

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (Stand 01.01.2025)

Top-Job Personalmanagement GmbH

Die Annahme eines Auftrages begründet keine arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen unseren Mitarbeitern und dem Kunden (Beschäftiger). Wir sind der ausschließliche Arbeitgeber (Überlasser) und gewährleisten die Einhaltung aller arbeits-, steuer- und sozialrechtlichen Vorschriften. Für die Überlassung von Dienstnehmern gelten die Regelungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes in der aktuellen Fassung. Hinsichtlich der Entlohnung gilt der Kollektivvertrag für Arbeiter in der Arbeitskräfteüberlassung bzw. die branchenüblichen Kollektivverträge des Beschäftigers und für überlassene Angestellte der Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe bzw. die branchenüblichen Kollektivverträge der Beschäftiger in der jeweils aktuell gültigen Fassung.

Die Ausführung des vereinbarten Auftrages kann im Vertretungsfall auch anderen Mitarbeitern anvertraut werden. Das Direktionsrecht über die Mitarbeiter bleibt bei uns. Die Überlassung von Arbeitskräften in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

Alle eingesetzten Mitarbeiter sind auf ihre berufliche Eignung getestet und zur Ausführung des spezifischen Kundenauftrages in der Lage. Die angeforderten Kriterien der Qualifikation des beigestellten Personals gelten als erbracht, wenn diese nicht binnen der ersten 3 Überlassungstage vom Auftraggeber nachweislich und begründet beeinträchtigt werden. Nicht entsprechendes Personal wird unverzüglich vom Auftrag abgezogen. Eingesetztes Personal darf auch nur die ihrem Berufsbild bzw. dem vom Beschäftiger erstellten Anforderungsprofil entsprechenden Tätigkeiten ausführen oder nur solche Geräte, Maschinen und Werkzeuge verwenden oder bedienen, die zur Ausführung dieser Tätigkeiten erforderlich und zugelassen sind. Wird während der Überlassung vom Beschäftiger eine höherwertige Eignung unseres Personals festgestellt und diese gegenüber dem Personal auch eingefordert bzw. wird dieses Personal für solche Arbeiten eingesetzt, sind wir sofort von diesen Änderungen zu verständigen. Die notwendige Anpassung der kollektivvertraglichen Entlohnung und die damit analoge Anpassung der Verrechnungssätze ist umgehend neu festzulegen. Wird diese Mitteilungsverpflichtung nicht eingehalten, haftet der Beschäftiger, während der Dauer von drei Jahren ab dem Eintritt der geänderten Verwendung, für die kollektivvertraglichen Entgeltansprüche die von Dienstnehmern gegenüber uns als Dienstgeber geltend gemacht werden.

Wir weisen darauf hin, dass beigestelltes Personal während der Beschäftigung in Ihrem Betrieb, bei Dienstreisen, Montagen oder auf Baustellen, wie Eigenpersonal anzusehen ist. Zur Sicherung allfälliger Schadenersatzforderungen von dritter Seite, empfehlen wir Ihnen eine Anpassung Ihrer Betriebshaftpflichtversicherung. Eine Haftung für sämtliche durch unsere Mitarbeiter anlässlich ihrer Tätigkeit beim Beschäftiger oder bei Dritten verursachten Schäden ist, soweit gesetzlich zulässig und insoweit die Haftung nicht durch die von uns für unser Unternehmen abgeschlossene Haftpflichtversicherung abgedeckt wird, ausgeschlossen. Im Übrigen haften wir in jedem Fall aus gesetzlichen und vertraglichen Haftungsstatbeständen (insbesondere im Falle des Verzugs, der Vertragsverletzung, der Unmöglichkeit, des Unvermögens, der Verletzung von Pflichten bei Vertragsverhandlungen oder der unerlaubten Handlung) nur bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verursachung des Schadens. Auch in diesem Fall ist unsere Haftung auf den Höchstbetrag von € 2.500,00 im Einzelfall beschränkt. Der Kunde stellt uns von allen etwaigen Ansprüchen frei, die dritte Personen im Zusammenhang mit der Ausführung oder Verrichtung der unseren Mitarbeitern übertragenen Tätigkeiten erheben sollten. Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz gilt während der Dauer der Überlassung auch zwischen dem Beschäftiger und den überlassenen Dienstnehmern.

Der Beschäftiger trägt dafür Sorge, dass alle am Beschäftigungsort der Mitarbeiter geltenden ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften und die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden sowie Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe gewährleistet sind. Soweit Mitarbeiter bei der Tätigkeit im Betrieb des Kunden chemischen, physikalischen oder biologischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder gefährdende Tätigkeiten im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ausüben, wird der Beschäftiger uns über die vor Beginn dieser Tätigkeit durchzuführenden arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen schriftlich informieren und uns alle relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, insbesondere Dokumente im Zusammenhang mit den Gefahrenevaluierungen (siehe § 9 ASchG) sowie jede diesbezügliche Änderung schriftlich übermitteln. Kommt der Beschäftiger trotz Aufforderung dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht nach, so haftet er für die dem Überlasser daraus resultierenden Aufwendungen. Insbesondere auch für Strafverfügungen von überprüfenden Behörden (Arbeitsinspektorat).

Der Beschäftiger hat die Mitarbeiter über die bei den zu verrichtenden Tätigkeiten auftretenden arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie über die Maßnahmen zu deren Abwendungen vor Beginn der Beschäftigung nachweislich zu informieren (Unterweisung in Arbeitssicherheit). Bei einem Arbeitsunfall sind wir unverzüglich zu verständigen. Der Unfallbericht an die AUVA ist durch den Beschäftiger auszustellen, eine Kopie ist an uns zu übermitteln.

