
Allgemeine Geschäftsbedingungen der ECO POWERTECH Personalservice GmbH

§1) Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen

1. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für die Arbeitskräfteüberlassungsverträge sowie den Vermittlungsverträgen zwischen der ECO POWERTECH Personalservice GmbH (nachfolgend jeweils „Dienstgeber“ genannt) und ihren jeweiligen Vertragspartnern (nachfolgend „Beschäftigter“ bzw. „Auftraggeber“ genannt).
Mit Vertragsabschluss, spätestens mit Inanspruchnahme der Leistung gelten diese Bedingungen als angenommen und werden Bestandteil des Vertrages zwischen dem Dienstgeber und dem Beschäftigter.
2. Wir verkaufen sowohl Arbeitskräfteüberlassung als auch Arbeitskräftevermittlung.

§2) Geltung der Tarifverträge und gesetzlichen Vorschriften

1. Die Personalbereitstellung durch den Dienstgeber erfolgt unter Berücksichtigung der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen, insbesondere des AÜG in der jeweils geltenden Fassung,
2. Der Beschäftigter verpflichtet sich seinerseits, hinsichtlich der ihm überlassenen Arbeitnehmer die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Arbeitszeitgesetz und die jeweils geltenden Arbeitssicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten.

§3) Definition

1. Gegenstand der Arbeitskräfteüberlassung ist die Bereitstellung von Arbeitskräften, nicht die Erbringung bestimmter Leistungen der Arbeitskraft. Der Dienstnehmer der Firma ECO POWERTECH Personalservice GmbH arbeitet unter der Führung, Weisung und Verantwortung des Auftraggebers.

§4) Angebot und Vertragsschluss

1. Der Vertragsabschluss zwischen dem Beschäftigter und dem Dienstgeber, erfolgt durch Auslösen einer Bestellung seitens des Beschäftigten, sowie die Auftragsbestätigung durch den Dienstgeber. Jedenfalls kommt der Vertrag aber durch Aufnahme der Beschäftigung eines vom Dienstgeber vorgestellten Kandidaten, bzw. aufgrund vom Dienstgeber vermittelter Vorstellungsgespräche, beim Auftraggeber zustande, in diesem Fall ist der Dienstgeber kausal für die Zusammenführung vom Kandidaten mit dem Auftraggeber.
2. Eine Übernahme ins Stammpersonal vor Erreichen von 1336 Normalarbeitsstunden (ca. 8 Monate Normalarbeitszeit) ist nicht vorgesehen. Bei vorzeitiger Übernahme des überlassenen Dienstnehmers, wird ein Kostenersatz der Rekrutierungsdienste verrechnet.
3. Die Rückstellung des Leihtechnikers bzw. die Aufkündigung des Vertrages hat schriftlich zu erfolgen. Während des ersten Monats kann beiderseits, der Vertrag täglich gekündigt werden, ab Beginn des 2. Monats mit einer 14-tägigen Kündigungsfrist und ab Beginn des 4. Monats mit einer 4-wöchigen Kündigungsfrist.
Auch bei Übernahme des Dienstnehmers ins Stammpersonal des Beschäftigten sind o.a. Fristen der Vertragsauflösung einzuhalten. Der Wunsch auf Übernahme des Dienstnehmers ins Stammpersonal des Beschäftigten muss seitens des Beschäftigten schriftlich und unter Einhaltung o.a. Fristen der Vertragsaufkündigung dem Dienstgeber mitgeteilt werden.

