

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Arbeitskräfteüberlassung (AGB)

1. Geltungsbereich

- 1.1. Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) regeln alle Rechtsbeziehungen zwischen der work4life Personalservice GmbH (im Folgenden kurz „work4life“ genannt) und dem Beschäftigerbetrieb (im Folgenden kurz „Beschäftiger“ genannt).
- 1.2. Vereinbarungsgemäß gelten diese AGB nicht nur für das erste Rechtsgeschäft, sondern ausdrücklich auch für sämtliche weitere Vereinbarungen und auch für über einen ursprünglich vereinbarten und beabsichtigten Endtermin zur Verfügung gestellte Arbeitskräfte bzw. bei mündlichen Vereinbarungen. Abweichende bzw. ergänzende Bestimmungen oder Vereinbarungen des Beschäftigers sind nur dann wirksam, wenn work4life diesen ausdrücklich schriftlich zustimmt.

2. Vertragsabschluss

- 2.1. Angebote von work4life sind freibleibend. Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftiger oder durch Übersendungen einer schriftlichen Auftragsbestätigung von work4life, jedenfalls durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte, zu Stande.
- 2.2. Beginn, Dauer, Ort des Arbeitseinsatzes sowie Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte und Stundentarife etc. ergeben sich ausschließlich aus den von beiden Vertragsteilen unterfertigten Vereinbarungunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung von work4life.
- 2.3. Bei einer unbefristeten Überlassung von Arbeitskräften hat der Beschäftiger den Vertrag mindestens 14 Werktage vor dem letzten Einsatztag der jeweiligen Arbeitskraft schriftlich zu kündigen, wobei das Einlangen dieser Mitteilung bei work4life maßgeblich ist.

3. Leistungsumfang

- 3.1. work4life beschäftigt Arbeitskräfte zur Überlassung an Dritte und übernimmt in eigener und selbständiger Organisation die Bereitstellung von Arbeitskräften an den Beschäftiger, wobei die Überlassung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) erfolgt.
- 3.2. Gegenstand des Vertrages ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht jedoch die Erbringung bestimmter Leistungen. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Beschäftigers. work4life schuldet insbesondere keinen wie immer gearteten Arbeitserfolg.
- 3.3. work4life ist berechtigt, in Vertragsunterlagen angeführte oder bereits überlassene Arbeitskräfte jederzeit durch andere gleichwertige Personen zu ersetzen.
- 3.4. Überlassene Arbeitskräfte von work4life sind weder zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärungen noch zum Inkasso berechtigt.

