

AGB für die Vermittlung von Arbeitskräften

Allgemeine Geschäftsbedingungen der JOBMAX GmbH (Marke TRIWORK Personalmanagement) · Stand: Oktober 2026

Das Wichtigste in Kürze

- Honorar nur bei Erfolg: 15 bis 22 % des Bruttojahresgehalts, fällig mit Abschluss des Dienstvertrags.
- Zahlbar binnen 7 Tagen ab Rechnung.
- Stellen Sie 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. Dermittlungsauftrag kommt durch schriftliche Beauftragung (auch per E-Mail) zustande, spätestens aber, wenn der Auftraggeber eine von TRIWORK vorgestellte Person zu einem Gespräch einlädt oder ihre Unterlagen weiterverwendet.
- 2.2 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 GIBG).

- 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 in Prozent des Bruttojahresgehalts der vermittelten Person. 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** 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.
- 5.5** 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.
- 5.6** 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.
- 5.7** Try & Hire: Wird eine Person vor der Anstellung zunächst überlassen, gilt das vor Beginn der Überlassung vereinbarte Vermittlungshonorar. Wurde keines vereinbart, entsteht für die Übernahme einer überlassenen Arbeitskraft 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 Unternehmensgeschäfte (§ 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, die gerichtlich festgestellt oder von TRIWORK schriftlich anerkannt wurden.

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.