

## 1. Geltungsbereich

1.1. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen der Trendwerk Gemeinnützige Gesellschaft mbH zur Förderung der Integration am Arbeitsmarkt (idF „Trendwerk“) und dem Beschäftigterbetrieb (idF „Beschäftigter“).

1.2. Trendwerk und Beschäftigter vereinbaren die ausschließliche Geltung der gegenständlichen AGB. Dies auch ausdrücklich für sämtliche weiteren Geschäfte, wie insbesondere Folge- und Zusatzaufträge. Diese AGB und sonstige Bestimmungen des Einzelvertrages gelten auch dann fort, wenn Trendwerk über einen ursprünglich vereinbarten oder beabsichtigten Endtermin Arbeitskräfte zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.

1.3. Trendwerk kontrahiert ausschließlich aufgrund dieser AGB. Allfälligen (allgemeinen) Vertragsbedingungen des Beschäftigten wird hiemit ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen vereinbart, muss dies schriftlich durch ausdrückliche Erklärung erfolgen. Überdies gelten derartige Bestimmungen nur soweit sie nicht den Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nur in diesem Fall bleiben einander nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB nebeneinander bestehen.

1.4. In Rahmen- oder Einzelvereinbarungen getroffene Bestimmungen gehen diesen AGB vor, soweit sie mit den Bestimmungen dieser AGB in Widerspruch stehen; im Übrigen ergänzen diese AGB die Rahmen- oder Einzelvereinbarungen.

1.5. Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. Änderungen und Ergänzungen dieser AGB und von Einzelverträgen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitsgebot, nicht jedoch Mitteilungen per Email. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.

1.6. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen für Trendwerk noch zum Inkasso berechtigt.

## 2. Vertragsabschluss und Kündigung

2.1. Angebote von Trendwerk sind stets freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter oder durch Übersendung einer schriftlichen Auftragsbestätigung von Trendwerk, durch beidseitige Unterfertigung des Überlassungsvertrages oder - ohne Unterfertigung dieser Unterlagen - durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte zustande.

2.2. Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen zu Monatsende schriftlich gekündigt werden. Eine vorzeitige Kündigung aus wichtigem Grund ist möglich.

2.3. Der Überlassungsvertrag wird auch durch die Übernahme der überlassenen Arbeitskraft in ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Beschäftigter mit dem Zeitpunkt der Übernahme beendet. **Eine Übernahme ist ausdrücklich gewünscht** und nach vorheriger Vereinbarung mit Trendwerk und mit Einverständnis der überlassenen Arbeitskraft ohne Übernahmehonorar möglich.

## 3. Leistungsgegenstand

3.1. Trendwerk beschäftigt Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte und übernimmt in eigener und selbstständiger Organisation die Bereitstellung von Arbeitskräften an den Beschäftigter. Die Überlassung erfolgt ausschließlich aufgrund dieser AGB und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG).

3.2. Leistungsgegenstand ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigten. Trendwerk schuldet keinen wie immer gearteten Erfolg.

3.3. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich bei den überlassenen Arbeitskräften um vormalig arbeitsmarkterne Personen handelt. Trendwerk verfolgt mit der Überlassung das Ziel, diesen Personen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Trendwerk wird bei Bedarf versuchen, die eingesetzten Arbeitskräfte während der Überlassungszeit in Absprache mit dem Beschäftigter in geeigneter Weise persönlich zu betreuen, um optimale Arbeitsergebnisse und Ergebnisse zu erzielen.

3.4. Trendwerk ist berechtigt, überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere, gleichwertige Personen zu ersetzen.

## 4. Honorar

4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus dem abgeschlossenen

Überlassungsvertrag. Werden Arbeitskräfte ohne abgeschlossenem Überlassungsvertrag von Trendwerk angefordert, kann Trendwerk ein angemessenes Entgelt fordern.

4.2. Das Überlassungsentgelt wird von Trendwerk auf Basis des von dem Beschäftigter bekannt gegebenen geltenden Kollektivvertrages berechnet. In Ermangelung eines Kollektivvertrages wird der Berechnung das (gegebenenfalls von dem Beschäftigter bekannt gegebene) betriebsübliche Gehalt zugrunde gelegt.

Als Untergrenze gelten die im Kollektivvertrag für private Bildungseinrichtungen (BABE-KV) geregelten Entlohnungen. Ergibt sich nach der Auftragserteilung aufgrund der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Entlohnungsbestimmungen bzw. entgelt- oder abrechnungsrelevanten Betriebsvereinbarungen eine Erhöhung der Löhne / Gehälter für die überlassenen Arbeitskräfte, ist Trendwerk berechtigt, das Überlassungsentgelt im selben Ausmaß zu erhöhen.

