

Geltungsbereich

Diese AGB's gelten für alle Rechtsgeschäfte, die der Überlasser mit einem Beschäftigterbetrieb abschliesst, solange, bis der Überlasser/Verleiher Teile dieser AGB's ändert oder ergänzt. Für diesen Fall wird der Überlasser den Beschäftigter umgehend informieren und eine entsprechende schriftliche Zusatzvereinbarung treffen. Die onjobs GmbH wickelt nur Aufträge ab, denen diese AGB's zugrunde liegen. Eine Änderung unserer AGB's durch den Beschäftigter sind unzulässig und selbst dann ungültig, wenn der Überlasser diesen Änderungen nicht widerspricht. Die/der vom Überlasser erstellte Auftragsbestätigung/Überlassungsvertrag gilt auch dann vom Beschäftigterbetrieb als anerkannt, wenn der Beschäftigter die erstellten Unterlagen nicht fristgerecht vor Arbeitsbeginn unseres Mitarbeiters mit Unterschrift zurücksendet. Die Bedingungen gelten als vom Beschäftigter in vollem Umfang als anerkannt, wenn er den vom Überlasser entsendeten Arbeitnehmer beschäftigt. Sämtliche, nicht im Vertrag enthaltene „Sonderevereinbarungen“ bedürfen der Schriftform. Emails entsprechen der Schriftform. Unsere Arbeitskräfte sind niemals befugt, irgendwelche Vereinbarungen mit dem Beschäftigter abzuschließen. Eine Rückmeldung des Mitarbeiters ist nur gültig, wenn sie an die onjobs GmbH erfolgt. Eine Information an unseren Mitarbeiter ist nicht gültig.

Rückmeldung des/der Arbeitnehmer(s), Kündigung des Vertrages

Die Rückmeldefristen sind in der/dem jeweiligen Auftragsbestätigung/Überlassungsvertrag geregelt. Die Rückmeldung muss immer am Freitag einer Kalenderwoche erfolgen. Der erste Tag ist der Probetag. An diesem Tag muss die Qualifikation des überlassenen Mitarbeiters vom Beschäftigterbetrieb geprüft werden. Erfolgt eine Rückmeldung bis zum Ende des ersten Beschäftigungstages, gilt der Tag als Probetag und wird nicht verrechnet. Eine Weiterbeschäftigung über den ersten Tag hinaus bedeutet, dass die Qualifikation des überlassenen Mitarbeiters den Anforderungen des Beschäftigterbetriebes entspricht. In dem Fall wird auch der erste Tag verrechnet, eine spätere Reklamation bezüglich der Qualifikation ist nicht möglich. Der Überlasser schuldet dem Beschäftigterbetrieb weder die Erbringung bestimmter Leistungen noch einen Erfolg. Die Arbeitsleistung muss immer vom Beschäftigterbetrieb geprüft werden. Der Überlasser ist berechtigt, überlassene Arbeitskräfte durch gleichwertig qualifizierte Mitarbeiter zu ersetzen.

Verrechnung

Die zur Verrechnung kommenden Stundensätze sind in der/dem Auftragsbestätigung/Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt. Ebenso die vereinbarten Zuschläge. Sollte sich nach Einlangen der Stundenzettel/Arbeitsaufzeichnungen durch den Beschäftigterbetrieb herausstellen, dass weitere Zulagen verrechnet werden müssen (z.B. Erschwerniszulagen, Gefahrenzulagen, Schichtzulagen, etc.) werden diese vom Überlasser in der gesetzlichen Höhe an den Mitarbeiter ausbezahlt und dem Kunden extra verrechnet. Prämien und dergleichen werden ebenso extra an den Kunden verrechnet. Die Verrechnung erfolgt zzgl. der gesetzlichen Umsatzsteuer, bei grenzüberschreitenden Überlassungen nach Deutschland wird netto verrechnet. In diesem Fall sind unsere Mitarbeiter entweder mit A1 entsendet oder werden direkt in Deutschland angemeldet. Die Information in dem Fall entnehmen deutsche Beschäftigter dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Die Überweisung der Rechtsbeträge muss innerhalb einer Frist von 10 Tagen ohne jeden Abzug erfolgen. Der Überlasser ist berechtigt, wöchentlich zu verrechnen. Bei Zahlungsverzug werden gesetzliche Verzugszinsen berechnet. Werden vom Beschäftigter keine Stundennachweise vorgelegt, verrechnet der Überlassung die vereinbarte Wochenarbeitszeit, bzw. die vom Mitarbeiter vorgelegten Stundennachweise. Die Beweislast, dass diese Nachweise nicht gelten, liegt dann beim Beschäftigterbetrieb. Wenn der Beschäftigterbetrieb die überlassenen Arbeitnehmer vor Erreichen der wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit nach Hause schickt, wird trotzdem die volle Arbeitswoche verrechnet. Urlaubstage oder Zeitausgleich muss mit dem Überlasser vereinbart sein. Der Überlasser versichert alle Kunden bei der coface Kreditversicherung. Sollte für den Beschäftigter durch coface kein Limit gestellt werden, kommt die Überlassung nicht zustande. Sollte während der Überlassungsdauer das Limit vom coface gestrichen werden, muss der Kunde unverzüglich eine Depotzahlung in der Höhe des ursprünglichen Limits leisten, widrigenfalls die Überlassung fristlos endet. Der Stundensatz erhöht sich nach einer gesetzlichen KV-Lohnerhöhung im prozentuellen Ausmaß der Lohnerhöhung.

