

Allgemeine Geschäftsbedingungen von ROSCOM Arbeitskräfteüberlassung.

**1. Geltungsbereich:** Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle Rechtsbeziehungen von ROSCOM Arbeitskräfteüberlassung, im Folgenden kurz „ROSCOM“ genannt und dem Beschäftigterbetrieb, im Folgenden „Beschäftigter“ genannt. ROSCOM erklärt, sämtliche Verträge und Vereinbarungen - sowohl mündliche als auch schriftliche - nur auf Grund dieser AGB abschließen zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen des Beschäftigters wird damit ausdrücklich widersprochen.

**2. Vertragsabschluss:** Angebote von ROSCOM sind freibleibend. Der Beschäftigter teilt ROSCOM vor Vertragsabschluss die für die Arbeitskräfteüberlassung notwendigen Informationen mit (siehe Punkt 4.2.). Arbeitsort, Beginn und Dauer, sowie die Qualifikation der überlassenen oder vermittelten Arbeitskraft ergeben sich aus dem Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von ROSCOM sowie aus allfälligen sonstigen Vertragsunterlagen. Der Vertrag kommt durch Unterfertigung des Angebotes durch den Beschäftigter oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung durch ROSCOM, spätestens aber durch die tatsächliche Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen oder vermittelten Arbeitskräfte zustande. Das dem Angebot zugrundeliegende Entgelt beruht auf den ROSCOM zum Zeitpunkt der Angebotslegung bekannt gegebenen Informationen. Sollten für die Einstufung oder Entlohnung der Arbeitskraft wesentliche Informationen erst zu einem späteren Zeitpunkt an ROSCOM weitergegeben werden, ist ROSCOM berechtigt, die Preise entsprechend anzupassen. Änderungen von Firmendaten oder anderen für die Überlassung oder Vermittlung relevanten Informationen sind beiderseits umgehend schriftlich mitzuteilen; dies gilt ebenso für den Fall des Entzugs oder Wegfalls der Gewerbeberechtigung.

**3. Leistungsumfang:** ROSCOM 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 ROSCOM erfolgt unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) sowie des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (KV AKÜ) bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe sowie in der Dienstleistung (KV Allg. Gewerbe) in der jeweils gültigen Fassung. ROSCOM hat die überlassenen Arbeitskräfte individuell getestet und einer sorgfältigen Auswahl unterzogen und leistet für die grundsätzliche Arbeitsfähigkeit und Arbeitswilligkeit, sowie die generelle Eignung der überlassenen Arbeitskraft für die vereinbarte Tätigkeit Gewähr, nicht jedoch für eine besondere Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft oder eine bestimmte Qualität der ausgeführten Arbeiten oder einen bestimmten Arbeitserfolg. ROSCOM schuldet nur dann eine besondere Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft, wenn eine solche vertraglich ausdrücklich vereinbart wurde. Der Beschäftigter ist verpflichtet, umgehend nach Beginn der Überlassung die Eignung der überlassenen Arbeitskraft sowie die Qualifikationen zu überprüfen. Der Beschäftigter ist innerhalb der ersten vier Stunden ab Dienstantritt der überlassenen Arbeitskraft verpflichtet, eine eventuelle Nichteignung des überlassenen Arbeitskraft bei ROSCOM zu reklamieren, widrigenfalls Ansprüche auf Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind. Bei gerechtfertigter Reklamation innerhalb dieses Zeitraums werden die ersten vier Stunden der überlassenen Arbeitskraft nicht verrechnet. Es besteht kein Anspruch des Beschäftigters auf eine bestimmte Arbeitskraft. ROSCOM ist berechtigt, überlassene Arbeitskräfte jederzeit gegen andere, gleich geeignete, auszutauschen. Bei einer berechtigten Reklamation des Beschäftigters (siehe oben) werden die vertraglichen Verpflichtungen von ROSCOM durch den Austausch der betroffenen Arbeitskraft durch eine geeignete Arbeitskraft innerhalb von 3 Tagen erfüllt. Aus einem solchen Austausch innerhalb der obigen Frist kann der Beschäftigter keine weitergehenden Ansprüche, insbesondere keine Schadenersatzansprüche, ableiten. Solche sind ausdrücklich ausgeschlossen. Der Einsatz der überlassenen Arbeitskraft beim Beschäftigter erfolgt unter der Überwachung, Anweisung und Kontrolle des Beschäftigters. Die Arbeitskraft ist in ihrem Vertrag mit ROSCOM angehalten, die Anweisungen des Beschäftigters genauestens einzuhalten.

