

Allgemeine Geschäftsbedingungen zum Personalverleih

1. Die Aktivitäten der Jobs für Handwerker GmbH (nachfolgend JFH genannt) in Sachen Personalverleih werden in den vorliegenden 'Allgemeinen Geschäftsbedingungen' geregelt. Sie sind Bestandteil des Verleihvertrages und treten bei jedem Einsatzvertrag automatisch in Kraft, sobald dieser unterzeichnet ist. Sie bleiben während des gesamten Einsatzes des Temporärmitarbeiters beim Einsatzbetrieb (den Kunden) gültig.
2. Wenn der Einsatzbetrieb die vorliegenden 'Allgemeinen Geschäftsbedingungen' nicht akzeptieren will, dann muss er dies JFH unverzüglich mitteilen; ein allfälliger Einsatz des Temporärangestellten wird unmittelbar aufgelöst und das Angebot von JFH ist ungültig. Wenn es der Einsatzbetrieb unterlässt, ein Exemplar des Verleihvertrages gegenzuzeichnen, so gilt die auf dem Formular 'Arbeitsrapport' angebrachte Unterschrift oder der Ausdruck eines Zeiterfassungssystems nicht nur als Bestätigung der Genauigkeit betreffend der eingetragenen Stunden des Temporärmitarbeiters, sondern auch als Annahme der 'Allgemeinen Geschäftsbedingungen' zum Personalverleih. Liegt weder ein unterschriebener Verleihvertrag, noch das Formular „Arbeitsrapport“ oder ein unterschriebener Ausdruck eines Zeiterfassungssystems vor, gilt der Einsatzvertrag als nicht zustande gekommen.
3. Sofern der Kunden einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, verpflichtet er sich, der JFH diese Tatsache wenn möglich vor dem Abschluss des Leihvertrages, spätestens jedoch bei Erhalt des Leihvertrages bekannt zu geben und überdies die JFH über die im Gesamtarbeitsvertrag enthaltenen Bestimmungen betreffend Lohn und Arbeitszeit zu orientieren, widrigenfalls angenommen wird, der Kunde unterstehe keinem GAV. Unterlässt der Kunde diese Information und wird die JFH vom temporären Mitarbeiter aufgrund der Differenzen vom GAV belangt, so wird der dem Mitarbeiter/-in zustehenden Differenzbetrag zuzüglich die sich aus dem Leihvertrag und dem Arbeitsvertrag ergebende Marge zu Gunsten der JFH dem Kunden nachbelastet.
4. Die besonderen Bedingungen eines jeden Einsatzes, wie Stundentarif, Einsatz-Anfang/Ende, Arbeitszeit usw. werden im voraus festgelegt und durch den Verleihvertrag bestätigt. Diese besonderen Bedingungen sind nur während des vereinbarten Einsatzes gültig.
5. Der dem Einsatzbetrieb vermittelte Temporärmitarbeiter ist durch einen Arbeitsvertrag (Einzelarbeitsvertrag) an JFH gebunden. Dieser Vertrag legt seine Rechte und Pflichten sowohl gegenüber JFH als auch gegenüber den Kunden der letzten, d.h. den Einsatzbetrieb fest. Daraus folgt, dass der Temporärmitarbeiter vertraglich nicht an den Einsatzbetrieb gebunden ist, und dass er daher eventuelle Probleme betreffend seiner Beziehungen zu dem Einsatzbetrieb ausschliesslich JFH zu unterbreiten hat. Sollte der Einsatzbetrieb durch aussergewöhnliche Umstände gezwungen sein, im Verlaufe des Einsatzes den Arbeitsort, die Arbeitszeit oder die Arbeitsgattung zu ändern, so muss er JFH direkt und unverzüglich darüber informieren, damit letztere dem Temporärmitarbeiter neue Anweisungen geben kann.
6. Wenn der Verleihvertrag den Hinweis bezüglich einer unbefristeten Dauer enthält, dann kann jede Partei den Vertrag unter Einhaltung der folgenden Fristen auflösen:
 - **zwei Tage in den ersten drei Monaten**
 - **sieben Tage zwischen dem 4. und 6. Monat**
 - **einen Monat ab dem 7. Monat**

