

# RAHMENARBEITSVERTRAG

für temporäre Mitarbeiter (TMA) und die Stellendienst Schweiz AG, Gerliswilstrasse 44, 6020 Emmenbrücke | Ausgabe 2021

## I. BEGRIFFLICHES

### 1. Rahmenarbeitsvertrag

Diese Vereinbarung regelt das Beschäftigungsverhältnis in Form eines Rahmenarbeitsvertrages zwischen der Stellendienst Schweiz AG und dem TMA. Die Vereinbarung gilt sowohl für den ersten als auch für alle weiteren Einsätze. Ein Exemplar hat der TMA bei Eintritt erhalten. Änderungen können nur schriftlich vereinbart werden. Der allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih (GAV Personalverleih) ist integraler Bestandteil dieses Rahmenarbeitsvertrages. Er gilt 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 sozialpartnerschaftliche Verträge des Anhangs 1 des GAV Personalverleih darstellen sowie allfällige Bestimmungen des flexiblen Altersrücktritts gemäss Art. 20 AVG. Ergänzend zu diesem Rahmenarbeitsvertrag kommen die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), Obligationenrechts (OR), Arbeitsgesetzes (ArG), der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen zur Anwendung. Wo in diesem Rahmenarbeitsvertrag Leistungen anhand der Beschäftigungsdauer bei der Stellendienst Schweiz AG definiert werden, entspricht dies den kumulierten Arbeitswochen der einzelnen Einsätze, welche innerhalb von 12 Monaten bei der Stellendienst Schweiz AG geleistet werden. Dies gilt nicht in Bezug auf die Probezeit und die Dauer der Kündigungsfristen, da die Probezeit und die massgebende Anstellungsdauer für die Festlegung der Kündigungsfrist für jeden einzelnen Einsatz von Neuem beginnen. Zu beachten ist indessen die Gerichtspraxis in Bezug auf Kettenarbeitsverträge. Der vorliegende Rahmenarbeitsvertrag verpflichtet weder die Stellendienst Schweiz AG einen Einsatzvertrag anzubieten noch den TMA einen angebotenen Einsatz anzunehmen. Für jeden neuen Einsatz muss schriftlich ein individueller Einsatzvertrag abgeschlossen werden.

### 2. Einsatzvertrag für TMA (Art. 19 AVG)

Die folgenden vertraglichen Punkte werden im für jeden Einsatz neu festzulegenden Einsatzvertrag geregelt: Art der Aufgabe (Einsatz als); Einsatzbetrieb; Einsatzort; Einsatzbeginn; Einsatzdauer und die Kündigungsfrist bei einem Einsatz auf unbestimmte Zeit; konkrete Arbeitszeit; Entlohnung; Höhe des Ferienanteils sowie des 13. Monatslohnes; sonstige in dieser Vereinbarung nicht bestimmte Vertragspunkte (wie beispielsweise Zulagen, Spesen).

### 3. Arbeitsangebot

Die Stellendienst Schweiz AG bietet dem TMA Arbeitsmöglichkeiten bei deren Kunden an. Das Arbeitsvertragsverhältnis besteht ausschliesslich zwischen der Stellendienst Schweiz AG und dem TMA. Auf ein entsprechendes Arbeitsangebot hin steht es dem TMA frei, einen neuen Einsatz anzunehmen oder abzulehnen. Der TMA ist verpflichtet, sämtliche Fragen über den möglichen Arbeitseinsatz wahrheitsgetreu zu beantworten und von sich aus die Tatsachen zu offenbaren, welche die Interessen des Einsatzbetriebs oder der Stellendienst Schweiz AG gefährden könnten.

