



Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) für die Arbeitskräfteüberlassung der Firma JOB TIME Personalbereitstellung GmbH

(Stand 01.01.2026)

1. ALLGEMEINES

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen („AGB“) die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Die nachfolgenden AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen JOB TIME GmbH (nachstehend „JOB TIME“) als Überlasser und dem Beschäftiger, insbesondere auch für sämtliche Folge- und Zusatzaufträge („Überlassungsvertrag“).

Bei ständigen Geschäftsbeziehungen zwischen JOB TIME und dem Beschäftiger gelten diese AGB auch ohne ausdrücklichen Hinweis auf sie.

JOB TIME erklärt, nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen (allgemeinen) Vertrags- oder Geschäftsbedingungen des Beschäftigers wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer (allgemeiner) Vertrags- oder Geschäftsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur, soweit sie nicht Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.

Diese ABG können jederzeit einseitig mit Wirkung für die Zukunft abgeändert werden. Wir bitten Sie daher, sich regelmäßig über die aktuelle Version zu informieren, welche auf unserer Homepage unter folgendem Link <https://www.jobtime.at/agbs> veröffentlicht wird.

Im Überlassungsvertrag getroffene Bestimmungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen ergänzen diese AGB den Überlassungsvertrag.

Die überlassenen Arbeitskräfte sind nicht berechtigt, im Namen von / oder des Beschäftigers Geld, Wertsachen, Inkasso bzw. vertraglich nicht vereinbarte Verpflichtungen zu übernehmen. Die überlassenen Arbeitskräfte sind auch nicht zur Abgabe von Willenserklärungen berechtigt.

2. VERTRAGSABSCHLUSS

Angebote von JOB TIME sind freibleibend. Der Überlassungsvertrag kommt durch Unterfertigung des Angebotes oder Auftragsbestätigung („Vertragsunterlagen“) durch den Beschäftiger zustande. Erfolgt keine Unterfertigung durch den Beschäftiger, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen, oder vom Beschäftiger eingesetzt werden. Im Geschäftsverkehr zwischen den Vertragsparteien ist die Schriftform gegeben, wenn die Vertragspartner mit Fax oder anderen elektronischen Medien (E-Mail) kommunizieren.

3. LEISTUNGSGEGENSTAND

JOB TIME erklärt, über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung zu verfügen.

Leistungsgegenstand ist die Arbeitskräfteüberlassung nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz („AÜG“) (Bereitstellung von arbeitsfähigen und arbeitswilligen Arbeitskräften). JOB TIME schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg. JOB TIME ist berechtigt, in Vertragsunterlagen



JOB TIME

Personalbereitstellung GmbH

oder im Überlassungsvertrag namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.

Beginn und Dauer des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus dem Überlassungsvertrag oder den Vertragsunterlagen.

4. HONORARBEDINGUNGEN

Die Höhe des Honorars ergibt sich auf Basis des Überlassungsvertrags/der Vertragsunterlagen und der geleisteten Arbeitsstunden. Über das Ausmaß der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers führt die überlassene Arbeitskraft Aufzeichnungen auf einem Tätigkeitsnachweis. Dieser Tätigkeitsnachweis ist für JOB TIME auch die Grundlage der Abrechnung des Honorars der JOB TIME aus dem Überlassungsvertrag mit dem Beschäftiger. Die Nichtgenehmigung der Tätigkeitsnachweise berechtigt den Beschäftiger nicht zur Nichtzahlung des Honorars. Die Kontrolle der Arbeitszeit und die Genehmigung der Tätigkeitsnachweise ist Teil der Arbeitszeit und erfolgt unmittelbar vor Beendigung der täglichen Arbeitszeit. Der Beschäftiger erklärt sich bereit, vor Aufnahme der Tätigkeit JOB TIME die Person des Genehmigenden schriftlich und namentlich zu bezeichnen.

