

Allgemeine Geschäftsbedingungen Payroll Adecco Personalbereitstellungs GmbH

1) Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen („AGB“) gelten für alle Vertragsbeziehungen zwischen der Adecco Personalbereitstellungs GmbH („Adecco“) und dem Kunden („Beschäftigter“) im Zusammenhang mit der Überlassung von Arbeitskräften/Zeitarbeitern („ZA“) in Form von Payrolling. Diese AGB und die sonstigen Bestimmungen des jeweiligen Einzelvertrages gelten auch über die ursprünglich vereinbarten Endtermine fort. Weiters gelten insbesondere das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz („AÜG“) und alle weiteren anwendbaren Rechtsvorschriften und Kollektivverträge. Angebote von Adecco sind freibleibend. Durch Rücksendung einer vom Beschäftigter gegengezeichneten Auftragsbestätigung, jedenfalls aber durch den Einsatz der ZA anerkennt der Beschäftigter die Geltung dieser AGB und die Richtigkeit der Angaben in der Auftragsbestätigung von Adecco. Die Geltung Allgemeiner Geschäftsbedingungen, Einkaufsbedingungen, etc., des Kunden wird ausgeschlossen.

2) Anzahl und Qualifikation der ZA sowie Einsatzdauer und Ort des Arbeitseinsatzes ergeben sich ausschließlich aus den von Adecco und dem Beschäftigter unterzeichneten Vertragsdokumenten (Einzel- oder Sammelverträge, Angebot oder Auftragsbestätigung von Adecco). Der Beschäftigter hat Adecco vor Vertragsabschluss die für die Überlassung wesentlichen Umstände und mitzuteilen. Dies umfasst insbesondere die benötigte Qualifikation des jeweiligen ZA und die damit verbundene Einstufung in den im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag, die geltenden Betriebsvereinbarungen, Betriebsübungen und sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art betreffend Arbeitszeit und Urlaub, die voraussichtliche Lage der Normalarbeitszeit im Betrieb des Beschäftigers, die Art der zu verrichtenden Arbeit, allenfalls im Beschäftigterbetrieb übliche Akkord- und Prämiensysteme, schriftliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat über die betriebsübliche Lohnhöhe, den genauen Ort der Arbeitsaufnahme und gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind. Der Beschäftigter hat die diesbezüglichen Angaben im Angebot bzw. der Auftragsbestätigung von Adecco zu überprüfen und er hat Adecco im Falle von Fehlern oder Irrtümern prompt zu verständigen; gleiches gilt für allfällige spätere Änderungen der obenstehenden Umstände. Dies kann jeweils zu einer Neukalkulation der Preise führen.

3) Adecco stellt die (entsprechend der jeweiligen Vereinbarung entweder vom Beschäftigter oder von Adecco ausgewählten) ZA dem Beschäftigter zu den vereinbarten Konditionen und Terminen zur Verfügung. Der Einsatz der ZA beim Beschäftigter für andere Tätigkeiten oder Orte als vereinbart sowie jede Subüberlassung bedarf der Zustimmung von Adecco. Der Beschäftigter wird den ZA keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, für die diese nicht qualifiziert sind.

4) Für die Dauer der Überlassung gilt der Beschäftigter als Arbeitgeber des ZA im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften und der Gleichbehandlungsvorschriften sowie Diskriminierungsverbote. Weiters obliegen die arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers auch dem Beschäftigter. Dementsprechend hat der Beschäftigter die ZA über arbeitsbezogene Gefahren und deren Abwehr zu unterrichten. Der Beschäftigter hat die anwendbaren Arbeitnehmerschutzvorschriften und sonstigen anwendbaren Gesetze, wie etwa das AÜG, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz zu beachten und für die Beachtung durch seine Mitarbeiter zu sorgen. Während der Überlassung gelten für ZA die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften laut Gesetz sowie die im Hinblick auf Arbeitszeit und Urlaub der Kollektivvertrag und die entsprechenden Betriebsvereinbarungen, Betriebsübungen und sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art des Beschäftigers und für vergleichbare Arbeitnehmer. Arbeits- und Pausenzeiten richten sich nach den Verhältnissen im Betrieb des Beschäftigers.

