

RAHMENARBEITSVERTRAG

für temporäre Mitarbeiter (TMA) der Firma J&B PERSONAL AG

1. Rahmenarbeitsvertrag

Diese Vereinbarung regelt das Beschäftigungsverhältnis in Form eines Rahmenarbeitsvertrages zwischen J&B PERSONAL AG und TMA. Die Vereinbarung gilt für den ersten und alle weiteren Einsätze. Ein Exemplar hat der TMA bei Eintritt erhalten. Änderungen können nur schriftlich vereinbart werden. Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, muss der Verleiher dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer einhalten. Steht 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.

Ergänzend zu diesem Rahmenarbeitsvertrag kommen die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), Obligationenrecht (OR), Arbeitsgesetz (ArG), Gerichtsstandsgesetz (GesG), Erwerbsersatzgesetz (EOG) und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen zur Anwendung. Wo in diesem Rahmenarbeitsvertrag von einer zeitlichen Dauer die Rede ist, so entspricht dies den kumulierten Arbeitswochen der einzelnen Einsätze, sofern der Unterbruch (ausgenommen infolge Krankheit und Unfall) zwischen zwei Einsätzen nicht länger als zwei Wochen dauert und nach dreizehn Wochen ununterbrochener Beschäftigungsdauer nicht länger als fünf Wochen.

1.2 Allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, muss grundsätzlich der Verleiher dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer einhalten. Steht 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.

Erfüllen der Verleihbetrieb und seine verliehenen Arbeitnehmer aber die Voraussetzungen des allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih, kommen dessen Bestimmungen zur Anwendung, ausser die Regelungen dieses Vertrages oder des dazugehörigen Einsatzvertrages sind für den Arbeitnehmer günstiger.

1.3. Arbeitsvertrag für TMA

Die vertraglichen Bestimmungen über:
Die Art der Aufgabe (Einsatz als), den Einsatzbetrieb, den Einsatzbeginn, die Einsatzdauer, die Entlohnung, die Höhe des Ferienanfalls sowie eines allfälligen 13. Monatslohnes, sonstige in dieser Vereinbarung nicht bestimmte Vertragspunkte werden im Arbeitsvertrag für TMA geregelt, der für jeden Einsatz neu festgelegt wird.

1.4. Arbeitsangebot

Die J&B PERSONAL AG bietet dem TMA Arbeitsmöglichkeiten bei Dritten an. Das Arbeitsvertragsverhältnis besteht ausschliesslich zwischen dem TMA und der J&B PERSONAL AG. Auf ein entsprechendes Arbeitsangebot der J&B PERSONAL AG 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 überhaupt von sich aus diejenigen Tätigkeiten zu offenbaren, welche die Interessen der Einsatzfirma oder J&B PERSONAL AG gefährden könnten.

II. PFLICHTEN DES TMA

2.1 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 J&B PERSONAL 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 für TMA) vereinbartem und tatsächlichem Einsatz offenbart, ist die J&B PERSONAL 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. Dieses ist sorgfältig zu behandeln. Für absichtlich oder fahrlässig zugefügte Schäden kann der TMA haftbar werden (OR 321e). Die J&B PERSONAL AG lehnt jegliche Entschädigungen für persönlich 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 der Einsatzfirma und des Arbeitgebers erforderlich ist.
- Adressänderungen und sonstige Änderungen in den zivilen Verhältnissen wie Heirat, Militärdienst etc. müssen der J&B PERSONAL AG sofort gemeldet werden.

