

Rahmenarbeitsvertrag

(vom SECO genehmigt)

zwischen: Musterstaff AG
(Name, Adresse)

und: Peter Mustermann
(Name, Adresse)

1. Geltungsbereich

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. 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.

Der Rahmenvertrag tritt bei Annahme eines Einsatzes mit Abschluss eines für jeden Einsatz neu auszustellenden, schriftlichen Einsatzvertrages zwischen denselben Parteien in Kraft. Er hat mindestens folgende Punkte zu regeln:

- Art der zu leistenden Arbeit
- Arbeitsort
- Beginn des Einsatzes
- Dauer eines befristeten Einsatzes und/oder die Kündigungsfrist
- Die konkreten Arbeitszeiten
- Bestimmung des konkreten Lohnes
- Festlegung eines 13. Monatslohnes pro rata temporis, Zulagen, Spesen
- Die prozentualen Lohnabzüge, namentlich:
 - AHV/IV/EO¹
 - Arbeitslosenversicherung
 - Berufliche Vorsorge²
 - Vollzugsbeitrag des Gesamtarbeitsvertrages
 - Versicherung gegen Berufsunfälle³
 - Versicherung gegen Nichtberufsunfälle
 - Lohnausfallversicherung bei Krankheit⁴
 - Mutterschaftsversicherung
 - Familienzulagen
 - Beiträge für allgemein verbindlich erklärte flexible Altersrücktrittlösungen
 - Quellensteuern
 - Lohnpfändung

¹ Gleiche Anteile Arbeitgeber / Arbeitnehmer

² Gleiche Anteile Arbeitgeber / Arbeitnehmer

³ Keine Beteiligung des Arbeitnehmers

⁴ Gleiche Anteile Arbeitgeber / Arbeitnehmer

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag oder einem nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV gemäss Anhang 1 des GAVP untersteht, muss der Verleiher dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer einhalten. Der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih ist integraler Bestandteil dieses Rahmenarbeitsvertrages. Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der den flexiblen Altersrücktritt regelt, so muss der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer diese Regelung ebenfalls einhalten.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages auf:

Was gilt?

	Einsatzbetrieb mit ave GAV	Einsatzbetrieb mit GAV ohne AVE gemäss Anhang 1 vom GAV Personalverleih	Einsatzgebiet mit NAV gemäss Art. 360a OR	Einsatzbetrieb ohne GAV bzw. mit GAV ohne AVE, aber nicht im Anhang 1 gelistet	
Mindestlohn	Gemäss ave GAV	Gemäss GAV ohne AVE	Gemäss NAV	Gemäss GAV Personalverleih	
Arbeitszeit			Arbeitszeit gemäss GAV Personalverleih		
Ferien			10.6 % (25 Arbeitstage)		Temporärer Mitarbeiter ist unter 20 oder 50 +
			8.33 % (20 Arbeitstage)		Alle anderen temporären Mitarbeiter
Feiertage			Keine Entschädigung		In den ersten 13 Wochen eines Einsatzes (Ausnahme: 1. August)
			3.2 %		Ab der 14. Arbeitswoche
Weiterbildungs- und Vollzugsbeitrag Gültig ab 1.3.2024	0.8%, davon 0.4% Arbeitgeberbeitrag und 0.4% Arbeitnehmerbeitrag				
Berufliche Vorsorge Prämienaufteilung: 50% Arbeitgeber 50% Arbeitnehmer	Keine BVG-Pflicht				Befristeter Einsatz von max. 13 Wochen
	Temporärer Mitarbeiter hat Anspruch auf berufliche Vorsorge (ab 1. Tag)				<ul style="list-style-type: none"> • Unbefristeter Einsatz oder • befristeter Einsatz von länger als 13 Wochen oder • temporärer Mitarbeiter hat Unterstützungspflichten gegenüber Kindern
Krankentaggeld Prämienaufteilung: 50% Arbeitgeber 50% Arbeitnehmer	720 Tage	60 Tage			Befristeter Einsatz von max. 13 Wochen
		720 Tage			<ul style="list-style-type: none"> • Unbefristeter Einsatz oder • befristeter Einsatz von länger als 13 Wochen oder • temporärer Mitarbeiter hat Unterstützungspflichten gegenüber Kindern

2. Beschäftigungsdauer

Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des temporären Mitarbeiters bei der Musterstaff definiert sind, werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten geleistet werden, zusammengezählt. Diese Addition der Einsätze 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 (die Gerichtspraxis in Bezug auf das Verbot von Kettenarbeitsverträgen gilt es jedoch zu beachten).

