|  |  |
| --- | --- |
| Arbeitgeber: |  |
| [Name] |  |
| [Strasse, Hausnummer] |  |
| [Postleitzahl, Ort] |  |
| nachfolgend «Verleiher» |  |
|  | Arbeitnehmer: |
|  | [Name] |
|  | [Strasse, Hausnummer] |
|  | [Postleitzahl, Ort] |
|  | nachfolgend «Temporärmitarbeiter» |

Temporär-Einsatzvertrag (Zusatz zum Rahmenarbeitsvertrag)

A

Der Verleiher stellt den Temporärmitarbeiter als temporären Angestellten in der Funktion [Umschreibung der Position] ein.

Für den Einsatz gelten die Bestimmungen des Rahmenarbeitsvertrages, welche um die nachstehenden Konditionen des Einsatzvertrages ergänzt werden. Dieser Einsatzvertrag bildet zusammen mit dem Rahmenarbeitsvertrag den Arbeitsvertrag gemäss Art. 19 AVG und Art. 319 ff. OR.

Der Einsatzbetrieb untersteht dem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag «…….». Dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt sind gemäss Art. 20 AVG und Art. 3 GAV Personalverleih zwingend einzuhalten. Für alle anderen Bestimmungen ist der GAV Personalverleih zu berücksichtigen.

Für die Grundinstruktion über die Arbeitssicherheit der Arbeitnehmer ist der Verleiher besorgt (Art. 26 Abs. 2 GAV Personalverleih).

B

Ihr Temporäreinsatz wird wie folgt bestätigt:

C

|  |  |
| --- | --- |
| Optional: Nationalität: | [Nationalität] |
| Optional: Arbeitsbewilligung/Meldung: | [Arbeitsbewilligung/Meldung] |

D

|  |  |
| --- | --- |
| Optional: Erlernter Beruf: | [Beruf] |

E

|  |  |
| --- | --- |
| Beginn des Einsatzes: | [Datum, Uhrzeit] |
| Einsatz als: | [Position] |
| Art der Arbeit: | [kurze Stellenumschreibung] |
| Einsatz bei der Firma: | [Name, Adresse] |
| Telefon: | [Telefonnummer, Name] |
| Arbeitsort: | [Name, Adresse] |
| Besammlungsort: | [genaue Ortsangabe] |
| Melden bei: | [Zeit, Ort und Ansprechperson] |
| Einsatzdauer/Kündigungsfristen: | bis [Datum] oder längstens [Zahl] Monate oder der Einsatz ist zeitlich unbefristet oder ca. [Zahl] Wochen bzw. nach Absprache oder [Zahl] Arbeitstage |
| Arbeitszeit: | Gemäss Bedarf der Einsatzfirma unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen oder [Zahl] Stunden pro Woche oder pro Jahr [Zahl] Stunden |
| Probezeit: | Die Probezeit beträgt [Zahl, max. 3] Monate oder die Probezeit dauert [Zahl] Wochen. |
| Lohn: | Der Lohn setzt sich für diesen Einsatz wie folgt zusammen:  – Grundlohn/Stunde CHF [Zahl]  – Spesen CHF [Zahl]  – Ferienlohn/Stunde CHF [Zahl]  – Feiertagsentschädigung CHF [Zahl]  – Anteil 13. Monatslohn CHF [Zahl]  – Schichtzulage CHF [Zahl]  – Total AHV-pflichtiger Bruttolohn CHF [Zahl] |
| Variante: | Besondere Bestimmungen: |
|  | Zeitzuschlag [Zahl]% von [Uhrzeit] bis [Uhrzeit]. |
|  | Die gemeldeten Stunden des Zeitzuschlages werden auf der Basis des Stundenlohnes ohne Schichtzulage vergütet. |
|  | Ferienlohn wird kumuliert. |
|  | In Abweichung von [Artikel] des [Rahmenarbeitsvertrag der entsprechenden Branche] werden die Feiertage mit einem Zuschlag von [Zahl]% entschädigt. |
|  | Zusätzliche Spesen werden nur in vorheriger Absprache mit der Einsatzfirma und dem Verleiher bezahlt. |

Variante:

Die weiteren gemäss Art. 19 Abs. 2 AVG zwingenden Inhalte des Arbeitsvertrages werden im Rahmenarbeitsvertrag aufgeführt (lit. e: Abzüge für die Sozialversicherung; lit. f: Leistungen bei Überstunden, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, Militärdienst und Ferien; lit. g: Termine für die Auszahlung des Lohnes, der Zulagen und übrigen Leistungen).

