

Allgemeine Geschäftsbedingungen der INITIATIVE NÖ (Stand Mai 2025)

1. Präambel

- 1.1. Das gemeinnützige Überlassungsangebot des Vereins „Die INITIATIVE NÖ“ wird ermöglicht durch eine Förderung des AMS Niederösterreich. Der Überlasser sichert jedoch selbst keinerlei Förderung zu und haftet daher nicht für die Gewährung irgendeiner Förderung, weder dem Grunde noch der Höhe nach.
- 1.2. Das Ziel der Überlassung ist ein gegenseitiges Kennenlernen von Beschäftigterbetrieb und überlassener Person mit dem Ziel einer Übernahme der überlassenen Person in ein unbefristetes Dienstverhältnis im Betrieb des Beschäftigterbetriebs nach Ende der Überlassung. Eine Übernahme ist erwünscht und erfolgt nach vorheriger Vereinbarung mit dem Überlasser und der überlassenen Arbeitskraft ohne Übernahmehonorar.
- 1.3. Diese AGBs in ihrer jeweils bei Erteilung der Auftragsbestätigung gültigen Fassung gelten für jede Überlassung seitens der INITIATIVE NÖ an den Beschäftigter, auch wenn diese mündlich vereinbart wird.
- 1.4. Sofern eine Beschäftigung der Arbeitskraft im Homeoffice möglich sein soll, wird diese im Rahmen des Überlassungsvertrags näher geregelt.
- 1.5. Die Details einer Überlassung ergeben sich aus den Auftragsbestätigungen.

2. Leistungsgegenstand

- 2.1. Der Überlasser beschäftigt die Arbeitskraft zur Überlassung an den Beschäftigter. Leistungsgegenstand ist daher die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft.
- 2.2. Die überlassene Arbeitskraft arbeitet unter Führung und Weisung sowie Verantwortung des Beschäftigters. Der Überlasser schuldet weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg. Der Überlasser leistet auch für bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten der überlassenen Arbeitskraft keine wie immer geartete Gewähr.
- 2.3. Der Beschäftigter übernimmt die Haftung für die Bereitstellungen sämtlicher – auch rechtlich – notwendiger Rahmenbedingungen für die Ausübung der vereinbarten Tätigkeit.
- 2.4. Ein Überlassungsvertrag kommt nach einem Angebot des Überlassers durch Unterzeichnung einer Auftragsbestätigung durch den Beschäftigter oder durch Aufnahme der Beschäftigung der überlassenen Arbeitskraft zustande.

3. Überlassungsvergütung

- 3.1. Der Beschäftigter ist verpflichtet, für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft durch den Überlasser eine Überlassungsvergütung in Höhe des gesamten, der überlassenen Arbeitskraft zustehenden Entgelts einschließlich sämtlicher Lohnnebenkosten, Urlaubersatzleistung und sonstiger Ansprüche der überlassenen Arbeitskraft im Zusammenhang mit den Arbeitsleistungen der Arbeitskraft für den Beschäftigter abzüglich des Förderbetrages zu bezahlen. Jedenfalls ist eine allfällige Abgeltung von Mehr- und Überstunden sowie sonstigen Leistungen einschließlich Zulagen, Zuschläge, Spesen etc. zur Gänze vom Beschäftigter zu tragen und an den Überlasser zu bezahlen, sofern nichts Abweichendes vereinbart wird. Der Überlasser haftet nicht für die Gewährung irgendeiner Förderung, sodass der Beschäftigter im Fall der teilweisen oder gänzlichen Ablehnung und/oder Rückforderung einer Förderung das gesamte nicht geförderte Entgelt einschließlich Lohnnebenkosten dem Überlasser zu bezahlen hat.
- 3.2. Urlaub und Zeitguthaben sind tunlichst in Form von Freizeit zu konsumieren. Bei Beendigung der Überlassung bestehende Urlaubs- oder Zeitguthaben hat der Beschäftigter an den Überlasser zu bezahlen. Eine Förderung ist hierfür ausgeschlossen.
- 3.3. Der Beschäftigterbetrieb verpflichtet sich, das vereinbarte Entgelt auch während des Urlaubs und eines allfälligen Krankenstandes der überlassenen Arbeitskraft zu den oben genannten Konditionen zu tragen.
- 3.4. Rechtlich zwingende Erhöhungen der Mindestlöhne bzw. –gehälter führen automatisch zur

entsprechenden Erhöhung des Brutto-Entgelts (inklusive Lohnnebenkosten) für die Überlassung. Gleiches gilt für Änderungen in den anzuwendenden Betriebsvereinbarungen des Beschäftigers wie auch für erhöhte Zahlungen an Dritte (Sozialversicherungsträger oder vergleichbare Einrichtungen).

