitsplatz des überlassenen Mitarbeiters Akkord- und Prämienysteme sowie höhere Löhne/Gehälter üblich, als der im Beschäftigerbetrieb gültige Kollektivvertrag vorsieht, ist dies dem Überlasser jedenfalls vor Auftragsbeginn schriftlich mitzuteilen. Diesbezügliche Änderungen während einer Überlassung sind dem Überlasser ebenfalls unverzüglich schriftlich bekannt zu geben (insbesondere auch jeder Wechsel von überlassenen Arbeitskräften zu oder von einem Arbeitsplatz mit Akkord- und Prämienarbeit). Hieraus kann sich eine Änderung des Überlassungsentgeltes ergeben. Gleiches gilt für die betriebsinternen Regelungen des Beschäftigers betreffend Arbeitszeit (z. B. flexible Arbeitszeit, Bandbreitenmodelle, Zeitzuschläge, etc). Sollte aufgrund unvollständiger oder nicht mehr aktueller Informationen eine Unterentlohnung der überlassenen Arbeitskräfte eintreten, so haftet der Beschäftiger dem Überlasser für die daraus resultierenden Nachteile (z.B. Nachzahlungen, Prozesskosten, Zinsen und allfällige Strafen, etc.)

3.3. Ändert sich nach der Auftragserteilung die Entlohnung für die überlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen oder Vorrückungen/Biennalsprünge, etc. sowie höherwertigere Tätigkeiten, ist der Überlasser berechtigt, das vereinbarte Entgelt im selben Prozentsatz anzuheben. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin beschäftigt werden, gilt das vereinbarte und gemäß dem vorstehenden Satz von Zeit zu Zeit angepasste Entgelt auch über diesen Termin hinaus.

3.4. Können überlassene Arbeitskräfte aus Gründen, die nicht diesen selbst oder vom Überlasser verschuldet wurden, nicht beschäftigt werden, bleibt der Beschäftiger zur Entgeltleistung verpflichtet.

3.5. Das vereinbarte Entgelt versteht sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Wenn nichts anderes vereinbart ist, ist der Überlasser zur zweiwöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Entgelt ist bei Rechnungserhalt ohne jeden Abzug fällig.

Der Beschäftiger 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 Beschäftiger über, hat der Beschäftiger den Überlasser bei Vertragsbeginn auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen; der Überlasser verrechnet diesfalls ohne Umsatzsteuer.

Der Beschäftiger 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.

3.6. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftiger dem Überlasser Verzugszinsen von 12 % p.a. und sämtliche durch den Verzug entstehenden und zweckmäßigen Kosten, wie insbesondere Aufwendungen für Mahnungen (EUR 25,- pro Mahnung), Inkassoversuche und allfällige gerichtliche oder außergerichtliche tarifliche Rechtsanwaltskosten zu ersetzen.

3.7. Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber dem Überlasser mit dem Überlassungsentgelt aufzurechnen, soweit nicht die Forderungen des Beschäftigers gerichtlich festgestellt oder vom Überlasser schriftlich anerkannt wurden.

3.8. Grundlage für die Abrechnung sind die vom Beschäftiger oder dessen Gehilfen zu unterschreibenden Stundennachweise (Arbeitsnachweise). Diese sind zumindest einmal wöchentlich vor Ort zu unterzeichnen.

Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftiger noch seinen Gehilfen unterzeichnet, ist der Überlasser berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise von dem Kunden des Beschäftigers verbindlich unterzeichnen zu lassen. Mit der Unterzeichnung der Stundennachweise durch den Beschäftiger, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigers werden die geleisteten Stunden für den Beschäftiger rechtsverbindlich festgestellt.

Unterzeichnet auch der Kunde des Beschäftigers die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen des Überlassers, welche auf den Angaben der überlassenen Arbeitskräfte basieren, Basis für die Abrechnung.

3.9. Bei Zahlungsverzögerungen oder Verschlechterung der Bonität des Beschäftigers kann der Überlasser die weitere Leistungserbringung von einer Vorauszahlung abhängig machen oder seine Leistungen mit sofortiger Wirkung gänzlich oder teilweise einstellen.

4. Rechte und Pflichten des Beschäftigers

4.1. Der Beschäftiger ist verpflichtet sämtliche gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das ASchG, AÜG, AuslBG, GIBG und das AZG zu beachten. Verletzt der Beschäftiger gesetzliche Bestimmungen, so hat er den Überlasser für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos zu halten.

4.2. Der Beschäftiger gewährt den überlassenen Arbeitskräften die Teilnahme an den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen- und Maßnahmen unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt; gleiches gilt für die Einbindung in die allfällige betriebliche Altersversorgung des Beschäftigers nach Ablauf von vier Jahren der Überlassung (§ 10 Abs. 1 a AÜG).

4.3. Der Beschäftiger ist für den technischen Arbeitnehmerschutz und die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht während der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers verantwortlich. Dem Beschäftiger steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs- Weisungs- und Aufsichtspflicht zu. Der Beschäftiger hat die gesetzlichen Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote auch hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte zu beachten.