Der Beschäftigter ist verpflichtet, Adecco vor der Überlassung über die erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse, über die erforderliche gesundheitliche Eignung und Untersuchungserfordernisse, über die Notwendigkeit einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über sämtliche Sicherheitsaspekte (insb. besondere Gefahren) des Arbeitsplatzes der ZA zu informieren und Adecco im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten und zu den Tätigkeitsorten der ZA zu gewähren. Der Beschäftigter ist verpflichtet, auch den ZA entsprechend zu informieren. Der Beschäftigter hat Adecco die Ausübung und den geleisteten Umfang von Tätigkeiten gemäß dem Nachtschwerarbeitsgesetz bzw. der Schwerarbeitsverordnung mitzuteilen.

Der Einsatz des ZA darf nur erfolgen, wenn ggf. erforderliche Eignungs- und Folgeuntersuchungen durchgeführt wurden und keine bescheidmäßige Feststellung der gesundheitlichen Nichteignung des ZA erfolgt ist, wovon sich der Beschäftigter zu überzeugen hat. Arbeitsunfälle der ZA sind Adecco vom Beschäftigter unverzüglich zu melden. Adecco ist berechtigt und verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, wenn der Beschäftigter Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten trotz Aufforderung nicht einhält.

Der Beschäftigter hat auf eigene Kosten die erforderlichen Unterweisungen, Aufklärungen und Gefahrenabwehrmaßnahmen vorzunehmen (Schutzbekleidung und -einrichtungen, Sicherheitsvorkehrungen und -maßnahmen) und den ZA die erforderlichen Werkzeuge, Ausrüstungen, Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen sowie die Kosten allenfalls erforderlicher medizinischer Untersuchungen zu tragen.

Für die Dauer der Überlassung hat der Beschäftigter die Pflichten eines Beschäftigers gemäß dem AÜG zu erfüllen. Dies umfasst unter anderem die Vorschriften über Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote (§ 6a AÜG), die Einbeziehung in eine allfällige Betriebspension nach einer Überlassungsdauer von vier Jahren (§ 10 Absatz 1a AÜG) sowie die Ermöglichung des Zugangs der ZA zu den betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen des Beschäftigers zu gleichen Bedingungen wie für die eigenen Arbeitskräfte des Beschäftigers, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (§ 12 Absatz 6 AÜG).

Der Beschäftigter stellt weiters sicher, dass die Bestimmungen der DS-GVO eingehalten werden, insbesondere die Rechte, welche die DS-GVO den einzelnen Betroffenen gewährt. Der Beschäftigter hat daher gemäß Artikel 13 der DS-GVO die ZA zu informieren. Sollte ein Integritätsbruch personenbezogener Daten, die auch Adecco betreffen vorliegen, hat der Beschäftigter Adecco umgehend zu informieren. Der Beschäftigter hat Adecco für die Einhaltung der Pflichten gemäß diesem Punkt 4) schad- und klaglos zu halten.

5) Adecco verrechnet an den Beschäftigter sämtliche während der Überlassung und bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zwischen Adecco und dem ZA (soweit nach Beendigung der Überlassung an den Beschäftigter nicht eine Neuüberlassung an einen weiteren Kunden erfolgt) anfallenden Kosten für die überlassenen ZA zuzüglich des vereinbarten Aufschlags (Marge) von Adecco.

