Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) Stand 01-2019

Allgemeines

1.
Die nachstehenden Bedingungen gelten für jeden Auftrag. Gemäß § 12 AÜG ist für jeden Auftrag zwischen dem Auftraggeber -im folgenden „AG“ genannt- und BADER KARA® Food Personal GmbH als Auftragnehmer –im folgenden „AN“ genannt – ein schriftlicher Vertrag zu schließen. Vertragsänderungen sowie Nebenabsprachen bedürfen der Schriftform. An unsere Angebote halten wir uns gebunden, wenn sie innerhalb von 4 Wochen ab Angebotsdatum angenommen werden und der gesetzliche Stand nicht verändert wurde. Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) des AG sind, auch wenn der AN diesen allgemeinen Bedingungen nicht ausdrücklich widerspricht, nur dann wirksam, wenn der AN sich mit ihnen schriftlich einverstanden erklärt hat. Die in diesen AGB verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten für beide Geschlechter (m/w).

2. Der vom AN überlassene Leiharbeitnehmer hat in dem Unternehmen des AG die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten. Er hat die ihm übertragene Arbeit unter Beachtung aller gültigen Vorschriften, insbesondere aller Bestimmungen über Sicherheit und Hygiene, auszuführen. Nach § 11 Abs. 6 AÜG obliegen dem AG die sich aus dem Arbeitsschutzrecht ergebenden Pflichten.

3. Bei außergewöhnlichen Umständen kann der AN entweder die Überlassung von Leihpersonal verschieben oder vom Auftrag ganz oder teilweise zurücktreten. Hierzu gehört jeder Umstand, der die Überlassung dauernd oder zeitweise erschwert oder unmöglich macht. Dies gilt jedoch nicht im Falle grob fahrlässiger Vertragsverletzungen durch den AN oder bei einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Vertragsverletzung durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen der Erfüllungsgehilfen des AN oder im Falle der durch den AN zu vertretenden Unmöglichkeit der Leistung. Soweit der AN jedoch berechtigt ist, die Überlassung von Leihpersonal zu verschieben oder vom Auftrag ganz oder teilweise zurückzutreten, sind Schadensersatzansprüche des AG, aus welchem Rechtsgrunde auch immer, ausgeschlossen. Hat der AG die Unmöglichkeit der Leistung zu vertreten, so gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Wird die Arbeitsaufnahme von einem Leiharbeitnehmer verweigert oder abgebrochen, stellt der AN eine Ersatzkraft. Ist das nicht möglich, wird der AN von diesem Auftrag entbunden. Bei Verzögerungen im Rahmen von Arbeitskämpfen, insbesondere Streik und Aussperrung, sowie beim Eintritt anderer unvorhergesehener Hindernisse, die außerhalb des Willens des AN liegen, wird der AN für die Zeit des Hindernisses von der Leistung freigestellt, soweit solche Hindernisse nachweislich den Einsatz von Leihpersonal verhindern. Leiharbeitnehmer dürfen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden. Der AG informiert den AN unverzüglich über geplante und ihm bekannte Arbeitskampfmaßnahmen, die seinen Betrieb unmittelbar betreffen. Sollte der AG von einem rechtmäßigen Arbeitskampf betroffen sein, sind die im Einsatz befindlichen Leiharbeitnehmer abzuziehen, es sei denn, der Einsatz soll im Rahmen eines für den AG vereinbarten Notdienst erfolgen und der Leiharbeitnehmer stimmt dem Einsatz zu.

4. Der AN und der überlassene Leiharbeitnehmer sind zur Geheimhaltung aller Geschäftsangelegenheiten des AG verpflichtet. Der AN weist darauf hin, dass zur Verfügung gestellte personenbezogene Daten ausschließlich zum Zwecke der ordnungsgemäßen Vertragserfüllung sowie zur Abwicklung zu Grunde liegender jeweiliger Verträge verarbeitet und genutzt werden dürfen.

Der AG informiert den AN bei Verdacht auf Datenschutzverletzungen bezüglich der zur Verfügung gestellten Daten, insbesondere im Falle des Verlustes von Daten sowie unbefugten technischen Zugriffen oder Datendiebstahl.

