

Muster

Stand: 08.2009

Bürgschaftsverpflichtung

Gestützt auf Art. 14 des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG), Art. 35 bis 39 der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) vom 16. Januar 1991 und Art. 6 der Gebührenverordnung zum Arbeitsvermittlungsgesetz (GV-AVG) vom 16. Januar 1991 ist der Personalverleihbetrieb zur Leistung einer Kautions zur Sicherung von Lohnansprüchen aus dem Personalverleih bis zum Betrage von Fr. _____ verpflichtet.

Name des Verleihbetriebes und Adresse

Die Unterzeichnende erklärt, gegenüber dem Kanton (Name des Kantons) die Kautionsstellung zu übernehmen und dafür als Bürgin bis zum Höchstbetrag von

Fr. _____ (in Worten: _____)
zu haften.

Diese Bürgschaft ist unbefristet. Sie kann im Sinne von Art. 510 Abs. 1 des Obligationenrechts mittels schriftlicher Erklärung an den Kanton (Name des Kantons) unter Einhaltung einer Frist von 4 Monaten gekündigt werden. Durch diese Kündigung wird die Unterzeichnende nicht von ihrer Verpflichtung entbunden, Forderungen, die vor Ablauf der Kündigungsfrist entstanden sind, sicherzustellen. Die Bürgschaft wird mit Konkurseröffnung zur Zahlung fällig.

Nach Erlöschen der Bewilligung und nach Ablauf der Kündigungsfrist der Bürgschaftsverpflichtung haftet die Bürgin für Forderungen, die vor diesem Zeitpunkt entstanden sind, während eines Jahres weiter (Art. 38 AVV).

Gerichtsstand ist in jedem Fall der Sitz der die Sicherstellung verlangenden Amtsstelle; die Bürgschaftsverpflichtung untersteht schweizerischem Recht.

Ort und Datum

Unterschrift (Bank oder Versicherung)

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 CHF ____ brutto bzw. ein Monatsgehalt von nicht weniger als CHF ____ 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 Einsatzvertrag 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 Erwerbsersatz (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 Erwerbsersatzgesetz, 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. 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. 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.

2.8.6 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 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: das befristete Arbeitsverhältnis endet üblicherweise mit Ablauf der vereinbarten Dauer, kann aber unter denselben Voraussetzungen wie das unbefristete Arbeitsverhältnis auch durch Kündigung aufgelöst werden.)

** (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 Jahr gesenkt 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 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.

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 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).

Ort, Datum

Ort, Datum

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber:
(Verleihfirma)

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer:

Muster für einen «Einsatzvertrag» gemäss AVG (Zusatz zum Rahmenarbeitsvertrag)

Einsatzvertrag

zwischen

_____ (Name, Adresse Verleihfirma)

und

_____ (Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer)

betreffend einem temporären Einsatz in einem Kundenbetrieb (Einsatzbetrieb) der Verleihfirma.

Prinzipiell gelten für den Einsatz die Bestimmungen des Rahmenarbeitsvertrages, welche um die nachstehenden Konditionen ergänzt werden:

Einsatzbetrieb: _____

Einsatzort: _____

Zuständige Kontakt-Person und Telefon*: _____

Art der zu leistenden Arbeit: _____

Einsatzbeginn: _____

Einsatzdauer: _____ (von/bis bzw. unbefristet)

Genaue Arbeitszeiten: _____

Grundlohn: _____ (Lohnregelung an jeweilige
Verhältnisse anpassen, falls
nicht schon im Rahmen-
arbeitsvertrag geregelt!!)

Ferienzuschlag: _____

Total Stundenlohn: _____

Allfällig weitere Zuschläge: _____ (falls nicht schon im Rahmen-
arbeitsvertrag geregelt)

Allfällige Spesen: _____

- Der Einsatzbetrieb ist keinem allgemeinverbindlich erklärten GAV unterstellt.
- Der Einsatzbetrieb ist dem allgemeinverbindlich erklärten GAV unterstellt.

Vom Lohn werden abgezogen:	Weiterbildung:	% des Lohnes
	Vollzugskosten:	% des Lohnes
	Vorzeitiger Altersrücktritt:	% des Lohnes

* (Kommentar: Nicht zwingend, aber empfehlenswert.)

Der Rahmenarbeitsvertrag tritt erst durch Unterzeichnung dieses konkreten Einsatzvertrages in Kraft. Der Rahmenarbeitsvertrag, den Sie am..... erhalten haben, bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Einsatzvertrages.

