

Temporär-Arbeitsvertrag» gem. Art. 19 f. AVG und Art. 48 f. AVV

Temporär-Rahmenarbeitsvertrag

zwischen Sympajobs AG, Seewenweg 6, 4153 Reinach als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber

und als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer

1. Ingress

1.1. Allgemeines

Der vorliegende Vertrag ist ein Rahmenvertrag zur Regelung einer unbestimmten Anzahl temporärer Einsätze der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Drittbetrieben (Einsatzbetrieben) während einer bestimmten Zeit.

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

Er begründet weder eine Pflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, einen Einsatz anzubieten, noch eine Pflicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, einen angebotenen Einsatz anzunehmen. Jeder neue Einsatz erfordert den Abschluss eines neuen Einsatzvertrages (neuer Arbeitsvertrag).

1.2. Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, muss der Verleiher dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer einhalten. Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag einen obligatorischen Beitrag an Weiterbildungs- und Vollzugskosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für den Verleiher, wobei die Beiträge anteilmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes zu leisten sind. Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der den flexiblen Altersrücktritt regelt, so muss der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer diese Regelung ebenfalls einhalten.

2. Rechte der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers

2.1. Lohn

Der konkrete Lohn für einen Einsatz wird im Einsatzvertrag geregelt

2.2. Spesen und Auslagen

Höhe und Art werden im Einsatzvertrag geregelt. Vorbehaltlich von ave-GAV-Abmachungen sind alle Spesen nachzuweisen.

2.3. Überstunden; Überzeit

Arbeitsstunden, welche gemäß den Weisungen im Einsatzbetrieb über die im Einsatzvertrag vereinbarte Arbeitszeiten hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden. Sie werden mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt. Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz hinaus geleistet werden, gelten als Überzeit. Sie werden mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt. Die maximal zulässige Überzeit nach Arbeitsgesetz darf nicht überschritten werden.

2.4. Auszahlung

Die Auszahlung von Lohn, Ferienzuschlag, Spesen und Überstunden erfolgt am Ende jedes Monats (spätestens am 5. Arbeitstag des Folgemonats), bei kürzerer Dauer am Ende des Einsatzes bzw. nach Ablauf der Kündigungsfrist oder des Arbeitsverhältnisses (vorbehalten bleibt die Abmachung wöchentlicher à Konto Zahlungen). In der Regel erfolgt die Auszahlung auf ein Bank- oder Postkonto der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Verfügt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer über kein solches, erfolgt die Lohnauszahlung per Check oder in bar. Allfällige Checkgebühren bei der Einlösung gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält in jedem Fall eine detaillierte Abrechnung.

2.5. Probezeit

Bei befristeten Einsätzen gilt eine Probezeit von max. 3 Monaten. Bei unbefristeten Einsätzen gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. Diese Probezeit beginnt jeweils neu zu laufen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen neuen Einsatz in einem anderen Einsatzbetrieb oder im bisherigen Einsatzbetrieb, jedoch in einer anderen Funktion, antritt.

2.6. Einsatzvertrag

Der vor der Arbeitsaufnahme abzuschließende Einsatzvertrag regelt 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

2.7. Ferien und Feiertage

2.7.1. Ferien

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch auf min. 4 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Für ein unvollständiges Jahr werden die Ferien pro rata temporis gewährt. Der minimale Ferienanspruch nach Gesetz beträgt 4 Wochen, bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen im Jahr (Art. 329a Abs. 1 OR). Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss die

Möglichkeit haben, die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Bei unregelmässigen Arbeitseinsätzen, die nur verhältnismässig kurze Zeit dauern, kann der Ferienanspruch mit einem Zuschlag zum laufenden Lohn ausbezahlt werden. Der Zuschlag beträgt für 4 Wochen Ferien 8,33% und für 5 Wochen Ferien 10,64% auf den Bruttolohn. Diese Entschädigung wird auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen und mit jeder Lohnzahlung ausbezahlt.

2.7.2. Feiertage

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern diese in die Einsatzzeit fallen. Diese Feiertage richten sich mit Ausnahme des 1. Augustes (Bundesfeiertag) nach den kantonalen Vorschriften, die für den Einsatzbetrieb gelten. Der arbeitsfreie Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellter arbeitsfreier Tag und demnach lohnzahlungspflichtig.

2.8. Sozialleistungen

2.8.1. Unfall

Während eines Einsatzes in einem Drittbetrieb ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gegen Betriebsunfall versichert. Ab 3. Tag nach dem Unfalltag werden 80% des Lohnes ausgerichtet. Bis zum Ablauf dieser Wartezeit hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber mindestens 4/5 des Lohnes zu entrichten. Nichtbetriebsunfälle werden gedeckt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Es besteht eine Meldepflicht des Mitarbeiters bei jedem Unfall. Den Unfall unverzüglich dem direkten Vorgesetzten bei der Einsatzfirma und der Sympajobs AG melden.