III. PFLICHTEN der J&B PERSONAL AG

3.1 Lohn

Als Lohn gilt der im Arbeitsvertrag für TMA vereinbarte Stundenlohn. Der TMA ist verpflichtet, einen korrekten Arbeitsrapport beizubringen. Zu diesem Zwecke füllt der TMA am Ende der Woche und am Ende des Einsatzes den Arbeitsrapport der J&B PERSONAL AG aus und lässt ihn vom Einsatzbetrieb unterschreiben und abstempeln. Das Original und die erste Kopie sind für die J&B PERSONAL AG bestimmt. Ohne korrekten Arbeitsrapport erfolgt keine Abrechnung. Mit korrektem Arbeitsrapport erhält der TMA auf Wunsch einen Vorschuss von max. 80 % des Lohnes der jeweiligen Kalenderwoche. Bei quellensteuerpflichtigen Personen beträgt der Satz 50 %. Bargeldbezüge bedürfen der telefonischen Voranmeldung bis spätestens 14.00 h.

Den letzten Abgabetermin des Monats für die Arbeitsrapporte bestimmt die J&B PERSONAL AG. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt gemäss jährlichem Lohnkalender, welcher in der Filiale der J&B PERSONAL AG aufliegt, auf das im Personalblatt angegebene schweizerische oder ausländische Post- oder Bankkonto.

3.2 Zuschläge bei Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit

Der Arbeitnehmer arbeitet gemäss dem Zeitplan und der Betriebsordnung des Einsatzbetriebes, an den er ausgeliehen wurde. Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die im Einsatz vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden und werden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen. Überzeit, Nacht- und Schichtarbeit müssen vom Einsatzbetrieb ausdrücklich angeordnet werden und dürfen nur im Rahmen der Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden. Überzeit (Arbeitszeit, die gemäss Weisung des Einsatzbetriebes über die Höchstarbeitszeit gemäss ArG geleistet wird) wird mit einem Lohnzuschlag gemäss GAV entschädigt.

3.3 Ferienguthaben

Der TMA hat grundsätzlich Anspruch auf 4 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr (resp. 5 Wochen bis zum vollendeten 20. 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 erfolgt aber nur bei kurzen Einsätzen (weniger als 3 Monate). Andernfalls wird das Ferienguthaben beim Bezug der Ferien resp. bei Austritt aus der J&B PERSONAL AG im folgenden Monat ausbezahlt.

3.4 Feiertagsvergütung

Die Feiertage richten nach den kantonalen GAV Vorschriften. Eine allfällige Entschädigung für Feiertage wird auf dem Einsatzvertrag individuell vereinbart.

3.5 Kinderzulagen

Der TMA muss die J&B PERSONAL AG bei der Anstellung über seine Berechtigung zum Bezug von Kinderzulagen informieren und die entsprechenden Unterlagen aushändigen. Die Auszahlung erfolgt auf der Monatsabrechnung gemäss den geltenden kantonalen Bestimmungen.

3.6 Spesen

Höhe und Art werden im Einsatzvertrag geregelt. Vorbehaltlich Bestimmungen von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen sind alle Spesen nachzuweisen.

3.7 Bezahlte Absenzen

Sogenannte ausserordentliche Freizeit steht den TMA gemäss (OR 324a) zu, sofern der Einsatz mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde, wird solche ausserordentliche Freizeit entschädigt (OR 324a). Untersteht der TMA einem GAV gelten die Regeln des GAV's.

3.8 Lohnausfallentschädigung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Für die Leistungen im Krankheitsfall gelten die Bestimmungen von OR 324a. Alle TMA sind obligatorisch für Lohnausfall bei Krankheit bei der CSS-Versicherung versichert. Bei Erkrankung muss der TMA die J&B PERSONAL AG unverzüglich benachrichtigen und das ärztliche Zeugnis innert 2 Tagen zustellen. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme. Die Leistungen betragen 80 % des versicherten Gehaltes gemäss GAV Personalverleih.