4. Honorar

- 4.1. Die Höhe des jeweiligen Honorars ergibt sich aus dem vom Beschäftiger unterfertigten Angebot oder aus der Auftragsbestätigung von work4life. Wird ein Auftrag ohne vorheriges Angebot seitens work4life erteilt, so kann work4life jenes Honorar geltend machen, dass seinen üblichen Konditionen oder einem angemessenen Entgelt entspricht.
- 4.2. Ändern sich nach der Auftragserteilung die Entlohnungsbestimmungen für die entlassenen Arbeitskräfte aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassungen, so ist work4life berechtigt, das vereinbarte Honorar an die Veränderungen anzupassen. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt das vereinbarte Honorar auch über diesen Termin hinaus.
- 4.3. Das im Angebot oder in der Auftragsbestätigung angeführte Honorar ist zusätzlich der gesetzlichen Umsatzsteuer zu bezahlen. Sofern nichts anderes vereinbart ist, ist work4life zur wöchentlichen Abrechnung berechtigt. Das Honorar ist unverzüglich nach Rechnungserhalt ohne jeden Abzug und spesenfrei auf das auf der Rechnung ausgewiesene Konto von work4life zu überweisen.
- 4.4. Bei Zahlungsverzug hat der Beschäftiger work4life sämtliche dadurch entstandenen, zweckmäßigen und notwendigen Kosten, wie insbesondere Aufwendungen für Mahnungen, Inkassoversuche und allfällige gerichtliche und außergerichtlichen Rechtsanwaltskosten, sowie gesetzlichen Verzugszinsen zu ersetzen.
- 4.5. Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegen work4life mit dem Honorar für die Überlassung der Arbeitskräfte aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigers gerichtlich festgestellt oder von work4life schriftlich anerkannt wurden. Ein Zurückbehaltungsrecht an dem für die Arbeitskräfteüberlassung geschuldeten Honorar besteht nicht.
- 4.6. Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftiger oder dessen Gehilfe nach Beendigung der Arbeitszeit vor Ort mindestens einmal wöchentlich zu unterfertigenden und mit Firmenstempel zu versehenen Arbeitsnachweise (Stundennachweise). Werden solche weder vom Beschäftiger noch von seinen Gehilfen unterfertigt, ist work4life – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt, berechtigt – aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigers verbindlich unterfertigen zu lassen. Mit Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftiger, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigers werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Unterfertigt auch der Kunde des Beschäftigers die Stundennachweise nicht, sind die Aufzeichnungen von work4life Basis für die Abrechnung. Die Beweislast hierfür trägt der Beschäftiger.
- 4.7. Über Aufforderung von work4life ist der Beschäftiger zur Vorlage einer Bonitätsauskunft verpflichtet. Ergibt diese Auskunft eine unterdurchschnittliche Bonität, ist der Beschäftiger verpflichtet, work4life umgehend eine abstrakte Bankgarantie eines inländischen Bankinstitutes für das bereits fällige und das im nächsten Monat fällig werdende Honorar auszuhändigen.
- 4.8. Wird eine überlassene Arbeitskraft vom Beschäftiger oder von einem verbundenen Unternehmen vor bzw. nach Vertragsablauf binnen 3 Monaten beschäftigt bzw. in ein Arbeitsverhältnis übernommen, so ist work4life berechtigt, ein Vermittlungshonorar von zwei Bruttomonatsgehältern in Rechnung zu stellen. Auch die bloße Namhaftmachung einer Arbeitskraft gegenüber dem Beschäftiger bzw. einem verbundenen Unternehmen und die darauf folgende Beschäftigung der Arbeitskraft bzw. Übernahme derselben in ein Arbeitsverhältnis begründen den Anspruch auf Vermittlungshonorar in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern.

- 4.9. Wird bei einer Arbeitskräftevermittlung eine Überlassung vorgeschaltet (Integrationsmodell), so werden dem Beratungshonorar gesondert zu vereinbarende Teile des Überlassungsentgeltes gutgeschrieben. Nach Ablauf der vereinbarten Überlassungszeit lt. Auftragsbestätigung entfällt das Beratungshonorar zur Gänze. Die Integrationsdauer beträgt 12 Monate, sofern keine andere schriftliche Vereinbarung getroffen wurde, und beginnt stets mit dem letzten und somit aktuellen Arbeits- bzw. Auftragsbeginn. Vordienstzeiten und / oder beendete Überlassungen beim selben Beschäftigten werden nicht angerechnet.