3. Probezeit

Für Arbeitnehmende mit einem auf unbestimmte Zeit lautenden Vertrag, deren Anstellung ein neues Arbeitsverhältnis begründet, geltend die ersten drei Monate als Probezeit.

Bei einer effektiven Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Verpflichtung, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Für Arbeitnehmende mit einem auf eine bestimmte Zeit lautenden Vertrag gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber drei Monate.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden.

4. Kündigung des befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Das befristete Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Dauer, kann aber unter Einhaltung der gleichen Fristen wie das unbefristete Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei unbefristeten Einsätzen beträgt:

- Während der ersten drei Monate, zwei Arbeitstage
- Vom vierten bis und mit sechstem Monat, 7 Tage
- Ab dem 7. Monat, einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauf folgenden Monats.

Für temporäre Mitarbeiter mit einem festen Anstellungsverhältnis im Monatslohn (Leiharbeit) beträgt die Kündigungsfrist einen Monat jeweils auf den gleichen Tag des darauf folgenden Monats.

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

5. Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach Art. 12 des GAV Personalverleih. Vorbehalten bleiben nach Art. 24 Abs. 2 GAVP betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und dauernder Sonntagsarbeit. Diese Bestimmungen sind auch für das entlehene Personal anzuwenden.

6. Ferien

Der Ferienanspruch beträgt bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr 25 Arbeitstage (10,6%). Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt der Ferienanspruch 20 Arbeitstage (8,33%).

Die 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. Das laufende Ferienguthaben ist auf den Lohnabrechnungen auszuweisen

7. Feiertage

Die Arbeitnehmenden haben nach Ablauf von 13 Wochen Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für alle einem Sonntag gleichgestellten offiziellen Feiertage, die auf einen Werktag fallen. Es steht dem Arbeitgeber frei, die Feiertagsentschädigung mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 3,2% auf den AHV-Lohn abzugelten. Die Arbeitnehmenden haben ab dem ersten Arbeitstag Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für den 1. August, sofern er auf einen Werktag fällt.

Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, werden zusammen gezählt. Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

8. Kurzabsenzen

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

- Heirat des Arbeitnehmenden, Todesfall in der in der Gemeinschaft lebenden Familie oder des/der Lebenspartners/-in 3 Tage
- 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 nötige Stunden

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

9. Urlaub des andern Elternteils

Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird sowie die Arbeitnehmerin, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist, hat nach Art. 329g OR Anspruch auf einen Urlaub des andern Elternteils von zwei Wochen. Die Anspruchsvoraussetzungen richten sich nach dem Erwerbersatzgesetz (EOG). Der Urlaub muss innert 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Diese Frist steht während des Urlaubs nach Art. 329g^{bis} still. Er kann entweder am Stück oder tageweise bezogen werden.

10. Urlaub für die Betreuung von Angehörigen

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat nach Art. 329h OR Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.

11. Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n–16s EOG, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er nach Art. 329i OR Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird. Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Der Arbeitgeber ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

12. Obligatorische Dienstleistungen

Die Arbeitnehmenden haben im auf unbestimmte Zeit oder über mehr als 3 Monate befristeten abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während obligatorischem schweizerischen Militär- oder Zivildienst:

- 80% des Lohnes für eine Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr und
- nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung 80% des Lohnes gemäss Berner Skala.

Berechnungsgrundlage ist die vertragliche vereinbarte Normalarbeitszeit.

Übersteigen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Leistungen des Arbeitgebers kommt die Differenz dem Arbeitnehmenden zu.

Werden den 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 GAV Personalverleih gilt als um diese Beiträge gekürzt.

Die vorerwähnten Leistungen gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 324a und 324b OR.

13. Mutterschaft

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16b ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG) Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) versichert waren, 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. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen (in Genf 16-wöchigen) Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen

Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Taggeldes, max. 98 Taggelder (in Genf max. 112 Taggelder) 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.

14. Lohn

Der temporäre Mitarbeiter hat Anspruch auf den Lohn der gemäss Arbeitszeitvereinbarung im Einsatzvertrag vereinbart wurde. Der Mitarbeiter hat wöchentlich einen vom Einsatzbetrieb unterschriebenen Stundenrapport zu erstellen und der Musterstaff unverzüglich einzureichen. 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 Vorfälle ist die Musterstaff unverzüglich zu informieren.