- 3.5. Es werden schriftliche Arbeitszeitaufzeichnungen über Ausmaß und Lage der Arbeitszeiten und Pausen pro Tag geführt, welche nach Überprüfung von einem Beauftragten des Beschäftigers sowie von der überlassenen Arbeitskraft bestätigt und an den Überlasser monatlich bis spätestens zum 10. Tag des Folgemonats übermittelt werden (nachfolgend kurz „Monatsnachweis“). Grundlage für die Abrechnung des Verrechnungssatzes sind diese Monatsnachweise.
- 3.6. Zwischen den Vertragsparteien ist vereinbart, dass der Überlasser jeweils nach Ablauf eines Monats, bis zum 15. des Folgemonats Rechnungen über die von ihm erbrachten Leistungen legen wird. Die Überlassungsvergütung ist binnen 10 Tagen nach Eingang der Rechnung beim Beschäftiger auf das vom Überlasser benannte inländische Konto zu überweisen.
- 3.7. Die Überlassungsvergütung ist zuzüglich einer allfälligen gesetzlichen Umsatzsteuer in der jeweiligen gesetzlichen Höhe, ohne jeden Abzug und spesenfrei zu bezahlen. Sämtliche Zahlungen sind auf das Konto des Überlassers bei der
HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG
BIC HYPNATWW
IBAN AT89 5300 0034 5502 3490
zu tätigen.
- 3.8. Wird die Rechnung nicht unverzüglich, spätestens eine Woche ab Zugang schriftlich beanstandet, gelten die darin verrechneten Stunden und die Höhe des Honorars als genehmigt und anerkannt. Spätere Reklamationen sind ausgeschlossen.
- 3.9. Etwaige Kosten, Spesen, Zinsen (die bei Zahlungsverzug gemäß § 456 UGB anfallen) oder Gebühren im Zusammenhang mit der Zahlung der Überlassungsvergütung gehen zu Lasten des Beschäftigers.
- 3.10. Dem Beschäftiger ist es weiters untersagt, ohne schriftliche Zustimmung des Überlassers, mit einer ihm allenfalls gegen den Überlasser zustehenden Forderung gegen eine Forderung des Überlassers aufzurechnen oder ihm allenfalls gegen den Überlasser zustehende Forderungen an Dritte natürliche oder juristische Personen, gleich ob öffentlicher oder privatrechtlicher Natur, abzutreten.
- 3.11. Unterbleibt der Einsatz einer überlassenen Arbeitskraft aus Gründen, die nicht vom Überlasser verschuldet worden sind, bleibt der Beschäftiger zur vollen Entgeltleistung einschließlich Lohnnebenkosten verpflichtet. Dies gilt auch bei Nichtverwendung der überlassenen Arbeitskraft wegen eines unabwendbaren Ereignisses.

4. Rechte und Pflichten des Beschäftigers

- 4.1. Der Beschäftiger ist verpflichtet, dem Überlasser alle mit der Überlassung von Arbeitskräften zusammenhängenden Informationen zu erteilen, die der Überlasser zur Erfüllung gesetzlicher und/oder kollektivrechtlicher Pflichten oder aufgrund der Förderung benötigt.
- 4.2. Der Beschäftiger ist verpflichtet, den Überlasser insbesondere über
 - die kollektivvertragliche Einstufung der überlassenen Arbeitskraft in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitskräfte für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag,
 - die beim Beschäftiger geltende betriebsübliche Arbeitszeit sowie
 - betriebsübliche Zulagen, Zuschläge etc., die im Zusammenhang mit der Arbeitszeit gewährt werden (betriebliche Übung) in Kenntnis zu setzen.
- 4.3. Erscheint eine Arbeitskraft – aus welchem Grund auch immer – nicht zur vereinbarten Zeit am vereinbarten Einsatzort, hat der Beschäftiger den Überlasser davon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Beschäftiger verpflichtet sich, auch sonstige arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen einer überlassenen Arbeitskraft unverzüglich dem Überlasser anzuzeigen. Der Beschäftiger hat insbesondere bei der Auswahl der Arbeitskraft, während der Dauer der Überlassung und bei Beendigung der Überlassung die Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote zu beachten.

