

# ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

Betreffend Personalverleih werden die Aktivitäten der yes Personal AG und deren Kunden (Einsatzbetrieb) in den vorliegenden allgemeinen Geschäftsbedingungen geregelt. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegen dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und dem Obligationenrecht (OR). Die zuständige Bewilligungsbehörde Dienststelle Wirtschaft und Arbeit (wira) Bürgerstrasse 12, 6002 Luzern ist das Amt und das seco, Direktion für Arbeit, Holzikofenweg 36, 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 uns sofort davon Mitteilung zu machen; in diesem Fall wird unser 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 und die Einhaltung der entsprechenden Normen sowie den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes besorgt zu sein. Untersteht die Kundenfirma einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, so müssen wir bei Auftragserteilung darüber informiert werden. Die gesamtarbeitsvertraglichen Lohn- und Arbeitszeitregelungen kommen auch für unser Temporärpersonal zur Anwendung.

C) Der Temporäre Mitarbeiter ist verpflichtet, die internen Vorschriften des Kundenbetriebes 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 ab für Schäden, die durch einen Temporären Mitarbeiter verursacht werden. Es gelten die Bestimmungen des OR, namentlich OR 55, 100 und 101.

D) Der Temporäre Mitarbeiter soll die im Kundenbetrieb gültigen Arbeitszeiten einhalten. Als Überzeit 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. Für die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsgesetzes ist der Kunde 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. Sofern möglich, werden wir Ihnen sofort Ersatz anbieten.

F) Wir entlohnen unsere Temporären Mitarbeiter auf Grund des wöchentlichen Arbeitsrapportes, der vom Kunden unterzeichnet sein muss. 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) Reklamationen betreffend die fakturierten Stunden müssen innert acht Tagen nach Rechnungsstellung erfolgen. Die Rechnungen sind netto innert zehn Tagen zu bezahlen. Im Inkassofall gilt ein Verzugszins von 8% p.a. als vereinbart.

H) Der Kunde kann einen temporären Mitarbeiter nach Einsatzende in ein direktes Anstellungsverhältnis übernehmen. Grundsätzlich ist eine Übernahme kostenlos. Unter folgenden Bedingungen schuldet uns der Kunde aber eine Entschädigung:

- 1.) Falls der Einsatz weniger als drei Monate gedauert hat, und
- 2.) falls die Anstellung weniger als drei Monate nach Einsatzende stattfindet.

Die Entschädigung entspricht dem Betrag, den der Einsatzbetrieb dem Verleiher bei einem dreimonatigen Einsatz für Verwaltungsaufwand und Gewinn zu bezahlen hätte. Das bereits geleistete Entgelt für Verwaltungsaufwand und Gewinn muss der Verleiher anrechnen (vgl. Art 22 Abs. 3 und 4 AVG).

I) Bei befristeten und unbefristeten Einsätzen gelten die gleichen Kündigungsfristen, wie sie mit unserem temporären Personal vereinbart sind, d.h.: Personalverleihverträge mit einer befristeten oder auf maximal 3 Monate vorgesehenen Einsatzdauer enden ohne Kündigung mit Erreichen des Enddatums, spätestens aber drei Monate nach Einsatzbeginn. Während dieser Zeit kann der Personalverleihvertrag von beiden Parteien jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. Sollte sich der Einsatz entgegen der ursprünglichen Absicht über die Maximaldauer hinaus verlängern, so wird der bisher befristete Personalverleihvertrag zum Zeitpunkt, wo die Verlängerung bekannt wird, durch einen neuen, unbefristeten Personalverleihvertrag ersetzt. Befristete und unbefristete Einsätze können wie folgt gekündigt werden:

- 2 Arbeitstage während den ersten drei Monaten des Einsatzes,
- 7 Tage vom vierten bis zum sechsten Monat des Einsatzes,
- 1 Monat ab dem siebten Monat des Einsatzes auf einen beliebigen Zeitpunkt.

J) Erfüllungsort und Gerichtsstand

Für sämtliche Streitigkeiten aus dem vorliegenden Vertragsverhältnis gilt als Gerichtsstand der Sitz der Firma yes Personal AG, Emmenbrücke.

Luzern, Januar 2017