Wenn der Verleihvertrag eine Maximaldauer (jedoch unbefristet) erwähnt, dann geht der Vertrag mit dem Ablauf der vorgesehenen Dauer zu Ende, ohne dass er aufgelöst werden muss. Der Vertrag kann jedoch gemäss den im vorhergehenden Abschnitt erwähnten Bedingungen vorzeitig aufgelöst werden. Wenn der Verleihvertrag eine **befristete** Dauer erwähnt, so endet der Vertrag automatisch nach Ablauf der festgelegten Zeitspanne, ohne dass er von einer Partei aufgelöst werden muss. Beendet der Einsatzbetrieb, vor Ablauf der Frist den Einsatz mit dem Temporärmitarbeiter, ist er angehalten die durchschnittlich errechneten Stunden bis zum Ende des befristeten Einsatzes zu bezahlen. JFH ist gehalten, gegenüber dem Temporärmitarbeiter die gleichen Fristen einzuhalten. Der Einsatzbetrieb ist verpflichtet, JFH rechtzeitig zu benachrichtigen, wenn er die Absicht hat, den Einsatz zu beenden. Falls der Temporärmitarbeiter, den JFH vermitteln wollte, den Einsatz nicht ausführen kann (Krankheit, Unfall, usw.), so behält sich JFH das Recht vor, diesen durch einen anderen Mitarbeiter zu ersetzen, dessen Befähigungen gleichwertig eingestuft werden, bzw. einen anderen Mitarbeiter anstelle des ursprünglich vorgesehenen zu vermitteln. Sollte sich kein geeigneter Stellvertreter finden lassen, so geht der Vertrag mit sofortiger Wirkung zu Ende. Erkrankt oder verunfallt der Temporärangestellte während der Kündigungsfrist oder ist er während der Kündigungsfrist militär- oder zivildienstpflichtig, verlängert sich diese dementsprechend nach der Sperrfrist. Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich während dieser Dauer zur Lohnfortzahlungspflicht. Der Lohn berechnet sich nach dem Durchschnitt der letzten sechs Monaten oder der effektiven geleisteten Einsatzdauer.

7. Gemäss Vertrag, welcher die JFH und den Temporärmitarbeiter verbindet, verpflichtet sich letzterer, die Anweisungen des Einsatzbetriebes bei der Ausführung der ihm anvertrauten Aufgaben genauestens zu befolgen. Der Temporärmitarbeiter muss sorgfältig und gewissenhaft gemäss den Berufsvorschriften arbeiten. Zudem muss er die Gepflogenheiten des Einsatzbetriebes respektieren. Durch seinen Vertrag mit JFH verpflichtet sich der Temporärmitarbeiter zu absoluter Diskretion bezüglich den Angelegenheiten des Einsatzbetriebes.

