

Rahmenarbeitsvertrag

(vom SECO genehmigt am 21.12.2011 und 04.11.2013)

1. Geltungsbereich

Der vorliegende Vertrag ist ein Rahmenvertrag zur Regelung einer unbestimmten Anzahl von Einsätzen 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/EO
 - Arbeitslosenversicherung
 - Berufliche Vorsorge
 - Vollzugsbeitrag des Gesamtarbeitsvertrages
 - Versicherung gegen Berufsunfälle
 - Versicherung gegen Nichtberufsunfälle
 - Lohnausfallversicherung bei Krankheit
 - Mutterschaftsversicherung Genf (wenn obligatorisch)
 - Familienzulagen Wallis und Waadt (wenn obligatorisch)
 - Beiträge für allgemein verbindlich erklärte flexible Altersrücktrittlösungen
 - Quellensteuern
 - Lohnpfändung

Der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih ist integraler Bestandteil dieses Rahmenarbeitsvertrages.

Hinweis:

Dem GAV Personalverleih sind Arbeitnehmende mit Löhnen über dem maximal versicherten Verdienst nach Suva (ab CHF 148'200.- pro Jahr bzw. CHF 75.75 pro Stunde) nicht unterstellt.

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

	Einsatzbetrieb mit ave GAV	Einsatzbetrieb mit GAV ohne AVE gemäss Anhang 1	Einsatzbetrieb aus: Chemisch-pharmazeutische Industrie, Maschinenindustrie, Graphische Industrie, Uhrenindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Öffentlicher Verkehr	Einsatzbetrieb ohne GAV (bzw. mit GAV ohne AVE, aber nicht im Anhang 1 gelistet)	
Mindestlohn	Gemäss ave GAV	Gemäss GAV ohne AVE im Anhang 1	Keine Mindestlohnvorschriften Empfehlung: Einhaltung der orts- und branchenüblichen Löhne	Mindestlohn gemäss GAV Personalverleih	
Arbeitszeit			Arbeitszeit gemäss GAV Personalverleih		
Ferien			10.6% (25 Arbeitstage)		Temporärer Mitarbeiter ist unter 20 oder 50+
Feiertage			8.33% (20 Arbeitstage)		alle anderen temporären Mitarbeiter
			keine Entschädigung		in den ersten 13 Wochen eines Einsatzes
			3.2%		danach
Weiterbildungs- und Vollzugsbeiträge	1%, davon 0.3% Arbeitgeberbeitrag und 0.7% Arbeitnehmerbeitrag				
Berufliche Vorsorge (BVG) Prämienaufteilung: 50% Arbeitgeber 50% Arbeitnehmer	keine BVG-Pflicht Temporärer Mitarbeiter hat Anspruch auf berufliche Vorsorge				befristeter Einsatz von max. 13 Wochen - unbefristeter Einsatz oder - befristeter Einsatz von länger als 13 Wochen oder - Temporärer Mitarbeiter hat Kinder
Krankentaggeld Prämienaufteilung: 50% Arbeitgeber 50% Arbeitnehmer	720 Tage	60 Tage			befristeter Einsatz von max. 13 Wochen - unbefristeter Einsatz oder - befristeter Einsatz von länger als 13 Wochen oder - Temporärer Mitarbeiter hat Kinder
		720 Tage			

2. Beschäftigungsdauer

Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Mitarbeiters bei der PayrollPlus AG 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 Kündigungsfristen 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.

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 gesetzliche, gesamtarbeitsvertragliche und betriebliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit. Diese Bestimmungen sind auch für das entliehene Personal anzuwenden.

Bei Arbeitnehmern, welche keinem GAV unterstellt sind, richtet sich die Arbeitszeit nach den betriebsüblichen Regelungen bzw. nach dem Arbeitsgesetz (ArG).

Bei Teilzeitanstellungen werden die mehr geleisteten Stunden 1:1 bis zur höchst Normalarbeitszeit gemäss GAV ausbezahlt. Erst alle Stunden über diese höchst Normalarbeitszeit wird mit Zuschlag ausbezahlt.

Falls der Arbeitnehmer selber bestimmen kann, wie viel er innerhalb der Bandbreite der Arbeitszeit arbeiten will, ist nur die effektiv geleistete Arbeitszeit mit dem vereinbarten Lohn zu entschädigen.

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 Einsatzbetrieb 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. Obligatorische Dienstleistungen

Die Arbeitnehmenden haben im auf unbestimmte Zeit oder über mehr als 3 Monate befristet 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.

10. 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.

11. Lohn

Die Entlohnung erfolgt im Nettostundenlohn. Als Übersicht erhält der Mitarbeiter eine Lohnabrechnung, welche aufweist, wie hoch der Bruttolohn ist.

