

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

1. Geltung:

- 1.1 Diese AGB regelt alle Rechtsgeschäfte zwischen der Firma TOPWORK Personalservice GmbH, im Folgenden kurz TOPWORK genannt und dem Beschäftigterbetrieb, im Folgenden Beschäftigter genannt. Sie gelten insbesondere auch für sämtliche künftigen Folge- und Zusatzbeauftragungen sowie allfällige Vertragsanpassungen.
- 1.2 Diese AGB gelten auch dann fort, wenn der Überlasser Arbeitskräfte über die ursprünglich vereinbarte oder geplante Überlassungsdauer zur Verfügung stellt oder wenn die Anforderung von Arbeitskräften mündlich erfolgt.
- 1.3 TOPWORK erklärt nur aufgrund dieser AGB kontrahieren zu wollen. Allfälligen Vertragsbestimmungen des Beschäftigters wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Wird ausnahmsweise die Geltung anderer Vertragsbestimmungen ausdrücklich und schriftlich vereinbart, so gelten deren Bestimmungen nur soweit sie nicht mit Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.
- 1.4 Nebenabreden, Vertragsänderungen und Ergänzungen zu diesen AGB bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform und müssen in einer von beiden Vertragsparteien unterzeichneten Erklärung klar dokumentiert sein. Bestimmungen in Einzelvereinbarungen gelten nur soweit sie nicht mit Bestimmungen dieser AGB widersprechen. Nicht widersprechende Bestimmungen in den AGB bleiben nebeneinander bestehen.
- 1.5 Erklärungen per Telefax entsprechendem Schriftlichkeitserfordernis, nicht jedoch Mitteilungen per e-mail. Von diesem Schriftlichkeitsgebot kann nur schriftlich abgegangen werden.

2. Vertragsabschluss und Kündigung:

- 2.1 Angebote von TOPWORK sind unverbindlich, wenn sie nicht ausdrücklich als verbindlich bezeichnet sind.
- 2.2 Der Vertrag kommt entweder durch Unterfertigung des Angebotes oder der Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter zustande. Werden diese Vertragsunterlagen vom Beschäftigter nicht unterfertigt, kommt der Vertrag dadurch zustande, dass die überlassenen Arbeitskräfte nach Übermittlung des Angebotes oder einer Auftragsbestätigung mit ihrem Arbeitseinsatz beginnen oder vom Beschäftigter eingesetzt werden.
- 2.3 Der Überlassungsvertrag kann von beiden Seiten jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Werktagen zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.
- 2.4 TOPWORK ist berechtigt, den Vertrag vorzeitig ohne Einhaltung von Fristen oder Terminen aufzulösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn
 - + der Beschäftigter mit einer Zahlung zu der dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Werktage in Verzug ist.
 - + eine Ablehnung des Versicherungsschutzes durch die Kreditversicherung von TOPWORK erfolgt.
 - + ein Sanierungs- oder Insolvenzverfahren über das Vermögen des Beschäftigters eröffnet wird oder der Antrag auf Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Vermögen abgewiesen wird.
 - + der Beschäftigter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt.
 - + der Beschäftigter die Arbeitnehmerschutz- und Fürsorgepflichten, sowie die Aufsichtspflichten gegenüber den überlassenden Arbeitskräften nicht nachkommt.
 - + TOPWORK wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall einer oder mehrerer Arbeitskräfte keine geeignete Einsatzbereitschaft zur Verfügung stellen kann.
- 2.5 TOPWORK ist weiter bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftigter dies zu vertreten, hat er TOPWORK den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.

3. Leistungsgegenstand:

- 3.1 TOPWORK ist Inhaberin der Gewerbeberechtigung zur Ausübung der Arbeitskräfteüberlassung

4. Honorar:

- 4.1 Die Höhe des Honorars ergibt sich aus den unterfertigten Vertragsunterlagen oder aus der Auftragsbestätigung von TOPWORK. Werden Arbeitskräfte ohne vorheriges Angebot des Überlassers angefordert, so kann TOPWORK ein angemessenes Entgelt fordern.
- 4.2 Ändern sich nach Vertragsabschluss aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Anpassung die Entlohnungsgrundlagen für die

überlassenen Arbeitskräfte, ist TOPWORK berechtigt, das vereinbarte Honorar im selben prozentuellen Ausmaß wie die Entlohnungserhöhung anzupassen. Sollten Arbeitskräfte über einen vereinbarten oder voraussichtlichen Endtermin hinaus beschäftigt werden, gilt die getroffene Honorarvereinbarung auch darüber hinaus.

