



Rahmenarbeitsvertrag

zwischen ASSpro AG, nachfolgend „ASSpro“ genannt und Frau/Herrn nachstehend als „Mitarbeiter“ bezeichnet.

1 Geltungsbereich

Die nachstehenden Bestimmungen regeln das Arbeitsverhältnis zwischen ASSpro und dem temporären Mitarbeiter. Sie treten mit der Annahme eines ersten Einsatzes durch den Mitarbeiter in Kraft und bleiben für eine unbeschränkte Anzahl Einsätze gültig.

2 Freie Wahl

ASSpro ist nicht verpflichtet, dem Mitarbeiter einen Einsatz anzuweisen. Andererseits kann der Mitarbeiter einen Einsatz annehmen, ist aber nicht dazu verpflichtet.

3 Einsatzvertrag

Jeder Arbeitseinsatz ist Gegenstand eines besonderen Einsatzvertrages, welcher den Firmennamen und die Adresse der Einsatzfirma, den Arbeitsort, die Art der Tätigkeit, den Einsatzbeginn, die annähernde Einsatzdauer, die Arbeitszeit, den Grundlohn pro Stunde, den Ferien-Zuschlag, den Feiertagszuschlag, den Zuschlag für den 13. Lohn, den Gesamt-Bruttostundenlohn sowie mögliche, vereinbarte Entschädigungen und allfällige, vom Rahmenvertrag abweichende Kündigungsfristen festlegt.

Es ist unerlässlich, dass der Mitarbeiter dem Arbeitgeber (ASSpro) ein gegengezeichnetes Exemplar dieses Einsatzvertrages sofort zurückschickt.

4 Rechte

4.1 Entlohnung

Der Mitarbeiter wird für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entlohnt. Nur die auf dem vom Einsatzbetrieb unterzeichneten Arbeitsrapport vermerkten Stunden sind massgebend für die Entlohnung des Mitarbeiters.

Gestützt auf den Arbeitsrapport, der vom Kunden unterschrieben bis spätestens am 2. Arbeitstag des Folgemonats bei ASSpro vorliegen muss, wird der Lohn jeden Monat per Bank- oder Postüberweisung überwiesen. Bei begründetem Bedarf, bezahlt ASSpro am letzten Arbeitstag des Arbeitsmonats, gegen Vorweisung des unterzeichneten Arbeitsrapportes, einen Vorschuss (max. 70% des verdienten Stundenlohnes).

Der Mitarbeiter erhält eine detaillierte Lohnabrechnung mit den gesetzlichen o/u vertraglichen Sozialabzügen, d.h.: AHV/IV/EO, Versicherung gegen Nichtbetriebsunfälle, Erwerbsausfall bei Krankheit, Arbeitslosenversicherung hinzu kommen die Abzüge für die Pensionskasse (BVG) 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 Monate 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 auf einander folgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der

Jahresmindestlohn oder das Alter müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein.

Die Bedingungen sowie die Höhe der Abzüge sind im Kurzreglement der Zürich Versicherung festgehalten.

ASSpro übernimmt: 50% der AHV/IV/EO/ALV-Prämien, 50% der Prämie 2. Säule (BVG), 100% der Prämie der Betriebsunfallversicherung, 50 % der Prämie der Lohnausfallversicherung bei Krankheit.

Die Abzüge vom Bruttolohn sind:

AHV/IV/EO 5.15%

Nichtbetriebsunfallversicherung 1.38%

Arbeitslosenversicherung (ALV) 1.1%

Krankentaggeldversicherung: männlich 1.87%, weiblich 2.34%

4.2 Spesenentschädigung

Die Vergütung allfälliger Kosten oder Auslagen (Reisen, Mahlzeiten oder andere) ist vor jedem Einsatz zu vereinbaren. Sie wird schriftlich im Einsatzvertrag festgehalten.