F

Die gesamte Einsatzdauer beträgt im Maximum [Zahl] Monate. Während dieser Zeit kann der Vertrag von beiden Parteien gekündigt werden. Er kann anschliessend stillschweigend für eine unbestimmte Zeit verlängert werden.

Der Arbeitnehmer hat wöchentlich seinen Arbeitsrapport, der von ihm selbst und vom Kunden unterzeichnet ist, sofort an uns weiterzuleiten. Allenfalls wird die Zeiterfassung direkt vom Einsatzbetrieb an den Verleiher geliefert.

Mit der Unterzeichnung dieses Einsatzvertrages bestätigt der Arbeitnehmer, dass er den aktuell gültigen Rahmenarbeitsvertrag, welcher integrierter Bestandteil des vorliegenden Einsatzvertrages ist, erhalten und gelesen hat und damit einverstanden ist.

Variante:

Bei ungerechtfertigtem Nichtantreten der Arbeitsstelle oder dem ungerechtfertigten Unterbruch der Arbeit hat der Verleiher gemäss Art. 337d OR Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von einem Viertel des Monatslohnes, vorbehalten bleibt der Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

Variante:

Der Temporärmitarbeiter hat die Möglichkeit, sich innert [Zahl] Tagen nach Austritt oder nach Ausschöpfung des Leistungsanspruches zu den Sätzen und Bedingungen der Einzelversicherung der bisherigen «[Krankentaggeldversicherung]» zu versichern.

G

[Ort, Datum]

|  |  |
| --- | --- |
| Verleiher (Arbeitgeber) | Temporärmitarbeiter (Arbeitnehmer) |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| [Signatur] | [Signatur] |

Temporär-Rahmenarbeitsvertrag

zwischen

[Name des Arbeitgebers], nachfolgend «Verleiher»

und

[Name des Arbeitnehmers], nachfolgend «Temporärmitarbeiter»

I. Grundlagen

A. Geltungsbereich

1

Die nachstehenden Bestimmungen und ein schriftlicher Einsatzvertrag regeln das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Temporärmitarbeiter. Der vorliegende Rahmenvertrag dient zur Regelung einer unbestimmten Anzahl temporärer Einsätze des Temporärmitarbeiters in Drittbetrieben (Einsatzbetrieben) und bleibt für eine unbeschränkte Anzahl künftiger Einsätze gültig.

Der Rahmenarbeitsvertrag tritt erst mit dem Abschluss des zusätzlichen Einsatzvertrages zwischen denselben Parteien bei Annahme eines Einsatzes in einem Einsatzbetrieb in Kraft.

Der Verleiher bleibt in jedem Fall Arbeitgeber.

B. Freie Wahl

Der Verleiher ist nicht verpflichtet, einen Einsatz anzubieten. Der Temporärmitarbeiter seinerseits kann einen Einsatz annehmen, ist dazu aber nicht verpflichtet.

C. Einsatzvertrag

Jeder neue Einsatz erfordert den Abschluss eines neuen Einsatzvertrages (neuen Arbeitsvertrages). Der jeweilige Einsatzvertrag regelt die Details wie Arbeitsort, Einsatzbeginn, Stundenlohn usw. Der Temporärmitarbeiter muss dem Verleiher unverzüglich ein unterzeichnetes Exemplar des Einsatzvertrages sowie des Rahmenarbeitsvertrages zustellen. Der Einsatzvertrag regelt mindestens folgende Punkte:

– Art der zu leistenden Arbeit

– Arbeitsort

– Beginn des Einsatzes

– Dauer eines befristeten Einsatzes und/oder die Kündigungsfrist

– Arbeitszeit

– Bestimmung des konkreten Lohnes

– Evtl.: Festlegung eines 13. Monatslohnes pro rata temporis, Zulagen, Spesen

– Lohnabzüge

Variante:

Die definitive Anstellung kann von einem Arztbesuch bei einem Arzt nach Wahl und auf Kosten des Arbeitgebers abhängig gemacht werden.

II. Allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag

2

Erfüllen die Verleihbetriebe und ihre verliehenen Arbeitnehmer die Voraussetzungen des allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih (GAV Personalverleih) gemäss Art. 1 ff. GAV Personalverleih, kommen dessen Bestimmungen zur Anwendung. Er gilt gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih auch dort, wo für einen Einsatzbetrieb ein anderer Gesamtarbeitsvertrag gilt. Der GAV Personalverleih übernimmt dabei unter Ausschluss einer Anwendung der Bestimmungen des GAV Personalverleih die rechtskräftigen, gesamtarbeitsvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gemäss Art. 20 AVG und Art. 48a AVV von im Einsatzbetrieb geltenden Gesamtarbeitsverträgen,

– die allgemeinverbindlich erklärt worden sind oder

– die als nicht allgemeinverbindlich erklärte Regelungen sozialpartnerschaftliche Verträge gemäss Anhang 1 des GAV Personalverleih darstellen

– sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt gemäss Art. 20 AVG.

III. Rechte des Temporärmitarbeiters

A. Lohn

3

Als Lohn gilt der im Einsatzvertrag vereinbarte Stundenlohn. Der Temporärmitarbeiter wird für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entlöhnt. Nur die auf dem Arbeitsrapport vermerkten Stunden sind massgebend für seine Entlöhnung.

Gestützt auf den Arbeitsrapport, unterzeichnet vom Einsatzbetrieb und vom Temporärmitarbeiter, wird der Lohn jede Woche entweder per Bankcheck, Bank- oder Postüberweisung bezahlt.

Variante:

Bei begründetem Bedarf zahlt der Verleiher am Freitagabend, gegen Vorweisung des unterzeichneten Arbeitsrapportes, einen Vorschuss in Form eines Postchecks (max. 50–70% des verdienten Gesamtlohnes).

Die Auszahlung von Lohn, Ferienzuschlag, Spesen und Überstundenentschädigung erfolgt spätestens am Ende jedes Monats, bei kürzerer Dauer am Ende des Einsatzes bzw. nach Ablauf der Kündigungsfrist oder des Arbeitsverhältnisses (vorbehalten bleibt die Abmachung wöchentlicher Lohnzahlungen). Die Lohnauszahlung erfolgt auf ein Bank- oder Postkonto des Temporärmitarbeiters. Verfügt er über kein solches, erfolgt die Lohnauszahlung per Check oder in bar. Allfällige Checkgebühren bei der Einlösung gehen zu Lasten des Temporärmitarbeiters. Der Temporärmitarbeiter erhält in jedem Fall eine detaillierte Abrechnung.

4

Der Temporärmitarbeiter erhält durch den Verleiher eine detaillierte Lohnabrechnung mit den gesetzlichen und/oder vertraglichen Sozialabzügen, d.h. insbesondere:

– AHV/IV/EO (5, 125%);

– ALV bis zu einem Jahreslohn von CHF 148 200.– (1, 1%);

– ALV ab einem Jahreslohn von CHF 148 200.– (0, 5%);

– Asylbewerberabzug (10%);

– Versicherung gegen Nichtberufsunfälle ([Zahl]%);

– Lohnausfallversicherung bei Krankheit (Krankentaggeldversicherung, [Zahl]%);

– Quellensteuer;

– Familienzulagen;

– Lohnpfändung (begrenzt gemäss Art. 325 OR).

Hinzu kommen die Abzüge für die Berufliche Vorsorge (BVG), sobald der Temporärmitarbeiter dieser unterstellt ist. Die Beitrittsbedingungen sowie die Sätze der Abzüge sind in einem speziellen Merkblatt BVG festgehalten. Ferner werden dem Temporärmitarbeiter die Berufsbeiträge gemäss Art. 7 GAV Personalverleih vom Lohn abgezogen und auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen.

Der Verleiher übernimmt:

– 50% der AHV/IV/EO/ALV-Beiträge;

– 50% des Beitrages an die 2. Säule (BVG);

– 50% der Prämie der Lohnausfallversicherung bei Krankheit (Krankentaggeldversicherung);

– 100% des Beitrages der Berufsunfallsversicherung (SUVA).

Wenn ein Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist, muss der Verleiher für den Temporärmitarbeiter diese Lohnbestimmungen berücksichtigen (Art. 20 AVG).

Änderungen der gesetzlichen Grundlagen und/oder der Versicherungsverträge bleiben jederzeit vorbehalten und können zu einer Anpassung der Lohnabzüge führen.

B. Auslagen (= Spesen)

5

Höhe und Art werden im Einsatzvertrag geregelt. Vorbehältlich von Abmachungen in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen sind alle Spesen nachzuweisen.

C. Kinderzulagen

6

Um die Kinderzulagen zu erhalten, muss der Temporärmitarbeiter bei seiner Anstellung sein Familienstammbuch vorlegen. Der Betrag der Kinderzulagen ist je nach Kanton verschieden. Sie werden zusammen mit dem Gehalt oder durch die anerkannten Kassen gemäss dem anwendbaren kantonalen Gesetz ausgerichtet.

D. Überstunden; Überzeit

7

Die Arbeitszeit richtet sich nach der im Einsatzvertrag getroffenen Regelung sowie entweder nach Art. 12 GAV Personalverleih oder nach den Arbeitszeitbestimmungen von anderen Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih. Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die im Einsatzbetrieb vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden. Wenn der Einsatzbetrieb sie als solche anerkennt, sie auf dem Arbeitsrapport aufführt und nichts Gegenteiliges vereinbart worden ist, können sie bis zur 45. Wochenstunde zuschlagsfrei bezahlt oder im Verhältnis 1:1 kompensiert werden.

Variante:

… werden diese Stunden mit dem Normallohn plus einem Zuschlag von 25% entschädigt.

Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz hinaus geleistet werden, gelten als Überzeitarbeit. Diese Stunden werden an Wochentagen mit einem Lohnzuschlag von 25%, an Sonntagen mit 50% Zuschlag ausbezahlt. Die maximal zulässige Überzeit nach Arbeitsgesetz darf nicht überschritten werden.

E. Probezeit

8

Für alle Einsätze, befristet oder unbefristet, gelten die ersten [Zahl, max. 3] Monate als Probezeit. Eine neue Probezeit beginnt jedes Mal von neuem, sobald der Temporärmitarbeiter einen neuen Einsatz bei einem anderen Einsatzbetrieb annimmt. Dies ist auch der Fall, wenn der Temporärmitarbeiter im bisherigen Einsatzbetrieb eine andere Funktion erfüllt.

Im Fall eines Einsatzvertrages mit maximaler oder befristeter Dauer beträgt die Probezeit auch maximal drei Monate, höchstens jedoch 2/3 der vereinbarten Vertragsdauer.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

F. Ferien

9

Der Temporärmitarbeiter hat Anrecht auf 4 Wochen Ferien pro Jahr. Für Temporärmitarbeiter bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch 5 Wochen. Falls Gesamtarbeitsverträge mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung (Art. 20 AVG) eine andere Dauer vorsehen, dann gelten diese. Für ein unvollständiges Jahr werden die Ferien pro rata temporis gewährt.

Die Ferien müssen während des Arbeitsverhältnisses bezogen werden. Bei unregelmässigen Arbeitseinsätzen, die nur verhältnismässig kurze Zeit dauern, kann der Ferienanspruch mit einem Zuschlag zum laufenden Lohn ausbezahlt werden (8, 33% für 4 Wochen, 10, 6% für 5 Wochen Ferienanspruch). Diese Entschädigung wird auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen und mit jeder Lohnzahlung ausbezahlt.

Variante:

Die Ferien sind, auch bei kurzen Einsätzen, in jedem Fall in natura zu beziehen. Der Arbeitnehmer erhält den darauf entfallenden Lohn ausbezahlt gemäss Art. 329d OR.