## II. PFLICHTEN DES TMA

### 1. Allgemeine Pflichten

- Der TMA verpflichtet sich, den Einsatz pünktlich anzutreten und diesen nicht ohne wichtigen Grund zu verlassen. Arbeitsunterbrüche, egal welcher Art, sind sofort zu melden. Im Unterlassungsfalle lehnt die Stellendienst Schweiz AG jegliche Zahlungen für Arbeitsausfälle ab.
- Der TMA wird durch den Einsatzbetrieb eingeführt und instruiert. Er hat dessen Weisungen zu befolgen. Falls sich eine Abweichung zwischen (im Arbeitsvertrag des TMA) vereinbartem und tatsächlichem Einsatz offenbart, ist die Stellendienst Schweiz AG sofort zu informieren.
- Der TMA hat die ihm übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Die zur Arbeit erforderlichen Geräte, Materialien, Werkzeuge und Maschinen werden ausschliesslich vom Einsatzbetrieb zur Verfügung gestellt. Diese sind sorgfältig zu behandeln. Für absichtlich oder fahrlässig zugefügte Schäden an Maschinen, Werkzeugen, Materialien, Geräten oder am Arbeitsort kann der TMA behaftet werden (OR 321e). Das Gleiche gilt für die Folgen aus der Nichtbeachtung des Einsatzvertrages, des Rahmenarbeitsvertrages und/oder des GAV Personalverleih. Die Stellendienst Schweiz AG lehnt jegliche Entschädigungen für privat verwendetes Material oder Werkzeug ab.
- Sämtliche Sicherheitsvorschriften des Einsatzbetriebes und alle zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften sind zu befolgen.
- Betreffend Fabrikations- und Betriebsgeheimnisse, von denen der TMA im Einsatzbetrieb Kenntnis erlangt, ist er während und nach dem Einsatz zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Einsatzbetriebs und des Arbeitgebers erforderlich ist.
- Adressänderungen und sonstige Änderungen in den zivilen Verhältnissen wie Heirat, Militärdienst etc. müssen der Stellendienst Schweiz AG sofort gemeldet werden.

## III. PFLICHTEN der Stellendienst Schweiz AG

### 1. Lohn

Als Lohn gilt der im Arbeitsvertrag für TMA vereinbarte Stundenlohn. Der TMA ist verpflichtet, einen korrekten Arbeitsrapport vorzuweisen. Der Arbeitsrapport besteht entweder als gedrucktes Papierformular oder als für den TMA jederzeit mittels persönlichen Passwortes zugänglich gemachtes, in einer Webapplikation gespeichertes Onlineformular. Zu diesem Zwecke füllt der TMA am Ende der Woche und am Ende des Einsatzes den Arbeitsrapport der Stellendienst Schweiz AG aus und lässt ihn vom Einsatzbetrieb unterschreiben respektive online validieren. Beim gedruckten Papierformular sind das Original und die erste Kopie für die Stellendienst Schweiz AG bestimmt. Beim webbasierten Arbeitsrapport haben TMA und Einsatzbetrieb jederzeit uneingeschränkter Zugriff auf ihre Daten. Ein Ausdruck in Papierform ist jederzeit möglich. Ohne korrekten Arbeitsrapport erfolgt keine Abrechnung. Weichen die tatsächlich geleisteten Stunden

von den vereinbarten Arbeitsstunden ab, wird nur die nachgewiesene Arbeitszeit vergütet, es sei denn, der Arbeitnehmer kann nachweisen, dass die Annahme seiner Arbeitsleistung durch den Einsatzbetrieb verweigert wurde. Über solche Fälle ist die Stellendienst Schweiz AG unverzüglich zu informieren. Mit korrektem Arbeitsrapport erhält der TMA auf Wunsch einen Vorschuss von max. 80 % des Lohnes der jeweiligen Kalenderwoche. Bei quellensteuerpflichtigen Personen beträgt der Satz 70 %. Den letzten Abgabetermin des Monats für die Arbeitsrapporte bestimmt die Stellendienst Schweiz AG. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt gemäss jährlichem Lohnkalender, der bei der Stellendienst Schweiz AG aufliegt, auf das im Personalblatt angegebene schweizerische Post- oder Bankkonto.

### 2. Arbeitszeit, Zuschläge bei Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit

Der Arbeitnehmer arbeitet gemäss dem Zeitplan und der Betriebsordnung des Einsatzbetriebes, an den er ausgeliehen wurde. 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 über die im Einsatzvertrag vereinbarte gesamtarbeitsvertragliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden. Sie können bis zur 45. Wochenstunde zuschlagsfrei bezahlt oder im Verhältnis 1:1 kompensiert werden. Die 10. bis und mit maximal 12. Tagesarbeitsstunde und die 46. bis maximal 50. Wochenarbeitsstunde gilt als Überzeit und wird an Wochentagen mit einem Lohnzuschlag von 25 %, an Sonntagen mit einem Zuschlag von 50 % ausbezahlt. Überzeit, Nacht- und Schichtarbeit müssen vom Einsatzbetrieb ausdrücklich angeordnet werden und dürfen nur im Rahmen der Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden. Sonntagsarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 50 % ausbezahlt. Die Entschädigung von institutionalisierter Sonntagsarbeit, Nacht- und Schichtarbeit erfolgt gemäss Art. 24 und 25 GAV Personalverleih sowie 16ff ArG.