5. Rechte und Pflichten von work4life und des Beschäftigten

- 5.1. Der Beschäftigte ist verpflichtet, sämtliche gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Arbeitszeitgesetz in der jeweiligen geltenden Fassung, zu beachten. Verletzt der Beschäftigte gesetzliche Bestimmungen, so hält dieser work4life für allfällige daraus resultierende Nachteile schad- und klaglos.
- 5.2. Der Beschäftigte ist verpflichtet, rechtzeitig vor Beginn der Überlassung der Arbeitskräfte über die damit allfällig verbundenen Gefahren, die erforderliche Eignung bzw. erforderlichen Fachkenntnisse bzw. Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen schriftlich zu informieren.
- 5.3. Der Beschäftigte ist verpflichtet, die erforderlichen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen (Schutzkleidung etc.) zu setzen und den überlassenen Arbeitskräften erforderliche ordnungsgemäße und sichere Werkzeuge, Ausrüstung, Arbeitsmittel und Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter oder medizinischer Untersuchungen gehen zu Lasten des Beschäftigten.
- 5.4. Dem Beschäftigten steht hinsichtlich der überlassenen Arbeitskräfte die Anleitungs-, Weisungs- und Aufsichtspflicht zu und er wird die Arbeitskräfte in der Handhabung der Geräte und Maschinen einschulen und unterweisen. Schriftliche Nachweise über notwendige Einschulungen und Unterweisungen sind work4life auf deren Verlangen vorzulegen und sind alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
- 5.5. Der Beschäftigte wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der allenfalls in der Einzelvereinbarung vereinbarten Qualifikation und im dort vorgesehenen Tätigkeitsgebiet einsetzen. Er wird den Arbeitskräften keine Anweisungen zu Tätigkeiten geben, wozu diese nicht qualifiziert sind. Sollte der Beschäftigte beabsichtigen, während der Dauer der Arbeitskräfteüberlassung den Ort, die Arbeitszeit oder die Art der vereinbarten Tätigkeit zu ändern, so ist er verpflichtet, work4life davon direkt und unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- 5.6. Der Beschäftigte hat den überlassenen Arbeitskräften während des Arbeitseinsatzes für persönliche Sachen, insbesondere Kleidung und für allenfalls von work4life zur Verfügung gestellten Handwerkszeug und sonstiger Ausrüstung versperrbare Kästen und Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.
- 5.7. Unterbleibt der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften aus Gründen, die nicht von work4life verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftigte zur vollen Entgeltleistung verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitskräfte wegen eines unabwendbaren Ereignisses.
- 5.8. Der Beschäftigte verpflichtet sich, Arbeitskräfte von work4life nicht abzuwerben, es sei denn, es wird eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen work4life und dem Beschäftigten getroffen.
- 5.9. Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betrieben, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Der Beschäftigte hat daher work4life derartige Umstände unverzüglich mitzuteilen.
- 5.10. work4life ist berechtigt, zur Überprüfung der Einhaltung von Verpflichtungen des Beschäftigten den Ort des Arbeitseinsatzes jederzeit zu betreten und die erforderlichen Auskünfte einzuholen.
- 5.11. Fällt eine Arbeitskraft, aus welchem Grund auch immer, aus oder erscheint nicht am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftigte work4life davon umgehend in Kenntnis zu setzen. work4life wird in solchen Fällen möglichst rasch dafür sorgen, dass eine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt wird. Die dadurch entstandenen Fehlzeiten werden nicht an den Beschäftigten verrechnet.

6. Vorzeitige Beendigung des Vertrages

- 6.1. work4life ist berechtigt, den Vertrag auch vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn
- a) der Beschäftigte gegen gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen trotz Aufforderung zur Einhaltung verstößt;
 - b) der Beschäftigte seiner Leitungs-, Aufsichts- oder Fürsorgepflicht gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt;
 - c) über das Vermögen des Beschäftigten ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;
 - d) im Betrieb des Beschäftigten ein Streik oder eine Aussperrung eintritt; oder
 - e) die Leistungen von work4life wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte unterbleiben.
 - Ungeachtet des Rechts, den Vertrag mit sofortiger Wirkung aufzulösen, ist work4life bei Zahlungsverzug des Beschäftigten von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Abberufung der überlassenen Arbeitnehmer auf Kosten des Beschäftigten berechtigt.
 - Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigten liegen, vorzeitig aufgelöst oder aus einem solchen Grund die Arbeitnehmer von work4life zurückberufen, kann der Beschäftigte keine Ansprüche, insbesondere aus Gewährleistung oder Schadenersatz, gegen work4life geltend machen.

