AGB für die Vermittlung von Arbeitskräften

Allgemeine Geschäftsbedingungen der JOBMAX GmbH (Marke TRIWORK Personalmanagement) · Stand: 2. November 2026

Das Wichtigste in Kürze

- Honorar nur bei Erfolg: laut Angebot, sonst 15 bis 22 % des Bruttojahresgehalts, fällig mit Abschluss des Dienstvertrags.
- Zahlbar binnen 7 Tagen ab Rechnung, sofern im Angebot nichts anderes steht.
- Ist im Angebot eine Beschäftigungsgarantie vereinbart, suchen wir bei vorzeitigem Ende kostenlos eine Ersatzperson.
- Ein Auftrag entsteht nur durch Ihre schriftliche Beauftragung – nie stillschweigend, etwa durch ein Bewerbungsgespräch.
- Stellen Sie im Rahmen eines Auftrags eine von uns vorgestellte Person binnen 12 Monaten ein, gilt das als Vermittlung. Kennen Sie die Person schon, sagen Sie es uns binnen 5 Werktagen – dann fällt nichts an.
- Die Entscheidung über die Einstellung liegt bei Ihnen. Für Bewerber*innen ist alles kostenlos.

Diese Zusammenfassung dient der Übersicht. Verbindlich ist der folgende Vertragstext.

1. Geltungsbereich

1.1 Diese AGB gelten für alle Verträge zwischen der JOBMAX GmbH (Marke TRIWORK Personalmanagement) (im Folgenden „TRIWORK“) und ihren Kunden (im Folgenden „Auftraggeber“) im Bereich der Personalvermittlung, auch für alle künftigen Folge- und Zusatzaufträge. Das Angebot richtet sich ausschließlich an Unternehmer im Sinne des Unternehmensgesetzbuchs.

1.2 Abweichende Bedingungen des Auftraggebers gelten nur, wenn TRIWORK ihnen ausdrücklich schriftlich zugestimmt hat. Was im Angebot oder Auftrag individuell vereinbart wird, geht diesen AGB vor.

2. Auftrag

2.1 Angebote von TRIWORK sind freibleibend. Der Vermittlungsauftrag kommt ausschließlich durch schriftliche Beauftragung des Auftraggebers zustande (unterzeichnetes Angebot oder Auftragserteilung per E-Mail durch eine vertretungsbefugte Person). Konkludente Vertragsabschlüsse sind ausgeschlossen.

2.2 Die Entgegennahme, Prüfung, interne Weiterleitung oder Speicherung von Bewerbungsunterlagen, die Kommunikation mit Kandidat*innen, die Einladung zu Gesprächen oder sonstige vorbereitende Maßnahmen begründen weder einen Vermittlungsauftrag noch einen Honoraranspruch von TRIWORK.

2.3 Der Auftrag gilt bis zur Besetzung der Position. Beide Vertragspartner können ihn jederzeit schriftlich beenden; eine E-Mail genügt. Für Personen, die bis dahin vorgestellt wurden, bleiben Kandidatenschutz und Honoraranspruch (Punkt 5) bestehen.

3. Leistungen von TRIWORK

3.1 TRIWORK verfügt über eine aufrechte Gewerbeberechtigung für die Arbeitsvermittlung. TRIWORK sucht auf Grundlage des Anforderungsprofils des Auftraggebers geeignete Kandidat*innen, führt ein Auswahlverfahren durch und stellt passende Personen vor – nur mit deren Zustimmung.

3.2 Die Entscheidung über eine Anstellung trifft ausschließlich der Auftraggeber. TRIWORK schuldet ein sorgfältiges Tätigwerden, nicht aber die Besetzung der Position.

3.3 Für Bewerber*innen und Kandidat*innen ist die Vermittlung kostenlos.

4. Pflichten des Auftraggebers

4.1 Der Auftraggeber stellt TRIWORK alle für die Suche nötigen Informationen (Anforderungsprofil, Entgelt, Arbeitsort, Arbeitszeit) rechtzeitig und vollständig zur Verfügung, gibt Rückmeldung zu vorgestellten Personen in der Regel binnen 7 Tagen und informiert TRIWORK unverzüglich, wenn die Position anderweitig besetzt oder nicht mehr besetzt wird.

4.2 Der Auftraggeber beachtet bei Auswahl und Einstellung das Gleichbehandlungsgesetz und stellt die für eine Ausschreibung gesetzlich nötigen Angaben bereit, insbesondere das kollektivvertragliche Mindestentgelt und die Bereitschaft zur Überzahlung (§ 9 Abs. 2 GlBG).