5. Der überlassene Leiharbeitnehmer ist durch den AN auf seine berufliche Eignung geprüft und einer bestimmten Entgeltgruppe nach iGZ-DGB oder nach BAP-DGB Tarifvertrag zugeordnet worden. Er wird dem AG lediglich zur Ausführung der in Auftrag gegebenen Tätigkeit überlassen und darf daher nur diejenigen Geräte, Maschinen, Werkzeuge usw. verwenden oder bedienen, die zur Ausübung dieser Tätigkeit erforderlich sind.

6. Ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung darf der überlassene Leiharbeitnehmer weder mit der Beförderung noch mit dem Umgang oder dem Inkasso von Geld und anderen Zahlungsmitteln beauftragt werden.

7. Die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers beim AG unterliegt den für den Betrieb des AG geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts. Der AG trägt dafür Sorge, dass alle am Beschäftigungsort des Leiharbeitnehmers geltenden Unfallverhütungs- und Arbeitsschutzvorschriften sowie die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) eingehalten werden und Einrichtungen und Maßnahmen der Ersten Hilfe gewährleistet sind.
Der AG hat den Leiharbeitnehmer über die bei den zu verrichtenden Tätigkeiten auftretenden arbeitsplatzspezifischen Gefahren sowie über die Maßnahmen zu deren Abwendung vor Beginn der Beschäftigung zu informieren. Soweit der Leiharbeitnehmer bei der Tätigkeit im Betrieb des AG chemischen, physikalischen oder biologischen Einwirkungen ausgesetzt ist oder gefährdende Tätigkeiten im Sinne der BGV A 4 ausübt, hat der AG vor Beginn dieser Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung durchzuführen.

Im Falle eines Arbeitsunfalls hat der AG den AN unverzüglich zu benachrichtigen.

8. Preise, Zahlung und Verzugszinsen

Die Preise gelten, falls nicht ausdrücklich anders vereinbart, ohne Zuschläge für Überstunden, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Die Stundenverrechnungssätze basieren auf der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses durch den AN durchgeführten Kalkulation entsprechend der geltenden tariflichen Arbeitsentgelte und unter der Annahme, dass der iGZ-DGB oder nach BAP-DGB Tarifvertrag zur Anwendung kommt. Aus diesem Grund behält sich der AN vor, die Stundenverrechnungssätze im Falle einer Tariferhöhung, bei der Einführung bzw. Veränderung gesetzlicher Mindestlöhne oder für den Fall, dass sich die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Entlohnung der Leiharbeitnehmer verändern, um die prozentuale Veränderung der Lohnkosten des Leiharbeitnehmers zu erhöhen. Eine angemessene Erhöhung der Preise bleibt ebenfalls vorbehalten im Falle von Lohnnebenkostenerhöhungen und veränderten Marktsituationen. Die Erhöhung tritt zwei Wochen nach Zugang der Ankündigung einer Preiserhöhung in Kraft. Eine Ankündigung einer Preiserhöhung berechtigt den AG, mit einer Frist von einer Woche ab Zugang der Ankündigung den Auftrag zum Termin der Preiserhöhung zu kündigen. Änderungen des Einsatzortes sowie des vertraglich vereinbarten Arbeitsbereiches berechtigen den AN zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes. Leiharbeitnehmer, die in den letzten 6 Monaten vor der Überlassung beim AG oder einem Arbeitgeber, der mit dem AG einen Konzern i.S.d. § 18 AktG bildet, beschäftigt waren, werden nur unter folgender Maßgabe überlassen: im Falle der Nichtanwendbarkeit tariflicher Vorschriften auf Grund von § 3 Abs. 1 Nr. 3 letzter Satz AÜG verpflichtet sich der AG zur Zahlung von den sich um die prozentuale Veränderung der Lohnkosten des Leiharbeitnehmers erhöhten Stundenverrechnungssatzes ab Anspruchsberechtigung des Leiharbeitnehmers. Die dahingehende Überprüfung obliegt dem AG.