### 3. Ferienguthaben

Der TMA hat grundsätzlich Anspruch auf 4 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr (resp. 5 Wochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem 50. Altersjahr). Die Ferien werden pro rata temporis gewährt. Der TMA ist gehalten, seinen Ferienanspruch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Der Zuschlag für Ferien von 8,33 % für 4 Wochen, resp. 10,64 % für 5 Wochen, wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen. Eine Auszahlung des Ferienlohns darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Die Auszahlung des Ferienlohns für alle übrigen Arbeitsverhältnisse darf nur bei Bezug der Ferien oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sofern der Bezug innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt ist.

### 4. Feiertagsvergütung

Die Feiertagsvergütung richtet sich grundsätzlich nach Art. 14 GAV Personalverleih oder nach den Bestimmungen von anderen Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih. Der 1. August ist grundsätzlich ein bezahlter Feiertag, sofern er auf einen Werktag fällt. Die konkrete, für den Arbeitseinsatz gültige Feiertagsentschädigung wird im Einsatzvertrag individuell vereinbart und aufgeführt.

### 5. Familienzulage

Der TMA muss die Stellendienst Schweiz AG bei der Anstellung über seine Berechtigung zum Bezug von Kinderzulagen informieren und die entsprechenden Unterlagen aushändigen. Pro Kind hat der TMA Anspruch auf Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz für Familienzulagen (FamZG) und den kantonal geltenden Gesetzen. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mindestens CHF 200.– pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens CHF 250.– pro Monat (Ausbildungszulage). Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet. Die Kantone können höhere Mindestsätze vorsehen. Die Familienzulage wird am Ende jedes Monats mit dem Lohn ausbezahlt.

### 6. Spesen

Höhe und Art allfälliger Spesen werden im Einsatzvertrag geregelt. Vorbehaltlich Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih sind alle Spesen nachzuweisen.

### 7. Kurzabsenzen

Der TMA hat nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unumgänglichen Absenzen:

- eigene Heirat, Todesfall in der in der Gemeinschaft lebenden Familie oder des/der Lebenspartners/in 1 Tag
- Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- und Schwiegereltern 1 Tag
- Geburt oder Heirat eines Kindes 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushalts 1 Tag
- Militärische Inspektion ½ Tag
- Pflege eines kranken Kindes pro Krankheitsfall bis zu 3 Tage
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines Öffentlichen Amtes separate Vereinbarung

### 8. Lohnausfallentschädigung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

#### a) Krankheit (Krankentaggeld-Versicherung, kurz KTV)

Für die Leistungen im Krankheitsfall gelten die Bestimmungen von Art. 28 und 29 GAV Personalverleih. Alle TMA sind ab Arbeitsaufnahme obligatorisch für Lohnausfall bei Krankheit versichert. Bei einer Erkrankung muss der TMA die Stellendienst Schweiz AG unverzüglich benachrichtigen und das ärztliche Zeugnis innert 2 Tagen zustellen. Länger als 2 Tage rückwirkend ausgestellte Arztzeugnisse werden nicht anerkannt, diese Tage gelten als Ferientage. Die Stellendienst Schweiz AG kann jederzeit eine Untersuchung durch einen von ihr bestimmten Vertrauensarzt verlangen. Im Krankheitsfall ermächtigt der TMA die Stellendienst Schweiz AG zudem zur Einholung umfassender medizinischer Auskunft über den entsprechenden Gesundheitszustand und entbindet damit den behandelnden Arzt von seiner Schweigepflicht/seinem Arztgeheimnis gegenüber dieser. Diese Vollmacht gilt uneinge-

schränkt und ermächtigt die Stellendienst Schweiz AG auch zur Einholung medizinischer Gesundheitsauskünfte, welche länger zurückliegen. Sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25 % beträgt, erhält der TMA während einer Leistungsdauer von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen ein Krankentaggeld von 80 % des durchschnittlichen Lohns. Für TMA mit einem befristeten Einsatz bis zu maximal 13 Wochen sowie für TMA, die weder in einem Einsatzbetrieb mit ave GAV tätig sind noch gemäss GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind, reduziert sich die Leistungsdauer auf 60 Tage innerhalb von 360 Tagen. Die Wartefrist beträgt 2 Tage. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, sofern diese mindestens 25 % beträgt. Das Taggeld wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses, das Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit genau angibt, und der Anerkennung durch die Versicherung, ausbezahlt. Vorbehalten bleibt dem Arbeitnehmer das Vorbringen anderer tauglicher Beweismittel. Für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die allgemeinen Bedingungen der Versicherungsgesellschaft, die bei der Stellendienst Schweiz AG eingesehen werden können, massgebend. Der Lohnabzug des Arbeitnehmers für die KTV- Prämie beträgt maximal 50 % der Gesamtpremie unter Berücksichtigung der Maximalprämienätze gemäss Art. 29 GAV Personalverleih. Die versicherte Person, die aus dem Kreis der von der Kollektivversicherungen erfassten Personen ausscheidet, hat das Recht, innert 90 Tagen ohne erneute Überprüfung des Gesundheitszustandes in die Einzel-Taggeldversicherung nach VVG überzutreten, sofern sie in deren Tätigkeitsgebiet wohnt.