2.8.2. Krankheit

Es besteht eine Taggeldversicherung für Lohnausfall bei Krankheit. Die Leistungsdauer beträgt max. 730 Tage pro Fall. Die Wartezeit beträgt 2 Tage. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält nach Ablauf der Wartezeit 80 % des Lohnes. Vorbehalten bleiben anderlautende Bestimmungen eines massgebenden AVE – GAV.
Leistungsanspruch bei vorbestandenem Leiden
Arbeitsunfähigkeit infolge wieder auftreten von bestehenden Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nachfolgender Skala entschädigt:

Ununterbrochene Anstellungsdauer beim gegenwärtigen Arbeitgeber	Maximale Leistungsdauer pro Krankheitsfall
bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

1. Die aufgeführten Leistungen haben Gültigkeit, wenn der Versicherte beim erstmaligen Auftreten des Leidens nicht im Rahmen einer Krankentaggeldversicherung bei einem Versicherer in der Schweiz versichert war.

Die Begrenzung der Leistungsdauer bezieht sich auch auf mögliche Rückfälle eines Leidens, für das beim erstmaligen Auftreten die beschränkte Leistungsdauer Gültigkeit hatte (unter Anrechnung der bereits erbrachten Leistungen).

2. Hat ein Versicherter für ein Leiden Leistungen aus einer Krankentaggeldversicherung bei einem Versicherer in der Schweiz bezogen – ohne Einschränkung der Leistungsbegrenzung gemäss Absatz 1. - und führt dieses Leiden zu einem Rückfall, so leistet der Versicherer der Branchenlösung KTG (unter Anrechnung der bereits erbrachten Leistungen) Taggelder für die Dauer der noch nicht verbrauchten Leistungsdauer des ursprünglichen Falles.

3. Die Leistungsdauer für Fälle gemäss Absatz 2. beläuft sich auf insgesamt (Erst- und Rückfall) maximal 720 Tage für Versicherte der Personengruppe 1 bzw. maximal 60 Tage für Versicherte der Personengruppe 2 (Personengruppe 1: Entliehene Arbeitnehmende, mit einem Bruttolohn von höchstens dem maximal versicherten Verdienst nach Suva, welche einem allgemeinverbindlichen GAV unterstellt oder obligatorisch BVG-pflichtig sind und keine AHV- Rente beziehen. Personengruppe 2: Entliehene Arbeitnehmende mit einem Bruttolohn von höchstens dem maximal versicherten Verdienst nach Suva, welche ausschliesslich dem allgemeinverbindlichen GAV für den Personalverleih unterstellt und nicht obligatorisch BVG-pflichtig sind und keine AHV-Rente beziehen).

Um Anspruch auf die Leistungen der Versicherung zu haben, muss innert 3 Tagen ein Arzzeugnis vorgelegt werden. Die allgemeinen Versicherungsbestimmungen des Krankentaggeldversicherers bilden einen festen Bestandteil des Arbeitsvertrages und können Online auf sympajobs.ch eingesehen werden.

2.8.3. Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

Für den in der Schweizer Armee, im Zivilschutz oder im Zivildienst geleisteten Dienst hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erwerbersersatz (EO). Gemäss der so genannten Berner Skala werden die Leistungen der EO auf 80 Prozent des Lohnes während

3 Wochen	im 1. Jahr (über 3 Monate)
1 Monat	im 2. Jahr
2 Monate	im 3. und 4. Jahr
3 Monate	im 5. bis 9. Jahr
4 Monate	im 10. bis 14. Jahr
5 Monate	im 15. bis 19. Jahr
6 Monate	im 20. bis 25. Jahr

ergänzt.

2.8.4. Mutterschaft

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16b ff Erwerbsersatzgesetz, EOG, Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinn des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenen Versicherung, AHVG, versichert waren, während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und im Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerinnen sind. Kann diese Voraussetzung nicht erfüllt werden, ist eine Lohnfortzahlung nach Artikel 324a OR zu prüfen. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (das Taggeld beträgt maximal 196 Franken), welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Taggeldes (max. 98 Taggelder) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt

2.8.5 Kurzabsenzen

Die Arbeitnehmenden haben nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- Heirat des Arbeitnehmenden (inkl. eingetragene Partnerschaft), Todesfall in der in der Gemeinschaft lebenden Familie oder des/der Lebenspartners/in: 3 Tage
- Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- oder Schwiegereltern: 1 Tag
- Geburt oder Heirat (inkl. eingetragene Partnerschaft) eines Kindes: 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushalts: 1 Tag
- Militärische Inspektion: ½ Tag
- Pflege des eigenen und/oder im gleichen Haushalt lebenden kranken Kindes pro Krankheitsfall bis zu 3 Tage
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten: nötige Stunden Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

Regelungen über Kurzabsenzen gehören zu den Arbeitszeitbestimmungen. Untersteht der Einsatzbetrieb einem anderen allgemeinverbindlich erklärten GAV (z.B. LMV) oder einem GAV gemäss Anhang 1 (z.B. GAV Post CH AG), so beurteilen sich die Kurzabsenzen sowie deren Abgeltung nicht nach Art. 15 GAVP, sondern nach den Vorschriften des betreffenden GAV (vgl. Art. 3 Abs. 1 GAVP in Verbindung mit Art. 20 AVG und Art. 48a AVV).