- 4.4. Ändert der Beschäftiger während des Einsatzes der überlassenen Arbeitskraft Arbeitsbedingungen, so wird der Beschäftiger den Überlasser hiervon vorab umgehend informieren, wenn sich hierdurch die zur Abrechnung gelangenden Beträge verändern.
- 4.5. Der Beschäftiger nimmt zur Kenntnis, dass er als Arbeitgeber im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzes gilt. Er ist verpflichtet, auf überlassene Arbeitskräfte anzuwendende gesetzliche Bestimmungen, insbesondere das Arbeitszeitgesetz und die ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften, einzuhalten sowie die erforderlichen arbeitsplatzbezogenen Unterweisungs-, Aufklärungs- und Gefahrenabwehrmaßnahmen zu setzen. Der Beschäftiger hat schriftliche Nachweise über allfällig notwendige Einschulungen und Unterweisungen der überlassenen Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und im Falle eines behördlichen Verfahrens alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Über einen Arbeitsunfall hat der Beschäftiger den Überlasser unverzüglich zu informieren.
- 4.6. Ist eine Inbetriebnahme von Fahrzeugen oder Geräten, für die eine Bewilligung oder Berechtigung erforderlich ist, durch die überlassene Arbeitskraft beabsichtigt, hat der Beschäftiger sicherzustellen, dass die überlassene Arbeitskraft die entsprechende Bewilligung oder Berechtigung besitzt.
- 4.7. Ändern sich Umstände, die für den Überlasser wesentlich sind und insbesondere zu einer abweichenden Entlohnung führen, wie z.B. auch Weiterbildungsmaßnahmen, wird der Beschäftiger den Überlasser darüber umgehend informieren. Unterlässt der Beschäftiger eine solche Verständigung, hat er dem Überlasser alle daraus erwachsenden Nachteile zu ersetzen und eine entsprechend erhöhte Überlassungsvergütung zu bezahlen.
- 4.8. Verletzt der Beschäftiger eine – insbesondere unter Punkt 4 angeführte - Verpflichtung und erwachsen dem Überlasser dadurch allfällige Nachteile, wird der Beschäftiger den Überlasser hierfür schad- und klaglos halten.

5. Rechte und Pflichten des Überlassers

- 5.1. Der Überlasser ist zur Überprüfung der Einhaltung der Verpflichtungen des Beschäftigers berechtigt, den Ort des Arbeitseinsatzes zu betreten und erforderliche Auskünfte einzuholen. Der Überlasser ist zudem jederzeit berechtigt, eine überlassene Arbeitskraft abzurufen. Eine Verpflichtung des Überlassers, eine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung zu stellen, besteht nicht.
- 5.2. Bei Abberufung von Arbeitskräften sind wie immer geartete Ansprüche gegen den Überlasser ausgeschlossen.
- 5.3. Der Überlasser ist verpflichtet bei Endigung des zugrundeliegenden Fördervertrages den Beschäftiger schriftlich zu informieren.

6. Arbeitszeit

- 6.1. Die für das Stammpersonal des Beschäftigers geltende Lage und Verteilung der Normalarbeitszeit im Beschäftigerbetrieb gilt während der Überlassung auch für die Arbeitskraft des Überlassers.
- 6.2. Wenn die überlassene Arbeitskraft Gutstunden erworben hat, welche nicht durch Zeitausgleich abgegolten werden können, so verpflichtet sich der Beschäftiger, das entsprechende Grundgehalt samt anwendbarer Zuschläge dem Überlasser zu erstatten.