#### b) Mutterschaft

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16b ff EOG Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinn des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) versichert waren und während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und im Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerin sind.

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruches erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld (max. CHF 196.– pro Tag während höchstens 98 Tagen) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt. Die Lohnausfallversicherung entrichtet keine Entschädigung bei Abwesenheit infolge Schwangerschaft. Lohnausfälle bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft werden nach Art. 28 des GAV Personalverleih entschädigt.

#### c) Unfall (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, kurz Suva)

Der TMA ist während des Einsatzes bei der Suva gegen Betriebsunfall versichert. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet mit dem letzten Arbeitstag. Nichtbetriebsunfälle werden gemäss den Bestimmungen der Suva gedeckt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Die Wartefrist beträgt 3 Tage, der Unfalltag inbegriffen. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalles durch die Suva übernimmt die Stellendienst Schweiz AG in Anwendung von Art 324b Abs. 3 OR den Lohn während der Wartefrist. Die Leistungen betragen 80 % des Gehalts. Die Leistungen der Suva ersetzen die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gem. Art. 324a Abs. 1 OR. Bei Nichtbetriebsunfällen, die als aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 36ff. des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) von der Suva abgelehnt werden, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die Suva-Bestimmungen massgebend, die im Büro der Stellendienst Schweiz AG eingesehen werden können.

#### d) Obligatorische Dienstleistungen

Der TMA hat im auf unbestimmte Zeit oder über mehr als 3 Monate befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während dem obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienst und erhält eine Entschädigung von 80 % des entgangenen Lohnes für eine Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr. Nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung, bezahlt die Stellendienst Schweiz AG 80 % des Lohnes gemäss der Berner Skala\*: Im 2. Dienstjahr 1 Monat, im 3. bis 4. Dienstjahr 2 Monate, im 5. bis 9. Dienstjahr 3 Monate, im 10. bis 14. Dienstjahr 4 Monate, im 15. bis 19. Dienstjahr 5 Monate, im 20. bis 25. Dienstjahr 6 Monate. Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit. Übersteigen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Leistungen des Arbeitgebers, kommt die Differenz dem Arbeitnehmenden zu. Werden Arbeitnehmenden aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der Suva, Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet. Die Lohnausfallentschädigung gemäss Art. 16 Abs. 1 des GAV Personalverleih gilt als um diese Beiträge gekürzt. Die vorerwähnten Leistungen gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 324a und 324b OR.

#### 9. Sozialleistungen/ Berufsbeiträge

Die Prämienätze für folgende obligatorische Sozialleistungsbeiträge:

- AHV/IV/EO	5,15 %
- ALV für Einkommensteile bis Jahreslohn CHF 148 200.–	1,10 %
- ALV für Einkommensteile ab Jahreslohn CHF 148 200.–	0,50 %
- NBUV, Büro	0,94 %
- NBUV, Betrieb	2,36 %
- KTV Krankentaggeldversicherung	2,50 %
- Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeitrag (GAV Personalverleih)	0,70 %
- BVG Berufliche Vorsorge (Pensionskasse)	nach Reglement

werden dem TMA auf der Monatsabrechnung abgezogen. Vorbehalten bleiben Änderungen der gesetzlichen Grundlage oder der individuellen Versicherungsverträge. Die Stellendienst Schweiz AG behält sich ausdrücklich das Recht vor, weitere Berufsbeiträge gemäss Art. 20 AVG vom Lohn abzuziehen, sofern diese von den entsprechenden Vollzugsorganen geltend gemacht werden. Untersteht der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der Bestimmungen zum flexiblen Altersrücktritt enthält, so werden allfällige Beiträge auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen und auf der Lohnabrechnung abgezogen. Ausserdem werden bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen Quellensteuern und/oder Lohnpfändungsabzüge getätigt.

