

# RAHMENARBEITSVERTRAG

für temporäre Mitarbeiter (TMA) der Firma **Alpin Personalmanagement AG (AP) AG**. Ausgabe 2015

## I. BEGRIFFLICHES

### 1. Rahmenarbeitsvertrag

Diese Vereinbarung regelt das Beschäftigungsverhältnis in Form eines Rahmenarbeitsvertrages zwischen AP 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 Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), Obligationenrecht (OR), Arbeitsgesetz (ArG), Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), Erwerbsersatzgesetz (EOG) und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen zur Anwendung.

Wo in diesem Rahmenarbeitsvertrag Leistungen anhand der Beschäftigungsdauer bei der AP AG definiert werden, entspricht dies den kumulierten Arbeitswochen der einzelnen Einsätze, welche innerhalb von 12 Monaten bei der AP 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 AP 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)
- den Einsatzbetrieb
- den Einsatzort
- den 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 AP AG bietet dem TMA Arbeitsmöglichkeiten bei Dritten an. Das Arbeitsverhältnis besteht ausschliesslich zwischen dem TMA und der AP AG. Auf ein entsprechendes Arbeitsangebot der AP 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 AP AG gefährden könnten.

## II. PFLICHTEN DES TMA

### 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 AP 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 Einsatzvertrag) vereinbartem und tatsächlichem Einsatz offenbart, ist die AP 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. Diese sind sorgfältig zu behandeln. Für absichtlich oder fahrlässig zugefügte Schäden kann der TMA behaftet werden (OR 321e). Die AP AG lehnt jegliche Entschädigungen für privat 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 AP AG sofort gemeldet werden.

### III. PFLICHTEN der Alpin Personalmanagement 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 persönl

chem 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 AP AG aus und lässt ihn vom Einsatzbetrieb unterschreiben respektive online validieren. Beim gedruckten Papierformular sind das Original und die erste Kopie für die AP AG bestimmt. Beim web-basierten Arbeitsrapport haben TMA und Einsatzbetrieb jederzeit uneingeschränkten 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 AP 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 AP AG. Die Lohnabrechnung und –zahlung erfolgt gemäss jährlichem Lohnkalender, welcher in der Filiale der AP AG aufliegt, auf das im Personalblatt angegebene schweizerische Post- oder Bankkonto.

### 2. Arbeitszeit, Zuschläge bei Überstunden, 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. Die konkrete, für den Arbeitseinsatz gültige Feiertagsentschädigung wird im Einsatzvertrag individuell vereinbart und aufgeführt.

### 5. Kinder- und Familienzulagen

Der TMA muss die AP AG bei der Anstellung über seine Berechtigung zum Bezug von Kinderzulagen informieren und die entsprechenden Unterlagen aushändigen. Pro Kind hat der TMA 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 Fr. 200.00 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens Fr. 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 pro rata ausbezahlt.

### 6. Spesen

Höhe und Art allfälliger Spesen werden im Einsatzvertrag geregelt. Vorbehaltlich Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih sind alle Spesen nachzuweisen.

### 7. Kurzabsenzen

TMA haben nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unumgänglichen Absenzen:

- eigene Heirat, 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	1/2	Tag

### 8. Lohnausfallentschädigung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

#### a) Krankheit (Krankentaggeld-Versicherung, kurz KTV)

Für die Leistungen im Krankheitsfall gelten die Bestimmungen von Art. 28 und 29 GAV Personalverleih. Alle TMA sind obligatorisch für Lohnausfall bei Krankheit bei der CSS Versicherung versichert. Bei Erkrankung muss der TMA die AP AG unverzüglich benachrichtigen und das ärztliche Zeugnis Original innert 3 Tagen zustellen. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme. Die Leistungen betragen 80 % des durchschnittlichen Gehaltes, so-

fern die Arbeitsverhinderung mindestens 25% beträgt. Nach Ablauf von einer Wartefrist von 2 Tagen entsteht folgender Anspruch

<u>Berechtigte:</u>	<u>Leistungsdauer:</u>
TMA mit Einsatzbetrieben, die ave GAV unterstellt sind	720 Tage in 900
TMA, die BVG-pflichtig sind	720 Tage in 900
Alle übrigen TMA	60 Tage in 360

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, sofern diese mindestens 25% beträgt. Das Taggeld wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses, das Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit genau angibt, und der Anerkennung durch die Versicherung, ausbezahlt. Vorbehalten bleibt dem Arbeitnehmer das Vorbringen anderer tauglicher Beweismittel.

