

# Muster für einen «Temporär-Arbeitsvertrag» gem. Art. 19 f. AVG und Art. 48 f. AVV

## Temporär-Rahmenarbeitsvertrag

zwischen

\_\_\_\_\_ als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber  
(Name, Adresse, Verleihfirma)

und

\_\_\_\_\_ als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer  
(Name, Adresse, Arbeitnehmerin/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**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält ein Stundengehalt von mindestens Fr.....brutto bzw. ein Monatsgehalt von nicht weniger als Fr.... brutto.

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 Einsatz vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden.

\*Sie werden mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt.

\*Sie werden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen.

\*(Kommentar: eine der zwei Varianten ist möglich. Bei der ersten ist es möglich, einen tieferen Zuschlag als 25 Prozent vorzusehen.)

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.

\*Sie werden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen. Die maximal zulässige Überzeit nach Arbeitsgesetz darf nicht überschritten werden.

\*(Kommentar: eine der zwei Varianten ist möglich. Beim Büropersonal sowie technischen und andern Angestellten mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels kann der Zuschlag für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr nicht übersteigt, wegbedungen oder unter 25 Prozent gesenkt 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 conto 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 kann eine Probezeit von... (Kommentar: maximal 3 Monate, in jedem Fall aber kürzer als die vereinbarte Einsatzdauer) vereinbart werden. Bei unbefristeten Einsätzen gelten die ersten... (maximal 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... 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.

(Kommentar: Für Arbeitnehmer im Stunden- oder Taglohn ist die Bezahlung der Feiertage, mit Ausnahme des 1. Augusts, nicht zwingend).

## **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.

### **2.8.2. Krankheit**

#### **Variante 1**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält im Krankheitsfall den Lohn gemäss der so genannten Berner Skala 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

Definition «ununterbrochene Anstellung» siehe unter Ziff. 2.9

(Kommentar: Allenfalls andere Skala verwenden.)

#### **Variante 2**

Es besteht eine Taggeldversicherung für Lohnausfall bei Krankheit. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält den Lohn bei Krankheit wie folgt:

... (Kommentar: Konditionen aufführen)

### 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 Erwerbssersatz (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.

(Kommentar: Allenfalls andere Skala verwenden.)

### 2.8.4. Mutterschaft

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16b ff Erwerbssersatzgesetz, 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, während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und im Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerinnen sind.

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, 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. Berufliche Vorsorge

Im Falle einem unbefristeten oder über drei Monate hinaus befristeten Einsatzvertrag 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 zwei Wochen 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.

## 2.9. Kündigung

Das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:

– während der Probezeit mit einer Frist von 2 Tagen\*.

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit wie folgt gekündigt werden.

– 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 mindestens 7 Tagen;

– ab 7. Monat des Einsatzes mit einer Frist von einem Monat, im 2. bis und mit 9. Anstellungsjahr mit einer Frist von 2 Monaten und nachher mit einer Frist von 3 Monaten je auf das Ende eines Monats\*\*.

\* (Kommentar: Bei der 2-tägigen Frist dürfen arbeitsfreie Tage nicht mitgezählt werden, ausser die Branche kennt gar keine arbeitsfreien Tage.)

\*\* (Kommentar: Durch Vertrag, NAV oder GAV können diese Fristen ab dem 7. Monat abgeändert werden, unter einen Monat können sie jedoch nur durch GAV und nur für das erste Jahrgesamt werden.)

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

(Kommentar: Dies ist ein Vorschlag, damit ein Gericht später im Streitfall nicht auf verbotene Kettenarbeit schliessen wird, muss jedoch nicht zwingend übernommen werden.)

## 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. Sorgfaltspflicht

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... (Kommentar: wöchentlich/monatlich) bzw. jeweils am Ende eines Einsatzes einen Stundenrapport zu erstellen und vom betreffenden Einsatzbetrieb signieren zu lassen.

### 3.4. Abzüge für Sozialleistungen

Vom Bruttolohn wird abgezogen:

\_\_\_\_\_ % für AHV/IV/EO/ALV

\_\_\_\_\_ % Nichtbetriebsunfall (NBU)

\_\_\_\_\_ % Krankentaggeldversicherung (falls Taggeldversicherung vorhanden)

\_\_\_\_\_ % 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 19 350 Franken 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.

## 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 das Bundesgesetzes über den Gerichtsstand in Zivilsachen (Gerichtsstandsgesetz) vom 24. März 2000.

## 5. Gerichtsstand

Für Klagen des Arbeitnehmers sind zuständig, das Gericht am Ort, an dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet (Art. 24 Abs. 1 GestG), oder das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung des Verleihers, mit welchem der Vertrag abgeschlossen wurde (Art. 24 Abs. 2 GestG), oder das Gericht am Hauptsitz des Verleihers (Art. 24 Abs. 1 GestG). Für Klagen des Verleihers sind zuständig, das Gericht am Wohnsitz des Arbeitnehmers (Art. 24 Abs. 1 GestG), oder das Gericht am Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet (Art. 24 Abs. 1 GestG).

Ort, Datum

Ort, Datum

---

---

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber:  
(Verleihfirma)

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer:

---

---