



RAHMENARBEITSVERTRAG

für temporäre Mitarbeiter (TMA) der Firma ASSPRO AG. Ausgabe 2018

I. BEGRIFFLICHES

1. Rahmenarbeitsvertrag

Diese Vereinbarung regelt das Beschäftigungsverhältnis in Form eines Rahmenarbeitsvertrages zwischen ASSPRO 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. Der Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih („GAV Personalverleih“), allgemeinverbindlich erklärt mit Bundesratsbeschluss vom 13. Dezember 2011, ist integraler Bestandteil dieses Rahmenarbeitsvertrages. Er gilt auch dort, wo für einen Einsatzbetrieb ein anderer Gesamtarbeitsvertrag gilt. Der GAV Personalverleih übernimmt dabei unter Ausschluss einer Anwendung der Bestimmungen des GAV Personalverleihs die rechtskräftigen, gesamtarbeitsvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gemäss Art. 20 AVG und Art. 48a AVV von im Einsatzbetrieb geltenden Gesamtarbeitsverträgen, die allgemeinverbindlich erklärt worden sind oder die sozialpartnerschaftliche Verträge des Anhangs 1 des GAV Personalverleih darstellen sowie allfällige Bestimmungen des flexiblen Altersrücktritts gemäss Art. 20 AVG.

Ergänzend zu diesem Rahmenarbeitsvertrag kommen die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), des Obligationenrechts (OR), des Arbeitsgesetzes (ArG), der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), des Erwerbserwerbsgesetzes (EOG) und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen AVEG zur Anwendung.

Wo in diesem Rahmenarbeitsvertrag Leistungen anhand der Beschäftigungsdauer bei der ASSPRO AG definiert werden, entspricht dies den kumulierten Arbeitswochen der einzelnen Einsätze, welche innerhalb von 12 Monaten bei der ASSPRO AG geleistet werden. Dies 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. Zu beachten ist indessen die Gerichtspraxis in Bezug auf Kettenarbeitsverträge.

Der vorliegende Rahmenarbeitsvertrag verpflichtet weder die ASSPRO AG einen Einsatzvertrag anzubieten noch den TMA einen angebotenen Einsatz anzunehmen. Für jeden neuen Einsatz muss ein individueller Einsatzvertrag schriftlich abgeschlossen werden.

2. Einsatzvertrag (Art. 19 AVG)

Die folgenden vertraglichen Punkte werden im für jeden Einsatz neu festzulegenden Einsatzvertrag geregelt:

- die Art der Aufgabe (Einsatz als)
- der Einsatzbetrieb
- der Einsatzort
- der Einsatzbeginn
- die Einsatzdauer und die Kündigungsfrist bei einem Einsatz auf unbestimmte Zeit
- die konkrete Arbeitszeit
- die Entlohnung
- die Höhe des Ferienanteils sowie eines allfälligen 13. Monatslohnes
- sonstige in dieser Vereinbarung nicht bestimmte Vertragspunkte

3. Arbeitsangebot

Die ASSPRO AG bietet dem TMA Arbeitsmöglichkeiten bei Dritten an. Das Arbeitsvertragsverhältnis besteht ausschliesslich zwischen dem TMA und der ASSPRO AG. Auf ein entsprechendes Arbeitsangebot der ASSPRO 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 Tatsachen zu offenbaren, welche die Interessen der Einsatzfirma oder ASSPRO AG gefährden könnten.

II. PFLICHTEN DES TMA

1. Allgemeine Pflichten

- a) 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 ASSPRO AG jegliche Zahlungen für Arbeitsausfälle ab.
- b) Der TMA wird durch den Einsatzbetrieb eingeführt und instruiert. Er hat dessen Weisungen zu befolgen. Falls sich eine Abweichung zwischen (im Einsatzvertrag) vereinbartem und tatsächlichem Einsatz offenbart, ist die ASSPRO AG sofort zu informieren.
- c) 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. Diese sind sorgfältig zu behandeln. Für absichtlich oder fahrlässig zugefügte Schäden kann der TMA behaftet werden (OR 321e). Die ASSPRO AG lehnt jegliche Entschädigungen für privat verwendetes Material oder Werkzeug ab.

- d) Sämtliche Sicherheitsvorschriften des Einsatzbetriebes und alle zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften sind zu befolgen.
- e) 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.
- f) Adressänderungen und sonstige Änderungen in den zivilen Verhältnissen wie Heirat, Militärdienst etc. müssen der ASSPRO AG sofort gemeldet werden.