**4. Rechte und Pflichten der Vertragsparteien:** 4.1. Allgemeines Für die Dauer der Überlassung obliegen die Fürsorgepflichten auch dem Beschäftigter. Der Beschäftigter ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das Arbeitnehmer InnenschutzG, das Arbeitskräfteüberlassungsg, das Ausländerbeschäftigungsg, das ArbeitszeitG und das Gleichbehandlungsg, in den jeweils geltenden Fassungen zu beachten und für die Einhaltung dieser gesetzlichen Bestimmungen zu sorgen. Für die Dauer der Überlassung gilt der Beschäftigter als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften, Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote. ROSCOM ist jederzeit berechtigt, die Einhaltung dieser Verpflichtungen zu überprüfen und erforderliche Auskünfte beim Beschäftigter einzuholen. Verletzen der Beschäftigter oder andere in seinem Betrieb tätige Personen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen, so hält der Beschäftigter ROSCOM für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos. Über Verstöße oder Verletzungen der genannten Bestimmungen ist ROSCOM unverzüglich zu informieren. Der Beschäftigter hat seine Pflichten nach dem AÜG auf eigene Kosten zu erfüllen und hat ROSCOM diesbezüglich schad- und klaglos zu halten. Dies umfasst die Ermöglichung des Zugangs der überlassenen Arbeitskraft zu den Wohlfahrts- und Sozialmaßnahmen des Beschäftigters zu den gleichen Bedingungen wie für die Stammbesellschaft (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 Beschäftigters (§ 10 Abs. 1a AÜG). Arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen einer überlassenen Arbeitskraft (wie unentschuldigtes Fernbleiben, verspäteter Dienstantritt etc.) sind unverzüglich an ROSCOM zu melden. Meldet sich die überlassene Arbeitskraft beim Beschäftigter krank, ist sie darauf hinzuweisen, sich auch umgehend bei ROSCOM zu melden. Eine überlassene Arbeitskraft ist nicht berechtigt, rechtsverbindliche Willenserklärungen im Namen von ROSCOM abzugeben oder entgegenzunehmen. 4.2. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit: Der Beschäftigter ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzbekleidung, Sicherheitsmaßnahmen und - vorkehrungen, Schutzeinrichtungen, etc.) zu setzen und auf Nachfrage nachzuweisen; dies auch bei Arbeitsplatzwechsel. Der Beschäftigter 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 den allgemeinen und besonderen Sicherheitsvorschriften im Betrieb des Beschäftigters vertraut sind und dass diese auch eingehalten