G. Feiertage

10

Während der Dauer des Einsatzvertrages werden nur die den Sonntagen gleichgestellten offiziellen Feiertage am Arbeitsort verhältnisgleich zum mittleren Tageslohn der Woche, die den Feiertag enthält, entschädigt (Überstunden und Zulagen nicht inbegriffen). Diese Feiertage richten sich mit Ausnahme des 1. Augustes nach den kantonalen Vorschriften, die für den Einsatzbetrieb gelten. Der 1. August ist gemäss Art. 20a ArG einem Sonntag gleichgestellt.

Wenn der Feiertag auf einen arbeitsfreien Tag fällt, wird er nicht entschädigt und kann auch nicht durch einen anderen arbeitsfreien Werktag kompensiert werden.

Variante:

Die Entschädigung erfolgt, sofern das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate ohne Unterbruch gedauert hat.

H. Unfall

11

Auf dem Arbeitsweg und während des Einsatzes in einem Einsatzbetrieb ist der Temporärmitarbeiter gemäss den gültigen Gesetzesbestimmungen bei der SUVA gegen Betriebsunfall versichert (siehe Merkblatt SUVA). Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet mit dem letzten Arbeitstag (Nachdeckung gemäss Art. 3 Abs. 2 UVG). Nichtbetriebsunfälle werden gedeckt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt.

Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalls durch die SUVA bezahlt der Verleiher 80% des Lohnes des Temporärmitarbeiters während der Wartefrist, in Anwendung von Art. 324b Abs. 3 OR.

Für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die SUVA-Bestimmungen resp. das UVG massgebend. Die massgeblichen Bestimmungen können im Büro des Verleihers eingesehen werden.

Im Falle eines Unfalls kann der Verleiher vom Temporärmitarbeiter verlangen, dass er sich einer ärztlichen Untersuchung unterzieht. Der Arzt wird entweder vom Verleiher oder von der SUVA bestimmt. Dieser ist an das Arztgeheimnis gebunden. Die Weigerung des Arztbesuches ist ein Verstoss gegen die zu befolgenden generellen Weisungen und Anordnungen gemäss Art. 321d OR.

Innert 30 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Temporärmitarbeiter bei der SUVA verlangen, gegen Unfälle bei der SUVA einzelversichert zu werden.

Ergänzende Variante:

Bei Nichtbetriebsunfällen, die als aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 39 UVG und Art. 49 und Art. 50 UVV von der SUVA ausgeschlossen sind, besteht keine Lohnzahlungspflicht des Verleihers (Art. 324a OR).

I. Krankheit

12

Bei Erkrankung muss der Temporärmitarbeiter den Verleiher unverzüglich benachrichtigen und innert 3 Tagen ein ärztliches Zeugnis zustellen.

Für die Leistungen im Krankheitsfall gelten die Bestimmungen von Art. 28 und 29 GAV Personalverleih. Der Temporärmitarbeiter ist ab Arbeitsantritt für den Lohnausfall bei Krankheit bis zum Ende des Einsatzvertrages bei der [Versicherungsgesellschaft] versichert (Regelung gemäss VVG, Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag). Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld proportional ausgerichtet, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt. Der Lohnausfall wird ab dem 3. Krankheitstag ausgerichtet und beträgt, während einer befristeten Zeitspanne, 80% des mittleren errechneten Tagesverdienstes seit Anfang des Jahres oder desjenigen der effektiven Einsatzdauer, wenn diese kürzer ist. Auf jeden Fall endet ein Anrecht auf diese Leistungen, im Fall einer Kündigung des Einsatz-/Rahmenarbeitsvertrages, am letzten Einsatztag. Im Übrigen wird auf die allgemeinen

Versicherungsbedingungen verwiesen, die einen festen Bestandteil dieses Rahmenvertrages bilden (siehe Merkblatt [Nummer] betreffend diese Versicherung).

Die Versicherungsleistungen ersetzen die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR.

Gemäss dem heute geltenden Versicherungsvertrag werden nach Ablauf von einer Wartefrist von zwei Tagen folgende Leistungen erbracht:

– für Arbeitnehmende, die in Einsatzbetrieben mit gültigem aveGAV tätig sind, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen;

– für Arbeitnehmende, die gemäss GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen;

– für Arbeitnehmende, die weder in einem Einsatzbetrieb mit aveGAV tätig noch gemäss GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 60 Tagen innerhalb von 360 Tagen.