Für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die allgemeinen Bedingungen der Versicherungsgesellschaft, die im Büro der AP AG eingesehen werden können, massgebend. Der Lohnabzug des Arbeitnehmers für die KTV-Prämie beträgt maximal 50 Prozent der Gesamtprämie unter Berücksichtigung der Maximalprämienätze gemäss Art. 29 GAV Personalverleih.

**Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung:** Die versicherte Person, die aus dem Kreis der von der Kollektivversicherungen erfassten Personen ausscheidet, hat das Recht, innert 90 Tagen ohne erneute Überprüfung des Gesundheitszustandes in die Einzel-Taggeldversicherung nach VVG überzutreten, sofern sie in deren Tätigkeitsgebiet wohnt.

**b) Mutterschaft**

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 als Taggeld (max. CHF 196.--/Tag während höchstens 98 Tagen) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

**c) 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 Wartefrist beträgt 3 Tage, der Unfalltag inbegriffen. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalles durch die SUVA übernimmt die AP AG in Anwendung von Art 324b Abs. 3 OR den Lohn während der Wartefrist. Die Leistungen betragen 80 % des Gehaltes. Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gem. Art. 324a Abs. 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 AP AG eingesehen werden können.

**d) Obligatorischer Militär- und Zivildienst**

TMA haben im auf unbestimmte Zeit oder über mehr als 3 Monate befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während dem obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienst. Der TMA erhält eine Entschädigung von 80% des entgangenen Lohnes für eine Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr. Nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung bezahlt der Arbeitgeber 80% des Lohnes gemäss der Berner Skala\*.

<u>Dauer des Arbeitsverhältnisses</u>	<u>Lohnanspruch</u>
2. Dienstjahr	1 Monat
3. bis 4. Dienstjahr	2 Monate
5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
20. bis 25. Dienstjahr	6 Monate

**9. Sozialleistungen/Berufsbeiträge**

Die Prämien für die:	
- AHV/IV/EO	5.15 %
- ALV für Einkommensteile bis Jahreslohn CHF 126'000	1.10 %
- ALV für Einkommensteile von Jahreslohn CHF 126'001 - 315'000	0.50 %
- NBUV, Betrieb	2.40 %
- NBUV, Büro	1.21 %
- KTV Krankentaggeld-Versicherung	0.945 %
- BVG Pensionskasse	

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

rungsverträge. Ferner werden dem TMA die Berufsbeiträge gemäss Art. 7 GAV Personalverleih vom Lohn abgezogen und auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen. AP AG behält sich ausdrücklich das Recht vor, allenfalls weitere Berufsbeiträge gemäss Art. 20 AVG vom Lohn abzuziehen, sofern diese von den entsprechenden Vollzugsorganen geltend gemacht werden. Untersteht der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der Bestimmungen zum flexiblen Altersrücktritt enthält, so werden allfällige Beiträge auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen und auf der Lohnabrechnung abgezogen.

**IV. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES**

**Kündigungsfrist/Probezeit**

Die Probezeit beträgt für befristete Einsätze 2/3 der Einsatzdauer, maximal 3 Monate. Bei unbefristeten Einsätzen gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Sowohl bei Einsätzen auf bestimmte als auch auf unbestimmte Dauer kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien wie folgt gekündigt werden:

- a) während den ersten 3 Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von zwei Arbeitstagen.
- b) in der Zeit vom 4. bis und mit dem 6. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von sieben Tagen.
- c) ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von einem Monat auf einen beliebigen Zeitpunkt.

Im Einsatzvertrag können individuell auch längere Kündigungsfristen verabredet werden. 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.

**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 Einsetzende ein festes Arbeitsverhältnis mit der Einsatzfirma anzunehmen. Die Einsatzfirma ist in bestimmten Fällen verpflichtet, der AP 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 AP 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. Pensionskasse (BVG)**

Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr vollendet haben und einen Jahreslohn von mehr als CHF 21'150 beziehen, unterstehen dem BVG-Obligatorium. Im Falle eines unbefristeten oder über drei Monate hinaus befristeten Einsatzvertrages oder im Falle des Bestehens einer Unterstützungspflicht gegenüber Kindern untersteht der TMA 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. Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei der AP AG erfolgen, werden zusammengezählt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben geleistet werden und müssen nicht direkt aufeinander folgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der Jahresmindestlohn oder das Alter müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein. Die genauen Bestimmungen und die Beiträge sind im angehängten Merkblatt beschrieben.

**6. Datenschutz**

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

**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 AP AG (Art. 34 ZPO). 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. 34 ZPO).

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift TMA: \_\_\_\_\_

Unterschrift Alpin Personalmanagement AG: \_\_\_\_\_