werden. Der Beschäftigte ist verpflichtet, ROSCOM sowie auch die überlassene Arbeitskraft 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 ROSCOM im erforderlichen Maß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsdokumenten zu gewähren. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen gehen zu Lasten des Beschäftigten. Eine Überlassung ist ausschließlich 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 ROSCOM unverzüglich schriftlich unter Bekanntgabe des wesentlichen Sachverhaltes und der eingetretenen Folgen des Arbeitsunfalles zu melden. Der Beschäftigte ist zur Meldung des Arbeitsunfalles an die entsprechenden Behörden verpflichtet. 4.3. Auskunftspflicht gemäß § 12a AÜG: Für die Dauer der Überlassung gelten die kollektivvertraglichen und sonstigen Bestimmungen allgemeiner Art (insbesondere Betriebsvereinbarungen) des Beschäftigten, soweit sie die Arbeitszeit und Urlaub betreffen. Darüber hinaus sind für die korrekte Entlohnung der überlassenen Arbeitskraft die kollektivvertraglichen Bestimmungen und Betriebsvereinbarungen zum Entgelt maßgeblich. Der Beschäftigte informiert ROSCOM 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 über die voraussichtliche Lage der Normalarbeitszeit, die Art der zu verrichtenden Arbeit, allenfalls im Betrieb des Beschäftigten geltende Akkord- oder Prämienysteme, 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 Nacht(schwer)arbeit zu leisten ist. Der Beschäftigte überprüft die richtige Übernahme der Information in das Angebot oder die Auftragsbestätigung und verständigt ROSCOM im Fall von Irrtümern oder Fehlern betreffend diese Daten; derartige Irrtümer oder Fehler können, auch rückwirkend, zu einer Neukalkulation des Entgelts von ROSCOM führen. Der Beschäftigte übermittelt für jede Arbeitsposition das vollständige und unterzeichnete Stellenprofil. Der Beschäftigte setzt die überlassene Arbeitskraft nur entsprechend der vereinbarten Qualifikation und im vorgesehenen Tätigkeitsgebiet gemäß Angebot bzw. Auftragsbestätigung und Stellenprofil ein. Änderungen des Dienstortes, der Arbeitszeit oder der vereinbarten Tätigkeiten während eines Einsatzes sind nur nach ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung von ROSCOM im Vorhinein zulässig. Der Beschäftigte haftet gegenüber ROSCOM für die Vollständigkeit, Aktualität und Richtigkeit der genannten Informationen. Entstehen ROSCOM aufgrund von unrichtigen oder unvollständigen Informationen des Beschäftigten Aufwendungen jeglicher Art, sind diese zur Gänze vom Beschäftigten zu übernehmen. Stellt sich heraus, dass eine überlassene Arbeitskraft nicht bzw. nicht mehr die vereinbarte generelle Eignung aufweist, ist ROSCOM hiervon umgehend in Kenntnis zu setzen.

**5. Entgelt:** Die Höhe des jeweiligen an ROSCOM zu leistenden Entgelts ergibt sich aus dem vom Beschäftigten unterzeichneten Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von ROSCOM. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot von ROSCOM erteilt, so kann ROSCOM jenes Entgelt geltend machen, das ihren üblichen Konditionen oder einem angemessenen Entgelt entspricht. 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 4.2.) entsprechen, ist ROSCOM berechtigt, ein dem höherwertigen Tätigkeitsbereich entsprechendes höheres Entgelt zu verrechnen. Ein geringwertiger Einsatz vermindert das an ROSCOM zu leistende Entgelt nicht. 5.1. Stundenaufzeichnung: Grundlage der Rechnungslegung entsprechend den im Angebot bzw. der Auftragsbestätigung angeführten Bedingungen bilden die Stundenaufzeichnungen. Diese sind vom Beschäftigten zu kontrollieren und wöchentlich, spätestens jedoch am 3. Werktag des Folgemonats für das gesamte Monat an ROSCOM zu übermitteln. Sollte sich später herausstellen, dass Art oder Umfang der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft in der Stundenaufzeichnung zu Ungunsten von ROSCOM, aus welchem Grund immer, unrichtig festgehalten wurden, ist ROSCOM berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Tätigkeit eine Nachverrechnung vorzunehmen. Die Verjährungsfrist hinsichtlich solcher Nachforderungen beginnt frühestens ab der nachweislichen Kenntnis von ROSCOM von 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 ROSCOM verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitskraft wegen eines unabwendbaren Ereignisses (z.B. Betriebsversammlung oder Streik beim Beschäftigten). Der Beschäftigte hat ROSCOM umgehend über solche Ereignisse zu informieren. 5.2. Kostenerhöhungen: Erhöhungen der Mindestlöhne bzw. -gehälter, die ROSCOM gegenüber den überlassenen Arbeitskräften laut anzuwendenden Kollektivverträgen zu tragen hat, führen automatisch mit ihrem jeweiligen Inkrafttreten zur Erhöhung des Entgelts von ROSCOM für die betroffenen Arbeitskräfte um den Prozentsatz der Erhöhung der Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter zuzüglich jährlicher Inflationsanpassung. Hat ROSCOM 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 ROSCOM zugrunde lagen, kann ROSCOM sein Entgelt um den Bruttobetrag solcher Leistungen (plus allfälliger Lohnnebenkosten) erhöhen. 5.3. 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 dem betriebsüblich Prämien bezahlt werden, hat der Beschäftigte die daraus resultierenden Mehraufwendungen an ROSCOM zu bezahlen (Bruttoentgelt plus Lohnnebenkosten sowie Aufschlag). Der Beschäftigte hat ROSCOM längstens binnen 14 Tagen nach Beginn eines solchen Einsatzes bzw. einer allenfalls späteren Einführung eines solchen Systems schriftlich mitzuteilen, ob ROSCOM 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 Beschäftigten 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 ROSCOM 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 ROSCOM zu übermitteln, welche ROSCOM zur korrekten Entlohnung benötigt.