Es besteht Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Die Lohnzahlung muss mindestens 1 Mal pro Monat erfolgen und zwar spätestens am 5. Tag des auf den Beschäftigungsmonats unmittelbar folgenden Monats.

Der temporäre Mitarbeiter erhält von Musterstaff eine detaillierte Lohnabrechnung mit den gesetzlichen, gesamtarbeitsvertraglichen und / oder vertraglichen Abzügen gemäss Einsatzvertrag.

Auf der Lohnabrechnung ausgewiesen sind das jeweils erworbene pro rata temporis berechnete Ferienguthaben und das Guthaben für den 13. Monatslohn. Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt üblicherweise mit dem Novemberlohn, das Feriengeld wird bei Bezug von Ferien ausbezahlt. Bei Ende eines Einsatzes werden beide Guthaben pro rata temporis ausgerichtet.

15. Lohnzuschläge

Zuschläge für Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit werden gemäss Art. 12, Art. 24 und Art. 25 GAV Personalverleih ausgerichtet. Vorbehalten bleiben nach Art. 24 Abs. 2 GAVP betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und dauernder Sonntagsarbeit. Ihre gesamtarbeitsvertraglichen oder betrieblichen Bestimmungen sind nach Art. 24 Abs. 2 GAVP im Bereich der Lohnzuschläge sind auch für das entlehene Personal anzuwenden.

16. Kinder- und Familienzulagen

Kinder- und Familienzulagen werden gemäss kantonalen Regelungen des Einsatzortes und dem Bundesgesetz über die Familienzulagen entrichtet.

Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage ausbezahlt.

Der rechtsgenügende Nachweis (Familienbüchlein/Formular E411) für das Recht zum Bezug von Kinder- oder Familienzulagen ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses einzureichen.

17. Spesen

Die Vergütung allfälliger Spesen oder Auslagen ist vor jedem Einsatz zu vereinbaren und im Einsatzvertrag festzuhalten.

18. Krankheit

Der temporäre Mitarbeiter ist gemäss Art. 28 und Art. 29 GAV Personalverleih versichert. Um Anspruch auf die Leistungen der Versicherung zu haben, muss innert 3 Tagen ein Arzteugnis vorgelegt werden. Die allgemeinen Versicherungsbestimmungen des Krankentaggeldversicherers bilden einen festen Bestandteil des Arbeitsvertrages und liegen bei.

19. Unfall

Während des Einsatzes bei einem Einsatzbetrieb ist der Mitarbeiter bei der suva gegen Berufsunfall – und wenn er mind. 8 Stunden / Woche arbeitet – gegen Nichtberufsunfall versichert. Die Leistungen der suva ersetzen die Lohnzahlungspflichten gem. Art. 324a und 324b OR. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalls durch die suva bezahlt die Musterstaff den Lohn des Mitarbeiters während der Wartefrist.

20. Berufliche Vorsorge

Gemäss Art. 31 des GAV Personalverleih. Im Falle eines unbefristeten oder über 3 Monate hinaus befristeten Einsatzvertrages untersteht der/die Arbeitnehmende vom ersten Tag an der BVG-Pflicht. Wird ein kürzer als 3 Monate befristeter Einsatzvertrag darüber hinaus verlängert, gilt die BVG-Pflicht ab dem Zeitpunkt der Vertragsverlängerung. Erreicht der/die Arbeitnehmende durch mehrere Einsätze die 14. Arbeitswoche, ist er/sie ab diesem Zeitpunkt ebenfalls der BVG-Pflicht unterstellt. Für die Ermittlung der Anzahl Wochen werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten geleistet wurden, zusammengezählt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben erfolgen und müssen nicht direkt aufeinanderfolgen. Arbeitnehmende mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern unterstehen obligatorisch ab dem 1. Tag der BVG-Pflicht.

21. Quellensteuer

Untersteht ein Mitarbeiter der Quellensteuer und ist er mit dem Steuerabzug nicht einverstanden, so kann er bis Ende März des auf die Fälligkeit der Leistung folgenden Kalenderjahres von der Veranlagungsbehörde eine Verfügung über Bestand und Umfang der Steuerpflicht verlangen. Hat die Musterstaff den Steuerabzug nicht oder ungenügend vorgenommen, so verpflichtet sie die Veranlagungsbehörde zur Nachzahlung. Der Rückgriff der

Musterstaff auf den Mitarbeiter bleibt vorbehalten.