III. PFLICHTEN der ASSPRO AG

1. Lohn

Als Lohn gilt der im Einsatzvertrag vereinbarte Stundenlohn. Der TMA ist verpflichtet, einen korrekten Arbeitsrapport vorzulegen. Der Arbeitsrapport besteht entweder als gedrucktes Papierformular oder als für den TMA jederzeit mittels persönlichem Passwort zugänglich gemachtes, in einer Web- Applikation gespeichertes Online- Formular. Zu diesem Zwecke füllt der TMA am Ende der Woche und am Ende des Einsatzes den Arbeitsrapport der ASSPRO AG aus und lässt ihn vom Einsatzbetrieb unterschreiben respektive online validieren. Beim gedruckten Papierformular sind das Original für die ASSPRO AG bestimmt. Beim webbasierten Arbeitsrapport haben TMA und Einsatzbetrieb jederzeit uneingeschränkter Zugriff auf ihre Daten. Ein Ausdruck in Papierform ist jederzeit möglich. Ohne korrekten Arbeitsrapport erfolgt keine Abrechnung.

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 Fälle ist die ASSPRO AG unverzüglich zu informieren.

Mit korrektem Arbeitsrapport erhält der TMA auf Wunsch einen Vorschuss von max. 80 % des Lohnes der jeweiligen Kalenderwoche. Bei quellensteuerpflichtigen Personen beträgt der Satz 65 %. Bargeldbezüge bedürfen der telefonischen Voranmeldung bis spätestens 14.00 h.

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

2. Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit, Nacht- und Schichtarbeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach der im Einsatzvertrag getroffenen Regelung sowie entweder nach Art. 12 GAV Personalverleih oder nach den Arbeitszeitbestimmungen von anderen Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih.

Arbeitsstunden, welche über die im Einsatzvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden. Sie können bis zur 45. Wochenstunde zuschlagsfrei bezahlt oder im Verhältnis 1:1 kompensiert werden. Die 46. bis maximal zur 50. Wochenarbeitsstunde gilt als Überzeit und wird an Wochentagen mit einem Lohnzuschlag von 25%, an Sonntagen mit 50% Zuschlag ausbezahlt.

Überzeit, Nacht- und Schichtarbeit müssen vom Einsatzbetrieb ausdrücklich angeordnet werden und dürfen nur im Rahmen der Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden. Sonntagsarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 50% ausbezahlt. Die Entschädigung von institutionalisierter Sonntagsarbeit, Nacht- und Schichtarbeit erfolgt gemäss Art. 24 und 25 GAV Personalverleih sowie 16ff ArG.

3. Ferienguthaben

Der TMA hat grundsätzlich Anspruch auf 20 bezahlte Ferientage pro Jahr (resp. 25 Ferientage bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. 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 20 Tage, resp. 10,64% für 25 Tage, wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen. Eine 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.

4. Feiertagsvergütung

Die Feiertagsvergütung richtet sich grundsätzlich nach Art. 14 GAV Personalverleih oder nach den Bestimmungen von anderen Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih. Der 1. August ist grundsätzlich ein bezahlter Feiertag, sofern er auf einen Werktag fällt.

Die konkrete, für den Arbeitseinsatz gültige Feiertagsentschädigung wird im Einsatzvertrag individuell vereinbart und aufgeführt.

V. WEITERE BESTIMMUNGEN

1. Drittzahlungen

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

2. Lohnabtretungen

Private Lohnabtretungen werden nicht anerkannt.

3. Übertritt in Einsatzfirma

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

4. Vertragsverletzung

Tritt der TMA ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so schuldet er der ASSPRO AG eine Konventionalstrafe, welche gemäss Art. 337d OR mindestens einem Viertel eines Monatslohnes entspricht. Der Ersatz weiteren Schadens bleibt vorbehalten. Diese Entschädigung kann vom Lohn des TMA abgezogen werden.

5. Datenschutz

Der TMA erteilt der ASSPRO AG die Bewilligung, seine Personalakten zu bearbeiten, Kunden zu unterbreiten und zu archivieren. Diese Bewilligung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

6. Gerichtsstand

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig. Zusätzlich ist für verliehene Arbeitnehmer das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung der ASSPRO AG, mit welcher der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, zuständig (Art. 34 ZPO).

Ort, Datum: _____

Unterschrift TMA: _____