Jobs für Handwerker GmbH

Steinenbachgässlein 49, Postfach, CH-4001 Basel

Telefon 061 204 99 44 Fax 061 205 99 34

info@jobs-fuer-handwerker.ch / www.jobs-fuer-handwerker.ch

8. Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich:
- dem von JFH vermittelten Temporärmitarbeiter die zur Ausführung seiner Arbeit notwendigen Ausrüstungen, Materialien und Maschinen zur Verfügung zu stellen und zu kontrollieren, ob letzterer diese auch richtig benutzt;
 - alle nützlichen Vorkehrungen zu treffen, um Unfälle zu vermeiden und dafür zu sorgen, dass der Temporärmitarbeiter die allgemeinen, berufsspezifischen und speziell seinen Arbeitsplatz betreffend Sicherheitsmassnahmen kennt;
 - alle notwendigen Massnahmen zu treffen, um Leben und Gesundheit des von JFH vermittelten Mitarbeiters zu schützen und die Bundesgesetze und -verordnungen betreffend seiner Aktivität einzuhalten;
 - Am letzten Arbeitstag die ausgehängigte Ausrüstung, Werkzeuge, Materialien und Dokumente zurück fordern.
9. Ab Einsatzanfang kontrolliert der Einsatzbetrieb, ob der von JFH vermittelte Temporärmitarbeiter den Anforderungen entspricht und die ihm anvertrauten Aufgaben ausführen kann. Ist dies nicht der Fall, kann der Einsatzbetrieb ihn innerhalb der ersten vier Arbeitsstunden des Einsatzes, ohne irgendeine finanzielle Verpflichtung entlassen. Werden zwischen JFH und dem Einsatzbetrieb Schnuppertage vereinbart, um den Temporärmitarbeiter kennen zu lernen und die Fähigkeiten vor Ort prüfen zu können, wird eine Pauschale (evt. Spesen) vereinbart, die dem Temporärmitarbeiter nach Abschluss des Schnuppertages von JFH ausbezahlt wird.
10. Der Einsatzbetrieb ist verantwortlich dafür, dass die Vorschriften des schweizerischen Arbeitsgesetzes eingehalten werden, insbesondere in Sachen **Überzeitarbeit**. Als Überzeitarbeit gilt die über die gesetzlich vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit hinaus geleistete Anzahl Stunden sowie alle anderen Ausnahmen, die einer Bewilligung unterliegen. Zur Ausführung von Überzeitarbeit ist die vorherige Zustimmung des Temporärmitarbeiters, von JFH und ggf. von einer für die Bevollmächtigung einer Ausnahme zuständigen Behörde nötig.
11. Da während eines Temporäreinsatzes die Überstunden und Überzeiten nicht bzw. kaum in einem angemessenen Zeitraum kompensiert werden können, und nichts anders durch einen Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, kommt ein Zuschlag von mindestens 25% zum Normallohn zur Auszahlung. Die prozentualen Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit werden analog der gültigen Regelung beim Kunden und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen oder derjenigen des beim Kunden gültigen GAV auf dem vereinbarten Tarif erhoben. Allfällige weitere Zuschläge werden im Leihvertrag festgelegt.
12. Der Temporärmitarbeiter genießt absolutes Vertrauen von JFH. Aus prinzipiellen Gründen lehnt JFH jedoch jede Haftung ab in Fällen, in denen der Mitarbeiter mit Geld, Wertpapieren, delikater oder wertvoller Ware zu tun hat oder bei Beschädigung von Installationen, Material oder Maschinen des Einsatzbetriebes. Gegenüber Drittpersonen haftet der Einsatzbetrieb für den Temporärmitarbeiter (Art. 55 und 101 OR). Bei der Vermittlung von Baumaschinen- und Fahrzeugkern lehnt JFH im Falle eines Unfalles sowohl für Körperverletzungen als auch für Schäden am Material des Einsatzbetriebes, deren Personal oder Drittpersonen, jede Haftung ab. Es obliegt also dem Einsatzbetrieb, die notwendigen Versicherungen zur Deckung dieser verschiedenen Risiken abzuschliessen (Art. 101 OR).
13. Am Ende jeder Woche oder täglich auf Anfrage muss der Temporärmitarbeiter dem Einsatzbetrieb einen Arbeitsrapport vorweisen, welcher letzteren kontrolliert, mit dem Firmenstempel versehen und unterzeichnen muss. Es werden nur die vom Einsatzbetrieb anerkannten, geleisteten Arbeitsstunden, allfällige Zuschläge sowie die Zeit für den Arbeitsweg und andere zuvor abgemachten Spesen verrechnet. Anhand des vom Einsatzbetrieb unterzeichneten Arbeitsrapportes kann JFH die Rechnung gemäss den abgemachten und im Verleihvertrag erwähnten Bedingungen erstellen. Mit seiner Unterschrift anerkennt der Einsatzbetrieb die Genauigkeit dieses Arbeitsrapportes.
14. Die Rechnungen werden wöchentlich von JFH erstellt und dem Einsatzbetrieb zugestellt. Sie entsprechen im wesentlichen den Löhnen der Temporärmitarbeiter und sind sofort zahlbar nach Erhalt, netto und ohne Skonto. Der Temporärmitarbeiter ist nicht befugt, die Zahlungen der von JFH ausgestellten Rechnungen entgegenzunehmen.
15. JFH zahlt dem Temporärmitarbeiter seinen Lohn sowie gesetzliche Sozialleistungen wie AHV/IV/EO, ALV, Kinderzulagen, Ferien, Feiertage, Unfallversicherung, Lohnausfall bei Krankheit, Vorsorgefonds, usw. direkt aus. Die Ausgaben für Transport und Verpflegung können, gemäss vorgängiger Übereinkunft, dem Temporärmitarbeiter bar oder in Naturalien zurückerstattet werden. Der Temporärmitarbeiter ist durch JFH gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall versichert. Gesetzlich obliegt jedoch dem Einsatzbetrieb die Verantwortung, über die Einhaltung der Vorschriften in Sachen Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten zu wachen, gemäss Art.8.
16. **Bezahlte begründete Abwesenheiten**
Bei begründeten Abwesenheiten hat der Temporärmitarbeiter Anrecht auf eine Lohnausfallentschädigung. Diese wird proportional zum mittleren Tagesverdienst des Monats berechnet, in welcher das Ereignis stattfindet, und bis zu einer Höhe der normalen Tagesarbeitszeit bezahlt (Überstunden und Zulagen nicht inbegriffen). Diese Entschädigung

