

Geschäftsbedingungen

1. Personalsuche und -selektion

ZIWALIG AG Rüti, nachfolgend ZIWALIG genannt, bietet dem Kunden für die Personalsuche einen massgeschneiderten Leistungsumfang. Mehrjährige Erfahrung in Interviewtechnik, Personalselektion und der Anwendung weiterer Entscheidungshilfen geben der Kundschaft die notwendige Sicherheit, nur mit geeigneten Bewerbern in Kontakt zu treten.

1.1 Personalvermittlung

Diese Dienstleistung ist kostenlos, bis ein Vertrag zwischen dem Kunden und einem von ZIWALIG vorgeschlagenen Kandidaten zustande kommt. Im Erfolgsfall wird das Vermittlungshonorar gemäss Punkt 1.4 verrechnet.

1.2 Personalsuchmandat

ZIWALIG tätigt für den Kunden die Personalrekrutierung von A - Z. Das Texten, Gestalten und Platzieren der Inserate, Vorselektieren der Bewerbungen, Einholen von Referenzauskünften, Erstellen objektiver und aufschlussreicher Personaldossiers, Beraten bei der Wahl des neuen Mitarbeiters, Erteilen der Absagen und Retourieren der Unterlagen übernimmt ZIWALIG.

Nach Auftragserteilung wird ein Beratungshonorar von CHF 700.- exkl. MwSt. in Rechnung gestellt. Die Insertions- und Publikationskosten werden gemäss aktuellem Tarif dem Kunden verrechnet. Im Erfolgsfall wird das Vermittlungshonorar gemäss Punkt 1.4 fällig, worauf ZIWALIG 20% Mandatsrabatt gewährt.

Bei Kündigung oder Widerruf des Mandates sowie anderweitiger Besetzung der Vakanz werden CHF 700.- exkl. MwSt. pro eingereichtem Bewerberdossier als Aufwandsentschädigung verrechnet.

1.3 Kaderselektionsmandat

Zusätzlich zu allen unter Punkt 1.2 erwähnten Aufgaben analysiert ZIWALIG die Teamkonstellation und erstellt für die fundierte Entscheidung dem Kunden bis zu fünf Insights-Discovery-Profile, wodurch die Präferenzen des engeren Bewerberkreises besser erfasst werden.

Nach Auftragserteilung wird ein Beratungshonorar von CHF 5'000.- exkl. MwSt. in Rechnung gestellt. Die Insertions- und Publikationskosten werden gemäss aktuellem Tarif dem Kunden verrechnet. Im Erfolgsfall wird das Vermittlungshonorar gemäss Punkt 1.4 fällig, worauf ZIWALIG 30% Kaderselektionsrabatt gewährt.

Bei Kündigung oder Widerruf des Mandates sowie anderweitiger Besetzung der Vakanz werden CHF 950.- exkl. MwSt. pro eingereichtem Bewerberdossier als Aufwandsentschädigung verrechnet.

1.4 Vermittlungshonorar

Das Vermittlungshonorar richtet sich nach dem Bruttojahresgehalt des Kandidaten:

bis CHF 60'000.-	Jahresgehalt = 10%
bis CHF 75'000.-	Jahresgehalt = 12%
bis CHF 90'000.-	Jahresgehalt = 14%
bis CHF 130'000.-	Jahresgehalt = 16%
über CHF 130'000.-	Jahresgehalt = 18%

Bei erfolgsorientiertem Gehalt ist das Zielsalär massgebend. Bei Teilzeitarbeit beträgt das Honorar 12% des Jahressalärs. Die Preise verstehen sich exkl. MwSt.

1.5 Rückzahlungsgarantie

Trennen sich die Vertragsparteien, gleichgültig aus welchem Grund, zahlt ZIWALIG dem Kunden vor Ende des ersten Anstellungs-Monates 70%, vor Ende des zweiten Anstellungs-Monates 50% und vor Ende des dritten Anstellungs-Monates 20% des Vermittlungshonorars zurück.

2. Projektpersonalverleih

2.1 Die Aufträge für den Einsatz von geliehenen Projektmitarbeitern erfolgen telefonisch oder schriftlich. Die zu erfüllenden Aufgaben sollen deshalb klar und eindeutig umschrieben werden. Ist der Einsatzbetrieb einem aveGAV (allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag) unterstellt, muss er dies ZIWALIG vor der Festlegung des Stundentarifs mitteilen. Unterlässt der Einsatzbetrieb dies, ist ZIWALIG berechtigt, alle im aveGAV vorgeschriebenen Lohnzulagen, -entschädigungen sowie -beiträge, die über das Obligationenrecht hinausreichen, auf den Stundentarif aufzurechnen und/oder nachzufordern.

2.2 Ist ein für den Einsatzbetrieb geeigneter Kandidat gefunden, wird ein schriftlicher Verleihvertrag verfasst. Der Einsatzbetrieb ist verpflichtet, den Verleihvertrag sorgfältig zu prüfen und die Kopie innert 5 Tagen unterschrieben zu retournieren. Retourniert der Einsatzbetrieb die Kopie des Verleihvertrages nicht, gilt die Unterschrift auf dem Arbeitsrapport oder der Stundenabrechnung als Anerkennung des Verleihvertrages.

