

Allgemeine Geschäftsbeziehungen (AGB) für die Arbeitskräfteüberlassung (Stand 1.1.2013)

1. Geltung

- 1.1. Diese AGB gelten für alle Rechtsgeschäfte zwischen Trendwerkwerk Gemeinnützige Gesellschaft mbH zur Förderung der Integration am Arbeitsmarkt (idF Trendwerk) und ihren KundInnen (idF BeschäftigterIn), insbesondere auch für sämtliche künftigen Folge- und Zusatzbeauftragungen. Die AGB und sonstige Bestimmungen des Vertrages gelten auch dann fort, wenn Trendwerk Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.
- 1.2. Trendwerk erklärt nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen Vertragsbedingungen der BeschäftigterInnen wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbedingungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.
- 1.3. 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.
- 1.4. Maßgeblich ist die jeweils zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Fassung der AGB. Änderungen und Ergänzungen zu diesen AGB und zum Einzelvertrag bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Erklärungen per Telefax entsprechen dem Schriftlichkeitserfordernis, nicht jedoch Mitteilungen per Email. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.
- 1.5. Überlassene Arbeitskräfte sind weder zur Abgabe von Willenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

2. Vertragsabschluss und Kündigung

- 2.1. Angebote von Trendwerk sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den/die BeschäftigterIn zustande. Werden diese Vertragsunterlagen von dem/der BeschäftigterIn nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder von dem/der BeschäftigterIn eingesetzt werden.
- 2.2. Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen zu Monatsende schriftlich gekündigt werden. Eine vorzeitige Kündigung aus wichtigen Gründen ist jederzeit möglich.

- 2.3. Weiters wird der Überlassungsvertrag durch die Übernahme der überlassenen Arbeitskraft in ein Beschäftigungsverhältnis bei dem/der BeschäftigterIn mit dem Zeitpunkt der Übernahme aufgelöst. **Eine Übernahme ist ausdrücklich gewünscht** und nach vorheriger Absprache mit Trendwerk und mit Einverständnis der überlassenen Arbeitskraft ohne Übernahmehonorar möglich.
- 2.4. Sollten für die überlassene Arbeitskraft bei Beendigung des Überlassungsvertrages offene Urlaubsansprüche bestehen, so werden diese in Form einer nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen berechneten fiktiven Urlaubersatzleistung an den/die BeschäftigterIn verrechnet.

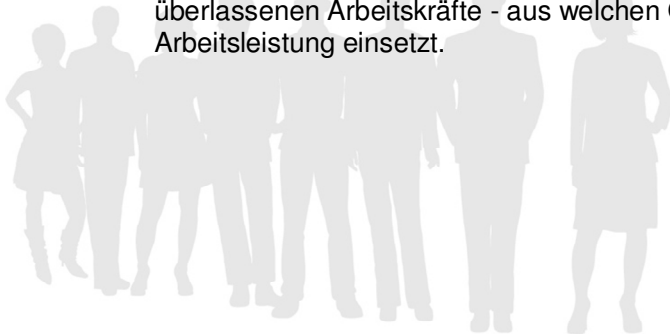
3. Leistungsgegenstand

- 3.1. Trendwerk erklärt über eine aufrechte Berechtigung für die Ausübung des Gewerbes der Arbeitskräfteüberlassung zu verfügen.
- 3.2. Leistungsgegenstand ist die Bereitstellung von Arbeitskräften. Trendwerk schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg. Trendwerk DienstnehmerInnen arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des/der BeschäftigterIn.
- 3.3. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich bei den überlassenen Arbeitskräften um vormals arbeitsmarktfremde Personen handelt. Trendwerk verfolgt mit der Überlassung das Ziel, diesen Personen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Trendwerk wird die eingesetzten Arbeitskräfte während der Überlassungszeit in Absprache mit dem/der BeschäftigterIn in geeigneter Weise persönlich betreuen, um optimale Arbeitsergebnisse zu erzielen.
- 3.4. Trendwerk ist berechtigt, in Vertragsunterlagen namentlich angeführte oder überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere, gleichwertige Personen zu ersetzen.