7. Weisungsrecht

- 7.1. Festgehalten wird, dass die überlassene Arbeitskraft in keine vertragliche Beziehung (Dienstvertrag, Werkvertrag, etc.) zum Beschäftiger tritt. Festgehalten wird weiters, dass die überlassene Arbeitskraft zum Überlasser in einer Rechtsbeziehung steht, die dem Überlasser die Möglichkeit der Erteilung von sachlichen und persönlichen Weisungen einräumt.
- 7.2. Die Unterweisung, Überwachung und Koordination der überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigers obliegt dem Beschäftiger. Der Überlasser ermächtigt den Beschäftiger hiermit, der überlassenen Arbeitskraft jene Weisungen zu erteilen, die zum Einsatz der überlassenen Arbeitskraft im Betrieb des Beschäftigers notwendig und/oder sinnvoll sind. Der Beschäftiger darf der überlassenen Arbeitskraft jedoch keine Weisungen erteilen, die in die Rechtsbeziehung der Arbeitskraft zum Überlasser eingreifen.

- 7.3. Festgehalten wird, dass neben der Weisungsbefugnis des Beschäftigers jene des Überlassers aufrecht bleibt. Das allgemeine Direktionsrecht des Überlassers als Dienstgeber bleibt dadurch unberührt, wobei der Überlasser ein solches nur nach Absprache mit dem Beschäftiger ausüben wird.
- 7.4. Die vom Überlasser überlassene Arbeitskraft ist nicht zur Abgabe von Willens- und Wissenserklärungen für den Beschäftiger berechtigt.

8. Gewährleistung und Haftung

- 8.1. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich bei den überlassenen Arbeitskräften um vormals arbeitsmarktfremde Personen handelt. Der Überlasser verfolgt mit der Überlassung das Ziel, diesen Personen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Der Überlasser schuldet keine bestimmte Qualifikation der überlassenen Arbeitskraft und auch keinen bestimmten Arbeitserfolg.
- 8.2. Eine Haftung des Überlassers für die mangelnde Qualität der von der Arbeitskraft verrichteten Arbeit ist ausgeschlossen. Die Arbeitskräfte agieren auch nicht als Erfüllungsgehilfen gem § 1313a ABGB.
- 8.3. Den Überlasser trifft keine Haftung für allfällige durch überlassene Arbeitskräfte verursachte und beim Beschäftiger und/oder bei Dritten entstandene Schäden. Der Überlasser haftet nicht für Verlust, Diebstahl oder Beschädigung von zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Zeichnungen, Mustern und sonstigen übergebenen Sachen.
- 8.4. Der Überlasser haftet nicht für Schäden, die aufgrund von höherer Gewalt, bei 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 Beschäftiger zu tragen hat, ist eine Haftung des Überlassers ausgeschlossen. Eine Haftung des Überlassers ist jedenfalls auf grobes Verschulden und Vorsatz beschränkt.
- 8.5. Der Beschäftiger haftet dem Überlasser für sämtliche Nachteile, die dieser durch Verletzung einer vom 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.
- 8.6. Gewährleistungs- und Schadenersatzansprüche sind von beiden Parteien bei sonstigem Ausschluss binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.

9. Verschwiegenheitspflicht

- 9.1. Der Überlasser verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen, dass seine an den Beschäftiger überlassenen Arbeitskräfte arbeitsvertraglich zur Verschwiegenheit und Treue gegenüber dem Beschäftiger und dessen Kunden, insbesondere zur Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen des Beschäftigers, seiner Konzerngesellschaften, seiner Vertragspartner und seiner Kunden betreffend verpflichtet werden.
- 9.2. Die Parteien verpflichten sich zur wechselseitigen Verschwiegenheit über vertrauliche Informationen, insbesondere Kundendaten, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, Produktionsdaten und Produktionsabläufe und sonstige Informationen, die dem Überlasser vom Beschäftiger oder dem Beschäftiger vom Überlasser übermittelt werden oder auf sonstige Weise zur Kenntnis gelangen. Auch mündliche Erläuterungen fallen unter die Geheimhaltungspflicht.
- 9.3. Diese Verpflichtung besteht über die Geltungsdauer dieser Vereinbarung hinaus.

10. Vertragsdauer

- 10.1. Der Überlassungsvertrag kann von jeder der Parteien unter Einhaltung einer Frist von 4 Wochen zum Ende eines jeden Kalendermonats schriftlich gekündigt werden. Der Überlassungsvertrag wird auch durch eine zwischen Beschäftiger, Überlasser und der Arbeitskraft vereinbarte Übernahme der überlassenen Arbeitskraft in ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Beschäftiger im Zeitpunkt der Übernahme beendet.

