

ALLGEMEINE BEDINGUNGEN FÜR DIE ÜBERLASSUNG VON LEIHARBEITSKRÄFTEN

Stand: März 2023

1. Allgemeine Pflichten des Beschäftigers

Um den Pflichten als Überlasserfirma von Leihpersonal nachzukommen, weisen wir ausdrücklich auf die für Sie geltenden Pflichten als Beschäftigerfirma gemäß AÜG und ASchG hin. Mit Unterzeichnung der Überlassungsmittelung für die von uns überlassenen Arbeitskräfte gehen wir davon aus, dass Sie Ihren Pflichten als Beschäftiger nachkommen.

- Durch den Einsatz überlassener Arbeitskräfte darf für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb keine Beeinträchtigung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden (§ 2 Abs. 3 AÜG).
- Für die Dauer der Beschäftigung in seinem Betrieb trägt der Beschäftiger für die überlassene Arbeitskraft die „Fürsorgepflichten des Arbeitgebers“ (§ 6 Abs. 3 AÜG).
- Der Beschäftiger gilt auch als Arbeitgeber der überlassenen Arbeitskräfte im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote (§ 6a Abs. 1 AÜG).
- Während der Überlassung gelten für die überlassenen Arbeitskräfte die im Beschäftigerbetrieb gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen (§ 10 Abs. 3 AÜG).
- Der Beschäftiger hat den überlassenen Arbeitskräften Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen in seinem Betrieb zu gewährleisten, insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel (§ 10 Abs. 6 AÜG).
- Der Beschäftiger ist verpflichtet, den Überlasser vor Beginn über die benötigte Qualifikation der überlassenen Arbeitskräfte und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in Kenntnis zu setzen sowie über die im Beschäftigerbetrieb geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (§ 12a AÜG).
- Der Beschäftiger haftet für die gesamten zustehenden Entgeltansprüche, der seinem Betrieb überlassenen Arbeitskräfte und für die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie für die Lohnzuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz als Bürge (§ 1355 des ABGB und § 14 Abs. 1 AÜG).
- Bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung gelten zusätzliche Bestimmungen, z.B. §§ 15, 16 AÜG.

Beschäftiger sind verpflichtet, vor Überlassung sowie jeder Änderung der Verwendung von überlassenen Arbeitskräften:

- die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,
- die Überlasser über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,
- den Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne des ASchG (§ 6 Abs. 1 AÜG und § 9 Abs. 2 ASchG). Überlassene Arbeitskräfte sind den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichgestellt.

2. Arbeitssicherheit

Beschäftiger haben

- sich nachweislich von der Durchführung erforderlicher Untersuchungen zu überzeugen (5. Abschnitt ASchG u. VGÜ),
- nachweisliche Unterweisungen über spezifische Arbeitsplatzgefahren durchzuführen,
- alle betroffenen Mitarbeiter zu unterweisen (§ 14 Abs. 1 u. 2 ASchG),
- für überlassene Arbeitnehmer eine Beurteilung der Eignung für zugewiesene Tätigkeit (Zeugnisse, usw.) vorzunehmen,
- nach Beinaheunfällen, Arbeitsunfällen bzw. Berufskrankheiten, oder auch bei besonderen Ereignissen die betriebliche Evaluierung zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen,
- den eigenen Präventivdienst über den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften zu informieren (z.B. für die Ermittlung der Einsatzzeiten von Sicherheitsfachkraft, Arbeitsmedizinerin bzw. Arbeitsmediziner (§ 77 Abs. 2 ASchG).
- die Anzahl der Sicherheitsvertrauenspersonen bzw. der Ersthelfer entsprechend der Gesamtzahl der Arbeitskräfte (inklusive der überlassenen Arbeitskräfte) anzupassen.

Wir behalten uns das Recht vor im Bedarfsfall eine Kopie der entsprechenden Unterlagen anzufordern.

3. Überstunden

| | |
|---------------------|--|
| 50%ige Überstunden | + 30% Aufschlag auf den Normalstundensatz |
| 100%ige Überstunden | + 60% Aufschlag (sowie Sonn- und Feiertag) auf den Normalstundensatz |

4. Auslöse / Nächtigungskosten / Zulagen

Die kollektivvertragliche, kalendertägige Auslöse, Nächtigungskosten sind im o.a. Stundensatz enthalten.

Gemäß Kollektivvertrag zu gewährende Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen sind ebenfalls in dem oben angeführten Stundensatz enthalten. Nicht enthalten sind anfallende Schichtzulagen.

5. Arbeitszeit & Arbeitsruhegesetz

Die gegenständlichen Verrechnungssätze basieren auf einer 38,5 Stunden-Woche.

Sollten unsere Dienstnehmer mehr als 38,5 Wochenstunden leisten, so werden diese als 50%- bzw. 100%ige Überstunden (ab 19.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen) verrechnet.

Muss dem Dienstnehmer aufgrund von Sonntagsarbeit und somit Nichterreicherung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindest-Wochenendruhe eine bezahlte Ersatzruhe gewährt werden, so wäre diese als bezahlte Freizeit auf den Stundenausweisen zu bestätigen. Die Verrechnung dieser Ersatzruhezeiten erfolgt zum Normalstundensatz.

6. Kündigungszeit

Die Kündigungszeit für Personalabbau oder Baustellenende beträgt 2 Arbeitswochen.

7. Werkzeugbeistellung

Die Monteure sind mit einer Schweißmaschine und Handwerkzeug ausgestattet - falls erforderlich.

8. Verrechnung & Zahlungsbedingungen

Die Verrechnung erfolgt monatlich nach den von Ihnen unterzeichneten Stundenlisten.

Zahlung 14 Tage nach Erhalt der Rechnung, netto Kassa. Die gesetzliche Umsatzsteuer kommt gesondert in Anrechnung.

9. Abwerbeverbot

Der Beschäftigte sichert dem Auftragnehmer zu, kein vom Auftragnehmer entliehenes Personal direkt oder indirekt abzuwerben. Sollte der Auftraggeber während oder nach Beendigung der Überlassung das entliehene Personal vom Auftragnehmer aufnehmen, so wird vereinbart, dass eine Einmalzahlung in Höhe von drei Monatsgehältern als Schadensersatz geltend gemacht wird.

10. Haftung

Die gesetzliche Unfallhaftung für unsere Arbeitskräfte beschränkt sich nur auf die von uns gestellten Personen, für die nach den vorstehenden Bedingungen Berechnung erfolgt. Das von uns überlassene Personal unterliegt ausschließlich den Weisungen Ihres Personals. AIM übernimmt für mangelhafte Arbeiten des überlassenen Personals keine wie auch immer geartete Haftung.

11. Gerichtsstand

Für alle Auseinandersetzungen, die den gegenständlichen Geschäftsfall betreffen, gilt der Gerichtsstand Vöcklabruck als vereinbart.

12. Allgemeines

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Firma AIM Technical Solutions GmbH (einzusehen unter <https://www.aim-gmbh.at/agb/>) Auf Wunsch senden wir Ihnen die Allgemeinen Geschäftsbedingungen selbstverständlich gerne zu.

13. Datenschutz

Zur Information über die Verarbeitung von personenbezogenen Daten weisen wir ausdrücklich auf unsere Datenschutzerklärung hin (einzusehen unter <https://www.aim-gmbh.at/datenschutz/>). Auf Wunsch senden wir Ihnen die Datenschutzerklärung selbstverständlich gerne zu.