wird bezahlt, sofern das Arbeitsverhältnis **länger als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen** wurde. Folgende Abwesenheiten werden entschädigt:

- Heirat des Temporärmitarbeiters = 3 Tage
- Sterbefall eines Mitglieds der eigenen Familie = 3 Tage
- Heirat eines seiner Kinder = 1 Tag
- Sterbefall eines nahen Verwandten = 1 Tag
- Geburt eines eigenen Kindes = 1 Tag
- Aushebung und Militärinspektion (gemäss Marschbefehl)
- Zügeltag = 1 Tag
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder eines öffentlichen nicht entlohnten Amtes = die dazu nötigen Stunden

Kann der Temporärmitarbeiter gegenüber der JFH einen solchen Anspruch zur Geltung bringen und hieraus entsteht der JFH eine Pflicht zur Zahlung einer oben definierten begründeten Abwesenheit, so wird die JFH diesen Betrag dem Einsatzbetrieb des Temporärmitarbeiters in Rechnung stellen.

17. Beschliesst der Einsatzbetrieb, einen von JFH vermittelten Temporärmitarbeiter anzustellen, dann ist dies unter Berücksichtigung folgender Bedingungen möglich:

- **kostenlos, wenn die Anstellung erfolgt, nachdem der Temporärmitarbeiter einen ununterbrochenen Einsatz von mindestens drei Monaten ausgeführt hat.**
- **gegen Honorar, wenn die Anstellung erfolgt, nachdem der Temporärmitarbeiter einen Einsatz von weniger als drei Monaten ausgeführt hat.**

In diesem Fall werden die an JFH auszurichtenden Honorare wie folgt ausgerechnet. Die Basis von 30 % des vereinbarten Stundentarifs wird multipliziert mit der Anzahl Stunden, die zwischen dem Eintrittsdatum der festen Anstellung des Mitarbeiters durch den Einsatzbetrieb und der Ablauffrist der drei Monaten hätten erbracht werden müssen. Aus sämtlichen Honorare und Auslagen werden entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zusätzlich die Mehrwertsteuer erhoben und auf der Rechnung separat ausgewiesen.

18. Gestützt auf die Bewilligung zur privaten Arbeitsvermittlung und Personalverleih vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), Utengasse 36, CH-4005 Basel, ausgestellt am 01. April 2010 ist die JFH zur Vermittlung von Arbeitskräften mit Wohnsitz in der Schweiz an Arbeitsplätze in der ganzen Schweiz sowie von Personen mit Grenzgängerbewilligung unter Berücksichtigung der ausländerrechtlichen Bestimmungen für den kaufmännischen und technischen Bereich inkl. Kaderberufe berechtigt.

19. **Als Gerichtsstand gilt der Firmensitz von JfH.**

Gültig per 1. April 2010