§5) Rechte und Pflichten des Beschäftigten

1. Der Beschäftigter ist berechtigt dem überlassenen Dienstnehmer alle Weisungen zu erteilen, die nach Art und Umfang dem jeweiligen Tätigkeitsbereich entsprechen.
2. Der Beschäftigter verpflichtet sich einen Arbeitsunfall unverzüglich dem Dienstgeber zu melden. Ein meldepflichtiger Arbeitsunfall ist gemeinsam zu untersuchen.
Zur Wahrnehmung seiner arbeitgeberseitigen Verpflichtungen, ist dem Dienstgeber innerhalb der betrieblichen Arbeitszeiten mit Zustimmung des Beschäftigten Zutritt zu den Arbeitsplätzen seiner Mitarbeiter zu gewähren.
3. Der Beschäftigter übernimmt die alleinige Verantwortung für eine etwaige gesetzeswidrige Beschäftigung des Leihtechnikers in seinem Betrieb und stellt den Dienstgeber ausdrücklich von jeder dadurch entstandenen Haftung frei.

4. Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers gilt auch der Beschäftiger als Arbeitgeber im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, welche für vergleichbare Arbeitnehmer des Beschäftigers gelten.
- 4.1 Der Dienstgeber ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald er weiß oder wissen muss, dass der Beschäftiger während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.
- 4.2 Führt eine Diskriminierung zur Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder nicht Verlängerung des Dienstverhältnisses im Sinne der §12 Abs. 7 und §26 Abs. 7 des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.
- 4.3 Der Dienstgeber hat gegen den Beschäftiger Anspruch auf Ersatz aller aus dem Abs. 4.1 und 4.2 resultierenden Aufwendungen.
5. Die Überlassung des überlassenen Dienstnehmers an Dritte ist ausgeschlossen.
6. Der Beschäftiger haftet auf Schadenersatz dafür, dass an ihn überlassene Arbeitskräfte bei der Ausübung ihrer Arbeit nicht von anderen Zeitarbeitsanbietern unlauter abgeworben werden und über diese, im Beschäftigerbetrieb weiterbeschäftigt werden.
7. Der Beschäftiger verpflichtet sich, arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen des überlassenen Dienstnehmers unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen, damit der Arbeitgeber auf die Pflichtverletzung reagieren kann. Unterbleibt die Anzeige der Pflichtverletzung des überlassenen Dienstnehmers an den Dienstgeber, ist der Beschäftiger zu einer vorzeitigen Vertragsauflösung nicht berechtigt. Schadenersatzansprüche des Beschäftigers sind ausgeschlossen.
8. Wird der durch den Dienstgeber überlassene Mitarbeiter, zu nicht vereinbarten oder seiner Qualifikation nicht entsprechenden Tätigkeiten ohne entsprechender Rücksprache mit dem Dienstgeber herangezogen, stellt dies einen Vertragsbruch von seitens des Beschäftigers dar. Der Vertrag kann in diesem Fall jederzeit ohne Einhaltung etwaiger Fristen durch den Dienstgeber gekündigt und der Dienstnehmer ohne Fristen vom Beschäftigerbetrieb abgezogen werden.
9. Werden überlassene Dienstnehmer für mehr als vier Jahre an einen Beschäftiger, der seinen Arbeitnehmern eine Leistungszusage im Sinne des §2 Z1 des Betriebspensionsgesetzes (BPG), BGB1. Nr. 282/1990, erteilt hat, überlassen, so gilt der Beschäftiger nach Ablauf des vierten Jahres ab diesem Zeitpunkt für die Dauer der Überlassung als Arbeitgeber des überlassenen Arbeitnehmers im Sinne des BPG, sofern nicht eine gleichwertige Vereinbarung des Überlassers für die überlassenen Arbeitnehmer besteht.
10. Zu viel konsumierter Urlaub des Dienstnehmers welcher auf einen Betriebsurlaub des Beschäftigers zurückzuführen ist, wird im Rahmend der Endabrechnung mit dem Beschäftiger, mit den tatsächlich aufgetretenen Kosten für den Dienstgeber, gegengerechnet.
11. Der Beschäftiger hat den Dienstnehmer im Umfang der vereinbarten Normalarbeitszeit zu beschäftigen. Entstandene Minusstunden werden im Rahmen der Endabrechnung, zum Normalstundensatz dem Beschäftiger in Rechnung gestellt.
12. Die Entsendung eines überlassenen Dienstnehmers in die Schweiz ist aufgrund gesetzlicher Bestimmungen untersagt. Daraus resultierende Kosten und entstehende Nachteile des Dienstgebers werden jedenfalls dem Beschäftiger in Rechnung gestellt.