4.3 Der Auftraggeber teilt TRIWORK den Abschluss eines Dienstvertrags oder einer anderen Beschäftigung mit einer vorgestellten Person binnen 7 Tagen mit.

4.4 Unterlagen und Informationen über Kandidat*innen sind vertraulich, dürfen nur für die Besetzung der beauftragten Position verwendet und nicht an Dritte weitergegeben werden. Führt eine Weitergabe zu einer Einstellung bei einem Dritten, schuldet der Auftraggeber das Honorar so, als hätte er selbst eingestellt.

5. Honorar

5.1 Für die erfolgreiche Vermittlung erhält TRIWORK ein Honorar. Höhe, Berechnungsart und Fälligkeit ergeben sich aus dem Angebot (z. B. ein Prozentsatz des Bruttojahresgehalts, eine Anzahl von Bruttomonatsgehältern oder ein Pauschalbetrag). Sofern nichts anderes schriftlich vereinbart ist, beträgt das Honorar:

- 15 % bei einem Bruttojahresgehalt bis € 30.000
- 17 % bei einem Bruttojahresgehalt von € 30.001 bis € 36.000
- 19 % bei einem Bruttojahresgehalt von € 36.001 bis € 42.000
- 21 % bei einem Bruttojahresgehalt von € 42.001 bis € 55.000
- 22 % bei einem Bruttojahresgehalt ab € 55.001

5.2 Bruttojahresgehalt ist das für die ersten zwölf Monate vereinbarte Bruttoentgelt einschließlich Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt), fixer Zulagen, Sachbezüge und garantierter Prämien. Bei Teilzeit zählt das tatsächlich vereinbarte Entgelt.

5.3 Der Auftraggeber gibt TRIWORK das vereinbarte Entgelt binnen 7 Tagen nach Abschluss des Dienstvertrags bekannt. Unterbleibt diese Mitteilung, ist TRIWORK berechtigt, das Honorar nach dem im Anforderungsprofil oder Inserat genannten höchsten Entgelt, sonst nach dem für die Position marktüblichen Entgelt zu berechnen.

5.4 Ist das Honorar in Bruttomonatsgehältern vereinbart, ist ein Bruttomonatsgehalt das im Dienstvertrag vereinbarte monatliche Bruttoentgelt ohne Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt) und ohne variable Bestandteile wie Überstunden oder Prämien; ein Jahresschnitt wird nicht gebildet. Bei Teilzeit zählt das tatsächlich vereinbarte Monatsentgelt.

5.5 Das Honorar versteht sich zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer. Es entsteht mit Abschluss des Dienstvertrags zwischen dem Auftraggeber und der vermittelten Person (schriftlich oder mündlich) und ist unabhängig davon zu zahlen, ob oder wann das Dienstverhältnis tatsächlich angetreten wird oder wie lange es dauert – ausgenommen, die Person tritt den Dienst aus Gründen, die nicht beim Auftraggeber liegen, gar nicht an. Ist im Angebot eine Zahlung in Teilbeträgen vereinbart (z. B. bei Arbeitsantritt und nach Ablauf des Probemonats), werden die Teilbeträge zu diesen Zeitpunkten fällig.

5.6 Beschäftigungsgarantie: Ist im Angebot eine Beschäftigungsgarantie vereinbart und endet das Dienstverhältnis der vermittelten Person innerhalb der Garantiefrist (gerechnet ab dem ersten Arbeitstag), sucht TRIWORK für dieselbe Position einmalig kostenlos eine Ersatzperson. Voraussetzung ist, dass (a) alle bis dahin fälligen Honorarbeträge fristgerecht bezahlt wurden, (b) der Auftraggeber TRIWORK die Beendigung binnen 7 Tagen schriftlich mitteilt und (c) die Beendigung nicht auf Gründen in der Sphäre des Auftraggebers beruht – etwa einer Kündigung aus wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen, dem Wegfall oder einer wesentlichen Änderung der Position, des Arbeitsorts, der Arbeitszeit oder des Entgelts gegenüber dem Anforderungsprofil oder einem berechtigten vorzeitigen Austritt der Person.

5.7 Für die Ersatzperson entsteht kein weiteres Honorar und keine neue Garantiefrist. Das bereits entstandene Honorar bleibt unberührt; eine Rückzahlung erfolgt nur, wenn sie im Angebot ausdrücklich vereinbart ist. Verzichtet der Auftraggeber auf die Ersatzsuche oder wird die Position nicht mehr besetzt, erlischt die Garantie.