- 4.3 Das Honorar ist zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe ohne jeden Abzug spesenfrei zu bezahlen.
- 4.4 Die Rechnung ist bei Erhalt fällig. Wird die Rechnung nicht binnen drei Tagen ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt.
- 4.5 Bei Zahlungsverzug ist TOPWORK berechtigt, Verzugszinsen in der Höhe von 12% p.a. zu verrechnen. Der Beschäftigter hat alle mit der Eintreibung der offenen Rechnungsbeträge angemessenen Kosten zu tragen (Mahn-, Inkasso-, Erhebungs- und Auskunftskosten sowie gerichtliche oder außergerichtliche Rechtsanwaltskosten).
- 4.6 Der Beschäftigter ist nicht berechtigt, Forderungen oder Ansprüche gegenüber TOPWORK mit dem Überlassungshonorar aufzurechnen, sofern nicht die Forderungen des Beschäftigters gerichtlich festgestellt oder von TOPWORK schriftlich anerkannt wurden.
- 4.7 Grundlage für die Abrechnung des Honorars sind die vom Beschäftigter oder dessen Gehilfen nach Beendigung der Arbeitszeit unterschriebene Stundennachweise, oder die Auswertungen aus den elektronischen Zeiterfassungssystemen des Beschäftigters. Werden die Stundennachweise weder vom Beschäftigter noch seinen Gehilfen unterfertigt, ist TOPWORK – sofern es sich um einen Einsatz bei einem Dritten handelt - berechtigt aber nicht verpflichtet, die Stundennachweise vom Kunden des Beschäftigters unterfertigen zu lassen. Mit der Unterfertigung der Stundennachweise durch den Beschäftigter, dessen Gehilfen oder den Kunden des Beschäftigters werden die geleisteten Stunden rechtsverbindlich festgestellt. Werden die Stundennachweise auf Seiten des Beschäftigters nicht unterfertigt, sind die Aufzeichnungen von TOPWORK Basis für die Abrechnung. Die Beweislast dafür, dass die in diesen Aufzeichnungen angeführten Stunden tatsächlich nicht geleistet wurden, trägt der Beschäftigter.
- 4.8 Leisten überlassene Arbeitskräfte Überstunden, Nacht-, Sonn-, oder Feiertagsarbeit, so werden erhöhte Stundensätze verrechnet.

5. Rechte und Pflichten des Beschäftigters:

- 5.1 Der Beschäftigter ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie etwa AÜG, ASchG; GIBG und AZG zu beachten.
- 5.2 Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach den Anweisungen und unter Anleitung und Aufsicht des Beschäftigters. Während der Dauer der Überlassung obliegen auch dem Beschäftigter die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.
- 5.3 Falls nicht anderes vereinbart gilt für die Rückstellung:
 - Überlassene Mitarbeiter im Probemonat können täglich rückgestellt werden. Ausschlaggebend dafür ist das Eintrittsdatum beim Überlasser und nicht das Beginn Datum beim Beschäftigter.
 - Das Ausmaß der einzuhaltenden Rückstellfrist richtet sich für Arbeiter nach der im KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung niedergeschriebenen Kündigungsfrist zuzüglich einer Arbeitswoche.
 - Für überlassene Angestellte gilt eine Rückstellfrist im Ausmaß der Kündigungsfrist gem. Angestelltengesetz zuzüglich einer Arbeitswoche. Überlassene Angestellte dürfen vom Beschäftigter/Auftraggeber nur zum 15. oder Ende jedes Kalendermonats zurückgestellt werden. Sofern durch Änderung eines Gesetzes (ABGB, AngestelltenG,..) oder Änderung eines KV (AKÜ,...) Kündigungsfristen verlängert werden, gelten diese neuen Regelungen/Änderungen ohne zusätzliche Vereinbarung ab sofort. Dies gilt auch für Überlassene Mitarbeiter die vor diesen Regelungen/Änderungen bereits überlassen waren.
- 5.4 Die für die Überlassung (gem. § 12a AÜG) wesentlichen Informationen hat der Beschäftigter TOPWORK vor deren Beginn mit zu teilen. Insbesondere Beginn, voraussichtliche Dauer und Ort des Arbeitseinsatzes, die benötigte Qualifikation sowie die dazugehörige kollektivvertragliche Einstufung. Der Beschäftigter hat TOPWORK Betriebsvereinbarungen oder schriftliche Vereinbarungen die mit dem Betriebsrat des Beschäftigters abgeschlossen wurden auszuhändigen. Dazu zählen insbesondere Vereinbarungen über die Regelung der internen Lohnhöhe.
- 5.5 Der Beschäftigter 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 TOPWORK auf Verlangen vorzulegen. Der Beschäftigter wird den überlassenen Arbeitskräften nur den gesetzlichen Vorschriften entsprechende