7. Gewährleistung

- 7.1. work4life leistet dafür Gewähr, dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und arbeitsbereit sind. work4life schuldet nur dann eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte, wenn eine solche im beiderseits unterfertigten Angebot oder in der Auftragsbestätigung ausdrücklich angeführt ist, ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.
- 7.2. work4life leistet nur für jene Qualifikation der Arbeitskräfte Gewähr, die durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfbar sind.
- 7.3. Der Beschäftigte ist umgehend nach Beginn der Überlassung verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsbereitschaft zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation oder Arbeitsbereitschaft nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe dieser work4life umgehend, jedenfalls aber binnen 24 Stunden, schriftlich anzuzeigen, widrigenfalls Ansprüche wegen Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen sind.
- 7.4. Liegt ein von work4life zu vertretender Mangel vor und verlangt der Beschäftigte rechtzeitig Verbesserung, wird diese durch Austausch der betreffenden Arbeitskraft innerhalb angemessener Frist erbracht. Darüber hinaus werden dem Beschäftigten, wenn er innerhalb der ersten vier Stunden feststellt, dass eine überlassene Arbeitskraft sich nicht für die Tätigkeit eignet und er auf Austausch besteht, bis zu vier Arbeitsstunden nicht in Rechnung gestellt.
- 7.5. Eine allfällige Mangelhaftigkeit hat der Beschäftigte auch in den ersten sechs Monaten ab Überlassung der Arbeitskräfte nachzuweisen.
- 7.6. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche des Beschäftigten sind bei sonstigem Verlust binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

8. Haftung

- 8.1. work4life trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte beim Beschäftigten oder bei Dritten entstandene Schäden. work4life haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster, Vorrichtungen oder sonstigen übergebenen Sachen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der überlassene Arbeitskraft Geld, Wertpapiere, kostbare oder empfindliche Sachen anvertraut werden.
- 8.2. Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Bewilligungen oder Berechtigungen zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche aller Art gegen work4life ausgeschlossen. Eine Haftung für überlassene Lenker von Motorfahrzeugen oder Baumaschinen bei Unfällen, sei es für Körperverletzungen oder Materialschäden, die der Beschäftigte, dessen Personal oder Dritte erleiden, ist ausgeschlossen. Es obliegt dem Beschäftigten sämtliche erforderlichen Versicherungen abzuschließen, um sich gegen die oben genannten Risiken zu schützen.
- 8.3. Bei Abberufung oder Austausch von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen work4life ausgeschlossen. Hat der Beschäftigte die vorzeitige Vertragsauflösung oder Abberufung von Arbeitskräften zu vertreten, haftet er gegenüber work4life für die daraus entstehenden Nachteile. Der Beschäftigte hat in diesen Fällen das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.
- 8.4. Für das Unterbleiben oder die Verzögerung der Arbeitsleistungen, insbesondere bei höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall der überlassenen Arbeitskraft, haftet work4life nicht. Für Folge- und Vermögensschäden, von überlassenen Arbeitskräften verursachte Produktionsausfälle und für Pönalverpflichtungen, die der Beschäftigte gegenüber seinem Kunden eingegangen hat, besteht keine Haftung.
- 8.5. Darüber hinaus ist eine Haftung von work4life auf grobe Fahrlässigkeit und vorsätzliches Verhalten gemäß ABGB beschränkt.
- 8.6. Der Beschäftigte haftet work4life für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom Beschäftigten wahrzunehmenden Vertragspflicht erleidet.

9. Allgemeines

- 9.1. Für Streitigkeiten jeglicher Art zwischen work4life und dem Beschäftigten ist ausschließlich österreichisches Recht unter Ausschluss des UN-Kaufrechts anwendbar. Als Gerichtsstand wird die Zuständigkeit des Landesgerichts Linz vereinbart.
- 9.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung ist der Standort der work4life.
- 9.3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB oder der 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.
- 9.4. Änderungen der Firma, der Anschrift, der Rechtsform oder andere relevante Informationen hat der Beschäftigte work4life umgehend schriftlich bekannt zu geben.