§6) Haftung

1. Der Dienstgeber haftet dem Beschäftiger insbesondere nicht für Schäden, welche durch seine Mitarbeiter an fremden Gegenständen oder an Personen verursacht wurden, soweit diese Schäden im Zusammenhang mit der Tätigkeit des überlassenen Dienstnehmers in den Betriebsräumen und Arbeitsstätten des Beschäftigers unter dessen Weisung, Aufsicht und Leistungskontrolle entstanden sind.
2. Der Dienstgeber übernimmt darüber hinaus keine Haftung, wenn seine Mitarbeiter mit Geldangelegenheiten oder Wertsachen betraut werden.
3. Für den Fall, dass der Dienstgeber wegen nichtgehöriger Vertragserfüllung dem Auftraggeber schadenersatzpflichtig wird, ist die Haftung des Dienstgebers gegenüber dem Auftraggeber mit € 4.000,-- begrenzt.
4. Werden gegen den Dienstgeber, wegen unrichtiger oder unvollständiger Informationen des Beschäftigers Strafen verhängt, Entgeltnachforderungen gestellt und/oder werden Sicherheitsleistungen der Behörden beantragt, haftet der Beschäftiger für diese Strafen, Nachforderungen und für alle dem Dienstgeber daraus entstehenden Nachteile im vollen Umfang. Für Entgeltnachforderungen, haftet der Beschäftiger für die der

Arbeitskraft nachzubehaltende Entgelt Differenz, indem ihm im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) die Differenz zum vereinbarten Stundensatz nachverrechnet wird.

§7) Arbeitszeit

1. Für die Dauer der Überlassung gilt die im Beschäftigterbetrieb geltende Arbeitszeit auch für die dem Beschäftigter überlassenen Dienstnehmer. Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten.
2. Bei der Überschreitung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit ist der Beschäftigter verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine entsprechende Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde vorzulegen.
3. Ist ein Betrieb des Dienstgebers von Streik oder Aussperrung betroffen, ist dies dem Überlasser unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall besteht gemäß § 9 AÜG ein sofortiges Beschäftigungsverbot der überlassenen Arbeitskräfte für die Dauer des Streiks bzw. der Aussperrung. Die Ausfallstunden werden wie geleistete Arbeitszeit verrechnet.
4. 4.1. Fehlzeiten einer überlassenen Arbeitskraft infolge von Arbeitsunfällen, die sich während der Dienstaufsicht bzw. der Ausübung des Direktionsrechts des Beschäftigters ereignen oder auf die Verletzung von Arbeitnehmerschutzvorschriften durch den Beschäftigter zurückzuführen sind, werden wie geleistete Arbeitszeit verrechnet. Sonstige Fehlzeiten aufgrund Dienstverhinderungen der überlassenen Arbeitskraft trägt der Arbeitgeber.

§8) Abrechnung, Zahlung und Anpassung der Verrechnungssätze

1. Die Abrechnung erfolgt aufgrund der von dem Beschäftigter dem Dienstgeber vorzulegenden, von dem Beschäftigter abgezeichneten Tätigkeitsnachweise der überlassenen Dienstnehmer. Darin sind alle Stunden zu bescheinigen, die der überlassene Dienstnehmer dem Beschäftigter zur Verfügung stand, sowie etwaige Fehlzeiten des überlassenen Dienstnehmers.
2. Dieser im §8 Abs. 1) angesprochene Arbeitszeitsnachweis, ist vom Beschäftigter bis spätestens dem 2. Arbeitstag im Folgemonat an den Dienstgeber zu übermitteln. Durch nicht fristgerechtes Übermitteln des Arbeitszeitsnachweises ist der Arbeitgeber berechtigt, ohne weiterer Nachfrage, auf Basis der Normalarbeitszeit abzurechnen. Eventuelle Überstunden werden nach Erhalt des Tätigkeitsnachweises nachverrechnet.
3. Die Anpassungen der Verrechnungssätze erfolgt aufgrund gesetzlicher Regelungen und/oder Änderungen/ Erhöhungen der Lohnnebenkosten. In Diesem Fall ist der Dienstgeber berechtigt, den Verrechnungssatz im Ausmaß der Erhöhung (als Prozentsatz) ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens anzuheben. Im Speziellen gilt dies für KV Gehaltserhöhungen und Biennial Sprünge.
4. Soweit dem überlassenen Dienstnehmer, Dienstreisen inklusive Spesen, Diäten usw., zu vergütet sind, werden diese im Verhältnis eins zu eins vom Dienstgeber an den Beschäftigter weiterverrechnet.
5. Beanstandungen zu den vom Dienstgeber gestellten Rechnungen haben unverzüglich, spätestens eine Woche nach Erhalt der Rechnung zu erfolgen, spätere Reklamationen sind ausgeschlossen. Die Fälligkeit des Gesamtbetrages bleibt davon unberührt.
Es gelten Verzugszinsen in der Höhe von 12 % per anno ab dem Tage der Fälligkeit als vereinbart. Es sei denn, die Forderungen des Beschäftigters wurden rechtskräftig festgestellt bzw. vom Dienstgeber nicht bestritten.

§9) Personalberatung, Vermittlung von Angestellten und Arbeitskräften

1. Für die Vermittlung von Arbeitskräften ist vom Auftraggeber eine Vermittlungsgebühr von 20% des Bruttojahresgehalts zu entrichten. Basierend auf dem Jahresbruttogehalt des Kandidaten beim Auftraggeber. Fällig bei Arbeitsbeginn des Kandidaten im Unternehmen des Auftraggebers.
2. Für die endgültige Berechnung der Vermittlungsgebühr ist dem Dienstgeber das Jahreslohnkonto nach 12 Monaten Beschäftigung, der Arbeitskraft, ohne weiterer Aufforderung des Dienstgebers zu übermitteln.
3. Bei Teilzeitbeschäftigung der Arbeitskraft berechnet sich die Vermittlungsgebühr vom Bruttojahresgehalt auf Basis der Vollzeitbeschäftigung.
4. Eine Vermittlungsgebühr ist jedenfalls zu zahlen, wenn eine Beschäftigung des Kandidaten aufgrund vermittelter Vorstellungsgespräche innerhalb der darauffolgenden 12 Monate beim selben Auftraggeber zustande kommt. In diesem Fall ist der Dienstgeber kausal für die Zusammenführung vom Kandidaten mit dem Auftraggeber. Eine unverzügliche Information des Auftraggebers wird hiermit vereinbart.
5. Bei der Personalberatung bzw. bei der Vermittlung von Angestellten und Arbeitskräften ist festzuhalten, dass die vom Dienstgeber durchgeführten Rekrutierungsleistungen die gründliche Prüfung durch den

Auftraggeber keinesfalls ersetzen können. In keinem Fall haftet der Dienstgeber für die getroffene Wahl des Auftraggebers hinsichtlich der Einstellung eines Kandidaten.