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

- Arbeitsmittel und Arbeitsschutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Kosten, allenfalls gesetzlich vorgeschriebener oder betriebsbedingter medizinischer Untersuchungen trägt der Beschäftigte.
- 5.6 Der Beschäftigte wird die überlassenen Arbeitskräfte nur entsprechend der vertraglich vereinbarten Qualifikation und zu dem vereinbarten Einsatz einsetzen. Es wird den überlassenen Arbeitskräften keine Anweisung zu Tätigkeiten geben zu denen diese nicht überlassen sind.
- 5.7 Erfolgt eine Fehleinstufung (KV/Gehaltseinstufung) wegen unvollständiger, falscher oder verspäteter Information des Beschäftigten, ist ein damit verbundener Schaden vom Beschäftigten zu tragen. Sofern der Beschäftigte Arbeitskräfte in einer anderen Verwendungsgruppe als in der vorgesehenen einsetzt, hat der Beschäftigte ein höheres Entgelt, welches im selben prozentuellen Ausmaß wie die Differenz zwischen dem Gehalt der Arbeitskraft der vorgesehenen Verwendungsgruppe zu der Verwendungsgruppe des tatsächlichen Einsatz ergibt, zu bezahlen.
- 5.8 Der Beschäftigte hat den überlassenen Arbeitskräften während der Überlassung Zugang zu sämtlichen Wohlfahrtseinrichtungen zu gewähren.
- 5.9 Der Beschäftigte hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskräfte, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.
- 5.10 Der Beschäftigte hat die Pflicht Arbeitsunfälle sofort an TOPWORK zu melden. Eine schriftliche Unfallmeldung ist an die AUVA und an TOPWORK fristgerecht zu schicken.
- 5.11 TOPWORK kann überlassene Arbeitskräfte jederzeit abberufen, sofern diese gleichzeitig durch andere in gleicher Weise geeignete Arbeitskräfte ersetzt werden.
- 5.12 Der Beschäftigte verpflichtet sich, Arbeitskräfte von TOPWORK nicht abzuwerben, es sei denn es wird eine schriftliche Vereinbarung getroffen.
- 5.13 Überlassene Arbeitskräfte können vom Beschäftigten nach einer ununterbrochenen Überlassungsdauer von 12 Monaten kostenlos übernommen werden. Abweichende Regelungen müssen schriftlich vereinbart werden.
- 5.14 Die Übernahme (Beginn Datum, letzter Arbeitstag,...) muss rechtzeitig aber mindestens 3 Wochen vor Beginn der Fixanstellung schriftlich mit der Firma TOPWORK vereinbart werden. Folgt dies ohne Abstimmung/Bekanntgabe und es entstehen der Firma TOPWORK daraus resultierende Kosten (zB: zu späte Abmeldung ÖGK > Strafe), werden diese Kosten vom Beschäftigten/Auftraggeber getragen.
6. Rechte und Pflichten des Überlassers:
- 6.1 TOPWORK ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigten 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 Beschäftigte TOPWORK unverzüglich in Kenntnis zu setzen. TOPWORK wird in solchen Fällen möglichst rasch eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung stellen.
- 6.3 Eine Überlassung von Arbeitskräften an Betriebe, die von Streik betroffen sind, erfolgt aufgrund § 9 AÜG nicht. Solche Umstände sind TOPWORK unverzüglich sofort zu melden.
7. Gewährleistung:
- 7.1 Der Überlasser leistet ausschließlich dafür Gewähr, dass
- die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte ihre Zustimmung zur Überlassung an Dritte gegeben haben und einsatzbereit sind und
 - dass die zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte die Vertraglich ausdrücklich vereinbarte Qualifikation aufweisen; eine besondere Qualifikation der Arbeitskräfte ist nur dann geschuldet, wenn eine solche in den Vertragsunterlagen ausdrücklich angeführt und vom Überlasser schriftlich bestätigt worden ist; ansonsten gilt eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart.