4. Honorar

- 4.1. Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung von Trendwerk. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot von Trendwerk angefordert, so kann Trendwerk ein angemessenes Entgelt fordern.
- 4.2. Das Überlassungsentgelt wird von Trendwerk auf Basis des von dem/der BeschäftigterIn bekannt gegebenen geltenden Kollektivvertrags berechnet. In Ermangelung eines solchen wird der Berechnung das von dem/der BeschäftigterIn 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 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/der BeschäftigterIn geltend gemacht werden. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.
- 4.4. Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen.
- 4.5. Die Rechnung ist binnen 14 Tagen nach Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen zehn Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.
- 4.6. Bei Zahlungsverzug werden die gesetzlichen Verzugszinsen nach § 352 UGB verrechnet.
- 4.7. Der/die BeschäftigterIn ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber Trendwerk mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen.
- 4.8. Grundlage für die Abrechnung sind die von dem/der BeschäftigterIn oder dessen Gehilfen vor Ort am Ende eines Kalendermonats zu unterschreibenden Stundennachweise oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigter/der Beschäftigterin. Diese Aufzeichnungen sind bis Monatsletztem per Mail an Trendwerk zu übermitteln. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den/die BeschäftigterIn, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigter werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigter / der Beschäftigterin nicht unterfertigt, 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/die BeschäftigterIn.
- 4.9. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von Trendwerk verschuldet worden sind, bleibt der/die BeschäftigterIn zur vollen Entgeltsleistung verpflichtet. Dies gilt auch wenn der/die BeschäftigterIn die überlassenen Arbeitskräfte - aus welchen Gründen auch immer - nicht zur Arbeitsleistung einsetzt.



5. Rechte und Pflichten des Beschäftigers / der Beschäftigerin

- 5.1. Der/die BeschäftigerIn ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, die Bestimmungen zum ArbeitnehmerInnenschutz sowie geltende kollektivvertragliche Regelungen in den jeweils geltenden Fassungen einzuhalten. Der/die BeschäftigerIn übernimmt die alleinige Haftung für gesetzwidrige Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte in seinem/ihrer Betrieb und verpflichtet sich, Trendwerk diesbezüglich schad- und klaglos zu halten.
- 5.2. Die für die Überlassung wesentlichen Informationen hat der/die BeschäftigerIn Trendwerk vor Beginn der Überlassung mitzuteilen. Dazu gehört insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte, die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare ArbeitnehmerInnen für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die im Beschäftigerbetrieb 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 Betriebsvereinbarungen oder schriftlichen Vereinbarungen mit dem Betriebsrat des Beschäftigers der Beschäftigerin die Lohnhöhe geregelt, hat der/die BeschäftigerIn dies Trendwerk vor Abschluss des Vertrages schriftlich mitzuteilen. Dies gilt auch bei Akkord- oder Prämienarbeit.
- 5.3. Der/die BeschäftigerIn hat Trendwerk vor Beginn der Überlassung über die Leistung von Nachtschwerarbeit im Sinne des Art VII. des NSchG und von Schwerarbeit im Sinne der §§ 1 bis 3 SchwerarbeitsVO zu informieren.
- 5.4. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des/der BeschäftigerIn. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem/der BeschäftigerIn die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.
- 5.5. Dieser wird die Arbeitskräfte bei der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen, sowie die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen setzen.
Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen oder Unterweisungen sind Trendwerk auf Verlangen vorzulegen.
Der/die BeschäftigerIn wird den überlassenen Arbeitskräften den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung stellen.
Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der/die BeschäftigerIn.
- 5.6. Der/die BeschäftigerIn wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Er wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, zu denen diese nicht überlassen sind.