## IV. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

### Kündigungsfrist/Probezeit

Die Probezeit beträgt für befristete und unbefristete Einsätze 3 Monate pro Einsatzvertrag. Bei einer effektiven Verkürzung infolge Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Verpflichtung, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Sowohl bei Einsätzen auf bestimmte als auch auf unbestimmte Dauer kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien wie folgt gekündigt werden:

- während der ersten 3 Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von zwei Arbeitstagen.
- in der Zeit vom 4. bis und mit dem 6. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von sieben Kalendertagen.
- ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von einem Monat auf einen beliebigen Zeitpunkt.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat in jedem Fall in Schriftform zu erfolgen. Erfolgt die Kündigung als Einigung zwischen Einsatzbetrieb und TMA, so hat letzterer zur Fristwahrung umgehend die schriftliche Kündigung an die Stellendienst Schweiz AG nachzureichen. Im Einsatzvertrag können individuell auch längere Kündigungsfristen verabredet werden. Einsätze auf bestimmte Dauer enden ohne Kündigungsfrist. Die vorzeitige Auflösung des individuellen Arbeitsvertrages aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR sowie durch gemeinsame Vereinbarung bleibt vorbehalten.

## V. WEITERE BESTIMMUNGEN

### 1. Drittzahlungen

Dem TMA ist es strengstens untersagt, vom Einsatzbetrieb oder in Verbindung mit diesem von Dritten irgendwelche Zahlungen (inkl. Lohnvorschüsse) entgegenzunehmen.

### 2. Lohnabtretungen

Private Lohnabtretungen werden nicht anerkannt.

### 3. Übertritt in den Einsatzbetrieb

Der TMA hat das Recht, nach Einsatzen ein festes Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb anzunehmen. Letzterer ist vertragsbedingt dazu verpflichtet, in bestimmten Fällen der Stellendienst Schweiz AG eine Entschädigung zu entrichten. Diese Entschädigung darf dem TMA nicht belastet werden. Dem TMA ist es jedoch während der Dauer des Einsatzvertrages und 1 Jahr danach untersagt, beim gleichen Einsatzbetrieb (oder deren Tochtergesellschaften) direkt, indirekt oder über ein anderes Stellenvermittlungsbüro zu arbeiten (Konkurrenzverbot Art. 340 OR). Bei Zuwiderhandlung schuldet er der Stellendienst Schweiz AG eine Konventionalstrafe in Höhe von CHF 5000.– pro Fall. Die Beseitigung des vertragswidrigen Zustandes sowie der Ersatz weiteren Schadens bleiben vorbehalten. Diese Entschädigung kann dem TMA vom Lohn abgezogen werden.

### 4. Vertragsverletzung

Tritt der TMA ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, so schuldet er der Stellendienst Schweiz AG eine Umtriebsentschädigung in Höhe von CHF 2000.– sowie eine Konventionalstrafe, welche gemäss Art. 337d OR einem Viertel seines Monatslohnes entspricht. Der Ersatz weiteren Schadens, insbesondere für die einhergehende Umsatzeinbusse, bleibt vorbehalten. Diese Entschädigung kann dem TMA vom Lohn abgezogen werden.

### 5. Berufsvorsorge (BVG)

Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr vollendet haben und einen Jahreslohn von mehr als CHF 20 880.– beziehen, unterstehen dem BVG-Obligatorium. Im Falle eines unbefristeten oder über drei Monate hinaus befristeten Einsatzvertrages oder im Falle des Bestehens einer Unterstützungspflicht gegenüber Kindern untersteht der TMA vom ersten Tag an der BVG-Pflicht. Wird ein kürzer als drei Monate befristeter Einsatzvertrag darüber hinaus verlängert, gilt die BVG-Pflicht ab dem Zeitpunkt der Vertragsverlängerung. Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei der Stellendienst Schweiz AG erfolgen, werden zusammengezählt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben geleistet werden und müssen nicht direkt aufeinander folgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der Jahresmindestlohn oder das Alter müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein. Die genauen Bestimmungen und die Beiträge sind im Merkblatt beschrieben.

### 6. Datenschutz

Der TMA erteilt der Stellendienst Schweiz AG die Bewilligung, seine Personalakten zu bearbeiten, Kunden zu unterbreiten und zu archivieren. Diese Bewilligung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

### 7. Gerichtsstand

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Zusätzlich ist für verliehene Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung des Verleihers, mit welchem der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, zuständig (Art. 34 Abs. 2 ZPO). Auf diese Gerichtsstände kann die arbeitnehmende Partei zum Voraus nicht verzichten (Art. 35 Abs. 1 Bst. d ZPO).

Dieser Vertrag ist ausgestellt in zwei Exemplaren. Der TMA bestätigt mit seiner Unterschrift, diesen Rahmenarbeitsvertrag genau gelesen, verstanden und akzeptiert zu haben. Zudem bestätigt der TMA, zur Kenntnis genommen zu haben, dass er den GAV Personalverleih jederzeit bei der Stellendienst Schweiz AG einsehen oder auf Wunsch ein Exemplar des davon beziehen kann.

Ort, Datum: