

# Allgemeine Geschäftsbedingungen für das Jahr 2022

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegen dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), dem Obligationenrecht (OR) und der Zivilprozessordnung (ZPO). Die zuständige Bewilligungsbehörde ist das Kantonale Amt für Wirtschaft und Arbeit, Laupenstrasse 22, 3011 Bern und das SECO (Direktion für Arbeit) Effingerstrasse 31, 3003 Bern.

- A) Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen bilden einen integrierenden Bestandteil des Verleihvertrages. Sie treten mit jedem Vertragsabschluss automatisch in Kraft. Die Einsatzfirma anerkennt diese allgemeinen Geschäftsbedingungen als verbindlich. Ist sie damit nicht einverstanden, so hat sie dies uns umgehend mitzuteilen; in diesem Fall wird der Mitarbeiter zurückgerufen und der Vertrag annulliert.
- B) Unser temporäres Personal ist sorgfältig ausgesucht und darf ausschliesslich für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden. Der Kunde verpflichtet sich, für die Arbeitssicherheit besorgt zu sein und die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes einzuhalten. Untersteht die Einsatzfirma einem allgemeinverbindlichen Arbeitsvertrag, so müssen wir bei Auftragserteilung darüber informiert werden. Die gesamtarbeitsvertraglichen Arbeitszeitregelungen kommen auch für das temporäre Personal zur Anwendung.
- C) Der temporäre Mitarbeiter ist verpflichtet, die internen Vorschriften des Einsatzbetriebes zu respektieren. Er hat sich vertraglich verpflichtet, über alles, was ihm im Verlaufe seines Einsatzes beim Kunden zur Kenntnis gelangt, strengstes Stillschweigen zu bewahren. Der temporäre Mitarbeiter unterliegt den Weisungen des Kunden, er untersteht seiner Aufsicht und Verantwortung. Wir lehnen grundsätzlich jegliche Haftung für Schäden ab, die durch einen temporären Mitarbeiter verursacht werden. Es gelten die Bestimmungen des OR, namentlich OR 55, 100 und 101.
- D) Der temporäre Mitarbeiter muss die im Einsatzbetrieb gültigen Arbeitszeiten (Gemäss GAV des Einsatzbetriebes) einhalten. Diese sind im Verleihvertrag definiert. Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, die über die betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehen; sie werden gemäss dem Reglement der Kundenfirma entschädigt und müssen auf dem Arbeitsrapport separat aufgeführt und mit dem entsprechenden prozentualen Zuschlag erwähnt werden. Der Kunde ist für die Einhaltung der Weisungen und gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz verantwortlich.
- E) Der Kunde hat sich zu Beginn des Einsatzes zu überzeugen, dass der temporäre Mitarbeiter den Anforderungen entspricht. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen wir unverzüglich informiert werden. Die ersten vier Stunden eines solchen Einsatzes werden Ihnen nicht verrechnet. Sofern möglich, wird dem Kunden sofort Ersatz angeboten.
- F) Wir entlohnen unsere temporären Mitarbeiter aufgrund des wöchentlichen Arbeitsrapportes. Der Arbeitsrapport besteht als gedrucktes Papierformular. Die Anerkennung der Einsatzstunden erfolgt mittels Unterschrift auf dem Papierformular. Auf gar keinen Fall ist der temporäre Mitarbeiter befugt, vom Kunden Zahlungen entgegenzunehmen. Irgendwelche direkte Abmachungen mit unserem Mitarbeiter sind unzulässig und für uns nicht verbindlich.
- G) Jegliche Arten von Spesen (Mittagsspesen, km-Entschädigung usw.) werden grundsätzlich nicht in den Stundentarif miteinberechnet. Diese werden, sollte der Mitarbeiter gemäss GAV des Einsatzbetriebes Spesen zugute haben dem Kunden 1 zu 1 in Rechnung gestellt. Möchte der Kunde dennoch, dass Mittagsspesen in den Stundentarif miteinberechnet werden, ist dies nach schriftlicher Rücksprache (zieht Erhöhung des Stundentarifs nach sich) mit dem Personalberater möglich.
- H) Reklamationen betreffend falsch fakturierten Stunden sind bis spätestens fünf Tagen nach Rechnungsstellung zu erfolgen. Diese müssen per E-Mail oder telefonisch unserer Buchhalterin, Frau Karin Scheidegger, mitgeteilt werden.  
E-Mail: [k.scheidegger@jobcenterag.ch](mailto:k.scheidegger@jobcenterag.ch) / Tel: +41 31 990 10 98
- I) Der Kunde ist verpflichtet die Kündigungsfrist gemäss Arbeitsrecht einzuhalten. Die Kündigung muss der Kunde uns telefonisch oder schriftlich mitteilen. Eine Kündigung via Mitarbeiter ist nicht zulässig.
- J) Dem Kunden ist es untersagt, einen Mitarbeiter, welcher durch uns zu ihm vermittelt wurde während eines laufenden Einsatzes zu künden nur um diesen dann über ein anderes Stellenvermittlungsbüro anzustellen.
- K) Der Kunde kann einen temporären Mitarbeiter nach 540 geleisteten Arbeitsstunden kostenlos in ein direktes Anstellungsverhältnis übernehmen. Unter folgenden Bedingungen schuldet der Kunde uns eine Entschädigung:
  - 1.) Falls der Einsatz weniger als 540 Stunden gedauert hat.
  - 2.) Die Anstellung nach Einsatzende stattfindet, obwohl der Mitarbeiter die 540 Stunden nicht erreicht hat. Die Entschädigung beläuft sich in solchen Fällen auf den Betrag, den der Kunde uns als Vermittlungshonorar und Gewinn für den dreimonatigen Einsatz hätte zahlen müssen, wovon aber das bereits geleistete Entgelt für Vermittlungshonorar und Gewinn abgezogen wird.
  - 3.) Das Vermittlungshonorar wird ebenfalls fällig, wenn der TMA bei uns kündigt und innerhalb eines Jahres eine Festanstellung beim Kunden annimmt (ausser der TMA hat die 540 Stunden gearbeitet)

## Allgemeines

Wir unterstehen vollumfänglich dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und deren Verordnungen (AVV).