Die aktuellen Tarifsätze von JOB TIME für die Überlassung von Arbeitskräften werden jeweils im Überlassungsvertrag vereinbart. Gebühren der überlassenen Arbeitskraft, im Sinne des § 10 AÜG, Zuschläge zum Normalarbeitslohn oder -gehalt - wie z.B. für Überstunden, Nacharbeit, besondere Erschwernisse, besondere Gefahr, Tag- und Fahrgelder, sofern die Tätigkeitsverrichtung außerhalb der Betriebsstätte des Beschäftigers liegt - so ist JOB TIME berechtigt, diese Kosten zzgl. eines Bearbeitungszuschlages zusätzlich zum vereinbarten Stundensatz in Rechnung stellen.

Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von JOB TIME verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Honorarleistung verpflichtet. Dies gilt auch, wenn der Beschäftiger die überlassenen Arbeitskräfte – aus welchen Gründen auch immer – nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

Sofern gesetzliche (dies kann auch durch die Rechtsprechung des Gerichtswesen erfolgen), kollektivvertragliche oder allfällige im Betrieb des Beschäftigers für überlassene Arbeitskräfte anwendbare Bestimmungen der eine Erhöhung der Lohn- oder Lohnnebenkosten zur Folge haben (insbesondere Erhöhungen der Mindestlöhne, Erhöhung der Lohnnebenkosten, Änderung der Steuer- und Beitragsfreiheit), so ist JOB TIME berechtigt, die Preise für Leistungen im Ausmaß der Erhöhung ab dem Tag der Erhöhung anzupassen. Dies kann auch rückwirkend erfolgen z.B. eine Abänderung durch eine Judikatur.

5. ZAHLUNGSBEDINGUNGEN

Rechnungslegung erfolgt monatlich. Rechnungen sind ohne Abzug von Skonto sofort nach Eingang zu zahlen. Der Beschäftiger kommt spätestens in Zahlungsverzug, wenn er nicht innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungseingang Zahlung leistet. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 456 UGB sowie die Entschädigung der Betreuungskosten verrechnet. Der Nachweis eines höheren Verzugschadens (etwa durch Einschaltung eines Inkassobüros oder rechtsfreundliche Beratung) bleibt JOB TIME vorbehalten.

Wird das Honorar nicht binnen 7 Tagen ab Rechnungszugang schriftlich und unter substantiiertes Darlegung der beanstandeten Punkte beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt. Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber JOB TIME mit dem Honorar aufzurechnen.

Bei einmaligem Zahlungsverzug vom mehr als 7 Tagen sowie bei schlechter Bonität bzw. Insolvenzgefahr des Auftraggebers oder im Falle der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Auftraggebers gilt die sofortige monatliche Vorauskasse und Fälligkeit offener Forderungen



6. RECHTE UND PFLICHTEN DES BESCHÄFTIGERS

Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das ASchG, AÜG, AuslBG, GIBG und das AZG zu beachten.

Der Beschäftigte darf die überlassene Arbeitskraft nur zu den mit JOB TIME vereinbarten Diensten heranziehen. Die überlassene Arbeitskraft wird nach der jeweiligen Berufsgruppe und Qualifikation zur Verrechnung gebracht und (insbesondere) ist diese zu entlohnen sowie zu verrechnen. Kleinste Verrechnungseinheit ist ein Arbeitstag entsprechend der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit, auch wenn tatsächlich eine kürzere Einsatzzeit erfolgte. Die überlassenen Arbeitskräfte weisen, soweit keine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung getroffen wird, die durchschnittliche berufliche und fachliche Eignung einer überlassenen Arbeitskraft auf. Besondere Qualifikationen oder gewünschte Zusatzausbildungen sind nur dann verbindlich, wenn diese ausdrücklich und schriftlich vereinbart wurden.

Im Sinne des § 2 in Verbindung mit § 6 AÜG ist der Beschäftigte für die Dauer der Überlassung für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutz Vorschriften und der Fürsorgepflichten im weitesten Sinne verantwortlich. JOB TIME hat den Beschäftigten auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen. Während der Überlassung gelten auch die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmer anzuwendenden Kollektivvertrags auch für die überlassene Arbeitskraft. Der Beschäftigte verpflichtet sich diesbezüglich, wesentliche Änderungen der Umstände unverzüglich der JOB TIME bekanntzugeben. Die Normalarbeitszeit der überlassenen Arbeitskräfte richtet sich nach den arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen für die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit, wobei auf die im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten (in analoger Anwendung des § 10 Abs. 1 AÜG) Bedacht zu nehmen ist.