- 7.2 TOPWORK leistet nur für jene Qualifikationen der Arbeitskräfte Gewähr, die man durch Einsichtnahme in Zeugnisse der überlassenen Arbeitskräfte überprüfen kann. Darüberhinausgehende Gewährleistungsansprüche sind ausgeschlossen.
- 7.3 Unverzüglich nach Beginn der Überlassung ist der Beschäftigte verpflichtet, die überlassenen Arbeitskräfte hinsichtlich fachlicher und persönlicher Qualifikation zu überprüfen. Entspricht eine überlassene Arbeitskraft der vereinbarten Qualifikation nicht, sind allfällige Mängel unter genauer Angabe TOPWORK unverzüglich, jedenfalls aber binnen 48 Stunden ab Beginn der überlassenen Arbeitskraft schriftlich anzuzeigen, damit TOPWORK eine andere geeignete Ersatzarbeitskraft innerhalb angemessener Frist bereitstellen kann. Sollte
- solch ein Austausch mangels geeigneter Arbeitskräfte nicht innerhalb dieser angemessenen Frist möglich sein, kann jede Partei diesen Vertrag fristlos kündigen.
- 7.4 Sollte der Beschäftigte einen solchen Mangel nicht binnen 48 Stunden bekannt geben, sind sämtliche Ansprüche wegen Gewährleistung und allfällig daraus resultierenden Schadenersatz ausgeschlossen
- 7.5 Für Mängel die bei der unverzüglichen Prüfung zu Arbeitsbeginn nicht erkannt werden konnten, beträgt die Gewährleistungsfrist 6 Monate ab Arbeitsbeginn der überlassenen Arbeitskraft. Solche Mängel sind wiederum binnen 48 Stunden ab Erkennung des Mangels bei sonstigem Ausschluss von Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüchen und/oder wegen Irrtumsanfechtung schriftlich geltend zu machen.
8. Haftung:
- 8.1 TOPWORK trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte Schäden beim Beschäftigten und/oder Dritten. TOPWORK haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Muster, Vorrichtungen und sonstigen übergebenen Sachen.
- 8.2 Vor der Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, hat der Beschäftigte das Vorhandensein der entsprechenden Berechtigungen bei den überlassenen Arbeitskräften zu überprüfen. Unterlässt der Beschäftigte diese Überprüfung, sind Ansprüche gegen TOPWORK ausgeschlossen.
- 8.3 TOPWORK 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 Beschäftigte zu tragen hat, ist eine Haftung von TOPWORK ausgeschlossen.
- 8.4 Eine Haftung seitens TOPWORK ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt. Das Vorliegen grober Fahrlässigkeit hat der Auftraggeber/Beschäftigte zu beweisen.
9. Allgemeines:
- 9.1 Für Streitigkeiten zwischen TOPWORK und dem Beschäftigten ist das sachlich in Betracht kommende Gericht in Linz zuständig. TOPWORK ist auch berechtigt, am allgemeinen Gerichtsstand des Beschäftigten zu klagen.
- 9.2 Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung eingeschränkt auf HR und Zahlung des Beschäftigten ist der Sitz von TOPWORK in Linz.
- 9.3 TOPWORK und der Beschäftigte vereinbaren die Anwendung österreichischen Rechts.
- 9.4 Sollten einzelne Bestimmungen dieser AGB einer Rahmen – oder Einzelvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, ist dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstatt der unwirksam 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 Infos hat der Beschäftigte TOPWORK unverzüglich bekannt zu geben.
- 9.6 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

Stand: 01.01.2024