

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

### Temporäre Arbeit

Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegen u.a. dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), dem Obligationenrecht (OR) und der Zivilprozessordnung (ZPO). Die zuständige Bewilligungsbehörde ist das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich in 8090 Zürich und das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Direktion für Arbeit, Holzikofenweg 36, 3003 Bern.

- Diese 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 uns sofort davon Mitteilung zu machen.
- Jeder temporäre Mitarbeiter (nachfolgend «TMA») ist sorgfältig ausgesucht und darf ausschliesslich für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden. Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich, für die Arbeitssicherheit des TMAs vor Ort besorgt zu sein und die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sowie die Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten gemäss Art. 10 der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) einzuhalten. Konkret trifft er alle Massnahmen, welche im Rahmen des spezifischen Arbeitseinsatzes notwendig und angemessen sind und sorgt für eine sachgerechte Sicherheitsinstruktion. Der Verleiher delegiert all seine diesbezüglichen Pflichten vollständig an den Einsatzbetrieb. Untersteht der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, so müssen wir bei Auftragserteilung darüber informiert werden. Die gesamtarbeitsvertraglichen Lohn- und Arbeitszeitregelungen kommen auch für unsere TMAs zur Anwendung. Der GAV für den Personalverleih bleibt dabei subsidiär anwendbar.
- Der TMA ist verpflichtet, die internen Vorschriften des Einsatzbetriebes zu respektieren. Er hat sich vertraglich verpflichtet, über alles, was ihm im Verlaufe seines Einsatzes beim Einsatzbetrieb und dessen Kunden zur Kenntnis gelangt, strengstes Stillschweigen zu bewahren. Der TMA unterliegt den Weisungen des Einsatzbetriebes; er untersteht seiner Aufsicht und Verantwortung. Wir lehnen grundsätzlich jegliche Haftung für Schäden ab, die durch einen TMA verursacht werden. Es gelten die Bestimmungen des OR, namentlich Art. 55, 100 und 101 OR. Wir haften ausschliesslich für Schäden aufgrund Grobfahrlässigkeit bei der Selektion der zur Verfügung gestellten TMA. Bei allg. Haftungsfragen wird ein TMA einer Aushilfskraft des Einsatzbetriebes gleichgesetzt.
- Der Einsatzbetrieb hat sich zu Beginn des Einsatzes zu überzeugen, dass der TMA den Einsatzanforderungen entspricht. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen wir unverzüglich informiert werden. Die ersten 8 Stunden eines solchen Einsatzes werden Ihnen nicht verrechnet. Sofern möglich, werden wir dem Einsatzbetrieb sofort einen Ersatz anbieten.
- Der TMA soll die im Einsatzbetrieb gültigen Arbeitszeiten einhalten. Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, die über die im Einsatzvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen; sie werden gemäss dem Reglement der Einsatzfirma sowie der anwendbaren Gesetzgebung entschädigt und müssen auf dem Arbeitsrapport separat aufgeführt und mit dem entsprechenden prozentualen Zuschlag erwähnt werden. Der Einsatzbetrieb ist für die Einhaltung der Weisungen und gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz verantwortlich.
- Wir entlohnen unsere TMA auf Basis des wöchentlichen Arbeitsrapportes. Der Arbeitsrapport besteht entweder als Papierformular oder als für den Kunden jederzeit zugängliches, passwortgeschütztes und in einer Web-Applikation gespeichertes Online-Formular. Die Validierung der Einsatzstunden erfolgt entweder mittels Unterschrift auf dem Papierformular oder online, durch Eintrag im Web-Formular. Auf keinen Fall ist der TMA befugt, vom Einsatzbetrieb Zahlungen entgegenzunehmen. Irgendwelche direkte Abmachungen mit unserem TMA sind unzulässig und für uns nicht verbindlich.
- Reklamationen betreffend die fakturierten Stunden müssen innert acht Tagen nach Rechnungsstellung erfolgen. Die Rechnungen sind netto innert zehn Kalendertagen zu bezahlen. Zu diesem Betrag muss die Mehrwertsteuer (MwSt.) hinzugerechnet werden. Im Inkassofall gilt ein Verzugszins von 10% als vereinbart.
- Der Einsatzbetrieb kann einen TMA nach Einsitzende in ein direktes Anstellungsverhältnis übernehmen. Grundsätzlich ist eine Übernahme kostenlos. Unter folgenden Bedingungen schuldet uns der Kunde aber eine Entschädigung:
  - Falls der Einsatz weniger als 520 Stunden gedauert hat und
  - Falls die Anstellung weniger als drei Monate nach Einsitzende stattfindet.
 Die Entschädigung beläuft sich in solchen Fällen auf den Betrag, den der Kunde uns für Verwaltungshonorar und Gewinn für den dreimonatigen Einsatz hätte zahlen müssen, wovon aber das bereits geleistete Entgelt für Verwaltungshonorar und Gewinn abgezogen wird.
- Der Verleihvertrag endet nach Ablauf der festgesetzten Einsatzdauer. Ist diese Dauer unbefristet, kann jede Partei den Vertrag während den ersten 3 Monaten eines ununterbrochenen Einsatzes 2 Arbeitstage im Voraus, auf das Ende eines Arbeitstages, kündigen. In der Zeit vom 4. bis und mit 6. Einsatzmonat ist eine Kündigungsfrist von 7 Tagen einzuhalten. Ab dem 7. Einsatzmonat gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat, gerechnet ab dem Datum des Aussprechens der Kündigung. Im Falle einer befristeten Einsatzdauer endet der Vertrag ohne Kündigung auf das vereinbarte Einsitzende.
- Der TMA kann seine Rechte als Betroffener gemäss Art. 25 ff. DSG und seinem Anspruch auf Information gemäss Art. 19-21 ff. DGS gegenüber dem jeweiligen Datenschutzverantwortlichen, d.h. entweder gegenüber dem Verleiher als auch gegenüber dem Einsatzbetrieb geltend machen. Beide Parteien machen den TMA auf ihre gesonderten Datenschutzerklärungen für Angestellte aufmerksam und stellen mittels geeigneter Kommunikation sicher, dass der TMA von der jeweiligen Datenschutzerklärung Kenntnis erlangt. Bei der Geltendmachung von Betroffenenrechten durch den TMA gegenüber den zuständigen Datenverantwortlichen unterstützen sich Verleiher und Einsatzbetrieb bei der raschen Beantwortung der Betroffenenrechte. Im Falle einer beantragten Datenlöschung garantieren die Parteien untereinander, dass die Personendaten des TMAs auf allen eigens verantworteten Systemen sichergestellt wird.