Die Verrechnung erfolgt monatlich im Vorhinein, grundsätzlich mit einem gleichbleibenden Pauschalbetrag, der sich zusammensetzt aus einer zu Beginn anhand der voraussichtlichen Einsatzzeiten des ZA festzulegenden arbeitsstundenbezogenen Basis (laufender Bruttomonatsgehalt/lohn zuzüglich je 1/12 allfälliger Sonderzahlungen zuzüglich gehalts/lohnabhängige SV-Beiträge und Abgaben) zuzüglich des vereinbarten Aufschlags von Adecco. Der Pauschalbetrag wird bei Bezugsanpassungen, Erhöhungen von Lohnnebenkosten, etc., spätestens jedoch mit 31.12. des jeweils laufenden Jahres, jeweils entsprechend erhöht. Leistet der ZA im Durchschnitt des Kalenderquartals (bei kürzerer Beschäftigung in deren Durchschnitt) berechnet auf einen Monat mehr Arbeitsstunden als jene Anzahl, die dem Pauschale zugrundegelegt wurde, so erhöht sich der gesamte Pauschalbetrag (einschließlich der Marge von Adecco) aliquot zu der vom ZA geleisteten Mehrarbeit. Soweit dem ZA Dienstreisen (inkl. Spesen, Diäten u.A.) zu vergüten sind, sind auch diese entgeltspflichtig. Alle sonstigen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis des ZA oder dessen Beendigung anfallenden Aufwendungen, wie etwa die allfällige Auflösungsabgabe, gerichtliche oder außergerichtliche Kosten arbeitsrechtlicher Ansprüche oder Auseinandersetzungen mit dem

ZA (soweit diese nicht ausschließlich auf eine Pflichtverletzung von Adecco zurückzuführen sind), wie etwa betreffend die Entgelte des ZA oder die Beendigung des Dienstverhältnisses oder der Überlassung des ZA, einschließlich Gerichts- und Prozesskosten, Prozesskostenerstattung und Zinsen, allfällige Nachzahlung und Weiterzahlung von Entgelten bis zum tatsächlichen Ende des Dienstverhältnisses (z.B. Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung, Abfertigung o.ä.) und sämtliche sonstigen (Mehr-)Kosten aus einer allfälligen Behaltspflicht (z.B. Mutterschaft, Elternteilzeit, Zivil- oder Präsenzdienst, Krankheit, Kinderbetreuung, Bildungskarenz, Familienhospiz, sonstiger Beendigungsschutz, Kündigungs-/Entlassungsanfechtung durch den ZA o.ä.) samt Lohnnebenkosten und Aufschlag von Adecco, allfällige Nachzahlungen von Auslagen an den ZA) werden von Adecco zuzüglich der darauf entfallenden Gehalts-/Lohnnebenkosten und zuzüglich der Marge von Adecco . jeweils nach Anfall an den Beschäftiger verrechnet. Soweit solche (Mehr-)Kosten bereits vorab bezifferbar sind und sobald feststeht, dass diese nach dem gewöhnlich zu erwartenden Lauf der Dinge anfallen werden, ist Adecco berechtigt, diese bereits vor dem tatsächlichen Anfall dem Beschäftiger in Rechnung zu stellen; fallen die tatsächlich erwachsenden Kosten (wie oben dargestellt) nach Abschluss der Angelegenheit niedriger aus, so hat Adecco die Differenz auf den erhaltenen Betrag zinsfrei an den Beschäftiger zu refundieren.

Wird eine Rechnung Adeccos vom Beschäftiger nicht binnen sieben Werktagen ab Zugang schriftlich beanstandet, so gilt sie als anerkannt. Sollte sich später herausstellen, dass Stundenaufstellungen zum Nachteil von Adecco falsch waren, ist Adecco jedoch binnen sechs Monaten nach Kenntnis berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eine Nachverrechnung vorzunehmen. Die Rechnungen Adeccos sind ohne Abzug nach Rechnungserhalt fällig; ZA sind nicht inkassoberechtigt. Auf der Überweisung sind Kundennummer und die jeweiligen Rechnungsnummer anzugeben. Für den Fall des Zahlungsverzuges des Beschäftigers sind Verzugszinsen in Höhe von 1% pro Monat an Adecco zu bezahlen sowie sämtliche mit der Einforderung des offenen Rechnungsbetrages entstehenden Kosten (Rechtswalt und Inkassobüro) zu ersetzen.