4.3. Allfällige, überlassenen Arbeitskräfte zu gewährende Einmalzahlungen können von Trendwerk gegenüber dem Beschäftigter geltend gemacht werden.

4.4. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.

4.5. Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen.

4.6. Das Honorar laut Rechnung ist binnen 14 Tagen nach Erhalt der Rechnung zur Zahlung fällig. Wird die Rechnung nicht binnen zehn Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten verrechnete Stunden und Höhe des Honorars als vom Beschäftigter anerkannt.

4.7. Bei Zahlungsverzug werden gesetzlichen Verzugszinsen nach § 456 UGB fällig.

4.8. Trendwerk ist bei Zahlungsverzug des Schuldners berechtigt, Mahnspesen nach § 458 UGB zu fordern.

4.9. Der Beschäftigter darf Forderungen oder Ansprüche gegen Trendwerk, die nicht schriftlich anerkannt oder gerichtlich festgestellt sind, nicht mit dem Überlassungshonorar aufrechnen.

4.10. Grundlage für die Abrechnung sind die von dem Beschäftigter oder dessen Gehilfen vor Ort am Ende eines Kalendermonats zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigten (Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Lage und Dauer der Pausen). Diese Aufzeichnungen sind bis zum zweiten Werktag des Folgemonats per Mail an Trendwerk zu übermitteln.

Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigter bzw. dessen Gehilfen und durch die Arbeitskraft werden die geleisteten Stunden verbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise vom Beschäftigter nicht unterfertigt bzw nicht bekanntgegeben, sind die Aufzeichnungen von Trendwerk Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigter. Der Beschäftigter hat auf Verlangen der Arbeitskraft eine Kopie der von ihm unterzeichneten Stundenlisten an die Arbeitskraft zu übergeben. Die Übermittlung der Stundenlisten an Trendwerk durch die Arbeitskraft befreit den Beschäftigter nicht von dieser Verpflichtung.

4.11. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von Trendwerk verschuldet worden sind bleibt der Beschäftigter zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet (zB bei Krankheit, Unfall und sonstigen Gründen). Dies gilt auch wenn der Beschäftigter überlassenen Arbeitskräfte - aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.

## 5. Rechte und Pflichten des Beschäftigten

5.1. Der Beschäftigter ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Regelungen, insbesondere das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, die Normen zum ArbeitnehmerInnenschutz sowie geltende kollektivvertragliche Regelungen in den jeweils geltenden Fassungen einzuhalten. Der Beschäftigter übernimmt die alleinige Haftung für gesetzwidrige Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft in seinem Betrieb und verpflichtet sich, Trendwerk diesbezüglich schad- und klaglos zu halten.

5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der Beschäftigter Trendwerk vor Beginn der Überlassung mitzuteilen. Dazu gehören insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigterbetrieb für

vergleichbare Arbeitnehmer für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigertreibbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, welche in verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art festgelegt sind und sich auf die Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen. Dies gilt im Fall des § 10 Abs 1 letzter Satz AÜG auch für verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art das Entgelt betreffend. Ist in Betriebs- oder sonstigen schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers die Lohnhöhe geregelt, hat der Beschäftiger dies Trendwerk vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.

5.3. Der Beschäftiger hat Trendwerk vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinnes der anzuwendenden Normen (zB Art VII. NSchG) und von Schwerarbeit (zB §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO) zu informieren.

5.4. Die überlassene Arbeitskraft arbeitet nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigers. Während der Dauer der Überlassung obliegen dem Beschäftiger die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

5.5. Der Beschäftiger hat die überlassene Arbeitskraft bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einzuschulen und zu unterweisen sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind Trendwerk auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftiger hat der überlassenen Arbeitskraft den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Schutzausrüstung auf eigene Kosten zur Verfügung stellen. Kosten gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftiger.

5.6. Der Beschäftiger darf die überlassene Arbeitskraft nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu der vereinbarten Tätigkeit einsetzen.

5.7. Die Einteilung der Normalarbeitszeit obliegt dem Beschäftiger unter Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Innerhalb des gesetzlichen / kollektivvertraglichen Rahmens kann die überlassene Arbeitskraft zu Mehr- und / oder Überstundenarbeit herangezogen werden, sofern diese zeitgerecht angeordnet wird. Mehr- bzw Überstundenarbeit wird bei der Überlassungsentgeltberechnung entsprechend den anzuwendenden gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Regelungen berücksichtigt.

5.8. Der Beschäftiger ist nur berechtigt, die überlassene Arbeitskraft entsprechend dem im Überlassungsvertrag vorgesehenen Tätigkeitsgebiet einzusetzen. Eine andere Verwendung insbesondere für Tätigkeiten, für die die überlassene Arbeitskraft nicht qualifiziert ist, ist untersagt.