- 10.2. Davon unbeschadet kann dieser Vertrag im Einvernehmen wie auch aus wichtigem Grund vorzeitig aufgelöst werden. Wichtige Gründe liegen, soweit gesetzlich zulässig, insbesondere dann vor, wenn:
- der Beschäftiger mit einer Zahlung, zu der dieser gegenüber dem Überlasser verpflichtet ist, trotz Mahnung mehr als sieben Tage in Verzug ist;
 - einer der Vertragspartner trotz schriftlicher Aufforderung zur Unterlassung des anderen weiter gegen wesentliche gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen verstößt;
 - über das Vermögen des Beschäftigers ein Ausgleichs-, Sanierungs- oder Insolvenzverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Kostendeckung abgewiesen wird;
 - im Betrieb des Beschäftigers ein Streik oder eine Aussperrung eintritt;
 - die Erbringung von vorvertraglichen Leistungen trotz Aufforderung unterbleibt;
 - der Beschäftiger trotz Aufforderung den ArbeitnehmerInnenschutz- oder Fürsorgepflichten gegenüber den überlassenen Arbeitskräften nicht nachkommt; oder
 - der Überlasser wegen höherer Gewalt, Krankheit oder Unfall keine geeigneten (Ersatz)-Arbeitskräfte zur Verfügung stellen kann.
- 10.3. Der Überlasser ist weiters bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von jeder Leistungsverpflichtung befreit und zur sofortigen Zurückberufung der überlassenen Arbeitskräfte berechtigt. Hat der Beschäftiger dies zu vertreten, hat er dem Überlasser den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen, so etwa das Entgelt einschließlich Lohnnebenkosten bis zum ursprünglich beabsichtigten oder vereinbarten Überlassungsende zu bezahlen.
- 10.4. Wird der Vertrag aus Gründen, die in der Sphäre des Beschäftigers liegen, aufgelöst oder die Arbeitskräfte aus wichtigem Grund vom Überlasser zurückberufen, kann der Beschäftiger keine Ansprüche gegen den Überlasser geltend machen.

11. Anwendbares Recht, Gerichtsstand

- 11.1. Für alle Streitigkeiten aus oder im Zusammenhang mit dem Überlassungsvertrag, dessen Zustandekommen und dessen Auslegung gilt ausschließlich österreichisches materielles Recht, ausgenommen jedoch dessen Verweisungsnormen.
- 11.2. Gerichtsstand für alle aus oder im Zusammenhang mit dem Überlassungsvertrag resultierende Streitigkeiten ist ausschließlich das für Wien sachlich in Betracht kommende Gericht.

12. Schlussbestimmungen

- 12.1. Sämtliche Rechte und Pflichten aus dem Überlassungsvertrag gehen auf die jeweiligen Rechtsnachfolger der Vertragsparteien über. Der Beschäftiger wird dem Überlasser allfällige Änderungen der Firma, der Adresse oder andere im Hinblick auf die Vertragsbeziehung relevante Informationen unverzüglich bekanntgeben.
- 12.2. Erfüllungsort für die Arbeitskräfteüberlassung und Zahlung des Beschäftigers ist der Sitz des Überlassers.
- 12.3. Änderungen und Ergänzungen der AGBs bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für eine Vereinbarung über die Abänderung dieses Schriftformgebotes.
- 12.4. Sollten einzelne Bestimmungen der AGBs oder der Auftragsbestätigung ganz oder teilweise unwirksam, undurchführbar, nichtig oder anfechtbar sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit seiner übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich in diesem Fall die Bestimmung durch eine solche zu ersetzen, die den wirtschaftlichen Interessen der Vertragsparteien am nächsten kommt. Dasselbe gilt auch für Regelungslücken.
- 12.5. Diesen AGBs entgegenstehende oder abweichende Allgemeine Geschäftsbedingungen des Beschäftigers sind in vollem Umfang unwirksam. Sollte der Beschäftiger auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen verweisen, so ist dieser Verweis rechtlich wirkungslos und von Seiten des Überlassers ist kein Widerspruch notwendig.