6) Bei Streik, Aussperrung, vorübergehender Betriebsstilllegung, während der Dauer von Betriebsversammlungen und dergleichen im Betrieb des Beschäftigers behält Adecco den vereinbarten Entgeltanspruch, auch wenn die Arbeit im Betrieb des Beschäftigers ruht. Der Beschäftiger hat Adecco umgehend zu verständigen, sobald ihm bekannt wird, dass derartige Ereignisse bevorstehen.

Geht der Beschäftiger mit einem ZA während oder innerhalb eines Monats nach einer Überlassung entweder ein Dienstverhältnis ein oder beschäftigt er überlassene ZA auf sonstige Weise (zB über einen anderen Überlasser), so gebührt Adecco eine Abgeltung in folgender Höhe (zuzüglich Umsatzsteuer), welche mit dem Beginn einer derartigen Tätigkeit des ZA für den Beschäftiger fällig ist: im 1. Monat der Überlassung 24 %, im 2. Monat der Überlassung 20 %, im 3. Monat der Überlassung 16 %, im 4. Monat der Überlassung 12 %, im 5. Monat der Überlassung 8 % und ab dem 6. Monat der Überlassung 4 %, jeweils des vom Beschäftiger mit dem ZA vereinbarten Bruttojahresentgelts (inklusive Prämien, Zuschlägen, Überstundenpauschalen u.ä.).

7) Der Vertrag über die Überlassung ist unbefristet und kann vom Beschäftiger und von Adecco jeweils zum Monatsletzten unter Einhaltung der für den jeweiligen ZA geltenden Kündigungsfristen und –termine schriftlich gekündigt werden. Diese Fristen und Termine ergeben sich aus den geltenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen (das ist für Arbeiter der KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung und für Angestellte der KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in Dienstleistung und in Information und Consulting) und allfälligen einzelvertraglichen Regelungen, welche Adecco dem Beschäftiger auf Anforderung gerne mitteilt.

Nach Beendigung des Vertrages über die Überlassung wird sich Adecco bemühen, das Dienstverhältnis mit dem jeweiligen ZA ebenfalls kostengünstig zu beenden (soweit nicht eine Überlassung an einen weiteren Kunden erfolgt). Die daraus entstehenden bzw. weiterlaufenden Kosten werden dem Beschäftiger gemäß Punkt 5 in Rechnung gestellt.

Liegt in der Person eines vom Beschäftiger ausgewählten ZA ein wichtiger Grund zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor, wird Adecco auf Wunsch des Beschäftigers das Dienstverhältnis zum ZA auf Kosten und Risiko des Beschäftigers vorzeitig beenden. Adecco gebührt dessen ungeachtet das vereinbarte Entgelt (zumindest in Höhe des jeweils geltenden Pauschales) für die Zeit bis zum nächsten frist- und terminkonformen ordentlichen Kündigungstermin.

Der Beschäftiger hat Adecco in jedem Falle (unabhängig von den obenstehenden Kündigungsregelungen) das Ende der Überlassung des jeweiligen ZA mindestens 14 Tage im Vorhinein (einlangend bei Adecco) mitteilen, wenn die Überlassung des jeweiligen ZA an den Beschäftiger zumindest drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist, damit Adecco die Mitteilungspflicht an den ZA gemäß § 12 Absatz 6 AUG erfüllen kann.

8) Soweit die Auswahl des ZA vom Beschäftiger erfolgt ist, trifft Adecco keine Haftung für dessen Qualifikation, Eignung, Arbeitserfolg oder Arbeitsbereitschaft. Soweit Adecco die Auswahl der ZA übernommen hat, hat Adecco diese bezüglich ihrer generellen Eignung zur Erfüllung der Anforderungen des Beschäftigers auszuwählen; mangels anderer Vereinbarung hat Adecco nur für durchschnittliche berufliche Qualifikation der ZA einzustehen. Adecco haftet auch in diesem Falle nicht für ein bestimmtes Arbeitsergebnis und für keinen Erfolg.