Gemäß § 19 d Abs 3b AZG neu, wird bei Teilzeitkräften das Überschreiten der im Dienstvertrag vereinbarten Wochenstunden, welche nicht innerhalb des anfallenden Quartals bzw. eines vereinbarten Zeitraumes von 3 Monaten als Gutstunden verbraucht werden, ein Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25% verrechnet. Der Beschäftigte nimmt zur Kenntnis, dass zwischen JOB TIME und der Arbeitskraft der allgemeine Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung („KV-Gewerbe“) inklusive der Sonderbestimmungen für Arbeitskräfteüberlasser, soweit es sich um Angestellte handelt, und der Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung („KV-AKÜ“), soweit es sich um Arbeiter handelt, gilt. Für flexible Arbeitszeiten wird auf die Bestimmung des Art. 6 KV-AKÜ bzw § 4a des KV-Gewerbe verwiesen, wobei im Falle der Anwendung dieser Arbeitszeit allfällig dadurch bewirkte Mehrkosten vom Beschäftigten unter Berücksichtigung der sonstigen Regelungen über Entgelte zu tragen sind.

Im Sinne des Art. IX Zif 3 des KV-AKÜ bzw § 10 Abs 1 AÜG ist der Beschäftigte verpflichtet, den in seinem Betrieb für die Arbeitskraft anzuwendenden Kollektivvertrag sowie diesen lohnregelnden Betriebsvereinbarungen oder sonstige schriftliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über die betriebsübliche Lohnhöhe schriftlich unverzüglich bekannt zu geben, sodass JOB TIME eine ordnungsgemäße Verrechnung gewährleisten kann. Der Beschäftigte haftet für die Richtigkeit der Auskunft und verpflichtet sich, Nachzahlungsansprüche der überlassenen Arbeitskraft, die sich aus einer dadurch bewirkten unrichtigen Einstufung ergeben, JOB TIME unter Berücksichtigung der dadurch entstehenden Mehrkosten gemäß der Kalkulation des Arbeitnehmers zu bezahlen. Die Nachzahlung umfasst das Entgelt des Arbeitnehmers, aliquote Honoraranteile und sämtliche Zusatzkosten.

Der Beschäftigte verpflichtet sich, personenbezogene Daten der überlassenen Arbeitskräfte, die ihm von JOB TIME, insbesondere im Zuge des Abschlusses einer Vereinbarung nach § 11 AÜG, offengelegt werden, in Einklang mit dem geltenden Datenschutzrecht zu verarbeiten. JOB TIME übernimmt hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten von überlassenen Arbeitskräften durch den Beschäftigten als Verantwortlichen iSv Art 4 Z 7 DSGVO keinerlei Haftung für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung oder für die Wahrung von Betroffenenrechten. Insbesondere ist JOB TIME nicht für eine



JOB TIME

Personalbereitstellung GmbH

Information überlassener Arbeitskräfte über vom Beschäftiger durchgeführte Verarbeitungen ihrer personenbezogenen Daten verantwortlich.

7. RECHTE UND PFLICHTEN VON JOB TIME

Aus wichtigen Gründen kann JOB TIME unter Bedachtnahme auf die spezifischen Verhältnisse und Wünsche des Beschäftigers einen Austausch der Person der überlassenen Arbeitskraft vornehmen, wobei bisher entstandene bzw. daraus resultierende Mehrkosten vom Beschäftiger zu tragen sind.

JOB TIME verpflichtet die überlassenen Arbeitskräfte zur Wahrung aller Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Beschäftigers gegenüber jedermann und zu jeder Zeit, woraus jedoch keinerlei Schadenersatzansprüche abzuleiten sind.

Im Falle der Überlassung ausländischer Arbeitskräfte sichert JOB TIME zu, dass die Beschäftigung in Übereinstimmung mit den bestehenden gesetzlichen Vorschriften für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer erfolgt.