9. Die Vergütung des überlassenen Leiharbeitnehmers erfolgt ausschließlich durch den AN. Der Leiharbeitnehmer ist nicht berechtigt, Vorschüsse oder irgendwelche Zahlungen von AG entgegenzunehmen. Der AG darf dem Leiharbeitnehmer nicht mit Geld- und/oder Wertpapierangelegenheiten und/oder sonstigen Wertgegenständen betrauen. Geschieht dies dennoch, liegt die Haftung in diesem Fall ausschließlich beim AG.

10. Die Abrechnung erfolgt wöchentlich. Rechnungen sind bei Fälligkeit netto Kasse zu begleichen. Der AG ist verpflichtet, die für die Leiharbeitnehmer geführten Zeitnachweise (auch „Tätigkeitsnachweis“) zeitnah, spätestens jedoch am ersten Werktag der Folgewoche, am Monatsende bis zum ersten Werktag des Folgemonats und bei Einsatzende auf den letzten Einsatztag folgenden Werktag unterschrieben mit Firmenstempel uns leserlicher Unterschrift (ggf. elektronisch bestätigt) an den Leiharbeitnehmer oder an den AN auszuhändigen. Liegt bis zum jeweils darauf folgenden Tag kein durch den AG bestätigter Zeitnachweis vor und können diese am Einsatzort keinem Bevollmächtigten des Kunden zu Unterschrift vorgelegt werden, so sind die Leiharbeitnehmer stattdessen zur Unterschriftsbestätigung berechtigt.
Es erfolgt die Rechnungsstellung auf Basis des nicht bestätigten Zeitnachweises. Zeitnachweise gelten spätestens mit der Begleichung der Rechnung als bestätigt. Der Rechnungsbetrag ist fällig 14 Tage ab Rechnungsdatum und/oder Zahlungsziel. Rechnungsreklamationen sind unverzüglich, spätestens 8 Werktage nach Zugang der Rechnung, mitzuteilen.
Bei nicht fristgerechter Zahlung gerät der Kunde auch ohne Mahnung in Verzug und schuldet einen Verzugszins in Höhe von 5 % p.a. über dem Diskontsatz der EZB. Maßgeblich ist der Zahlungseingang bei dem AN. Ein Zurückbehaltungsrecht des Kunden, soweit es nicht auf demselben Vertragsverhältnis beruht, sowie die Aufrechnung mit bestrittenen oder nicht rechtskräftig festgestellten Forderungen, sind ausgeschlossen.

11. Zuschläge, Fahrtkosten, Auslösung
Der AG übernimmt die Verpflichtung, den Leiharbeitnehmer nur innerhalb der gesetzlich zulässigen Arbeit Zeitgrenzen zu beschäftigen. Soweit eine längere Beschäftigungszeit nur mit Genehmigung der staatlichen Arbeitsschutzbehörden zulässig ist, hat der AG eine solche Genehmigung zu erwirken und auf Verlangen vorzuzeigen.

Basis für die Berechnung der nachstehenden Zuschläge ist die im Unternehmen des AG geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Für Überstunden, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit gelten folgende Zuschläge:

a) Überstunden Montag – Samstag 25 %
b) Arbeitsstunden an Sonntagen 50 %
c) Arbeitsstunden an Feiertagen 100 %
d) Arbeitsstunden von 23.00 bis 06:00 Uhr 25 % (Nachtarbeit)

Schichtzulagen und abweichende Zuschläge (a – d) bedürfen einer gesonderten Vereinbarung. Beim Zusammentreffen von Überstunden, Sonn- und Feiertagszuschlägen wird jeweils der höhere Zuschlag berechnet. Branchenzuschläge werden in der gesonderten Branchenzuschlagsvereinbarung definiert geregelt.

12. Liegt die Arbeitsstätte außerhalb des Stadtgebietes der beauftragten Niederlassung, so hat der AG die Fahrtkosten des überlassenen Leiharbeitnehmers in öffentlichen Verkehrsmitteln von der Stadtmitte bis zur Arbeitsstelle zu zahlen. In diesem Fall kann außerdem eine angemessene Auslösung vereinbart werden.