Die Bedingungen gelten für die Suche von Feststellenpersonal sowie Try & Hire. Entscheidet sich der Kunde die Dienstleistung von uns in Anspruch zu nehmen, sei es durch eine schriftliche, mündliche, bzw. telefonischer Auftrag für die Personalsuche. Auf dieser Basis rekrutieren und selektieren wir mögliche Bewerber auf Grund ihres Stellen- oder Anforderungsprofil.

## Vorgehen/ Leistung

Die Dienstleistung von uns umfasst alle Phasen der Rekrutierung: Wir suchen die Kandidaten nach den Anforderungen des Kunden, erstellen Stellenprofile, (Stelleninserate usw. sind Leistungen die zu Lasten des Kunden gehen), vorselektieren der Bewerber, Vorstellungsgespräche mit den Kandidaten, einholen von Referenzen, Koordination der Vorstellungstermine, Betreuung der Kandidaten. Für die stellensuchenden Bewerber sind sämtliche Dienstleistungen kostenlos.

## Datenschutz

Der Kunde verpflichtet sich, die ihm zugestellten Bewerbungsunterlagen streng vertraulich zu behandeln. Ohne die Zustimmung von uns dürfen keine Referenzen oder Auskünfte von ehemaligen Arbeitgebern des Bewerbungskandidaten eingeholt werden. Die Bewerbungsunterlagen gehören bis zum Vertragsabschluss uns und dürfen weder an Drittpersonen weitergegeben noch kopiert werden.

## Feststellenvermittlung

Das Honorar berechnet sich in Prozenten vom ersten Jahreseinkommen inkl. 13. Monatsgehalt, Gratifikationen und Provisionen.

Das Honorar wird fällig sobald der Kunde den Kandidaten, der durch uns in den Vorschlag gebracht wurde, innert 12 Monaten anstellt. Dies gilt ebenfalls wenn der Kunde oder der Kandidat zu einem späteren Zeitpunkt Kontakt aufnimmt und einen Arbeitsvertrag abschliesst.

Jahreseinkommen		
bis CHF 60'000.-	8%	
bis CHF 70'000.-	10%	
bis CHF 90'000.-	12%	
bis CHF 120'000.-	15%	
Ab CHF 120'000.-	18%	

Das Mindesthonorar pro Vermittlung beträgt CHF 3500.- / exkl. MwSt.

## Garantie

Wir gewähren Ihnen auf den Betrag des verrechneten Honorars eine Erfolgsgarantie von 3 Monaten. Die Rückvergütung wird wie folgt berechnet :

- 60% des Honorars bei Weggang innerhalb des 1. Monats der Anstellung
- 40% des Honorars bei Weggang innerhalb des 2. Monats der Anstellung
- 20% des Honorars bei Weggang innerhalb des 3. Monats der Anstellung
- 0% nach Ablauf des dritten Monats

## Try & Hire

Der Kunde kann in einer Testphase von mindestens 3 Monaten den Mitarbeiter auf Probe kennenlernen. Ist die Zusammenarbeit erfolgreich, wird die zunächst befristete Zusammenarbeit mit dem vermittelten Personal in eine Festanstellung umgewandelt. So sinkt das Risiko auf ein Minimum, sich für den falschen Kandidaten entschieden zu haben. Die Übernahme ist nach 540 Arbeitsstunden (entspricht ~3 ganzen Monaten ohne Ferien) ununterbrochenem Einsatz kostenlos.

Der Kunde verpflichtet sich innerhalb einer Frist von 3 Monaten (540 Stunden) ununterbrochenem Einsatz, den temporär Mitarbeiter nicht über ein anderes Personalverleihunternehmen zu beschäftigen. Wird diese Vertragsbestimmung nicht eingehalten so kommt der Kunde vollumfänglich für den entgangenen Betrag auf.

## Payrolling

Bewirbt sich ein potenzieller Mitarbeiter bei Ihnen, für einen befristeten Einsatz oder Sie rekrutieren Ihr Personal selber. Wir übernehmen für Sie den gesamten administrativen Prozess. Der Vorteil für Ihre Firma :

- Wir übernehmen den administrativen Aufwand (Sozialversicherungen, Unfall- und Krankentaggelder, Lohnabrechnungen, Kinderzulagen, Arbeitsbewilligungen, Lohnausweise und Zwischenverdienste)
- Wir erfassen Stammdaten und Stundenrapporte
- Wir erarbeiten die Arbeits- und Verleihverträge unter Einhaltung deren gesetzlichen Bestimmungen (GAV's)

**Ihr Gewinn: Sie können sich voll und ganz auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren! Da wir keinen Aufwand für die Rekrutierung von Personal haben, verringern sich auch unsere Kosten und können Ihnen einen tieferen Tarif anbieten.**

## Gerichtsstand

Alle Vereinbarungen unterliegen dem schweizerischen Recht. Für allfällige Streitigkeiten aus diesem Vertrag, anerkennen die Parteien als ausschliesslichen Gerichtsstand Bern.