Voraussetzung der Leistungserbringung ist ein gültiges ärztliches Zeugnis, welches innert dreier Tage vorgelegt werden muss, sowie die Anerkennung durch die Versicherung.

Der Verleiher kann vom Temporärmitarbeiter jederzeit verlangen, dass er sich bei einem von ihm bestimmten Arzt, der an das Arztgeheimnis gebunden ist, untersuchen lassen muss. Weigert sich der Temporärmitarbeiter, so ist dies ein Verstoss gegen die generellen Weisungen und Anordnungen, welche gemäss Art. 321d OR zu befolgen sind.

Innert 90 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Temporärmitarbeiter verlangen, bei der Lohnausfallversicherung des Verleihers einzelversichert zu werden.

J. Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

13

Während eines obligatorischen Dienstes in der Armee, im Zivilschutz oder im Zivildienst gemäss Bundesgesetzgebung erhält der Temporärmitarbeiter im auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach der Probezeit eine Entschädigung:

– von 80% des effektiven Lohnausfalls für eine Dauer von höchstens vier Wochen pro Jahr und

– nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung 80% des Lohnes gemäss Berner Skala.

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit. Übersteigen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Leistungen des Arbeitgebers, kommt die Differenz dem Arbeitnehmenden zu.

K. Schwangerschaft und Niederkunft

14

Bei Krankheit während der Schwangerschaft findet Vertragsziffer 12 Anwendung. Ab der Niederkunft werden Leistungen durch die Mutterschaftsversicherung (EOG) entrichtet.

Grundsatz: Die Temporärmitarbeiterinnen haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub nach der Niederkunft von 14 Wochen (oder 98 Tage, gemäss Art. 329f OR), der an einem Stück zu nehmen ist (keine Unterbrechung möglich).

Leistungen: Während des Mutterschaftsurlaubes hat die Temporärmitarbeiterin Anspruch auf 80% des durchschnittlichen Tageslohnes. Dabei wird von den normalen gearbeiteten Stunden ausgegangen.

Voraussetzungen: Damit die Temporärmitarbeiterin diese Zahlungen erhält, muss sie:

– während 9 Monaten vor der Niederkunft bei der AHV versichert gewesen sein (6 Monate im Fall der Niederkunft vor dem 7. Monat der Schwangerschaft, 7 Monate bei der Niederkunft vor dem 8. Monat der Schwangerschaft und 8 Monate im Fall der Niederkunft vor dem 9. Monat der Schwangerschaft) und

– mindestens 5 Monate in der Zeitspanne vor der Niederkunft gearbeitet haben.

Vorbehalten bleiben die kantonalgesetzlichen Bestimmungen.

Die Geltendmachung des Anspruchs erfolgt durch die Temporärmitarbeiterin und den Verleiher gemeinsam.

L. Bezahlte begründete Absenzen

15

Nach der Probezeit hat der Temporärmitarbeiter bei begründeten Absenzen in der Regel Anrecht auf eine Lohnausfallentschädigung. Diese wird proportional zum mittleren Tagesverdienst der Woche berechnet, in welcher das Ereignis stattfindet, und bis zu einer Höhe der normalen Tagesarbeitszeit entrichtet (Überstunden und Zulagen nicht inbegriffen; wo Wochen- oder Monatslöhne vereinbart wurden, werden diese ohne Abzüge ausgerichtet). Folgende Absenzen werden entschädigt (Art. 15 aveGAV Personalverleih):

– Heirat des Temporärmitarbeiters 3 Tage

– Heirat eines seiner Kinder 1 Tag

– Geburt eines eigenen Kindes 1 Tag

– Aushebung und Militärinspektion ½ Tag

– Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder eines öffentlichen nicht   
entlohnten Amtes nötige Stunden

– Tod eines Mitglieds seiner eigenen Familie 3 Tage

– Tod eines nahen Verwandten 1 Tag

– Umzug des Temporärmitarbeiters 1 Tag

– Zimmerwechsel ½ Tag

Eine Auszahlung erfolgt nur aufgrund eines entsprechenden Nachweises.