13. Gewährleistung, Haftung und Kündigung

Im Hinblick darauf, dass der überlassene Leiharbeitnehmer unter der Leitung und Aufsicht des AG seine Tätigkeit ausübt, haftet der AN nicht für die Ausführung dieser Arbeiten und nicht für Schäden, die der Leiharbeitnehmer in Ausübung oder anlässlich seiner Tätigkeit verursacht. Der AG stellt den AN von allen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten erheben. Die Haftung des AN für die sorgfältige Auswahl der überlassenen Leiharbeitnehmer bleibt von der vorstehenden Regelung unberührt. Die Haftung für ein Auswahlverschulden ist entsprechend des bestehenden Versicherungsschutzes auf insgesamt 1.000.000,- € beschränkt.

14. Im Falle der Überlassung ausländischer Leiharbeitnehmer sichert der AN zu, dass die notwendigen Arbeitserlaubnispapiere vorliegen. Der AG verpflichtet sich jedoch, etwaige Einschränkungen der Arbeitserlaubnis hinsichtlich der Branche oder des Arbeitsortes einzuhalten. Im Falle von Verstößen gegen die genannten Einschränkungen stellt der AG den AN von Ansprüchen der Arbeitsbehörde frei.

15. Falls dem AG die Leistungen eines durch den AN überlassenen Leiharbeitnehmers nicht ausreichend erscheinen und er den AN innerhalb der ersten vier Stunden nach Dienstantritt davon verständigt, wird der AN ihm im Rahmen der Möglichkeiten eine Ersatzkraft zur Verfügung stellen. Diese vier Stunden werden dem AG dann nicht berechnet. Zu einem späteren Zeitpunkt kann der AG den Leiharbeitnehmer mit Wirkung für die nächste Schicht nur dann durch schriftliche Erklärung gegenüber dem AN, wenn ein triftiger Grund vorliegt. Der Grund sollte den AN nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (BGB § 622) zu einer Personen- und/oder verhaltensbedingter ordentliche Kündigung berechtigen können. Darüber hinaus haben beide Parteien das Recht, den Vertrag mit einer Frist von einer Woche zum nächsten Wochenende zu kündigen. In diesem Falle sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu vergüten. Diese Kündigung wird nur wirksam, wenn sie gegenüber dem AN ausgesprochen wird. Eine witterungsbedingte fristlose Kündigung ist unwirksam. Der AG kann den Leiharbeitnehmer mit sofortiger Wirkung, durch schriftliche Erklärung gegenüber dem AN, zurückweisen, wenn ein triftiger Grund vorliegt. Der Grund sollte den Verleiher zu einer außerordentlichen Kündigung (BGB § 626 deutsches Arbeitsgesetz) berechtigen können. Die Zurückweisung muss jeweils, unter schriftlicher Erklärung der Gründe, gegenüber dem AN erfolgen.

16. Der Auftrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von einer Woche zum Wochenende gekündigt werden. Der AN ist berechtigt, auch während der vereinbarten Einsatzdauer, Leiharbeitnehmer unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen abzuberufen. Er hat die abberufenen Leiharbeitnehmer allerdings durch andere, in gleicher Weise geeignete Leiharbeitnehmer, zu ersetzen. Jede Partei ist zur Kündigung der Überlassungs-verträge mit sofortiger Wirkung berechtigt, wenn die andere Partei ihre Zahlungen einstellt, ein Insolvenzverfahren über ihr Vermögen, ein gerichtliches oder außergerichtliches Vergleichsverfahren oder ein vergleichbares Insolvenzverfahren eingeleitet wird bzw. wenn die andere Partei wiederholt wesentlichen Verpflichtungen dieses Vertrages nicht nachkommt. Treten nach Vertragsabschluss Umstände ein oder werden solche bekannt, die dem AN zu schwerwiegenden Zweifeln an der Zahlungsfähigkeit der Kreditwürdigkeit des Kunden Anlass geben (z.B. auch auf Grund von Zahlungsrückstand oder -verzug, Scheck- oder Wechselprotests), ist der AN berechtigt, alle Offenstehende, auch gestundete Rechnungsbeträge sofort fällig zu stellen und vom Kunden Barzahlung oder Sicherheitsleistung zu verlangen. Kommt der Kunde diesem Verlangen nicht nach, so kann der AN vom Vertrag zurücktreten und vom Kunden die sofortige Bezahlung der erbrachten Leistung sowie Ersatz sämtlicher Folgekosten verlangen.