- 5.7. Die Einteilung der Normalarbeitszeit obliegt dem/der BeschäftigerIn unter Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Innerhalb des gesetzlichen/ kollektivvertraglichen Rahmens kann die 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/die BeschäftigerIn 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/der BeschäftigerIn in keinem Vertragsverhältnis. Daher hat sich die überlassene Arbeitskraft in allen das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen an Trendwerk zu wenden. Überlassene Arbeitskräfte von Trendwerk sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärungen gegenüber dem/der BeschäftigerIn noch zum Inkasso berechtigt. Weiters sind die überlassenen Arbeitskräfte nicht befugt, Zahlungen von dem/der BeschäftigerIn entgegenzunehmen.
- 5.10. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der/die BeschäftigerIn hat Trendwerk unverzüglich über solche Umstände in Kenntnis zu setzen.
- 5.11. Sollte der/die BeschäftigerIn Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer Höherqualifikation der überlassenen Arbeitskräfte führen können, setzen oder sich Umstände, die der/die BeschäftigerIn Trendwerk mitgeteilt hat, ändern, wird der/die BeschäftigerIn Trendwerk darüber umgehend informieren. Unterlässt der/die BeschäftigerIn eine solche Verständigung hat er Trendwerk alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen. Ergibt sich durch Weiterbildung eine andere Einstufung in den Kollektivvertrag des Beschäftigers / der Beschäftigerin, ist Trendwerk berechtigt, das Honorar in demselben prozentuellen Ausmaß, in dem das Entgelt gegenüber der überlassenen Arbeitskraft anzupassen ist, ab dem Zeitpunkt der Höherqualifikation anzuheben.
- 5.12. Der/die BeschäftigerIn hat den überlassenen Arbeitskräften 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/die BeschäftigerIn 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. Unterlässt der/die BeschäftigerIn eine gesetzliche oder vertragliche (Informations-)Pflicht, hat er/sie Trendwerk allfällige sich daraus ergebende Schäden zu ersetzen.

6. Rechte und Pflichten von Trendwerk

- 6.1. Trendwerk ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers / der Beschäftigerin berechtigt, den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen.
- 6.2. Erscheint eine Arbeitskraft aus welchem Grund auch immer nicht am vereinbarten Einsatzort oder Arbeitsplatz, hat der/die BeschäftigerIn Trendwerk hiervon umgehend 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/die BeschäftigerIn mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber Trendwerk verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tagen in Verzug ist;
 - b) einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
 - c) der/die BeschäftigerIn trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt; oder
 - d) Trendwerk wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen kann.
- 7.2. Trendwerk ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der/die BeschäftigerIn dies zu vertreten, hat er/sie Trendwerk den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.
- 7.3. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers / der Beschäftigerin liegen, vorzeitig aufgelöst oder die Arbeitskräfte aus wichtigem Grund im Sinne des Punktes 7.1. von Trendwerk zurückberufen, kann der/die BeschäftigerIn keine Ansprüche gegen Trendwerk geltend machen.

8. Haftung

- 8.1. Trendwerk trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden. Trendwerk haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von 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/die BeschäftigerIn das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen.

- Unterlässt der/die BeschäftigerIn 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. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Schäden, Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der/die BeschäftigerIn zu tragen hat, ist eine Haftung von Trendwerk ausgeschlossen.
- 8.4. Eine Haftung von Trendwerk ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.
- 8.5. Der/die Beschäftiger haftet gegenüber Trendwerk für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer von dem/der BeschäftigerIn wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet. Weiters verpflichtet sich der/die BeschäftigerIn Trendwerk bezüglich allfälliger Ansprüche 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 BeschäftigerIn ist das sachlich in Betracht kommende Gericht am Sitz von Trendwerk zuständig. Trendwerk ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtstand des Beschäftigers / der Beschäftigerin zu klagen.
- 9.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers / der Beschäftigerin ist der Sitz von Trendwerk.
- 9.3. BeschäftigerIn und Trendwerk vereinbaren die Anwendung Österreichischen Rechts.
- 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 für die Überlassung relevante Informationen hat der/die BeschäftigerIn Trendwerk umgehend schriftlich bekannt zu geben.