22. Pflichten des temporären Mitarbeiters

Pflichterfüllung Der temporäre Mitarbeiter verpflichtet sich, jeden angenommenen Einsatz nach bester Effizienz und beruflichen Pflichtbewusstsein durchzuführen und die Arbeit unter der Leitung und nach den Weisungen des Einsatzbetriebes zu verrichten.

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

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

Haftung Der temporäre Mitarbeiter haftet in den Grenzen von Art. 321e Abs. 2 OR persönlich gegenüber der Musterstaff und dem Einsatzbetrieb / Kunden für alle absichtlich oder grobfahrlässig verursachten Schäden. Das Gleiche gilt für die Folgen aus der Nichtbeachtung des Einsatzvertrages des Rahmenarbeitsvertrages und oder des GAV Personalverleih.

Berufsgeheimnis Der temporäre Mitarbeiter verpflichtet sich zu absolutem Stillschweigen über die Geschäfte der Musterstaff gegenüber den Einsatzbetrieben und Drittpersonen. Gegenüber der Musterstaff und Drittpersonen verpflichtet er sich zu absolutem Stillschweigen über die Geschäfte der Einsatzbetriebe / Kunden. Diese Verpflichtung besteht nach dem Ende des Einsatzes weiter, insoweit sie für die berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR).

Meldepflicht Der temporäre Mitarbeiter, welcher seinen Einsatz unterbrechen muss oder nicht ausführen kann, hat dies unverzüglich der Musterstaff und dem Einsatzbetrieb telefonisch oder per E-mail zu melden. Für jede Änderung der Arbeitsdauer, der Arbeitszeit, des Arbeitsortes, der Art der Arbeit oder Wohnadresse muss ein Nachtrag zum Einsatzvertrag erstellt und von der Musterstaff und dem temporären Mitarbeiter unterzeichnet werden. Der temporäre Mitarbeiter unterrichtet die Musterstaff über jedes Einsatzende.

Verletzung der Arbeitspflicht Tritt der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund nicht an oder verlässt er sie fristlos wird eine Entschädigung entsprechend einem Viertel des Monatslohnes unter Vorbehalt der Geltendmachung höherer Schadenansprüche fällig (Art. 337d OR). Diese Entschädigung kann vom Lohn des temporären Mitarbeiters abgezogen werden

Übertrittsregel Der temporäre Mitarbeiter darf nach Beendigung des Ar-

beitsvertrages in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb. Die Entschädigung darf nicht auf den temporären Mitarbeiter abgewälzt werden.

23. Weiterbildung

Weist der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres mindestens 88 geleistete Arbeitsstunden bei einem oder mehreren Personalverleiher(n) nach (mittels Lohnausweis) hat er einen Anspruch auf eine von ihm zu beantragende Weiterbildungsmaßnahme. Die Details sind im Reglement PVP geregelt.

24. Datenschutz

Der temporäre Mitarbeiter ermächtigt die Musterstaff, seine Bewerbung aufzubewahren und die ihn betreffenden Personendaten in den EDV-Anlagen der Musterstaff zu verarbeiten. Ausserdem ermächtigt er die Musterstaff, Auskünfte über ihn bei seinen früheren Arbeitgebern einzuholen. Spezifische Einwilligungen der temporären Mitarbeiter in Bezug auf die Bearbeitung, die Speicherung oder die Übermittlung der Personendaten können im Einzelfall auch in einem separaten Dokument geregelt sein. Der temporäre Mitarbeiter kann seine Einwilligungen jederzeit separat widerrufen.

25. Rechtsvorbehalt

Für alle in diesem vorliegenden Rahmenarbeitsvertrag nicht geregelten Punkte gelten die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), des Arbeitsgesetzes (ArG) und dessen Verordnungen (ArGV), die des Arbeitsvertragsrechtes (Art. 319 ff. OR) und diejenigen des gültigen, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih.

26. Gerichtstand

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 nicht zum Voraus oder durch Einlassung verzichten (Art. 35 Abs. 1 Bst. d ZPO).

Der temporäre Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift unter diesen Rahmenarbeitsvertrag, dass ihm ein Exemplar des allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih ausgehändigt worden ist.

Der Gesamtarbeitsvertrag ist auch auf der Website der Musterstaff jederzeit unter der folgenden Adresse einsehbar.

Dieser Vertrag ist im Doppel ausgestellt. Der temporäre Mitarbeiter bestätigt, diesen genau gelesen, verstanden und davon eine Kopie sowie ein Exemplar der vorerwähnten Merkblätter erhalten zu haben.

Ort, Datum:

Musterstaff

Unterschrift Arbeitnehmer