Das Taggeld wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses, das Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit genau angibt, und der Anerkennung durch die Versicherung ausbezahlt. Die J&B Personal AG anerkennt nur Arztzeugnisse einer Schweizer Gesellschaft. Ausländische Arztzeugnisse müssen von einem im Ausland anerkannten Spital ausgestellt werden. Für weitere Abklärungen hat die J&B Personal AG das Recht einen Vertrauensarzt zusätzlich hin bei zu ziehen. Nach Ablauf der Probezeit kann J&B Personal AG das Arbeitsverhältnis mit ArbN auch während der Zeit einer Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft) unter Einhaltung folgender Sperrfristen kündigen: Ohne Sperrfrist während der Probezeit; 30 Tage (Kalendertage) im ersten Dienstjahr; 90 Tage ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr; 180 Tage ab sechstem Dienstjahr.

3.9 Private Krankenkasse

Als Arbeitnehmer in der Schweiz ist eine private Schweizer Krankenversicherung obligatorisch. Falls Sie als Arbeitnehmer nicht über eine solche Versicherung verfügen, werden Sie automatisch über die dem Arbeitgeber angeschlossenen Krankenversicherung angemeldet und der monatliche Beitrag wird Ihnen vom Lohn abgezogen.

Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung: Die versicherte Person, die aus dem Kreis der von der Kollektivversicherungen erfassten Personen ausscheidet, hat das Recht, innert 1 Monaten ohne erneute Überprüfung des Gesundheitszustandes in die Einzel-Taggeldversicherung nach VVG überzutreten, sofern sie in deren Tätigkeitsgebiet wohnt.

Schwangerschaft und Niederkunft

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 gemäss EOG Anspruchshöhe während höchsten 98 Tagen ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

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 Warterfrist beträgt 2 Tage, der Unfalltag unbegriffen. Die Leistungen betragen 80 % des Gehaltes. Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gem. Art. 324/1 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 J&B PERSONAL AG eingesehen werden können. Bei zweifelhaften Arztzeugnissen behält sich die J&B Personal AG vor, unseren Vertrauensarzt Herr Dr. Urs Hülsmann, Sankt Wolfgangstrasse 29, 6331 Hünenberg hin bei zu ziehen oder die SUVA zu informieren.

Militär, Zivilschutz und Zivildienst

Leistet ein Arbeitnehmer Militär, Zivilschutz oder Zivildienst, so erhält er direkt von der EO eine Entschädigung

Sozialleistungen /Krankentaggeld

AHV/IV/EO	5.15 %	ALV	1.10%
NBUV, Büro	1.68 %	NBUV Betrieb	2.40 %
Krankentaggeld –Versicherung	0.74 %		

werden dem Arbeitnehmer auf der Monatsabrechnung abgezogen. Vorbehalten bleiben Änderungen der gesetzlichen Grundlage oder der individuellen Versicherungsverträge.

IV. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

4.1. Kündigungsfrist/Probezeit

Die Probezeit beträgt für befristete und unbefristete Einsätze 3 Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Bei Einsätzen mit bestimmter Dauer, welche weniger als drei Monate dauern, wird die Probezeit entsprechend angepasst. Nach Einsätze unter Einhaltung der Kündigungsfrist besteht kein Arbeitsverhältnis mehr.

Bei Einsätzen auf unbestimmte Dauer kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien - sofern nicht im Arbeitsvertrag für TMA anders vereinbart - 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 Tagen auf Ende der folgenden Arbeitswoche;
 - ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von einem Monat.
- 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. 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.

V. WEITERE BESTIMMUNGEN

5.1 Drittzahlungen

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

5.2 Lohnabtretungen

Private Lohnabtretungen werden nicht anerkannt.

5.3 Übertritt in Einsatzfirma

Der TMA hat das Recht, nach Einsetzende ein festes Arbeitsverhältnis mit der Einsatzfirma anzunehmen. Diese ist in bestimmten Fällen verpflichtet, der J&B PERSONAL AG eine Entschädigung zu entrichten. Diese Entschädigung darf nicht dem TMA belastet werden.

5.4 Vertragsverletzung

Trifft der TMA ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so schuldet er der J&B PERSONAL AG eine Konventionalstrafe, welche gemäss Art. 337 lit. d OR mindestens einem Viertel eines Monatslohnes entspricht. Weiterer Schadensersatz bleibt vorbehalten. In einem solchen Fall behält sich die J&B PERSONAL AG das Recht vor, Entschädigungen mit Lohnguthaben zu verrechnen.