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit. Liegt der Beschäftigungsgrad unter 100%, reduziert sich der Anspruch auf die Lohnfortzahlung entsprechend. Der Lohnausfall ist im Umfang des effektiven Ausfalls zu entschädigen.

2.8.6 Berufliche Vorsorge

Im Falle eines unbefristeten oder über drei Monate hinaus befristeten Einsatzvertrages untersteht der Arbeitnehmer 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. Erreicht der Arbeitnehmer durch mehrere Einsätze, zwischen denen kein Unterbruch von länger als drei Monaten entstand, eine Gesamtdauer der Einsätze von mehr als drei Monaten, ist er ab diesem Zeitpunkt ebenfalls der BVG-Pflicht unterstellt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben erfolgen und müssen nicht direkt aufeinander folgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der Jahresmindestlohn oder das Alter müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein.

2.8.7 Familienzulagen

Pro Kind hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz für Familienzulagen (FamZG) und der kantonal geltenden Gesetze. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mindestens CHF. 200.00 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens CHF. 250.00 pro Monat (Ausbildungszulage). Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet. Die Kantone können höhere Mindestansätze vorsehen. Die Familienzulage wird am Ende jeden Monats mit dem Lohn ausbezahlt. Um in den Genuss der Familienzulagen zu kommen, muss der Arbeitnehmer, bzw. die Arbeitnehmerin beim Stellenantritt oder bei der Geburt des Kindes den Familienausweis vorlegen.

2.9. Kündigung

Das befristete Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden.
- während der Probezeit oder während der ersten drei Monate mit einer Frist von 2 Arbeitstagen.

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden.
- während der Probezeit oder während der ersten 3 Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens 2 Arbeitstagen;

- in der Zeit vom 4. bis und mit dem 6. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von 7 Tagen;

- ab dem 7. Monat, einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauf folgenden Monats!

Die ununterbrochene Anstellung versteht sich als zusammengezählte Arbeitswochen der verschiedenen Einsätze. Liegt zwischen den Einsätzen ein Unterbruch mit mindestens der nachfolgend aufgeführten Dauer (ausgenommen Unterbruch infolge Unfall und Krankheit), werden die totalen Einsatzzeiten ab dem Ende dieses Unterbruches wieder neu zusammengezählt.

Dauer des kumulierten Einsatzes: Unterbruch:

- bis zu 3 Monaten: 2 Wochen
- vom 4. bis zum 6. Monat: 3 Wochen
- ab dem 7. Monat: 5 Wochen

2.10. Übertritt

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darf nach Beendigung des Arbeitsvertrages in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb. Die Entschädigung darf nicht auf die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

2.11. Datenschutz

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber darf Daten über die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nur mit der Zustimmung der betroffenen Person bearbeiten.

3. Pflichten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers

3.1. Sorgfaltpflicht

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm vom Einsatzbetrieb anvertrauten Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft zu verrichten.

3.2. Weisungen

Weisungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und des Einsatzbetriebes sind zu befolgen. Während des Einsatzes muss sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach der Betriebsordnung und den Gepflogenheiten im Einsatzbetrieb richten.

3.3. Stundenrapport

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat wöchentlich einen Stundenrapport zu erstellen und vom betreffenden Einsatzbetrieb signieren zu lassen.

3.4. Abzüge für Sozialleistungen

Vom Bruttolohn wird abgezogen:
AHV/IV/EO/ALV
Nichtbetriebsunfall (NBU)
Krankentaggeldversicherung
PK bei unbefristeten oder befristeten Arbeitseinsätzen von mehr als 3 Monaten, oder ab dem Moment, wo mehrere Einsätze zusammengezählt 3 Monate übersteigen, sofern jährlich mindestens CHF 20'880 Lohn bezahlt wird. Allfällige Beiträge, welche aufgrund eines Einsatzes in einem Betrieb mit Unterstellung unter einen allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag in Abzug gebracht werden müssen, sind im Einsatzvertrag geregelt.

3.5. Vertragsverletzung

Hat der MA sich durch seine Unterschrift verpflichtet einen Einsatz anzunehmen und nimmt er die Arbeit nicht auf, unterbricht oder verlässt sie unentschuldig, so haftet er der Sympajobs AG gegenüber für den entstandenen Schaden mit mindestens einem viertel eines monatlichen Gehalts (Art. 337 d OR). Im Übrigen haftet der MA auch für Folgeschäden (Mandatsverlust). Die Sympajobs AG ist berechtigt, ihre Ansprüche mit dem Lohnguthaben des MA zu verrechnen.

4. Ergänzendes Recht

Für alle im vorliegenden Vertrag nicht geregelten Punkte gelten die Art. 319 ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (5. Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe- und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964, das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz) vom 6. Oktober 1989, das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 und die Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO) vom 19. Dezember 2008.

5. Gerichtsstand

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Zusätzlich ist für verlehene 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)

Diese Vereinbarung ist im Doppel ausgestellt und der MA bestätigt mit der Unterschrift die Annahme sämtlicher Vertragsbedingungen der SYMPAJOBS AG.

Ort / Datum,

Unterschrift Mitarbeiter

SYMPAJOBS AG

Unterschrift Berater