17. Übernahme von überlassenen Arbeitnehmern
Der AN ist gleichzeitig als Personalvermittler tätig. Endet das Beschäftigungsverhältnis eines überlassenen Leiharbeitnehmers des AN oder endet dieses aufgrund einer Befristung und wird im Laufe der folgenden drei Monate ein Beschäftigungsverhältnis mit dem AG oder einem mit diesem wirtschaftlich oder rechtlich verbundenen Unternehmen begründet, oder einem beschäftigten Unternehmen mit einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis entsprechend dem deutschen AÜG, welches für den AG tätig ist oder innerhalb der nächsten 3 Monate tätig sein wird, so gehen beide Seiten einvernehmlich davon aus, dass dieses neue Arbeitsverhältnis durch Vermittlung bzw. Nachweis des AN entstanden ist.
Dies gilt auch in dem Fall, dass der Leiharbeitnehmer nur beim AG vorgestellt wurde, dann aber nicht überlassen wurde, sowie in dem Fall, dass der Leiharbeitnehmer/ Kandidat in einer anderen als der zunächst angedachten Position beschäftigt wird.
Demnach verpflichtet sich der AG, auch im Falle einer Übernahme des vom AN eingesetzten Personals hin zu einem nicht im Kunden Konzern verbunden Unternehmen, in einem solchen Fall zur Zahlung eines Vermittlungs- bzw. Nachweis-honorars. Dieses beträgt 20% des Bruttojahresgehaltes und reduziert sich entsprechend der Dauer der erfolgten Arbeitnehmerüberlassung für jeden vollen Monat um 1/12.

Diese Verpflichtung endet für laufende ununterbrochene Überlassungen 12 Monate nach Beginn des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages. Entsprechendes gilt im Falle der Vorstellung von Kandidaten ohne folgende Überlassung. Für die Berechnung des Honorars ist das zwischen dem AG und dem Arbeitnehmer vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt gemäß § 14 SGB IV maßgeblich. Das Honorar zuzüglich der gesetzlichen Umsatzsteuer ist fällig
a) mit Abschluss des Vertrags zwischen zuvor überlassenem Arbeitnehmer und AG
b) Aufnahme der Tätigkeit des zuvor überlassenen Arbeitnehmers beim AG aufgrund der Überlassung durch ein Drittunternehmen im Sinne von Ziffer 17. 1. Absatz.
Der AG ist verpflichtet, dem AN unmittelbar nach Abschluss eines eigenen Arbeitsvertrags mit dem zuvor vom AN überlassenen Arbeitnehmers unaufgefordert den Teil des mit diesem Arbeitnehmer abgeschlossenen Vertrags in Kopie zu übersenden, in dem die Gehaltsbestandteile aufgelistet und durch die entsprechenden Unterschriften bestätigt sind. Ferner ist er für den Fall der Weiterbeschäftigung eines zuvor vom AN überlassenen Arbeitnehmers aufgrund neuer Überlassung durch ein Drittunternehmen verpflichtet, den Zeitpunkt der Aufnahme dieser erneuten Beschäftigung mitzuteilen.

