**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 [bitte auf Betrieb anpassen und diesen Kommentar löschen])

**und**

als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer

(Name, Adresse, Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

# 1. Ingress

## 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 einem 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).**

## Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) 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 dazugehörigen Einsatzvertrages sind für den Arbeitnehmer günstiger.

# 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.

\*

## 2.4. Auszahlung

Die Auszahlung von Lohn, Ferienzuschlag, 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 (vorbehalten bleibt die Abmachung wöchentlicher Akonto-Zahlungen). 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. Probezeit

Bei befristeten Einsätzen kann eine Probezeit von \_\_\_ (Kommentar: maximal 3 Monate, in jedem Fall aber maximal 2/3 der vereinbarten 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.

Einzig bei unregelmässigen Arbeitseinsätzen, die nur verhältnismässig kurze Zeit (maximal drei Monate) 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 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 zwingend zu verwenden)

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

### 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

ergänzt.

### 2.8.4.

### a) Mutterschaftsentschädigung

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Art. 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 Hinterlassenen-Versicherung, 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 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 (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 vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wiederaufnimmt.

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).

**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 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) und der kantonal geltenden Gesetze. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mindestens CHF 200.-- pro Monat und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens CHF 250.-- pro Monat. Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet.. 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 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 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 Allgemeinverbindlich Erklärung 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: Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer:

(Verleihfirma)

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