6. Die Prüfung der Arbeitsbewilligung sowie Status des Aufenthaltstitels, obliegt im vollen Umfang dem Auftraggeber, der Dienstgeber haftet keinesfalls für versäumte Pflichten des Auftraggebers.
7. Leitet der Beschäftigte im Rahmen eines Suchauftrages einen Kandidaten weiter, der sich davor unabhängig davon beim Auftraggeber für diese Stelle beworben hat, hat der Auftraggeber die Firma ECO POWERTECH Personalservice GmbH umgehend darüber zu informieren. Wenn diese Information unterbleibt und vom Auftraggeber andere Leistungen im Zusammenhang mit dem Kandidaten in Anspruch genommen werden (z. B. Referenzeinholung, Koordination von Vorstellungsterminen etc.), gilt dieser Kandidat als vom Beschäftigten vorgeschlagen.
8. Ein Honoraranspruch für den Dienstgeber entsteht auch dann zur Gänze,
 - wenn der Auftraggeber oder ein Dritter, an den der Auftraggeber Unterlagen des Dienstgebers weitergegeben hat, mit einem vom Dienstgeber vorgeschlagenen Kandidaten ein Beschäftigungsverhältnis eingeht, bzw. eine Einstellungszusage abgegeben wurde, oder
 - wenn ein vom Dienstgeber vorgestellter Kandidat für eine andere Position, als die für welche er eigentlich vorgeschlagen wurde, eingestellt wird.

§10) Ersatz der Kosten für die Rekrutierung eines Mitarbeiters

1. Der Auftraggeber verpflichtet sich, an den Dienstgeber die konkreten Kosten für die Rekrutierung des jeweiligen Dienstnehmers zu bezahlen, wenn der Auftraggeber mit einem an ihn überlassenen ECO POWERTECH Personalservice GmbH Dienstnehmer im Anschluss an die vertragliche Arbeitskräfteüberlassung oder innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten nach dem Ende der Überlassung beim Auftraggeber ein Beschäftigungsverhältnis eingeht.
2. Die konkreten Kosten für die Rekrutierung sind auch dann zu bezahlen, wenn ohne vorausgegangener Arbeitskräfteüberlassung eine Beschäftigung aufgrund vermittelter Vorstellungsgespräche innerhalb der darauffolgenden 12 Monate beim selben Auftraggeber zustande kommt.

Für die Tätigkeit und den konkreten Aufwand der Rekrutierung wird ein bestimmter Kostenbetrag, gestaffelt nach der Überlassungszeit beim Auftraggeber, in Rechnung gestellt. Dieser Betrag ist mit dem Beginn des direkten Beschäftigungsverhältnisses beim Auftraggeber fällig.
Es gelten Verzugszinsen in der Höhe von 12 % per anno ab der Fälligkeit als vereinbart.

Der Auftraggeber verpflichtet sich zu diesem Zweck, der Firma ECO POWERTECH Personalservice GmbH umgehend den Beschäftigungsbeginn mitzuteilen.

§11) Diverses

1. Sämtliche Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
2. Es gelten Verzugszinsen in der Höhe von 12 % per anno ab dem Tage der Fälligkeit als vereinbart. Als Entschädigung für die Betreuungskosten werden dem Auftraggeber Mahnspesen in Höhe von € 40,- je Mahnlauf in Rechnung gestellt.
3. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der restlichen Bestimmungen nicht.
4. Es gilt ausschließlich das Recht der Bundesrepublik Österreich.
5. Gerichtsstand für sämtliche Streitigkeiten aus den Vertragsbeziehungen zwischen Dienstgeber/ Auftraggeber und Beschäftigter ist Klagenfurt. Dies gilt auch, wenn der Beschäftigter/ Auftraggeber seinen Firmensitz im Ausland hat.
6. Im Sinne einer leichteren Lesbarkeit wurde in diesen AGB's der Firma ECO POWERTECH Personalservice GmbH auf die Unterscheidung in weibliche und männliche Schreibweise verzichtet und jeweils die männliche Form verwendet. Das betreffende Wort bezieht sich jedoch auf beide Geschlechter gleichermaßen.

Stand: 20.02.2024
ECO POWERTECH Personalservice GmbH
Kurandtplatz 1, 9020 Klagenfurt
Wienerbergstraße 11/12A, 1100 Wien