Adecco haftet nur für den unmittelbar durch Adeccos Auswahlverschulden entstandenen Personen- und Sachschaden und nur insoweit, als eine vorsätzliche oder grobe fahrlässige Sorgfaltsverletzung in der Auswahl durch Adecco vorliegt und die mangelnde Eignung eines ZA nicht ohnehin für den Beschäftiger erkennbar ist. Keinesfalls haftet Adecco für vom ZA verursachte Schäden, die auf andere Umstände als unzureichende Auswahl zurückzuführen sind; ebenso haftet Adecco nicht für Folgeschäden, mittelbare Schäden, reine Vermögensschäden oder entgangenen Gewinn.

Die Haftung von Adecco ist jedenfalls mit dem Deckungsumfang und der geleisteten Deckungssumme der Betriebshaftpflichtversicherung von Adecco gemäß Punkt 9 begrenzt.

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

Von Adecco zu vertretende Schäden sind vom Beschäftiger bei sonstigem Ausschluss der Haftung spätestens binnen 3 Werktagen nach deren Feststellung unter Angabe sämtlicher haftungsrelevanter Umstände, insbesondere der voraussichtlichen Schadenshöhe schriftlich mitzuteilen. Lehnt Adecco die Haftung ab so hat der Beschäftiger bei sonstigem Verfall binnen weiterer 3 Monate nach dem Datum des Ablehnungsschreibens von Adecco gerichtlich Klage zu erheben.

9) Adecco hat eine Betriebshaftpflichtversicherung für die in Punkt 8 beschriebene Haftung mit einer Deckungssumme von pauschal € 1.000.000,- für Personen- und Sachschäden je Versicherungsfall abgeschlossen. Die Gesamtleistung des Versicherers für alle Versicherungsfälle von Adecco eines Versicherungsjahres, und damit die Maximalhaftung von Adecco für alle Versicherungsfälle eines Versicherungsjahres, beträgt das Dreifache dieser Deckungssumme. Adecco wird dem Beschäftiger den Bestand dieser Versicherung auf Verlangen nachweisen.

10) Der Beschäftiger und Adecco verpflichten sich wechselseitig, die ihnen während der Zusammenarbeit bekannt werdenden, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zeitlich unbefristet vertraulich zu behandeln. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen Mitarbeitern nur

insoweit offenbart werden, als dies zur Erfüllung der Leistungen der jeweiligen Vertragspartei aus diesem Vertragsverhältnis erforderlich ist. Soweit der Beschäftiger den ZA Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse anvertraut oder zugänglich macht, übernimmt Adecco hierfür keine Haftung.

11) Adecco ist berechtigt, den Vertrag bzw. die jeweilige Überlassung aus wichtigem Grund auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn der Beschäftiger mit einer Zahlungsverpflichtung trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist oder er gegen zwingende, gesetzliche Bestimmungen verstößt, z.B. er seiner Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den ZA nicht nachkommt, oder er trotz Aufforderung gegen sonstige vertragliche Pflichten verstößt. Adecco ist bei Zahlungsverzug des Beschäftigers in jedem Falle von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen ZA auf Kosten des Beschäftigers berechtigt. Adecco steht in solchen Fällen das vertragliche Entgelt bis zum Ende der vereinbarten Rückstellfrist bzw. der vereinbarten Überlassungsdauer zu.