4.3 Überstunden

Überstunden sind Arbeitsstunden, welche ausserhalb der im Einsatzbetrieb gültigen Normalarbeitszeit geleistet werden, vorausgesetzt, dass der Einsatzbetrieb sie als solche anerkennt, sie auf dem Arbeitsrapport aufgeführt sind und nichts Gegenteiliges vereinbart worden ist. Gegebenenfalls wird der Lohn durch einen auf dem Grundlohn errechneten Zuschlag erhöht: in der Regel 25% (bzw. 50% an Sonn- und Feiertagen). Der Zuschlag wird im Einsatzvertrag vereinbart.

4.4 Familienzulagen

Um die Familienzulagen zu erhalten, muss der Mitarbeiter bei seiner Anstellung sein Familienbüchlein vorlegen. Der Betrag der Zulagen ist nach Kanton verschieden. Diese Zulagen werden zusammen mit dem Gehalt oder durch die anerkannten Kassen gemäss den geltenden kantonalen Gesetzen überwiesen.

4.5 Feiertage

Feiertage welche in eine Arbeitswoche fallen kann der Mitarbeiter keine Arbeitsstunden der ASSpro berechnen.

Als Ausgleich dafür erhält der Mitarbeiter einen pauschalen Zuschlag von 3 % pro Monat auf seinen Grundlohn. (Grundlohn + Zuschläge ergibt Bruttolohn) Damit werden pauschal die Feiertage vergütet. Als Feiertage gelten die Feiertage nach den kantonalen Vorschriften in dem Kanton in dem der Mitarbeiter arbeitet. Der 1. August ist ein eidgenössischer Feiertag und ist somit für alle Kantone verbindlich ein arbeitsfreier Tag für den Mitarbeiter.

4.6 Ferien

Der Mitarbeiter hat einen Ferienanspruch von 4 Wochen. In seiner Ferienzeit erhält der Mitarbeiter keinen Lohn von ASSpro. Als Ausgleich dafür erhält der Mitarbeiter einen pauschalen Zuschlag von 8,33% pro Monat auf seinen Grundlohn. (Grundlohn + Zuschläge ergibt Bruttolohn) Damit wird pauschal die Ferienzeit vergütet.

4.7 Lohnausfallversicherung bei Krankheit

Während des Arbeitseinsatzes ist der Mitarbeiter gegen Lohnausfall bei Krankheit versichert wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für



mehr als drei Monate eingegangen wurde. Wird der Mitarbeiter wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so ist der Lohnausfall gemäss Artikel 324a OR für eine beschränkte Zeit versichert.

Die ASSpro hat bei der AXA Winterthur eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, welche 90% des Lohnes ab dem 3. Tag entrichtet. Leistungsdauer 730 Tage. Die Kosten für diese Versicherung werden je hälftig geteilt. Im übrigen wird auf die Versicherungsbedingungen der AXA Winterthur verwiesen, die einen festen Bestandteil dieses Vertrages bilden.

Die Versicherungsleistungen ersetzen die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR.

Dem Mitarbeiter obliegt die Pflicht innerhalb 3 Tage mit geeigneten Beweismittel seine Gesundheitsstörung der ASSpro anzuzeigen um auf eine Lohnfortzahlung anrecht zu haben.

4.8 Mutterschaft

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16b ff. Erwerbsersatzgesetz EOG, Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, AHVG, versichert waren, während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausüben 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 Erwerbseinkommen, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruches erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Tagegeldes (max. 98 Tagegelder) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter Ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

4.9 Unfallversicherung

Während des Einsatzes bei einem Kunden der ASSpro ist der Mitarbeiter gegen Betriebsunfall - und wenn er mindestens 8 Stunden pro Woche arbeitet - gegen Nichtbetriebsunfall versichert, gemäss den gültigen Gesetzesbestimmungen.

Die Leistungen der Zürich Versicherung ersetzen die Lohnzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR. Ab Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalls durch die Zürich Versicherung, übernimmt ASSpro den Lohn während der Wartefrist, in Anwendung von Art. 324b Abs. 3 OR.