### Personalvermittlung

#### Allgemeine Bestimmungen

Die Grundlage für die Zusammenarbeit bilden die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) und das Schweizerische Obligationenrecht (OR). Jegliche Haftungsansprüche aus einem Mandats- bzw. Vermittlungsvertrag sind ausgeschlossen.

#### Umfang der Leistungen und Kosten

Die Job 3000 AG bietet bei der Personalsuche einen umfassenden Service und nimmt der Kundenfirma einen grossen Teil der Abklärungs- und Rekrutierungsarbeiten ab. Die Job 3000 AG garantiert absolute Diskretion und bringt die Kundenfirma mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern in Kontakt. Falls innerhalb von 12 Monaten nach dem Versand der Personalunterlagen ein Vertrag zwischen der Kundenfirma und einem/einer durch die Job 3000 AG vorgeschlagenen Kandidaten/Kandidatin zustande kommt, wird ein Erfolgshonorar in der Höhe von 11 – 22% des Jahresgehaltes des/der vermittelten Mitarbeiters/Mitarbeiterin fällig. Diese Entschädigung ist ebenfalls geschuldet, wenn ein Arbeitsvertrag zwischen einer der Kundenfirma nahestehenden Person (wie z.B. eine Mutter-, Tochter- oder Schwestergesellschaft der Kundenfirma) und dem/der Kandidaten/Kandidatin infolge des Nachweises oder infolge der Vermittlung durch die Job 3000 AG zustande gekommen ist. Die Höhe des Vermittlungshonorars richtet sich nach dem vereinbarten Jahresgehalt (inkl. 13. Salär) des/der Kandidaten/Kandidatin. Bei variablem Jahreseinkommen (Provisionen, Gratifikationen, Erfolgsbeteiligungen und andere Vergütungen mit Salärcharakter) ist das vereinbarte Zieleinkommen massgebend.