**6. Zahlungsbedingungen:** Mangels gegenteiliger Vereinbarung ist ROSCOM zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Entgelt ist binnen 8 Tagen nach Rechnungserhalt ohne jeden Abzug und spesenfrei auf das Konto von ROSCOM zu überweisen. Wird die Rechnung vom Beschäftigter 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 Beschäftigters (siehe Punkt 8) berechtigt ROSCOM zur sofortigen Auflösung des Überlassungsvertrages und zum sofortigen Abzug der überlassenen Arbeitskräfte. ROSCOM ist berechtigt, bei Zahlungsverzug vom jeweils aushaftenden Betrag Verzugszinsen in Höhe von 4% pro Monat sowie sämtliche mit der Einforderung des offenen Rechnungsbetrages entstehenden Kosten, wie insbesondere für Mahnungen durch Rechtsanwälte und Inkassobüros, sonstige Inkassoversuche und allfällige gerichtliche und außergerichtliche Rechtsanwaltskosten zu verrechnen. Zahlungen des Beschäftigters an die überlassene Arbeitskraft haben keine schuldbefreiende Wirkung.

**7. Beendigung einer Überlassung:** Bei Arbeitern gilt eine Rückstellfrist von 14 Tagen als vereinbart, wobei zu jedem Freitag rückgestellt werden kann. Ab dem 01.07.2021 gilt für Arbeiter eine Rückstellfrist von 6 Wochen zum 15. oder Letzen eines Monats als vereinbart. 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 bei Ihnen im Betrieb höhere Kündigungsfristen, so gelten sinngemäß entsprechende 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 Beschäftigter ROSCOM jeweils mindestens vierzehn Tage im Voraus bei ROSCOM einlangend vom bevorstehenden Einsatz der überlassenen Arbeitskraft zu verständigen, damit ROSCOM 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 Beschäftigter übernommen, kann ROSCOM für den entstandenen Rekrutierungsaufwand einen angemessenen Aufwandsersatz in der Höhe von 1 Bruttomonatslöhnen bei Arbeitern bzw. 15 % des Bruttojahresgehalts bei Angestellten in Rechnung stellen. Dem gleichgestellt ist die Beschäftigung einer überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigters über einen anderen Arbeitskräfteüberlasser bzw. Personalbereitsteller. Für den Fall, dass der Beschäftigter mit einem von ROSCOM namhaft gemachten Kandidaten innerhalb von 6 Monaten nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens ein Vertragsverhältnis eingeht, sind vom Beschäftigter ebenfalls Aufwandsätze in oben genannter Höhe zu entrichten. Der Auftraggeber verpflichtet sich zu diesem Zweck, ROSCOM umgehend den Beschäftigungsbeginn sowie das vereinbarte Bruttomonats- bzw. Bruttojahresgehalt bekannt zu geben.