5.9. Die überlassene Arbeitskraft steht zu dem Beschäftiger in keinem Vertragsverhältnis. Daher hat sich die überlassene Arbeitskraft in allen das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen an Trendwerk zu wenden.

5.10. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftiger hat Trendwerk unverzüglich über solche Umstände in Kenntnis zu setzen.

5.11. Sollte der Beschäftiger Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen, setzen oder sich Umstände, die der Beschäftiger Trendwerk mitgeteilt hat, ändern, hat der Beschäftiger Trendwerk darüber umgehend schriftlich informieren. Unterlässt der Beschäftiger diese Verständigung, hat er Trendwerk alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch die Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers, ist Trendwerk berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß, in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist, ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuhoben.

5.12. Der Beschäftiger hat der überlassenen Arbeitskraft während der Überlassung unter den gleichen Bedingungen wie seinen eigenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen im Betrieb zu gewähren und über offene Stellen im Betrieb durch allgemeine Bekanntgabe zu informieren.

5.13. Der Beschäftiger hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.

5.14. Verletzt der Beschäftiger eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-) Pflicht, hat er Trendwerk allfällige sich daraus ergebende Schäden verschuldensunabhängig zu ersetzen.

## 6. Rechte und Pflichten von Trendwerk

6.1. Trendwerk ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt, den Ort des Arbeits-einsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.

6.2. Erscheint eine überlassene Arbeitskraft aus welchem Grund auch

immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der Beschäftiger Trendwerk hievon noch am selben Tage schriftlich in Kenntnis zu setzen.

## 7. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

7.1. Die Vertragspartner sind berechtigt, den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn

- a) der Beschäftiger mit einer Zahlung gegenüber Trendwerk trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist;
- b) eine der Vertragsparteien trotz schriftlicher Aufforderung zur Überlassung weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
- c) der Beschäftiger trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber der überlassenen Arbeitskraft nicht erfüllt.

7.2. Trendwerk ist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitskraft berechtigt, ohne dass dem Beschäftiger deswegen Ansprüche welcher Art auch immer gegen Trendwerk zustehen. Der Beschäftiger hat Trendwerk den daraus entstehenden Schaden (zB das gesamte Entgelt bis zum vereinbarten Überlassungsende) zu ersetzen.

7.3. Wird das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus welchen Gründen auch immer nicht ausgeübt, stellt dies keinen Verzicht auf das Recht zur außerordentlichen Kündigung bzw. kein (konkludentes) Abgehen von dieser Bestimmung dar.“

7.4. Wird der Vertrag von Trendwerk berechtigt vorzeitig aufgelöst, hat der Beschäftiger keine Ansprüche gegen Trendwerk.

## 8. Haftung

8.1. Trendwerk haftet weder für allfällige durch die überlassene Arbeitskraft verursachten Schäden noch für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von der überlassenen Arbeitskraft vom Beschäftiger / Dritten zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster und sonstigen übergebenen Sachen.

8.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftiger das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei der überlassenen Arbeitskraft zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftiger diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen Trendwerk ausgeschlossen.

8.3. Trendwerk haftet nicht für Schäden, die aufgrund bei höherer Gewalt, Nichterscheinen am Arbeitsplatz, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft entstehen. Auch für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftiger zu tragen hat, wird eine jede Haftung von Trendwerk abbedungen.

8.4. Jede Haftung von Trendwerk ist auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.

8.5. Der Beschäftiger haftet gegenüber Trendwerk für sämtliche Nachteile, die diese durch Verletzung einer von dem Beschäftiger wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet. Weiters verpflichtet sich der Beschäftiger, Trendwerk von allen allfälligen Ansprüchen Dritter oder der überlassenen Arbeitskraft, die sich aus der Überlassung ergeben, schad- und klaglos zu halten.

## 9. Allgemeines

9.1. Für Streitigkeiten zwischen Trendwerk und Beschäftiger ist ausschließlich das sachlich zuständige Gericht in 4020 Linz zuständig. Trendwerk ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtstand des Beschäftigers zu klagen.

9.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers ist der Sitz von Trendwerk in 4040 Linz.

9.3. Der Beschäftiger und Trendwerk vereinbaren die ausschließliche Anwendung österreichischen Rechts unter Ausschluss aller Rückverweisungsnormen und des UN-Kaufrechtes.

9.4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB, einer Rahmen- oder Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung vereinbaren die Vertragsteile die Geltung einer wirksamen Bestimmung, die dem wirtschaftlichen Zweck der ursprünglichen Bestimmung soweit wie möglich entspricht.

9.5. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere relevante Informationen hat der Beschäftiger Trendwerk umgehend schriftlich bekannt zu geben.

9.6. Soweit in diesem Formular personenbezogene Ausdrücke verwendet werden, umfassen sie Frauen und Männer gleichermaßen.