4.10 Militärdienst

Während des Militär- oder des obligatorischen Zivildienstes erhält der Mitarbeiter eine Entschädigung von 80% des effektiven Lohnausfalls für eine Zeit von höchstens 4 Wochen pro Jahr. Diese Entschädigung wird entrichtet, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (Art. 324a OR). Für diese Dauer stehen die Ansprüche aus der Erwerbsersatzordnung dem Arbeitgeber zu. In allen anderen Fällen erhält der Mitarbeiter nur die Entschädigung der Ausgleichskasse. Die Meldekarte ist in jedem Fall der ASSpro zu übergeben.

4.11 Bezahlte begründete Absenzen

Bei begründeter Abwesenheit hat der Mitarbeiter Anrecht auf eine Lohnausfallentschädigung. Diese wird proportional zum mittleren Tagesverdienst der Woche berechnet, in welche

die Abwesenheit fällt. Diese Entschädigung wird entrichtet, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde (Art. 324a OR). Folgende Absenzen werden entschädigt:

- Aushebung / Inspektion ½ Tag
- Hinschied eines nahen Verwandten 1 Tag
- Geburt eines seiner Kinder 1 Tag
- Heirat eines eigenen Kindes 1 Tag
- Hinschied eines Mitglieds der eigenen Familie 3 Tage
- Heirat des Mitarbeiters 3 Tage
- Umzug des Mitarbeiters 1 Tag
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder eines öffentlichen Amtes, wenn keine Entschädigung ausgerichtet wird: nötige Stunden

4.12 Kurzarbeit

Gemäss Arbeitslosengesetz können unsere Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entschädigung erheben, falls unser Kunde, bei welchem sie beschäftigt sind, gezwungen ist, die Arbeitszeit zu verkürzen (Kurzarbeit).

5 Pflichten

5.1 Arbeitsausführung

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, jeden akzeptierten Auftrag nach bestem Wissen und beruflichem Pflichtbewusstsein auszuführen und die Arbeiten unter der Leitung und nach den Weisungen des Kunden zu verrichten. Er behandelt mit aller gebotenen Sorgfalt das Material, Anlagen, Maschinen und Werkzeuge, welche ihm zur Erfüllung seiner Aufgaben anvertraut werden. Der Mitarbeiter beachtet alle Sicherheits- und Vorsichtsmassnahmen. Von den zum Schutze von Leben und Gesundheit des Personals bestimmten Mitteln macht er gewissenhaft Gebrauch und zu diesem Zweck erlassene Vorschriften befolgt er.

5.2 Verantwortlichkeit

Der Mitarbeiter haftet persönlich gegenüber ASSpro und der Einsatzfirma für alle absichtlich oder fahrlässig verursachten Schäden.

Das Gleiche gilt für die Folgen aus der Nichtbeachtung des Einsatzvertrages und des Rahmenarbeitsvertrages.

Dies sind Tatbestände wie:

- schadensersatzrechtliche Folgen welche infolge fristloser Auflösung des Vertrages ausgelöst werden (337b OR)
- ungerechtfertigten Nichtantritt oder verlassen der Arbeitsstelle durch den Mitarbeiter (337d Absatz 1 OR)
- schadensersatzrechtlichen Folgen einer missbräuchlichen Kündigung (336c OR)

5.3 Berufsgeheimnis

Der Mitarbeiter verpflichtet sich zu absolutem Stillschweigen über die Geschäfte des Arbeitgebers gegenüber dem Kunden und Drittpersonen; gegenüber Drittpersonen und dem Arbeitgeber über die Geschäfte des Kunden und gegenüber dem Kunden und dessen Personal über die eigenen Anstellungsbedingungen. Diese Verpflichtung besteht auch nach dem Einsatz bzw. Vertragsende weiter.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Geheimhaltungspflicht nur insoweit gültig als dies zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers in Abwägung gegenüber denjenigen des Arbeitnehmers auf berufliche Entfaltung erfolgt.

5.4 Meldepflicht

Mitarbeiter, welche die Arbeit nicht ausführen können oder unterbrechen müssen, haben dies unverzüglich ASSpro und dem Kunden telefonisch oder per Telefax zu melden. ASSpro



muss auch bei jeder Änderung der Arbeitsdauer, der Arbeitszeit, des Arbeitsortes, der Art der Tätigkeit und der Wohnadresse informiert werden. Der Mitarbeiter informiert ASSpro sofort über die Beendigung eines Arbeitseinsatzes.