**8. Beendigung der Vertragsbeziehung:** Die Vertragsbeziehung kann unter Einhaltung einer 3-monatigen Frist jeweils zum Monatsende schriftlich beendet werden. ROSCOM ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. ROSCOM steht bei vorzeitiger Kündigung das Entgelt bis zum Ende der vereinbarten Rückstellfrist zu. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn a) der Beschäftigter mit einer Zahlung an ROSCOM trotz Mahnung mehr als 3 Wochen in Verzug ist, b) der Beschäftigter gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen, behördliche Vorschriften oder Auflagen, insbesondere Arbeitnehmerschutzbestimmungen, beharrlich verstößt, c) der Beschäftigter seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt, d) über das Vermögen des Beschäftigters ein Insolvenzverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgelehnt wird, oder e) im Betrieb des Beschäftigters ein Streik oder eine Aussperrung stattfindet und mit dem Beschäftigter keine einvernehmliche Lösung gefunden werden kann. Wird der Vertrag aufgrund des Verschuldens des Beschäftigters beendet, können keine wie immer gearteten Ansprüche gegen ROSCOM geltend gemacht werden.

**9. Haftung:** ROSCOM haftet nicht für Schäden, die überlassene Arbeitskräfte im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit im Betrieb des Beschäftigters oder bei Kunden oder unbeteiligten Dritten verursachen. Der Beschäftigter ist selbst verpflichtet, für eine angemessene Absicherung solcher möglicher Schäden durch eine Betriebshaftpflichtversicherung, auch für Handlungen überlassener Arbeitskräfte, zu sorgen. ROSCOM haftet nicht für Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall. Setzt der Beschäftigter die überlassene Arbeitskraft in Zusammenhang mit Geld, Wertpapieren oder empfindlichen Waren ein, so übernimmt ROSCOM keinerlei Haftung für allenfalls daraus resultierende Schäden. Für den Fall, dass eine überlassene Arbeitskraft für den Beschäftigter Dienstfahrten mit dienstnehmereigenen Personenkraftwagen verrichtet, stellt der Beschäftigter ROSCOM von jeder Haftung in diesem Zusammenhang frei. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen bzw. Maschinen ist der Beschäftigter verpflichtet, die Berechtigung zum Lenken bzw. Bedienen derartiger Fahrzeuge bzw. Maschinen zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme zu überprüfen. Die Haftung von ROSCOM für leicht fahrlässige Handlungen oder Unterlassungen ist jedenfalls ausgeschlossen. Allfällige Schäden sind vom Kunden bei sonstigem Anspruchsverlust (i) unverzüglich, spätestens binnen fünf Werktagen nach Kenntnis, schriftlich an ROSCOM zu melden und (ii) binnen weiterer drei Monate gerichtlich geltend zu machen. Die Haftung von ROSCOM im Zusammenhang mit dem Einsatz einer Arbeitskraft beim Beschäftigter ist in jedem Falle mit dem dreifachen monatlichen Entgelt für die Überlassung der betreffenden Arbeitskraft beschränkt. Die Haftung für entgangenen Gewinn, indirekte Schäden und Folgeschäden, Pönaleverpflichtungen, entgangene Ersparnisse sowie Betriebsunterbrechungen ist in jedem Falle ausgeschlossen. Der Beschäftigter haftet ROSCOM für sämtliche Nachteile, die ROSCOM durch Verletzung einer dem Beschäftigter obliegenden vertraglichen, gesetzlichen oder behördlichen Verpflichtung, insbesondere auch gegenüber den überlassenen Arbeitskräften, erleidet und der Beschäftigter hat ROSCOM diesbezüglich vollkommen schad- und klaglos zu halten. Der Beschäftigter hat ROSCOM weiters schad- und klaglos zu halten, falls eine überlassene Arbeitskraft aus Anlass des Einsatzes beim Beschäftigter Schaden erleidet.