Beim Einsatz von Mitarbeitern in eine Vertrauensstellung sowie mit Zugang zu Geld und Wertsachen ist vorher eine gesonderte Vereinbarung zu treffen. Verwendet die überlassene Arbeitskraft im Auftrag des Beschäftigers dessen Fahrzeuge, Arbeitsgeräte, Maschinen etc. übernehmen wir keine Haftung für daran oder dadurch entstandene Schäden. Vor dem Überlassen von Fahrzeugen, Maschinen oder Arbeitsgeräten an die überlassene Arbeitskraft hat der Auftraggeber zu prüfen, ob die überlassene Arbeitskraft die zum Lenken bzw. Bedienen derartiger Fahrzeuge bzw. Maschinen erforderliche Berechtigung zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme besitzt bzw. vorweisen kann.

ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN (Stand 01.01.2025)

Top-Job Personalmanagement GmbH

Die Einsatzdauer ist vor der ersten Überlassung zu vereinbaren bzw. kann diese auch auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Während der Überlassung trägt der Auftraggeber das Auslastungsrisiko und verpflichtet sich, alle überlassenen Arbeitskräfte entsprechend der vereinbarten Wochenarbeitszeit zu beschäftigen.

Bei einer unbefristeten oder einer über mindestens drei Monate vereinbarten Überlassung beträgt die Vorankündigungsfrist zur Beendigung eines Einsatzes drei Wochen bei Arbeitern und sechs Wochen bei Angestellten. Bei einer vorzeitigen Beendigung eines kurzfristig vereinbarten Einsatzes beträgt die Vorankündigungszeit tunlichst eine Woche. Kann eine überlassene Arbeitskraft der geforderten Leistung nicht mehr nachkommen, ist nach Rücksprache mit uns als Arbeitgeber auch eine vorzeitige Beendigung der Überlassung möglich.

Der bei abgeschlossener Auftragsbestätigung gilt für die im Vertrag angeführte Zeit bzw. kann auch auf unbestimmte Zeit vereinbart werden. Er kann von beiden Vertragspartnern mit einer zweiwöchigen Frist gekündigt werden, sofern nicht im Einzelfall eine anders lautende Regelung schriftlich vereinbart wird.

Die Übernahme von überlassenem Personal ist, nach einer durchgehenden Einsatzdauer von sechs vollen Kalendermonaten, kostenfrei möglich. Bei einer vorzeitigen Übernahme, vor Ablauf obiger Frist, handelt es sich um eine kostenpflichtige Personalvermittlung. Bei einer Vermittlung stellen wir Ihnen eine angemessene Honorarnote zur Abdeckung unseres Verwaltungs- und Rekrutierungsaufwandes. Dieses Honorar beträgt innerhalb des ersten vollen Überlassungsmonates einen Monatsbruttobezug der Arbeitskraft und vermindert sich je Überlassungsmonat um 20%.

Unsere Verrechnungssätze verstehen sich netto, zuzüglich 20% Umsatzsteuer. Bei Änderungen in den anzuwendenden Kollektivverträgen oder entsprechender gesetzlicher Bestimmungen erhöhen sich unsere Verrechnungssätze anteilig, rückwirkend zum Stichtag der Gültigkeit dieser Änderungen.

Die Rechnungsstellung erfolgt lt Auftragsbestätigung. Überlassenes Personal ist nicht befugt Zahlungen entgegenzunehmen.

Die Rechnungserstellung erfolgt im Normalfall anhand der vom Kunden unterschriebenen Zeitaufzeichnungen. Überstunden-, Feiertags-, Schicht- und andere tariflich vorgesehene Zuschläge werden mit dem entsprechenden Zuschlagssatz auf den Verrechnungssatz in Rechnung gestellt. Falls bei der Durchführung der übernommenen Arbeiten weitere branchenübliche Zuschläge an unsere Mitarbeiter gezahlt werden müssen, so werden diese zuzüglich des üblichen Kalkulationsaufschlages an den Kunden weiterberechnet. Dies gilt insbesondere auch für bei Eigenpersonal betrieblich vereinbarten Leistungs- oder Stückprämien oder dgl. für erreichte Arbeitsziele. Prämienvereinbarungen sind uns bekannt zu geben und sind auch für überlassenes Personal verpflichtend anzuwenden. Bei Unterlassung haftet der Beschäftigte gegenüber den betroffenen Dienstnehmern bzw. uns als Arbeitgeber bis zu drei Jahren nach Überlassungsende für entgangenes Entgelt bzw. für allfällige anfallende Betreuungskosten.

Bei Zahlungsverzug des Kunden und/oder bei Eröffnung eines Sanierungs- oder Konkursverfahrens sind wir berechtigt, bereitgestelltes Personal, ohne Einhaltung einer Frist, sofort vom Einsatz abzuziehen. Dies gilt auch bei Verletzungen von Arbeitnehmerschutzvorschriften.

Die Verzugszinsen bei Zahlungsverzug betragen 6% p.a. Der säumige Kunde ist verpflichtet, alle Mahn- und Inkasso-, Erhebungs- und Auskunftskosten, insbesondere auch Mahn- und Inkassospesen eines von uns beigezogenen Anwaltes zu ersetzen. Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Salzburg.

Alle Nebenabreden, Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer rechtlichen Wirksamkeit der Schriftform, dies gilt auch für die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses.

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.