8. LAUFZEIT UND VORZEITIGE BEENDIGUNG

Ist in den Vertragsunterlagen nichts anderes vereinbart, ist der Überlassungsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Der Überlassungsvertrag kann von beiden Vertragsparteien jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Der Überlassungsvertrag kann jederzeit aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden. Zahlungsverzug berechtigt JOB TIME zur sofortigen Auflösung des Überlassungsvertrags und zur sofortigen Einstellung der Tätigkeiten der überlassenen Arbeitskraft.

9. HAFTUNG

JOB TIME wählt die überlassenen Arbeitnehmer bezüglich ihrer generellen Eignung zur Erfüllung der Anforderungen des Auftraggebers mit kaufmännischer Sorgfalt aus. Mangels anderer Vereinbarung hat JOB TIME nur für die durchschnittliche berufliche und fachliche Eignung der überlassenen Arbeitskräfte einzustehen.

JOB TIME übernimmt grundsätzlich keine Haftung, falls die überlassene Arbeitskraft mit Geld, Wertpapieren, empfindlichen oder kostbaren Waren zu tun hat oder falls er die ihm vom Beschäftiger anvertrauten Gegenstände, Maschinen, Kraftfahrzeuge und Materialien beschädigt. Die Haftung von JOB TIME für überlassene Fahrer von Motorfahrzeugen, Baumaschinenführer und dergleichen ist ebenso ausgeschlossen. Es obliegt dem Beschäftiger allein, sich gegen derartige Risiken zu schützen.

Schutzwirkungen zugunsten Dritter, die sich aus der Tätigkeit überlassener Arbeitskräfte für den Beschäftiger ergeben, sind vom Beschäftiger unter Schad- und Klagloshaltung von JOB TIME wahrzunehmen.

Wird JOB TIME aus gesetzwidrigen Handlungen des Beschäftigers im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung in irgendeiner Form verschuldensunabhängig in Anspruch genommen, so wird der Beschäftiger JOB TIME schad- und klaglos halten.

Im Sinne des § 7 AÜG wird festgestellt, dass die dort genannten Haftungsbeschränkungen zugunsten der überlassenen Arbeitskraft gelten.

Ansprüche des Beschäftigers, die insbesondere aus der Verletzung von Geheimhaltungspflichten oder Konkurrenzklauseln insbesondere für die Zeit nach Ende der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers, aus Patentsachen und Dienstnehmerhaftpflichtangelegenheiten entstehen, sind ausschließlich gegen und mit der überlassenen Arbeitskraft direkt zu führen.



JOB TIME

Personalbereitstellung GmbH

Die Haftung von JOB TIME im Zusammenhang mit der gesamten Geschäftsbeziehung mit dem Beschäftigten ist jedenfalls, ausgenommen Personenschäden, auf Vorsatz und krass grobe Fahrlässigkeit eingeschränkt.

10. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Wird der Betrieb des Beschäftigten bestreikt, so stellt JOB TIME kein Personal zur Verfügung. Für diesen Fall vereinbaren JOB TIME und der Beschäftigte bereits jetzt das Ruhen des Überlassungsvertrages für die Dauer des Streiks. Damit verbundene Nebenkosten (Mehraufwand) trägt der Beschäftigte.

Der Beschäftigte darf mit einer überlassenen Arbeitskraft binnen eines Jahres, ab dem Ende der tatsächlichen Beschäftigung in seinem Betrieb, ein Arbeitsverhältnis oder die Leistung von Diensten in anderer Form nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung von JOB TIME vereinbaren. Bei Zuwiderhandeln ist JOB TIME berechtigt, die damit in Zusammenhang stehenden Kosten und Schäden in Rechnung zu stellen.

Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertragsverhältnis sowie über das Entstehen und dessen Wirksamkeit ist Wien. Es gilt österreichisches Recht als vereinbart, unter Ausschluss jener Normen, welche auf die Anwendung fremden Rechts verweisen

Alle Änderungen, Nebenabreden und Ergänzungen des Vertrages bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Klausel.

Sollte eine Bestimmung dieser Bedingungen rechtsunwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit und Rechtsbeständigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung soll eine solche, zulässige Bestimmung treten, die möglichst dem Zweck der unwirksamen Bestimmung nahekommt.

Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere für die Vermittlung und Rechnungslegung relevante Informationen hat der Beschäftigte JOB TIME umgehend schriftlich bekannt zu geben.