4.4. Der Beschäftiger hat die überlassenen Arbeitskräfte vor Arbeitsaufnahme zu unterweisen, aufzuklären und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche ordnungsgemäße und sichere Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Nachweise über Einschulungen oder Unterweisungen sind dem Überlasser auf dessen Verlangen vorzulegen und es sind ihm alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

4.5. Der Beschäftiger hat allenfalls gesetzlich vorgeschriebene oder betriebsbedingte medizinische Untersuchungen, so etwa Eignungs- und Folgeuntersuchungen bei besonders gefährdenden Tätigkeiten auf seine Kosten durchzuführen und den Überlasser hierüber zu informieren und Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

4.6. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für deren Betrieb überlassene Arbeitskräfte Bewilligungen oder Berechtigungen benötigen, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt dies der Beschäftiger, sind Ansprüche aller Art gegen den Überlasser ausgeschlossen.

4.7. Für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls vom Überlasser zur Verfügung gestelltes Handwerkzeug und sonstige Ausrüstung hat der Beschäftiger versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

4.8. Geht der Beschäftiger mit einer überlassenen Arbeitskraft vor Ablauf von sechs Monaten nach dem letzten Einsatz für den Beschäftiger ein Arbeitsverhältnis ein oder beschäftigt er dieselbe Arbeitskraft im Wege der Arbeitskräfteüberlassung über ein anderes Überlassungsunternehmen, hat der Beschäftiger dem Überlasser ein Entgelt in der Höhe des dreifachen des im letzten Einsatzmonat an die überlassene Arbeitskraft bezahlten Bruttoentgelts zuzüglich Umsatzsteuer zu bezahlen.

4.9. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftiger hat daher dem Überlasser derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen. Das Überlassungsentgelt fällt dessen ungeachtet an.

4.10. Der Überlasser ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers den Ort des Arbeitseinsatzes nach vorheriger Ankündigung während der Betriebszeiten zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.

5. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

5.1. Der Überlasser ist berechtigt, den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn

a) der Beschäftiger mit einer Zahlung, gegenüber dem Überlasser trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist;

b) der Beschäftiger gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt;

c) über das Vermögen des Beschäftigers ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;

d) im Betrieb des Beschäftigers ein Streik oder eine Aussperrung eintritt; oder

e) die Leistungen des Überlassers wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben.

5.2. Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist der Überlasser bei Vorliegen eines vom Beschäftiger zu vertretenden wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigers berechtigt.

5.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die vom Beschäftiger zu vertreten sind, vorzeitig aufgelöst oder werden aus einem solchen Grund Arbeitskräfte vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz gegen den Überlasser geltend machen.

5.4. Hat der Beschäftiger die vorzeitige Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er dem Überlasser für sämtliche daraus resultierende Nachteile. Der Beschäftiger hat in diesen Fällen das Überlassungsentgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Vertragsende zu bezahlen.

6. Gewährleistung

6.1. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass der Überlasser die tatsächliche Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte nicht überprüfen kann. Der Überlasser leistet nur Gewähr, dass die überlassenen Arbeitskräfte jene vereinbarte Qualifikation aufweisen, die er durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann. Zu weiteren Nachprüfungen ist der Überlasser nicht verpflichtet.

6.2. Bei Beginn der Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation oder hinsichtlich Arbeitsbereitschaft nicht, ist dies dem Überlasser umgehend, jedenfalls aber binnen 48 Stunden ab Überlassungsbeginn schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen sind.

6.3. Liegt eine mangelhafte Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft vor und verlangt der Beschäftiger rechtzeitig Verbesserung, wird der Überlasser die betreffende Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist durch eine Ersatzarbeitskraft mit gleicher oder ähnlicher Qualifikation austauschen, es sei denn die Vertragspartner vereinbaren eine Nachschulung der Arbeitskraft.

7. Schadenersatz

7.1. Der Überlasser haftet nicht für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden oder für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Mustern, Gerätschaften und sonstigen übergebenen Sachen und Geldbeträgen.

7.2. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind Schadenersatzansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen.

7.3. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle und für Pönaleverpflichtungen, die der Beschäftigte gegenüber seinem Kunden eingegangen hat, besteht keine Haftung des Überlassers. Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, haftet der Überlasser nicht.

7.4. Eine Haftung des Überlassers für Schäden besteht in jedem Falle nur wenn den Überlasser grobes Verschulden oder Vorsatz trifft. Diese Einschränkung gilt nicht für vom Überlasser verschuldete Personenschäden.

7.5. Der Beschäftigte haftet dem Überlasser für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer den Beschäftigten treffenden gesetzlichen Verpflichtung oder Vertragspflicht erleidet.

8. Elektronische Rechnungslegung

8.1. Der Überlasser ist berechtigt, dem Beschäftigten Rechnungen auch in elektronischer Form zu übermitteln. Der Beschäftigte erklärt sich mit der Zusendung von Rechnungen in elektronischer Form durch den Überlasser ausdrücklich einverstanden.

