

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Temporär-Vermittlungen

Vorbemerkung: Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument das generische Maskulin verwendet. Die in diesem Dokument verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich - sofern nicht anders kenntlich gemacht - auf alle Geschlechter.

Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegen u.a. dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), dem Obligationenrecht (OR) und der Zivilprozessordnung (ZPO). Die zuständige Bewilligungsbehörde ist das Amt für Arbeit, Lückenstrasse 8, Postfach 1181, 6431 Schwyz, das Amt für Wirtschaft und Arbeit, AVG- Vollzug, Davidstrasse 35, 9001 St. Gallen, das Amt für Wirtschaft und Arbeit, Neumühlequai 10, 8090 Zürich und das SECO, Direktion für Arbeit, Holzikofenweg 36, 3003 Bern.

1. 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.
2. Der Mitarbeiter ist sorgfältig ausgewählt und darf ausschliesslich für die vereinbarte Tätigkeit eingesetzt werden. Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich, für die Arbeitssicherheit des Mitarbeiters 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. Darüber hinaus verpflichtet sich der Einsatzbetrieb, uns unverzüglich über sämtliche Unregelmässigkeiten während des Einsatzes – insbesondere Abwesenheiten des Mitarbeiters – zu informieren, damit wir diese so schnell wie möglich wirksam bearbeiten können. Untersteht der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (GAV), so müssen wir bei Auftragserteilung darüber informiert werden. Änderungen in der GAV- bzw. FAR-Unterstellung hat der Einsatzbetrieb uns umgehend mitzuteilen. Die gesamtarbeitsvertraglichen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen eines solchen GAV kommen auch für unsere Mitarbeiter zur Anwendung. Der GAV für den Personalverleih bleibt subsidiär anwendbar.
3. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die internen Vorschriften des Einsatzbetriebes sowie dessen Kunden zu respektieren. Er hat sich vertraglich verpflichtet, über alles, was ihm im Verlaufe seines Einsatzes beim Einsatzbetrieb und dessen Kunden zu Kenntnis gelangt, strengstes Stillschweigen zu bewahren. Der Mitarbeiter unterliegt den Weisungen des Einsatzbetriebes; er untersteht seiner Aufsicht und Verantwortung. Wir lehnen grundsätzlich jegliche Haftung für Schäden ab, die durch einen Mitarbeiter verursacht werden. Es gelten die Bestimmungen des OR, namentlich Art. 55, 100 und 101 OR. Wir haften ausschliesslich für Schäden aufgrund grober Fahrlässigkeit bei der Selektion des zur Verfügung gestellten Mitarbeiters. Bei allgemeinen Haftungsfragen wird ein Mitarbeiter einer Hilfsperson des Einsatzbetriebes gleichgesetzt.
4. Der Mitarbeiter soll die im Einsatzbetrieb geltenden Arbeitszeiten einhalten. Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, die über die im Einsatzvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Sie werden gemäss dem Reglement des Einsatzbetriebes sowie der anwendbaren Gesetzgebung entschädigt und müssen auf dem Arbeitsrapport separat aufgeführt und mit dem entsprechenden prozentualen Zuschlag erwähnt werden. Der Einsatzbetrieb ist verantwortlich für die Einhaltung der Weisungen und gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.
5. Der Einsatzbetrieb hat sich zu Beginn des Einsatzes zu überzeugen, dass der Mitarbeiter den Einsatzanforderungen entspricht. Sollte dies nicht der Fall sein, müssen wir unverzüglich informiert werden. Die ersten vier Stunden eines solchen Einsatzes werden dem Einsatzbetrieb nicht verrechnet. Sofern möglich, werden wir dem Einsatzbetrieb sofort einen Ersatz anbieten.
6. Wir entlöhnen unsere Mitarbeiter auf Basis des wöchentlichen Arbeitsrapportes, der vom Einsatzbetrieb unterzeichnet wird. Auf keinen Fall ist der Mitarbeiter befugt, vom Einsatzbetrieb Zahlungen entgegenzunehmen. Irgendwelche direkten Abmachungen mit unserem Mitarbeiter sind unzulässig und für uns nicht verbindlich.
7. 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.
8. Der Einsatzbetrieb kann einen Mitarbeiter nach Einsatzenende in ein direktes Anstellungsverhältnis übernehmen. Grundsätzlich ist eine Übernahme kostenlos. Unter folgenden Bedingungen schuldet uns der Einsatzbetrieb jedoch eine Entschädigung:
 - 1.) Falls der Einsatz weniger als drei Monate gedauert hat und
 - 2.) Falls die Anstellung weniger als drei Monate nach Einsatzenende stattfindet.Die Entschädigung beläuft sich in solchen Fällen auf den Betrag, den der Einsatzbetrieb uns für Verwaltungsaufwand und Gewinn für den dreimonatigen Einsatz (oder mindestens 540 Stunden) hätte zahlen müssen, unabhängig vom jeweiligen Pensum des Mitarbeiters, wovon das bereits geleistete Entgelt für Verwaltungsaufwand und Gewinn abgezogen wird.
9. Der Mitarbeiter kann seine Rechte als Betroffener gemäss Art. 25 ff. DSGVO und seinen Anspruch auf Information gemäss Art. 19–21 DSGVO gegenüber dem jeweiligen Datenschutzverantwortlichen geltend machen, d.h. entweder gegenüber dem Verleiher oder dem Einsatzbetrieb. Beide Parteien machen den Mitarbeiter auf ihre gesonderten Datenschutzerklärungen für Angestellte aufmerksam und stellen mittels geeigneter Kommunikation sicher, dass der Mitarbeiter von der jeweiligen Datenschutzerklärung Kenntnis erlangt. Bei der Geltendmachung von Betroffenenrechten durch den Mitarbeiter gegenüber den zuständigen Datenverantwortlichen unterstützen sich Verleiher und Einsatzbetrieb gegenseitig bei der raschen Beantwortung der Betroffenenrechte. Im Falle einer beantragten Datenlöschung garantieren die Parteien untereinander, dass die Prüfung des Antrags und eine allfällige Löschung der Personendaten des Mitarbeitenden auf allen von den Parteien gemeinsam oder einzeln verantworteten Systemen sichergestellt wird.
10. Für Streitigkeiten aus dem vorliegenden Vertragsverhältnis gilt als Gerichtsstand der Sitz der SWISS LINK Interim AG / SWISS LINK Payroll AG.