Ort, Datum

Ort, Datum

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber:
(Verleihfirma)

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer:

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

Stand 05.2009

Leih-Arbeitsvertrag

zwischen

_____ als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber
(Name, Adresse, Verleihfirma)

und

_____ als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer
(Name, Adresse, Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

1. Ingress

1.1. Allgemeines

Der Zweck des vorliegenden Arbeitsvertrages ist der Verleih der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an einen Drittbetrieb (Einsatzbetrieb) für folgende Art von Arbeit:

Ein Einsatz in einer gegebenenfalls eigenen Betriebsstätte des Regiebetriebes ist nicht ausgeschlossen. Der Vertrag wird jedoch auf eine von den einzelnen Einsätzen in den Drittbetrieben unabhängige Zeit abgeschlossen.

1.2. Allgemeinverbindlich erklärten 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.

1.3. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Dieser Arbeitsvertrag wird per _____ abgeschlossen und gilt für eine unbefristete Zeit.

2. Rechte der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers

2.1. Lohn

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält ein Stundengehalt von mindestens CHF ____ brutto (basierend auf dem in Ziff. 3.3 genannten Pensum von ____ Wochenstunden) bzw. in Monatsgehalt von CHF ____ brutto.

(Zusatz: Ev. Regelung eines 13. Monatslohnes treffen.)

2.2. Spesen und Auslagen

Für die Vergütung allfälliger Spesen oder Auslagen gelten folgende Ansätze:

- Reisen: CHF ____
- Mahlzeiten: CHF ____
- Übernachtung: CHF ____

2.3. Überstunden; Überzeit

Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder des Einsatzbetriebes über die in Ziff. 3.3. dieses Vertrages genannte Normalarbeitszeit 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 jedoch 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, 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. 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. Abzüge für Sozialleistungen

Vom Bruttolohn wird abgezogen:

_____ % für AHV/IV/EO/ALV

_____ % Nichtbetriebsunfall (NBU)

_____ % Krankentaggeldversicherung (falls Taggeldversicherung vorhanden)

_____ % Pensionskasse (sofern jährlich mindestens 20 520 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.

2.6. Probezeit

Es wird eine Probezeit von ____ (maximal 3 Monate) vereinbart.

2.7. Ferien und Feiertage

2.7.1. Ferien

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat 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).

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

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist 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

(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 Erwerbsersatz (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 Erwerbsersatzgesetz, 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 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.

2.8.6 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 Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:

- während der Probezeit mit einer Frist von 7 Tagen*;
- nach Ablauf der Probezeit während dem ersten Jahr mit einer Frist von 1 Monat**;
- im 2. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr mit einer Frist von 2 Monaten und
- nachher mit einer Frist von 3 Monaten je auf das Ende des Monats**.

* (Kommentar: Durch Vertrag, NAV oder GAV kann diese Frist verändert werden, eine Verlängerung ist jedoch auf maximal 3 Monate möglich.)

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

2.10. Kündigungsschutz

Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nach Art. 336c OR das Arbeitsverhältnis nicht kündigen

- a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Die Kündigung, die während einer der oben festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

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. Art der zu leistenden Arbeit / Funktion

3.2. Arbeitsort

Arbeitsort ist der jeweilige Ort des Einsatzbetriebes bzw. die Betriebsstätte der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. Der Einsatzort wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer jeweils rechtzeitig mit schriftlichem Zusatz zu diesem Vertrag mitgeteilt, welcher einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages ist. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ein ihr bzw. ihm zugewiesener Einsatz anzunehmen.

3.3. Arbeitszeit

Als wöchentliche Normalarbeitszeit werden ___ Stunden vereinbart. Vorbehalten bleibt Ziff. 1.2 dieses Vertrages.

Die konkrete Arbeitszeiteinteilung wird mündlich vereinbart.

3.4. Sorgfaltspflicht

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

3.5. Weisungen

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

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 Bundesgesetz 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:

Muster für einen «Zusatz zum Leih-Arbeitsvertrag» gem. Art. 19 f. AVG und Art. 48 f. AVV

Zusatz zum Leih-Arbeitsvertrag

zwischen

_____ als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber
(Name, Adresse, Verleihfirma)

und

_____ als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer
(Name, Adresse, Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

betreffend einen Einsatz in einem Kundenbetrieb (Einsatzbetrieb) der Verleihfirma.

Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer wird folgender Einsatz zugewiesen:

Einsatzbetrieb: _____
Einsatzort: _____
Zuständige Kontakt-Person und Telefon: _____
Einsatzbeginn: _____
Einsatzdauer: _____

Prinzipiell gelten für den Einsatz ansonsten die Bestimmungen des Leih-Arbeitsvertrages, der mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer am..... abgeschlossen worden ist.

- Der Einsatzbetrieb ist keinem allgemeinverbindlich erklärten GAV unterstellt.
- Der Einsatzbetrieb ist dem allgemeinverbindlich erklärten GAV unterstellt.

Vom Lohn werden abgezogen:	Weiterbildung:	% des Lohnes
	Vollzugskosten:	% des Lohnes
	Vorzeitiger Altersrücktritt:	% des Lohnes

Ort, Datum

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber:
(Verleihfirma)

Muster für einen «Verleihvertrag» gemäss Art. 22 AVG bzw. Art. 50 AVV

Stand 06.2006

Verleihvertrag

zwischen

_____ (Name, Adresse, Verleihfirma)

und

_____ (Name, Adresse, Einsatzbetrieb)

betreffend Überlassung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin des Verleihbetriebes. Die Verleihfirma ist im Besitz der Bewilligung zum Personalverleih des Kantons... (und des SECO). Bewilligende Behörde ist das Kantonale Amt... , Adresse.....(und das SECO, Direktion für Arbeit, Effingerstrasse 31, 3003 Bern).

1. Einsatz

Die Verleihfirma stellt der Einsatzfirma folgenden Arbeitnehmer bzw. folgende Arbeitnehmerin zur Verfügung:

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin besitzt folgende berufliche Qualifikationen:

Der Einsatz erfolgt als:

Der Ort des Einsatzes ist:

Der Einsatzbetrieb untersteht dem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag des:

Der Einsatz beginnt am:

Der Einsatz dauert vom/bis

bzw. Variante:

Der Einsatz ist zeitlich unbefristet.

2. Kündigungsfrist

Ist der vorliegende Verleihvertrag auf eine zeitlich unbefristete Dauer abgeschlossen, so kann er während der ersten..... (Tage, Wochen, Monaten) mit einer Kündigungsfrist von..... (Tage, Wochen, Monaten) jeweils auf Ende..... (Woche, Monat) schriftlich gekündigt werden.

Ab..... (Woche, Monat) beträgt die Kündigungsfrist..... (Tage, Wochen, Monate).

Ist der vorliegende Verleihvertrag auf eine bestimmte Dauer abgeschlossen, endet er am Ende des letzten Tages der Vertragsdauer.

3. Arbeitszeit

Als Arbeitszeit für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin gilt:

4. Entgelt für den Einsatz

Die Einsatzfirma zahlt der Verleihfirma für den Einsatz des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin Fr..... Darin enthalten sind alle Sozialleistungen, Zulagen, Spesen und Nebenleistungen sowie allfällige Weiterbildungs- und Vollzugskosten und Kosten für den flexiblen Altersrücktritt, FAR, nach Massgabe des für diesen Einsatz geltenden allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrages gemäss Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin und dem Verleihbetrieb.

5. Zahlungstermin

Es werden folgende Zahlungstermine für das Entgelt vereinbart:

6. Haftung für Schäden

Das von der Verleihfirma zur Verfügung gestellte Personal ist nicht aufgrund eines Werkvertrages oder Auftrages bei der Einsatzfirma tätig; die Verleihfirma haftet demnach gegenüber der

Einsatzfirma auch in keiner Weise für das Ergebnis der von seinem verliehenen Personalerbrachten Leistung. Die Verleihfirma haftet nur für die korrekte Auswahl der verliehenen Arbeitnehmenden.

7. Weisungsbefugnis und Arbeitssicherheit

Die Einsatzfirma besitzt gegenüber dem bzw. der zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin das alleinige Weisungs- und Kontrollrecht bezüglich der Ausführung der Arbeit. Sie beachtet dabei insbesondere die Weisungen und gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.

8. Übertritt

Die/der zur Verfügung gestellte Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer darf nach Beendigung des Einsatzes in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb nur, falls der Einsatz weniger als drei Monate gedauert hat und weniger als drei Monate zurückliegt.

9. Gerichtsstand

Als Gerichtsstand gilt der Sitz der Verleihfirma.

Ort, Datum

Ort, Datum

Die Verleihfirma Der Einsatzbetrieb