9. Datenschutz

9.1. Der Überlasser und der Beschäftigte verarbeiten personenbezogene Daten im Rahmen der Regelungen der DS-GVO sowie des österreichischen DSG. Der Überlasser und der Beschäftigte stellen in ihrem Bereich daher jeweils sicher, dass die Bestimmungen der DS-GVO eingehalten werden, insbesondere die Rechte, welche die DS-GVO den einzelnen Betroffenen gewährt. Der Beschäftigte hat gemäß Artikel 13 der DS-GVO die überlassenen Arbeitskräfte zu informieren. Sollte ein Integritätsbruch personenbezogener Daten, die auch die jeweils andere Partei betreffen vorliegen, hat die betroffene Partei die andere Partei jeweils umgehend zu informieren.

9.2. Sollte für die Erbringung der Dienstleistung gegenüber dem Beschäftigten die Verarbeitung von personenbezogenen Daten insbesondere von Mitarbeiterdaten des Beschäftigten durch den Überlasser notwendig sein, stellt der Beschäftigte sicher, dass diese Daten gemäß der DS-GVO erhoben und an den Überlasser übermittelt worden sind.

Der Überlasser verarbeitet diese personenbezogenen Daten zu den vertraglich vereinbarten Zwecken sowie zur Kontaktierung der Ansprechpartner beim Beschäftigten zum Anbieten der Überlassung oder Vermittlung von Personal. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Der Überlasser wird den Schutz der personenbezogenen Daten durch entsprechende organisatorische und technische Vorkehrungen sicherstellen. Dies dient vor allem dem Schutz vor einem unlauteren, rechtswidrigen und auch zufälligen Zugriff, Verarbeitung, Verlust, Verwendung und Manipulation der personenbezogenen Daten des Beschäftigten und seiner Mitarbeiter.

Sollte der Beschäftigte personenbezogene Daten über das Internet zur Verfügung stellen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese Informationen von anderen Personen eingesehen, oder genutzt werden können. Der Überlasser schließt daher eine Haftung für die Offenlegung von Informationen aufgrund nicht vom Überlasser verursachter Fehler bei der Datenübertragung, oder unautorisierten Zugriff durch Dritte, zB Hackangriffe auf E-Mail Accounts, Abfangen von Faxen, etc. aus.

Der Überlasser unternimmt angemessene Schritte, um Datenpannen frühzeitig zu erkennen und diese gegebenenfalls unverzüglich dem Beschäftigten unter Einbezug der jeweiligen betroffenen Datenkategorien zu melden, sofern seine Daten davon betroffen sind.

Der Überlasser wird die Daten nicht länger aufbewahren, als dies zur Erfüllung von vertraglichen bzw. gesetzlichen Verpflichtungen und zur Abwehr allfälliger Haftungsansprüche erforderlich ist.

Die Mitarbeiter des Beschäftigers haben als Betroffene unter Wahrung der vertraglichen Beziehung mit dem Beschäftiger jederzeit das Recht auf Auskunft über ihre gespeicherten personenbezogenen Daten, deren Herkunft und Empfänger und den Zweck der Datenverarbeitung sowie ein Recht auf Berichtigung, Datenübertragung, Widerspruch, Einschränkung der Bearbeitung sowie Sperrung oder Löschung unrichtiger bzw. unzulässig verarbeiteter Daten.

Die Löschung der Daten auf Aufforderung von Mitarbeitern des Beschäftigers erfolgt jedoch nur mit Zustimmung der Geschäftsführung des Beschäftigers. Der Beschäftiger bzw. Mitarbeiter des Beschäftigers hat jederzeit das Recht, gegen seine Verwendung der Daten zu Marketingzwecken Widerspruch zu erheben.

Sollte der Beschäftiger bzw. Mitarbeiter des Beschäftigers seine Rechte nach der DS-GVO ausüben wollten, kann dies unter folgender E-Mailadresse erfolgen: datenschutz@personal-zellner.at. Sofern Mitarbeiter des Beschäftigers der Auffassung sind, dass die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Mitarbeiter des Beschäftigers durch den Überlasser gegen das geltende Datenschutzrecht verstößt oder die datenschutzrechtlichen Ansprüche der Person der Mitarbeiter des Beschäftigers in einer anderen Weise verletzt worden sind, besteht die Möglichkeit, sich bei der nationalen zuständigen Behörde zu beschweren.

10. Allgemeines

10.1. Für Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien ist nach Wahl des Überlassers das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz des Überlassers oder der allgemeine Gerichtsstand des Beschäftigers zuständig.

10.2. Die Vertragsparteien vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts unter Ausschluss jener Normen die auf fremdes Recht verweisen, auch wenn der Ort des Arbeitseinsatzes im Ausland liegt.

10.3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder der Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Vertragspartner die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

10.4. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere relevante Informationen hat der Beschäftiger dem Überlasser umgehend schriftlich bekannt zu geben.

Stand: September 2021

Firma: ZELLNER Personal Lösungen GmbH

Sitz: Wien

FN 369403 s

DVR: 2108557

UID ATU66720168