**Muster für einen «Leih-Arbeitsvertrag» gem.**

**Art. 19 f. AVG und Art. 48 f. AVV**

### Leih-Arbeitsvertrag

**zwischen**

 als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber

(Name, Adresse, Verleihbetrieb **[bitte auf Betrieb anpassen und diesen Kommentar löschen.]**)

**und**

 als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer

(Name, Adresse, Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

**1. Ingress**

* 1. **Allgemeines**

Der Zweck des vorliegenden Arbeitsvertrages ist der Einsatz der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in der Betriebsstätte des Arbeitgebers.

Möglich ist auch der Verleih der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an einen Drittbetrieb (Einsatzbetrieb) für folgende Art von Arbeit:

* 1. **Allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge**

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, muss grundsätzlich 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 anteilsmässig 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 Zusatzes zum Leih-Arbeitsvertrag sind für den Arbeitnehmer günstiger.

* 1. **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.).

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.

**2.4. Auszahlung**

Die Auszahlung von Lohn, Spesen und Überstunden erfolgt am Ende jedes Monats (spätestens am 5. Tag des Folgemonats), bei kürzerer Dauer am Ende des Einsatzes bzw. nach Ablauf der Kündigungsfrist oder des Arbeitsverhältnisses. Die Auszahlung erfolgt auf ein Bank- oder Postkonto der Arbeitnehmerin bzw. 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 CHF 22‘050.-- 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 Zusatz zum Leih-Arbeitsvertrag 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 dem 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 Zürcher Skala während

3 Wochen im 1. Jahr (über 3 Monate)

8 Wochen im 2. Jahr

9 Wochen im 3. Jahr

für jedes zusätzliche Dienstjahr steigt der Anspruch auf Lohnfortzahlung jeweils um eine Woche.

**Variante 2**

Es besteht eine Taggeldversicherung für Lohnausfall bei Krankheit. Die Versicherungskonditionen können von den Arbeitnehmenden eingesehen werden.

**Variante 3** (bei Unterstellung unter den Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih und aufgeschobener Krankentaggeldversicherung zwingend zu verwenden)

Es besteht eine Taggeldversicherung für Lohnausfall bei Krankheit. Die Versicherungskonditionen können von den Arbeitnehmenden eingesehen werden. Da das Krankentaggeld aufgeschoben wurde, bezahlt der Arbeitgeber während der im Versicherungsvertrag vereinbarten Wartefrist 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohns.

(Bei Unterstellung unter den GAV Personalverleih ist der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung obligatorisch.)

**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). Die Leistungen der EO werden gemäss der so genannten Zürcher Skala auf 80 Prozent des Lohnes ergänzt

**2.8.4.**

**a) Mutterschaftsentschädigung**

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Art. 16b ff des Erwerbsersatzgesetzes (EOG, SR 834.1), Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinn des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG, SR 831.10) 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 Art. 324a OR zu prüfen.

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor dem Beginn des Entschädigungsanspruchs (das Taggeld beträgt maximal CHF 220.--), welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Taggeldes (max. 98 Taggelder) ausbezahlt. Der Anspruch endet insbesondere vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer der Ausrichtung um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt und die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (Art. 16c Abs. 3 EOG).

Stirbt der andere Elternteil während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes, so hat die Mutter Anspruch auf zusätzlich 14 Taggelder für den bezogenen Urlaub. Dieser Taggelder sind innerhalb einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod zu beiziehen (Art. 16cbis EOG).

**b) Entschädigung des andern Elternteils**

Arbeitnehmende haben gemäss Art. 16i ff EOG unter folgenden Voraussetzungen Anspruch auf eine Entschädigung des anderen Elternteils, sofern sie zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher anderer Elternteil waren oder ihnen bis spätestens sechs Monate danach diese Eigenschaft zugesprochen wird, sie während der neun Monate unmittelbar vor der Geburt 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 Geburt des Kindes immer noch Arbeitnehmende sind. Die rechtlichen anderen Elternteile erhalten während des Vaterschaftsurlaubs Taggelder in Höhe von 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (das Taggeld beträgt maximal CHF 220.--) vor dem Beginn des Entschädigungsanspruchs (maximal 14 Taggelder). Der Anspruch endet mit dem Ablauf der Rahmenfrist von sechs Monaten ab Geburt.

Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 97 Tage danach, so hat der andere Elternteil Anspruch auf zusätzliche 98 Taggelder. Diese Taggelder müssen an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden. Der Anspruch entsteht am Tag nach dem Tod der Mutter und endet insbesondere bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit vorzeitig Art. 16kbis EOG).

* + 1. **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. Bezahlter Betreuungsurlaub

### Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat Anspruch auch einen bezahlten Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen für die Zeit, die zur Betreuung notwendig ist. Der Urlaub beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr (Art. 329*h* OR).

### Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer, die / der ihre / seine Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken muss, um ihr / sein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, hat Anspruch auf einen 14-wöchigen Betreuungsurlaub. Der Betreuungsurlaub wird über die EO entschädigt. Das Taggeld beträgt 80 % des Durchschnittseinkommens vor Anspruchsbeginn, höchstens jedoch CHF 220.--. Für den Bezug der Betreuungsentschädigung gilt eine Rahmenfrist von 18 Monaten. Innerhalb der Rahmenfrist besteht Anspruch auf höchstens 98 Taggelder. Die Rahmenfrist beginnt am Tag, an dem das erste Taggeld bezogen wird (Art. 329*i* OR).

**2.8.7 Familienzulagen**

Pro Kind hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz für Familienzulagen (FamZG, SR 836.2) und der kantonal geltenden Gesetze. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mindestens CHF 200.-- pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens CHF 250.-- 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. 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, einen ihr bzw. ihm zugewiesenen 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 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 welcher 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: Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer:

(Verleihfirma)

**Hinweis:** Sind mehrere Alternativen aufgeführt, ist eine Entscheidung zu treffen. Zudem sind sämtliche Kommentare, \* und Verweise auf Kommentare zu entfernen.