**10. Datenschutz und Geheimhaltungsverpflichtung:** Der Beschäftigter und ROSCOM verpflichten sich gegenseitig, die im Rahmen der Zusammenarbeit bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zeitlich unbefristet vertraulich zu behandeln. ROSCOM hat die überlassenen Arbeitskräfte im Dienstvertrag zur Wahrung der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Beschäftigters verpflichtet. Soweit der Beschäftigter der überlassenen Arbeitskraft Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anvertraut oder zugänglich macht, übernimmt ROSCOM für die Einhaltung der Geheimhaltungsverpflichtung keine Haftung und schließt hiermit sämtliche Schadenersatzforderungen aus. Dem Beschäftigter steht der Abschluss eigener Geheimhaltungserklärungen mit der überlassenen Arbeitskraft offen. Soweit ROSCOM dem Beschäftigter 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 ROSCOM an den Beschäftiger vermittelten personenbezogenen Daten für andere Zwecke als (i) die Bewertung und Auswahl von vorgeschlagenen Kandidaten, (ii) und Überlassung den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften im Betrieb des Beschäftigers bzw. (iii) der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Beschäftigers ist unzulässig und wird hiermit ausdrücklich untersagt. Der Beschäftiger ist selbst Verantwortlicher im Sinne der Datenschutzgrundverordnung, DSGVO 2018. Der Beschäftiger erklärt sich mit der Zusendung von Angeboten, Rechnungen und weiteren Informationen über die von ROSCOM angebotenen Dienstleistungen auf elektronischem oder postalischem Wege sowie einer telefonischen Kontaktaufnahme durch ROSCOM ausdrücklich einverstanden.

**11. Diensterfindungen:** Ist ein überlassener Angestellter an einer Diensterfindung beteiligt, hat ROSCOM gem. § 12 des KV Allgemeines Gewerbe Anspruch auf Anbieter der Diensterfindung. 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 auch, wenn die Beschäftigung beim Kunden zum Zeitpunkt der Geltendmachung bereits beendet ist. Dies gilt sinngemäß für den Fall, dass mit einem überlassenen Arbeiter die Anbieter einer Diensterfindung an ROSCOM vereinbart ist.

**12. Wirtschaftssanktionen:** Der Beschäftiger 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 Beschäftiger erklärt weiters, dass er weder im Besitz einer Partei steht noch von einer Partei kontrolliert wird, die mit Sanktionen belegt ist. Der Beschäftiger ergreift angemessene Maßnahmen, damit seine Mitarbeiter und Konzerngesellschaften etwaige auferlegte Sanktionen einhalten und unternimmt keine Aktivitäten, die dazu führen, dass ROSCOM, deren Konzerngesellschaften oder Mitarbeiter gegen Sanktionen verstoßen. Der Beschäftiger versichert, ROSCOM 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.

**13. Schlussbestimmungen:** Die Aufrechnung gegen Ansprüche von ROSCOM ist nur zulässig, sofern die Gegenforderungen des Kunden entweder von ROSCOM ausdrücklich anerkannt oder diese rechtskräftig gerichtlich festgestellt wurden. Für Streitigkeiten zwischen ROSCOM und dem Beschäftiger wird als Gerichtsstand ausschließlich das sachlich zuständige Gericht für BG Klagenfurt vereinbart. ROSCOM ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigers 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. Im Sinne der leichteren Lesbarkeit wird in diesen AGB auf die Unterscheidung weiblicher und männlicher Schreibweise verzichtet. Die Verwendung der männlichen Form bezieht sich auf beide Geschlechter

Stand: Jänner 2023