Der Mitarbeiter wird insbesondere auf seine Verpflichtung sowohl Kraft des Gesetzes als auch des gegenwärtigen Vertrages achten und Drittpersonen gegenüber sowohl hinsichtlich der gegenwärtigen oder zukünftigen Einsatzzinformationen absolutes Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Vertrages weiter bestehen. Bei Verletzung kann eine Konventionalstrafe und zusätzlich Schadenersatz gefordert werden.

5.5 Pensionskasse (BVG)

Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr vollendet haben und einen Jahreslohn von mehr als CHF 25'320 beziehen, unterstehen dem BVG-Obligatorium. 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 fünf 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. Wer Unterhaltspflichtig gegenüber Kindern ist und dies uns mittels einer amtlichen Stelle bestätigen kann erhält ab dem 1. Tag BVG. Gemäss neuem Reglement 2012 GAV Personalverleih

5.6 Datenschutz

Der TMA erteilt der J&B PERSONAL AG die Bewilligung, seine Personaldaten zu bearbeiten, Kunden zu unterbreiten und zu archivieren. Diese Bewilligung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

5.7 Gerichtsstand

Für Klagen des Arbeitnehmers sind zuständig das Gericht am Ort, an dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, oder das Gericht am Ort der J&B PERSONAL AG (Art. 24 Abs. 1 GestG). Für Klagen des Verleihers sind zuständig das Gericht am Wohnsitz des Arbeitnehmers oder das Gericht am Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet (Art. 24 Abs 1 GestG).

5.8 Zimmerobjekte

Werden Zimmerobjekte (Hotel, Zimmer, Personalunterkünfte) für die TMA von der J&B Personal organisiert und der Rechnungslauf von dem Zimmer wird über die J&B Personal AG verrechnet, bestätigen Sie, dass die Zimmerkosten über die Lohnabrechnung gegenverrechnet wird. Eine Bearbeitungsgebühr von max. 250.- bis 500.- behält sich die J&B Personal AG vor. Bei Personalunterkünften endet nach dem Arbeitsverhältnis automatisch auch die Unterkunft. Für private Gegenstände lehnt die J&B Personal AG jegliche Haftung ab.

5.9 Fahrzeugvermietung

Werden Auto an unsere TMA über eine Garage, Verleiher über die J&B Personal AG abgerechnet, werden die Kosten 1:1 weiter an die Benutzer verrechnet. Der Verleih Vertrag für das gemietete Auto wird mit dem Verleiher direkt abgeschlossen.

5.10 Werkzeug

Werden Werkzeug an TMA für den Arbeitseinsatz zur Verfügung gestellt, ist der TMA verpflichtet das Werkzeug sorgfältig zu Hand haben. Der TMA verpflichtet sich gemäss der unterschriebenen Werkzeugliste nach dem Einsatz oder bei Kündigung vollständig an die J&B Personal AG auszuhandigen. Verlorenes Werkzeug muss gemäss der Liste mit gleichem nachgerüstet werden oder kann durch die J&B Personal AG in der Lohnabrechnung verrechnet werden. Defektes Werkzeug ist durch neues bei der J&B Personal AG auszutauschen.

5.11 Absenzen

Bei Arbeitsantritt ist die Telefonnummer des direkten Vorgesetzten auf der Baustelle abzuklären und zu notieren. In erster Instanz ist der direkte Vorgesetzte über die Absenz sofort zu informieren. - In zweiter Instanz ist der zuständige Personalberater zu informieren. Nicht- oder zu spät gemeldete Absenzen können mit einer fristlosen Kündigung geahndet oder mit einer Konventionalstrafe von max. 25% des vereinbarten Gehalts belegt werden

Geändert am

Hünenberg 8.1.2013