M. Kurzarbeit

16

Gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) hat der Temporärmitarbeiter keinen Anspruch auf eine Entschädigung im Falle einer Verkürzung der Arbeitszeit im Einsatzbetrieb, in dem er sich im Einsatz befindet (Art. 33 Abs. 1 lit. e AVIG).

N. Arbeitslosenversicherung

17

Wenn der Temporärmitarbeiter arbeitslos wird, hat er Anrecht auf Entschädigung gemäss dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG).

O. Übertritt

18

Der Temporärmitarbeiter darf nach Beendigung des Arbeitsvertrages in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb. Die Entschädigung darf nicht auf den Temporärmitarbeiter abgewälzt werden.

IV. Pflichten des Temporärmitarbeiters

A. Sorgfaltspflicht und Treuepflicht

19

Der Temporärmitarbeiter verpflichtet sich, die ihm vom Einsatzbetrieb anvertrauten Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft zu verrichten.

Er behandelt das Material, die Einrichtungen, die Maschinen und Werkzeuge, welche ihm zur Erfüllung seiner Aufgaben anvertraut werden, mit aller gebotenen Sorgfalt.

Der Temporärmitarbeiter beachtet alle Sicherheits- und Vorsichtsmassnahmen, die bei seiner Tätigkeit erforderlich sind. Er macht gewissenhaften Gebrauch der ihm zur Verfügung gestellten Mittel, die Gesundheit und Leben des Personals des Einsatzbetriebes schützen, und befolgt zu diesem Zweck die erlassenen Vorschriften.

B. Weisungen

20

Weisungen des Verleihers und des Einsatzbetriebes sind zu befolgen, wobei diejenigen des Verleihers Vorrang haben. Während des Einsatzes muss sich der Temporärmitarbeiter nach den Weisungen des Einsatzbetriebes, nach der Betriebsordnung und den Gepflogenheiten im Einsatzbetrieb richten.

C. Schweigepflicht – Berufsgeheimnis

21

Vertrauliche Informationen, welche dem Temporärmitarbeiter im Rahmen seines Einsatzes über den Verleiher (eigene Anstellungsbedingungen usw.) sowie über den Einsatzbetrieb, dessen Produkte, Einrichtungen usw. zur Kenntnis gelangen, hat er geheim zu halten und nur vereinbarungsgemäss zu gebrauchen. Diese Verpflichtung besteht auch nach dem Ende des Einsatzes bzw. Arbeitsvertrages weiter, soweit es zur Wahrung berechtigter Interessen des Geheimnisherrn erforderlich ist.

D. Meldepflicht

22

Der Temporärmitarbeiter, welcher seinen Einsatz unterbrechen muss oder nicht ausführen kann, hat dies unverzüglich dem Verleiher und dem Einsatzbetrieb zu melden. Für jede Änderung der Arbeitsdauer, Arbeitszeit, des Arbeitsortes, der Art der Arbeit oder der Wohnadresse muss ein Nachtrag zum Einsatzvertrag erstellt und vom Verleiher und dem Temporärmitarbeiter unterzeichnet werden.

Der Temporärmitarbeiter teilt dem Verleiher jedes Einsatzende sofort mit.

E. Schwarzarbeit

23

Während der Dauer eines Einsatzes darf der Temporärmitarbeiter keine bezahlte Arbeit für einen Dritten leisten, falls er seine anvertraute Arbeit damit beeinträchtigt und insbesondere dadurch den Verleiher konkurrenziert.

F. Kontrolle

24

Der Temporärmitarbeiter akzeptiert, sich objektiv gerechtfertigten Kontrollen zu unterziehen, sei es durch Videokamera, Kontrolle der persönlichen Gegenstände, eine Prüfung der Computer-Festplatte usw., welchen die Mitarbeiter des Einsatzbetriebes ebenfalls unterliegen.

G. Verlassen der Arbeitsstelle

25

Die Nichtausführung oder der ungerechtfertigte Unterbruch der Arbeit stellt einen Vertragsbruch dar und führt zu einer Entschädigung von einem Viertel des Monatslohnes zu Gunsten des Verleihers, unter Vorbehalt höherer Schadenersatzansprüche (Art. 337d OR). Allenfalls wird die Entschädigung mit dem Lohn des Temporärmitarbeiters verrechnet.