Sollte der Verleihvertrag fehlerhaft oder unvollständig in Bezug auf aveGAV sein, muss der Einsatzbetrieb dies ZIWALIG sofort melden. Unterlässt er dies, ist ZIWALIG berechtigt, alle im aveGAV vorgeschriebenen Lohnzulagen, -entschädigungen sowie -beiträge, die über das Obligationenrecht hinausreichen, auf den Stundentarif aufzurechnen und/oder nachzufordern. Der Projektmitarbeiter darf nur für die im Verleihvertrag erwähnten Aufgaben eingesetzt werden.

2.3 Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich, sämtliche notwendigen Unfallverhütungsmassnahmen zu treffen und sich zu vergewissern, dass der Projektmitarbeiter die für seine Arbeitsstelle zutreffenden Sicherheitsanforderungen kennt. Der Einsatzbetrieb stellt Maschinen sowie sämtliches Arbeitsmaterial zur Verfügung und überwacht deren korrekten Gebrauch.

2.4 Der Projektmitarbeiter richtet sich nach dem Stundenplan und den jeweils geltenden Vorschriften des Einsatzbetriebes. Er arbeitet ausschliesslich nach den Weisungen sowie unter Kontrolle und Verantwortung des Einsatzbetriebes. ZIWALIG ist weder für die Ausführung der übertragenen Aufgaben selbst noch für irgendwelchen Schaden, der dabei entstehen könnte, verantwortlich.

2.5 Der Projektmitarbeiter ist verpflichtet, die ihm während der Tätigkeit beim Einsatzbetrieb bekannt gewordenen Informationen streng vertraulich zu behandeln.

2.6 Obwohl der Projektmitarbeiter sorgfältig und nach seinen Fähigkeiten ausgewählt wurde, können sich Anpassungsschwierigkeiten einstellen, welche der Einsatzbetrieb und ZIWALIG gemeinsam versuchen, so schnell wie möglich zu beseitigen.

2.7 Ende jeder Woche und bei Vertragsablauf weist der Projektmitarbeiter dem Einsatzbetrieb einen Arbeitsrapport vor, den dieser prüft, unterzeichnet und dem Projektmitarbeiter zurückgibt. Der Arbeitsrapport muss detaillierte Angaben über die Normal- und Überstunden sowie Überzeit und allfällige Schichtzeiten enthalten. Der Arbeitsrapport dient als Basis für die Erstellung der wöchentlichen Abrechnung zu dem festgesetzten Tarif, welcher sich exkl. MwSt. versteht.

2.8 Die Entlohnung des Projektmitarbeiters, administrative Kosten, Versicherungen und Sozialleistungen werden von ZIWALIG entrichtet. Der Projektmitarbeiter hat somit dem Einsatzbetrieb gegenüber keine Ansprüche zu erheben.

2.9 Der zur Verfügung gestellte Projektmitarbeiter darf nach Beendigung des Einsatzes in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb nur, falls der Einsatz weniger als drei Monate gedauert hat und weniger als drei Monate zurückliegt.

2.10 Der Vertrag endet nach Ablauf der festgesetzten Einsatzdauer. Ist sie unbefristet, gelten folgende Kündigungsfristen:

- 2 Arbeitstage während den ersten drei Monaten eines ununterbrochenen Einsatzes
- 7 Arbeitstage nach einer ununterbrochenen Einsatzdauer von 3 Monaten
- 1 Monat auf das Ende eines Monats nach einer ununterbrochenen Einsatzdauer von 6 Monaten

Vorbehalten bleibt die sofortige Auflösung aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR).

2.11 Streitigkeiten, die vor, während oder nach Ablauf des Vertrages zwischen ZIWALIG und dem Einsatzbetrieb entstehen, werden durch das zuständige Gericht, unter Vorbehalt einer Weiterziehung an das Bundesgericht, entschieden. Der vorliegende Vertrag untersteht Schweizerischem Recht.

3. Beratung

In sämtlichen Personalfragen steht ZIWALIG ihren Kunden mit Rat und Tat zur Seite. Anstellung, Betreuung, Motivation, Schulung, Förderung und Entlassung bedürfen fachgerechter Handhabung. Diese Dienstleistung wird nach Aufwand verrechnet. Der Stundenansatz beträgt CHF 195.- exkl. MwSt.

>>Schutzklausel<<

Der Kunde verpflichtet sich aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes zu absoluter Diskretion, was die Verhältnisse der ihm vorgeschlagenen Kandidaten betrifft. Bewerbungsunterlagen dürfen nicht an Aussondernde weitergegeben werden. Direkte Referenzauskünfte bei gegenwärtigen und früheren Arbeitgebern dürfen nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis des Kandidaten erfolgen.

Stellt ein Kunde einen von ZIWALIG vorgeschlagenen Kandidaten innert 18 Monaten nach Präsentation der Bewerbungsunterlagen ein, ist ZIWALIG berechtigt, das Honorar nachzufordern.

Bewilligungsbehörde ist das Kantonale Amt für Arbeit (AWA), Kaspar-Escher Haus in 8090 Zürich.