Der 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 PayrollPlus AG 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 PayrollPlus AG unverzüglich zu informieren.

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

Der Mitarbeiter erhält von der PayrollPlus AG 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.

12. Lohnzuschläge

Zuschläge für Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit werden gemäss Art. 24 und Art. 25 GAV Personalverleih ausgerichtet. Vorbehalten bleiben gesetzliche, gesamtarbeitsvertragliche und betriebliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit. Solche Zuschläge sind auch für das entlehene Personal anzuwenden.

Bei Arbeitnehmern, welche nicht dem GAV Personalverleih unterstellt sind, werden die Zuschläge für Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit gemäss OR und ArG ausgerichtet.

13. Kinder- und Familienzulagen

Kinder- und Familienzulagen werden gemäss kantonaler 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. Verspätet eingereichte Nachweise werden frühestens in der nächsten Lohnperiode und nicht rückwirkend berücksichtigt.

14. Spesen

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

15. Krankheit

Der Mitarbeiter die Mitarbeiterin ist gemäss Art. 28 und Art. 29 GAV Personalverleih versichert. Um Anspruch auf die Leistungen der Versicherung zu haben, muss innert 2 Tagen ein Arzzeugnis vorgelegt werden. Die allgemeinen Versicherungsbestimmungen des Krankentaggeldversicherers bilden einen festen Bestandteil des Arbeitsvertrages und liegen bei.

Arbeitnehmer, welche nicht dem GAV Personalverleih unterstellt sind, sind auch bei der CSS Versicherung versichert (Kollektivtaggeldversicherung). Der höchstversicherte Verdienst beträgt CHF 250'000.- pro Jahr.

16. 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. Der höchstversicherte Verdienst beträgt CHF 12'350.- pro Monat bzw. CHF 148'200.- pro Jahr. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalls durch die Suva bezahlt die PayrollPlus AG den Lohn des Mitarbeiters während der Wartefrist.

17. Berufliche Vorsorge

Gemäss Art. 31 des GAV Personalverleih. Das Merkblatt "Berufliche Vorsorge" der Pensionskasse Pro ist obligatorischer Anhang dieses Rahmenarbeitsvertrages.

18. 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 PayrollPlus AG den Steuerabzug nicht oder ungenügend vorgenommen, so verpflichtet sie die Veranlagungsbehörde zur Nachzahlung. Der Rückgriff der PayrollPlus AG auf den Mitarbeiter bleibt vorbehalten.

19. 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. Während des Einsatzes muss sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach der Betriebsordnung und den Gepflogenheiten im Einsatzbetrieb richten.

Sorgfaltspflicht

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

Arbeitssicherheit

Der 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 Mitarbeiter haftet in den Grenzen von Art. 321e Abs. 2 OR persönlich gegenüber der PayrollPlus AG 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 Mitarbeiter verpflichtet sich zu absolutem Stillschweigen über die Geschäfte der PayrollPlus AG gegenüber den Einsatzbetrieben und Drittpersonen. Gegenüber der PayrollPlus AG 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 Mitarbeiter, welcher seinen Einsatz unterbrechen muss oder nicht ausführen kann, hat dies unverzüglich der PayrollPlus AG 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 PayrollPlus AG und dem Mitarbeiter unterzeichnet werden. Der Mitarbeiter unterrichtet die PayrollPlus AG 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 Mitarbeiter darf nach Beendigung des Arbeitsvertrages in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb. Die Entschädigung darf nicht auf den Mitarbeiter abgewälzt werden.

Weiterbildung

Weist der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres mindestens 22 geleistete Arbeitstage bei einem oder mehreren Personalverleiher(n) nach (mittels Lohnausweis) hat er während max. 12 Monaten nach dem letzten Einsatz einen Anspruch auf eine von ihm zu beantragende Weiterbildungsmaßnahme.

Das Merkblatt "Weiterbildung im Personalverleih" ist obligatorischer Anhang dieses Rahmenarbeitsvertrages.

Datenschutz

Der Mitarbeiter ermächtigt die PayrollPlus AG seine Bewerbung aufzubewahren und die ihn betreffenden Daten in den EDV-Anlagen der PayrollPlus AG zu verarbeiten. Ausserdem ermächtigt er die PayrollPlus AG, Auskünfte über ihn bei seinen früheren Arbeitgebern einzuholen. Die vorliegende Ermächtigung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

Rechtsvorbehalt

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

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).

Stundenrapport

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat wöchentlich/monatlich einen Stundenrapport zu erstellen und vom betreffenden Einsatzbetrieb signieren zu lassen (inkl. Firmenstempel - zwingend).