Es gelangen folgende Honorarsätze – zuzüglich Mehrwertsteuer – zur Anwendung:

11%	bis CHF.	50'000.-	Bruttojahreseinkommen
13%	bis CHF.	65'000.-	Bruttojahreseinkommen
15%	bis CHF.	80'000.-	Bruttojahreseinkommen
17%	bis CHF.	100'000.-	Bruttojahreseinkommen
18%	bis CHF.	120'000.-	Bruttojahreseinkommen
19%	bis CHF.	140'000.-	Bruttojahreseinkommen
20%	bis CHF.	170'000.-	Bruttojahreseinkommen
21%	bis CHF.	200'000.-	Bruttojahreseinkommen
22%	ab CHF.	200'001.-	Bruttojahreseinkommen

Für Teilzeitangestellte richtet es sich nach den oben erwähnten Honoraransätzen, mindestens jedoch 14% vom Bruttojahreseinkommen.

Diese Honorarsätze gelten ohne Einschränkungen auch für Anstellungsverhältnisse, die für weniger als ein Jahr eingegangen werden, wobei für die Berechnung des massgebenden Jahreseinkommens immer ein ganzes Jahr als Basis dient.

Die Honorarrechnung wird nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrags mit dem/der vorgeschlagenen Kandidaten/Kandidatin ausgestellt. Sie ist innerhalb von 30 Tagen nach Rechnungsstellung, rein netto, zahlbar.

#### Garantie

Wird ein Vertrag, egal aus welchem Grund, während des ersten Monats nach Stellenantritt aufgelöst, zahlt die Job 3000 AG 70%, während des zweiten Monats 50% und während des dritten Monats 10% des Honorars zurück. Sollte das Honorar nicht innerhalb von 30 Tagen nach Rechnungsstellung beglichen werden, entfällt der Garantieanspruch.

#### Gezielte Personalsuche/Mandatsauftrag

Um die Erfolgchancen für das rasche Finden des gesuchten Mitarbeiters bzw. der gesuchten Mitarbeiterin zusätzlich zu erhöhen, empfiehlt die Job 3000 AG ihren Kunden, den Weg des gezielten Inserates zu wählen. Für jedes Inserat, das Job 3000 AG im Auftrag einer Kundenfirma entwirft, textet und platziert, werden lediglich die effektiven Insertionskosten – zuzüglich Mehrwertsteuer – belastet. Alle übrigen Aufwendungen der Job 3000 AG und die daraus für die Kundenfirma resultierenden Kosten (z.B. Basishonorar) werden bei Auftragserteilung festgelegt. Im Falle der Anstellung eines/einer von der Job 3000 AG vorgeschlagenen Kandidaten/Kandidatin wird in jedem Fall zusätzlich ein Erfolgshonorar gemäss obiger Abstufung fällig.

#### Gutachten

Auf Wunsch des Auftraggebers und sofern die schriftliche Zustimmung der Stellensuchenden vorliegt (Art. 12 Abs. 1 DSG), lässt Job 3000 AG zur Abrundung des Persönlichkeitsprofils Gutachten durch externe Spezialisten erstellen.

#### Allgemeinverbindlich erklärte (ave) Gesamtarbeitsverträge (GAV)

Seit dem 1.1.2012 ist der GAV-Personalverleih vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt worden. Die Job 3000 AG verpflichtet sich ausdrücklich, sich an alle Bestimmungen dieses GAVs sowie allen anderen gültigen ave GAVs zu halten. Als Kunde der Job 3000 AG können Sie sich auch in diesem Bereich vollumfänglich auf uns verlassen. Alle Gesetzgebungen wie Mindestlöhne, Arbeitszeitregelung, Kranken- und Unfallversicherungen, berufliche Vorsorge, Kündigungsfristen, usw. entsprechen immer und ohne Ausnahme den jeweils gültigen ave GAVs.