Pflichten des Beschäftigters

Der Beschäftigter ist verpflichtet, sämtliche gesetzliche Bestimmungen zu beachten und einzuhalten wie: AÜG, AschG, GIBG und AZG. Der Beschäftigter hat dem Überlasser sämtliche in seinem Betrieb gültigen Lohnbestandteile und Mindestlöhne für die jeweilige Qualifikation korrekt bekannt zu geben, da dies die Grundlage zur Kalkulation der Stundensätze und Zulagen bildet. Der Beschäftigter ist berechtigt, Lohnbestandteile, die nicht oder nicht korrekt vorliegen, auch im Nachhinein zu verrechnen. Der Beschäftigter ist verpflichtet, vor Arbeitsbeginn eine umfangreiche Sicherheitseinschulung mit jedem überlassenen Mitarbeiter durchzuführen und für alle Schutzmaßnahmen zu sorgen, die nötig sind. Die überlassenen Arbeitskräfte arbeiten nach Anweisung und Order des Beschäftigterbetriebes. Werden Sicherheitsvorkehrungen nicht entsprechend eingehalten und kommt es deshalb zu einem Unfall, ist der Überlasser berechtigt, die entstehenden Kosten wie Krankengeld an den Beschäftigterbetrieb weiter zu verrechnen. Der Beschäftigter wird dem überlassenen Mitarbeiter nur solche Arbeiten zuteilen, die der vereinbarten Qualifikation entsprechen. Der Beschäftigter wird den überlassenen Mitarbeiter nur am vereinbarten Ort einsetzen. Grenzüberschreitende Einsätze müssen uns VOR Beginn gemeldet werden. Wenn der Beschäftigter Massnahmen zu Weiterbildungen setzt ist der Überlasser berechtigt und verpflichtet, dann eventuell nötige Lohnerhöhungen zu leisten und wird diese dem Beschäftigter weiter verrechnen. Der Beschäftigter muss den überlassenen Arbeitnehmern Zugang

zu allen Einrichtungen der Unternehmens gewähren, wie es die eigenen Mitarbeiter nutzen. Weiters hat er die Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsrichtlinien zu beachten. Unterlässt der Beschäftiger diese Pflicht und entstehen dem Überlasser dadurch Schäden, ist dieser berechtigt, solche Forderungen dem Beschäftiger in Rechnung zu stellen.

Der Beschäftiger verpflichtet sich, von onjobs überlassene Arbeitskräfte nach Beendigung der Überlassung mindestens 6 Monate nicht – auch nicht aushilfsweise – zu beschäftigen. Sollte dieser Punkt ignoriert werden ist der Überlasser berechtigt, folgende „Vermittlungsprovision“ zu verrechnen:

Weiterbeschäftigung im Betrieb durch Fixanstellung des Beschäftigers oder eines anderen Personaldienstleisters:

Bis Ende des 6. Beschäftigungsmonats 3 Bruttomonatslöhne

Vom 7. Bis zum 12. Monat der Beschäftigung 2 Bruttomonatslöhne

Jeweils zzgl. 20% Umsatzsteuer.

Andere Vereinbarungen bedürfen der Schriftform und müssen in der/dem Auftragsbestätigung/Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt sein.

Pflichten des Überlassers

Der Überlasser ist berechtigt, jederzeit den Ort des Einsatzes zu betreten und eventuell nötige Auskünfte einzuholen. Erscheint eine überlassene Arbeitskraft nicht am Einsatzort, muss der Überlasser davon sofort in Kenntnis gesetzt werden. Er ist berechtigt, eventuell einen gleich qualifizierten Mitarbeiter als Ersatz zu entsenden.

Der Überlasser ist verpflichtet, bei Ende der Gewerbeberechtigung den Beschäftigerbetrieb in Kenntnis zu setzen.

Vorzeitiges Ende der Überlassung

Aus wichtigen Gründen kann der Vertrag vorzeitig beendet werden. Dazu zählen z.B. Zahlungsverzug des Beschäftigerbetriebes trotz erfolgter Mahnung, Nichteinhalten der Schutzbestimmungen und ein dadurch entstehendes Risiko für unsere Mitarbeiter, und dgl., der Beschäftiger kann dann keine Ansprüche an den Überlasser geltend machen.

Gewährleistung/Haftung

Der Überlasser gewährleistet die vom Beschäftiger angeforderte Qualifikation des Mitarbeiters, welche in der/dem Auftragsbestätigung/Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbart ist. Dabei gilt immer eine durchschnittliche Qualifikation als vereinbart. Eine Gewährleistung darüber hinaus ist ausgeschlossen.

Eine Haftung des Überlassers ist ausschließlich beschränkt auf grobes Verschulden oder Vorsatz. Der Überlasser haftet NICHT für: verursachte Schäden, Verlust, Diebstahl oder Beschädigung aller zur Verfügung gestellten Dinge wie Werkzeug, Chipskarten, Schlüssel, etc.! Vor der Inbetriebnahme von Geräten oder Fahrzeugen muss der Beschäftiger die entsprechende Berechtigung des Arbeitnehmers hierfür anfordern.

Sonstiges

Änderungen der Rechtsform oder sonstige relevante Daten zum Unternehmen hat der Beschäftiger dem Überlasser unverzüglich mitzuteilen. Für Streitigkeiten zwischen Überlasser und Beschäftiger gilt der Gerichtsstand Salzburg als vereinbart. Es wird außerdem österreichisches Recht vereinbart. Die Zustimmung zur Verarbeitung der Daten des Beschäftigers gilt von ihm als erteilt. Sollten einzelne Bestimmungen aus diesen AGB's unwirksam werden, wird die Geltung einer wirksamen Bestimmung vereinbart, die der ursprünglichen Bestimmung am nächsten kommt.