12) Datenschutz: Sollte für die Erbringung der Dienstleistung gegenüber dem Beschäftiger die Verarbeitung von personenbezogenen Daten insbesondere von Mitarbeiterdaten des Beschäftigers durch Adecco notwendig sein, stellt der Beschäftiger sicher, dass diese Daten gemäß der DS-GVO erhoben und an Adecco übermittelt worden sind. Adecco verarbeitet diese personenbezogenen Daten zu den vertraglich vereinbarten Zwecken sowie zur Kontaktierung der Ansprechpartner beim Beschäftiger zum Anbieten der Überlassung oder Vermittlung von Personal. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Adecco wird den Schutz der personenbezogenen Daten durch entsprechende organisatorische und technische Vorkehrungen sicherstellen. Dies dient vor allem dem Schutze vor einem unlauteren, rechtswidrigen und auch zufälligen Zugriff, Verarbeitung, Verlust, Verwendung und Manipulation der personenbezogenen Daten des Beschäftigers und seiner Mitarbeiter. Sollte der Beschäftiger personenbezogenen Daten über das Internet zur Verfügung stellt, kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese Informationen von anderen Personen eingesehen, oder genutzt werden können. Adecco schließt daher eine Haftung für die Offenlegung von Informationen aufgrund nicht von Adecco verursachter Fehler bei der Datenübertragung, oder unautorisierten Zugriff durch Dritte, zB Hackangriffe auf E-Mail Accounts, Abfangen von Faxen, etc. aus. Adecco unternimmt angemessene Schritte, um Datenpannen frühzeitig zu erkennen und diese gegebenenfalls unverzüglich dem Beschäftiger unter Einbezug der jeweiligen betroffenen Datenkategorien zu melden, sofern seine Daten davon betroffen sind. Adecco ist berechtigt die Daten des Beschäftigers bzw. dessen Mitarbeiter, soweit dies für die Erfüllung des Vertrages notwendig ist, innerhalb des Adecco-Konzerns zu übermitteln, wobei nicht alle konzernverbundenen Unternehmen einen Sitz in einem Land aufweisen, welches über ein angemessenes Datenschutzniveau verfügt. Adecco hat aber sichergestellt, dass diese Daten an solche Konzernmitglieder nur in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der DS-GVO übermittelt werden. Adecco 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 wollen, kann dies unter folgender E-Mailadresse erfolgen: office@adecco.at. Sofern Mitarbeiter des Beschäftigers der Auffassung sind, dass die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Mitarbeiter des Beschäftigers durch Adecco 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.

13) Sämtliche Änderungen und Ergänzungen der Verträge zwischen Adecco und dem Beschäftiger, einschließlich der Abänderung der AGB, sowie sämtliche rechtsverbindlichen Erklärungen von Adecco bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (wobei jeweils ein E-Mail genügt); dies gilt auch für das Abgehen von diesem Formerfordernis. Die Vertragsparteien haben einander Änderungen ihrer Adressen unverzüglich schriftlich bekannt zu geben. Allenfalls vor oder bei Abschluss des jeweiligen Vertrages geschlossene Vereinbarungen oder abgegebene Erklärungen verlieren mit der Unterzeichnung des jeweiligen Vertrages ihre Wirksamkeit. Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ungültig oder undurchsetzbar sein oder werden, so bleibt der Restvertrag unberührt; solche Bestimmungen werden automatisch durch gültige ersetzt, die den beabsichtigten Zweck so gut wie möglich erreichen. Vorstehende Regeln gelten auch im Falle von Regelungslücken.

Der Beschäftiger ist ohne vorherige, schriftliche Zustimmung von Adecco nicht berechtigt, Ansprüche aus Verträgen mit Adecco auf Dritte zu übertragen. Der Beschäftiger kann gegen Forderungen von Adecco nur mit schriftlich anerkannten oder gerichtlich festgestellten Forderungen aufrechnen und ein allfälliges Zurückbehaltungsrecht nur wegen solcher Forderungen ausüben.

Für sämtliche Streitigkeiten aus dem Vertragsverhältnis zwischen Adecco und dem Beschäftiger wird die ausschließliche Zuständigkeit des für Wien Innere Stadt sachlich zuständigen Gerichts vereinbart, wobei Adecco auch das sachlich zuständige Gericht, in dessen Sprengel der Beschäftiger seinen Sitz oder eine Niederlassung hat, anrufen kann. Es gilt österreichisches Recht unter Ausschluss von dessen Kollisions- und Verweisungsnormen.

(Letzte Änderung: 01.06.2018)