H. Verantwortlichkeit (Art. 321e OR)

26

Der Temporärmitarbeiter haftet persönlich gegenüber dem Verleiher und dem Einsatzbetrieb für alle absichtlich oder fahrlässig verursachten Schäden. Er haftet auch für Schäden aus der Nichtbeachtung des Einsatz- und/oder Rahmenarbeitsvertrages.

V. Kündigung

A. Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages (Art. 19 Abs. 4 AVG, Art. 11 GAV Personalverleih)

27

Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung folgender Fristen von beiden Parteien gekündigt werden:

– 2 **Arbeitstage** während der ersten 3 Monate einer ununterbrochenen Anstellung oder während der Probezeit;

– 7 **Kalendertage** zwischen dem 4. und 6. Monat einer ununterbrochenen Anstellung.

– Ab dem 7. Monat einer ununterbrochenen Anstellung kann der Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von einem Monat **auf das dem Zugang der Kündigung entsprechende Datum des folgenden Monats** gekündigt werden.

B. Kündigung eines befristeten Einsatzvertrages von maximaler Dauer

28

Er endet automatisch spätestens nach Ablauf der vorgesehenen Einsatzdauer.

Ein solcher Vertrag kann dennoch vor Ablauf unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen von Vertragsziffer 27 gekündigt werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden.

C. Fristlose Kündigung

29

Die fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen bleibt vorbehalten (Art. 337 OR).

D. Kündigung zur Unzeit

30

Gemäss Art. 336c OR werden die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit während den ersten 3 Monaten einer ununterbrochenen Anstellung nicht angewendet, weil sie als Probezeit angesehen werden.

VI. Datenschutz

31

Der Temporärmitarbeiter ermächtigt den Verleiher, sein Bewerbungsdossier aufzubewahren und seine ihn betreffenden Daten in den EDV-Anlagen des Verleihers zu verarbeiten, sowie sein Dossier anderen Filialen und allen Kunden weiterzuleiten, mit welchen es zu einem Vertragsabschluss kommen könnte.

Der Verleiher wird auch ermächtigt, Auskünfte bei den früheren Arbeitgebern einzuholen.

Diese Ermächtigung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

VII. Ergänzendes Recht

32

Für alle im vorliegenden Rahmenarbeitsvertrag nicht geregelten Punkte gelten die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), der Art. 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechtes (OR), des Arbeitsgesetzes (ArG) mit den dazugehörenden Verordnungen, des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) und der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) sowie die weiteren anwendbaren Gesetze (Gleichstellungsgesetz [GlG], Mitwirkungsgesetz [MWG], Datenschutzgesetz [DSG] usw.).

VIII. Aufhebung früherer Rahmenarbeitsverträge

33

Der vorliegende Rahmenarbeitsvertrag hebt alle früheren Vertragsbestimmungen auf.

IX. Gerichtsstand und anwendbares Recht

34

Für Streitigkeiten, welche sich aus dem vorliegenden Rahmenarbeitsvertrag und/oder einem Einsatzvertrag ergeben, sind die Gerichte gemäss Art. 34 ZPO zuständig.

Auf den vorliegenden Rahmenarbeitsvertrag und den Einsatzvertrag ist Schweizerisches Recht anwendbar.

Dieser Vertrag ist im Doppel ausgestellt.

Der Temporärmitarbeiter bestätigt, diesen gelesen, verstanden und davon eine Kopie sowie die vorerwähnten Merkblätter erhalten zu haben.

|  |  |
| --- | --- |
| [Ort, Datum] | [Ort, Datum] |
| Verleiher | Temporärmitarbeiter |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| [Signatur] | [Signatur] |

Spezielle Merkblätter als integrierte Vertragsbestandteile:

Gemäss dem verwendeten Rahmenarbeitsvertrag, in welchem Merkblätter zur Unfall- und/oder Krankenversicherung sowie BVG, sowie evt. weitere mehr, als integrierter Bestandteil erklärt werden, empfiehlt es sich, diese als Beiblatt mit dem Vertrag auszuhändigen.