5.8 Kandidatenschutz: Der Honoraranspruch entsteht auch, wenn der Auftraggeber oder ein mit ihm verbundenes Unternehmen eine von TRIWORK vorgestellte Person innerhalb von 12 Monaten nach der Vorstellung einstellt oder auf andere Weise beschäftigt (z. B. als freie*r Dienstnehmer*in, im Werkvertrag oder über einen anderen Personaldienstleister) – auch für eine andere als die ursprünglich gesuchte Position und auch nach Beendigung des Auftrags.

5.9 War dem Auftraggeber eine vorgestellte Person nachweislich bereits bekannt (z. B. durch eine eigene Bewerbung in den letzten 6 Monaten), teilt er dies TRIWORK binnen 5 Werktagen nach der Vorstellung mit Nachweis mit. Für diese Person entsteht dann kein Honoraranspruch; ohne rechtzeitige Mitteilung gilt die Vorstellung durch TRIWORK als ursächlich.

5.10 Try & Hire: Für die Übernahme einer überlassenen Arbeitskraft gilt nicht die Honorartabelle oben, sondern ausschließlich Punkt 5 der AGB für die Überlassung von Arbeitskräften von TRIWORK samt der dort im Angebot vereinbarten Mindestüberlassungsdauer. Wurde keine vereinbart, entsteht für die Übernahme kein Vermittlungshonorar.

6. Zahlungsbedingungen

6.1 Das Honorar ist binnen 7 Tagen ab Rechnungsstellung ohne Abzug zu zahlen, sofern kein anderes Zahlungsziel vereinbart wurde.

6.2 Bei Zahlungsverzug gelten die gesetzlichen Verzugszinsen für Unternehmergeschäfte (§ 456 UGB) sowie die Pauschale von € 40 für Betreibungskosten (§ 458 UGB); darüber hinausgehende, zweckmäßige Mahn- und Inkassokosten sind zu ersetzen.

6.3 Der Auftraggeber kann nur mit Forderungen aufrechnen und Zahlungen nur wegen Forderungen zurückbehalten, die unbestritten, gerichtlich festgestellt oder von TRIWORK schriftlich anerkannt sind.

7. Gewährleistung und Haftung

7.1 TRIWORK wählt die Kandidat*innen mit größter Sorgfalt aus. TRIWORK haftet jedoch nicht für die tatsächliche Qualifikation, die Arbeitsleistung oder das Verhalten der vorgestellten oder vermittelten Personen und nicht für die Richtigkeit ihrer Angaben und Unterlagen. Die Entscheidung über eine Anstellung und die damit verbundenen Risiken liegen ausschließlich beim Auftraggeber.

7.2 TRIWORK haftet nur für Schäden, die vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht wurden. Für leichte Fahrlässigkeit, entgangenen Gewinn und Folgeschäden wird nicht gehaftet. Diese Beschränkungen gelten nicht für Personenschäden.

8. Vertraulichkeit und Datenschutz

8.1 Beide Vertragspartner behandeln alle im Rahmen der Zusammenarbeit erhaltenen, nicht öffentlich bekannten Informationen vertraulich – auch nach Vertragsende.

8.2 Beide Vertragspartner verarbeiten personenbezogene Daten jeweils als eigenständig Verantwortliche nach der DSGVO und dem Datenschutzgesetz. Der Auftraggeber verwendet die Daten von Kandidat*innen nur für das Besetzungsverfahren und löscht sie, wenn es zu keiner Einstellung kommt, spätestens 7 Monate nach Abschluss des Verfahrens. Näheres: triwork.at/datenschutz.

9. Schlussbestimmungen

9.1 Änderungen und Ergänzungen dieser AGB oder des Auftrags bedürfen der Schriftform; eine E-Mail genügt. Auch Erklärungen, für die diese AGB Schriftlichkeit verlangen, können per E-Mail abgegeben werden.

9.2 Sollte eine Bestimmung dieser AGB unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine wirksame Regelung, die ihrem

wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt.

9.3 Erfüllungsort ist der Sitz von TRIWORK. Es gilt österreichisches Recht unter Ausschluss des UN-Kaufrechts und der Verweisungsnormen. Gerichtsstand ist das sachlich zuständige Gericht in Linz; TRIWORK kann auch am allgemeinen Gerichtsstand des Auftraggebers klagen.