5.5 Pünktlichkeit in der Arbeit

Die Nichtausführung oder der Unterbruch der Arbeit ohne triftigen Grund stellt Vertragsbruch dar und wird durch eine Entschädigung geahndet, die einem ¼-Monatslohn entspricht. Weitere Schadenersatzansprüche bleiben vorbehalten. Gegebenenfalls wird die Entschädigung vom Lohn des Mitarbeiters abgezogen.

6 Probezeit

Für alle Einsätze gilt eine Probezeit von drei Monaten. Eine neue Probezeit beginnt jedes Mal dann, wenn der Mitarbeiter einen neuen Einsatz bei einem anderen Einsatzbetrieb annimmt. Dies ist auch der Fall, wenn der Mitarbeiter im gleichen Einsatzbetrieb, in welchem er bereits tätig war, eine andere Funktion erfüllt. Eine kürzere Probezeit kann durch schriftliche Vereinbarung vorgesehen werden. Diese Probezeit muss jedoch kürzer als der vorgesehene Einsatz sein.

7 Kündigungsfrist

7.1 Unbefristeter Einsatzvertrag (Art. 19 Abs 4 AVG)

Sofern im Einsatzvertrag nicht längere Fristen vereinbart werden, kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung folgender Fristen von beiden Parteien gekündigt werden:

- a) Während der ganzen Dauer der ununterbrochenen Anstellung kann der Einsatzvertrag mit einer Frist von einem Monat (30 Kalendertagen) auf den gleichen Tag des folgenden Monats gekündigt werden.
- b) zwei Monate auf Ende eines Monats ab dem 13. Monat einer ununterbrochenen Tätigkeit.

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss von Seiten des Mitarbeiters bis spätestens fünf Arbeitstage vor Beginn der Kündigungsfrist bei ASSpro eintreffen.

7.2 Einsatzverträge von befristeter und maximaler Dauer

Sie enden automatisch, ohne Kündigung, spätestens nach Ablauf der vorgesehenen Dauer. Diese Verträge können jedoch unter Berücksichtigung der unter Punkt 7.1 dieses Rahmenvertrages vorgesehenen Kündigungsfristen gekündigt werden.

7.3 Fristlose Kündigung

Die fristlose Kündigung aus zwingenden Gründen bleibt vorbehalten (Art. 337 OR)

8 Datenschutz

Der Mitarbeiter gestattet es ASSpro seine Akten aufzubewahren und seine ihn betreffenden Daten auf EDV zu verarbeiten. Ausserdem ermächtigt er ASSpro, Auskünfte über ihn bei seinen früheren Arbeitgeber einzuholen. Vorliegende Erlaubnis kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

9 Gültige Gesetzgebung

Für alle in diesem Vertrag nicht geregelten Punkte gelten die Bestimmungen Art. 19 ff des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) sowie 319 ff des Obligationenrechtes (OR). Gegebenenfalls kommt auch das Arbeitsgesetz mit den zugehörigen Verordnungen in Anwendung.

10 Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemein verbindlichen 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 der Einsatzbetrieb einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der den flexiblen Altersrücktritt regelt, so muss der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer diese Regelung ebenfalls einhalten.

11 Gerichtsstand

Für Klagen des Arbeitnehmers sind zuständig das Gericht am Ort der Arbeitsverrichtung (Art. 24 Abs. 1 GestG), 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 1 GestG). Für Klagen des Verleihers sind zuständig das Gericht am Wohnsitz des Arbeitnehmers (Art. 24 Abs. 1 Gest) oder das Gericht am Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet.

Dieser Rahmenarbeitsvertrag wird im Doppel ausgestellt. Der Mitarbeiter bestätigt, diesen genau gelesen, verstanden und davon ein Exemplar empfangen zu haben.

Ort und Datum:

.....
Name und Vorname des Mitarbeiters in Blockschrift

.....
Unterschrift Mitarbeiter

Gersau, 21. Januar 2011

.....
Eberhard Jäger, ASSpro