18. AÜG
Mit der verabschiedeten Reform des AÜG vom 21.10.2016 wurde beschlossen, dass nach einer 9- monatigen Überlassungsdauer beim AG der Leiharbeitnehmer ab dem 10. Einsatzmonat entsprechend Equal Pay zu vergüten ist. Equal Pay bedeutet: alle im Kundenbetrieb vergleichbare Arbeitnehmer mit Rücksicht auf das bestehende Arbeitsverhältnis gewährten Geld- Sachzuwendungen. Hierzu gehören insbesondere: laufendes Entgelt inkl. aller Zuschläge und Zulagen, Sonderzahlungen, Prämien- und Mietzuschüsse, Fahrtkostenerstattungen, Spesen, Auslösungen (soweit sie Entgeltcharakter haben, VWL, Ansprüche auf Entgeltfortzahlung für Urlaub, Feiertage und im Krankheitsfall, Sachleistung wie z.B. Firmenwagen, Einrichtung (sofern damit Geldwerter Vorteil verbunden ist),
Möglichkeiten des verbilligten Personalkaufes, die Gewährung von Aktienoptionen, Arbeitgeberdarlehn, Tantiemen, Provisionen, sowie sonstige Entgeltbestandteile. Nicht hierzu zählt: Aufwendungsersatz, Fälligkeit, Ausschlussfristen, Kündigungsfristen und Regelungen zur Befristung des Arbeitsverhältnisses. Der AG teilt dem AN den Equal Pay Lohn schriftlich verbindlich mit. Nach 18- monatiger Überlassungs-dauer und keiner anrechenbaren Vorbeschäftigung beim AG, muss, wenn seitens die Tarifparteien des AG keine anderslautende Regelung geschlossen, oder kein Widerruf seitens des Leiharbeitnehmers vorliegt, der Leiharbeitnehmer vom AG übernommen werden.
Diese Übernahme erfolgt automatisch, ohne dass es einer gesonderten Verhandlung bedarf. Für die Berechnung der Überlassungsdauer gilt die Voraussetzung, dass der Einsatz beim AG ununterbrochen stattgefunden hat. Bei Unterbrechungen des Einsatzes zusammenhängend mehr als 3 Monate am Stück beginnt die Berechnung der Überlassungsdauer neu, weniger als 3 Monate werden nicht berücksichtigt.
Der AG prüft selbstständig, ob der eingesetzte Leiharbeitnehmer bereits innerhalb der vorangegangenen 3 Monate im Entleihbetrieb bereits im Arbeits- und/ oder Beschäftigungs-verhältnis, auch durch Dritte- beschäftigt wurde und teilt dies ohne Aufforderung dem AN mit. Im Falle einer falschen Angabe zu den Bestimmungen des Equal Pay Lohnes und dessen Bestandteile durch den AG, gleich ob beabsichtigt oder unbeabsichtigt, ist der AN von der Haftung und/ oder Schadensansprüchen Dritter freigestellt. Die Haftung und/ oder Schadensansprüche gehen auf den AG mit allen Rechten und Pflichten über.
Der AG ist verpflichtet, dem AN etwaige Änderungen der Entgeltbestandteile gemäß Equal Pay unverzüglich mitzuteilen und berechtigt den AN entsprechend Ziffer 8 nachzukalkulieren.

19. Schlussbestimmung
Nebenabreden und Vertragsänderungen bedürfen, zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sollten Teile dieser AGB unwirksam sein, oder werden, bleibt die Gültigkeit des übrigen Teiles davon unberührt. Eine unwirksame Bestimmung ist, durch eine rechtlich zulässige Formulierung zu ersetzen, die dem Zweck der Unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt.

20. Gerichtsstand
Gerichtsstand – auch im Wechsel-, Scheck- und Urkundenprozess – ist Leipzig. Der AN ist im Besitz der befristeten Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit, erteilt durch die Regionaldirektion Kiel der Bundesagentur für Arbeit, nach §§ 1, 2 Abs. 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Informationen gem. Dienstleistungs-
Informationspflichten-Verordnung
(DL-InfoV) vom 17.05.2010

BADER KARA® Food Personal GmbH
Dresdener Str.. 57
04758 Oschatz
Tel.: +49 (3435) 98 65 798
Fax.: +49 (3435) 98 65 797
Email: info@bader-kara.eu

Sitz der Gesellschaft: Oschatz
Registergericht: Leipzig. HRB 32291
Erfüllungsort ist die jeweilige Niederlassung

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Lars Torge

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:
DE305410102