



PERSAG

Rahmenarbeitsvertrag

1. Geltungsbereich

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. **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.**

Der Rahmenvertrag tritt bei Annahme eines Einsatzes mit Abschluss eines für jeden Einsatz neu auszustellenden, schriftlichen Einsatzvertrages zwischen denselben Parteien in Kraft. Er hat mindestens folgende Punkte zu regeln:

- Art der zu leistenden Arbeit
- Arbeitsort
- Beginn des Einsatzes
- Dauer des befristeten Einsatzes u/o die Dauer der Kündigungsfrist
- Die konkreten Arbeitszeiten
- Bestimmung des konkreten Lohnes
- Festlegung eines 13. Monatslohnes pro rata temporis, Zulagen, Spesen
- Die prozentualen Lohnabzüge, namentlich:
 - o AHV / IV / EO¹
 - o Arbeitslosenversicherung
 - o Berufliche Vorsorge²
 - o Vollzugsbeitrag des Gesamtarbeitsvertrages GAV
 - o Versicherung gegen Berufsunfälle³
 - o Versicherung gegen Nichtberufsunfälle
 - o Lohnausfallversicherung bei Krankheit⁴
 - o Beiträge für allgemein verbindlich erklärte flexible Altersrücktrittlösungen
 - o Quellensteuern
 - o Lohnpfändung

¹ Gleiche Anteile Arbeitgeber / Arbeitnehmer

² Gleiche Anteile Arbeitgeber / Arbeitnehmer

³ Keine Beteiligung des Arbeitnehmers

⁴ Gleiche Anteile Arbeitgeber / Arbeitnehmer

Ein gültiger, allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag ist integraler Bestandteil dieses Rahmenvertrages.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages auf:

	Einsatzbetrieb mit ave GAV	Einsatzbetrieb mit GAV ohne AVE gemäss Anhang 1 vom GAV Personalverleih	Einsatzgebiet mit NAV gemäss Art. 360a OR	Einsatzbetrieb ohne GAV (bzw. mit GAV ohne AVE, aber nicht im Anhang 1 gelistet)
Mindestlohn	Gemäss ave GAV	Gemäss GAV ohne AVE	Gemäss NAV	Gemäss GAV Personalverleih
Arbeitszeit			Arbeitszeit gemäss GAV Personalverleih	
Ferien			10.6% (25 Arbeitstage)	Temporärer Mitarbeiter ist unter 20 oder 50+
			8.33% (20 Arbeitstage)	alle anderen temporären Mitarbeiter
Feiertage			keine Entschädigung	in den ersten 13 Wochen eines Einsatzes
			3.2%	danach
Weiterbildungs- und Vollzugsbeiträge	0.8%, davon 0.4% Arbeitgeberbeitrag und 0.4% Arbeitnehmerbeitrag			
Berufliche Vorsorge (BVG)	keine BVG-Pflicht			
Prämienaufteilung: 50% Arbeitgeber 50% Arbeitnehmer	Temporärer Mitarbeiter hat Anspruch auf berufliche Vorsorge (ab 1. Tag)			- unbefristeter Einsatz oder - befristeter Einsatz von länger als 13 Wochen oder - Temporärer Mitarbeiter hat Kinder
Krankentaggeld	720 Tage	60 Tage	befristeter Einsatz von max. 13 Wochen	
Prämienaufteilung: 50% Arbeitgeber 50% Arbeitnehmer		720 Tage	- unbefristeter Einsatz oder - befristeter Einsatz von länger als 13 Wochen oder - temporärer Mitarbeiter hat Unterstützungspflichtige Kinder	

2. Beschäftigungsdauer

Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des temporären Mitarbeiters bei der PERSAG AG definiert sind werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten geleistet werden, zusammengezählt. Diese Addition der Einsätze 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 (die Gerichtspraxis in Bezug auf das Verbot von Kettenarbeitsverträgen gilt es jedoch zu beachten).

3. Probezeit

Für Arbeitnehmende mit einem auf unbestimmte Zeit lautenden Vertrag, deren Anstellung ein neues Arbeitsverhältnis begründet, geltend die ersten drei Monate als Probezeit.

Bei einer effektiven Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Verpflichtung, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Für Arbeitnehmende mit einem auf eine bestimmte Zeit lautenden Vertrag gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber drei Monate.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden.

4. Kündigung des befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Das befristete Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Dauer, es kann aber unter Einhaltung der gleichen Fristen wie das unbefristete Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei unbefristeten Einsätzen beträgt:

- Während der ersten drei Monate, zwei Arbeitstage
- Vom vierten bis und mit sechsten Monat, 7 Tage
- Ab dem 7. Monat, einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des drauf folgenden Monats.

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

5. **Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit**

Die Arbeitszeit richtet sich nach Art. 12 des GAV Personalverleih. Vorbehalten bleiben gesetzliche, gesamtarbeitsvertragliche und betriebliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit. Diese Bestimmungen sind auch für das entlehene Personal anzuwenden.

6. **Ferien**

Der Ferienanspruch beträgt bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr 25 Arbeitstage (10,64%). Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt der Ferienanspruch 20 Arbeitstage (8,33%).

Die 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. Das laufende Ferienguthaben ist auf den Lohnabrechnungen auszuweisen

7. **Feiertage**

Die Arbeitnehmenden haben nach Ablauf von 13 Wochen Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für alle einem Sonntag gleichgestellten offiziellen Feiertage, die auf einen Werktag fallen. Es steht dem Arbeitgeber frei, die Feiertagsentschädigung mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 3,2% auf den AHV-Lohn abzugelten. Die Arbeitnehmenden haben ab dem ersten Arbeitstag Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für den 1. August, sofern er auf einen Werktag fällt.

Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, werden zusammengezählt. Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

8. **Kurzabsenzen**

Die Arbeitnehmenden haben nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unumgänglichen Absenzen.

Heirat des Arbeitnehmenden, 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	½ Tag
Pflege eines kranken Kindes pro Krankheitsfall	bis zu 3 Tage
Erfüllung gesetzlicher Pflichten	nötige Stunden

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

9. **Urlaub des anderen Elternteils**

Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird sowie die Arbeitnehmerin, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist, hat nach Art. 329g OR-Anspruch auf einen Urlaub des andern Elternteils von zwei Wochen. Die Anspruchsvoraussetzungen richten sich nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG). Der Urlaub muss innert 6 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Diese Frist steht während des Urlaubs nach Art. 329gbis still. Er kann entweder am Stück oder tageweise bezogen werden.

10. **Urlaub für die Betreuung von Angehörigen**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat nach Art. 329h OR-Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.

11. **Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes**

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n–16s EOG, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er nach Art. 329i OR-Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird. Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Der Arbeitgeber ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

12. **Obligatorische Dienstleistungen**

Die Arbeitnehmenden haben im auf unbestimmte Zeit oder über mehr als 3 Monate befristeten abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienstes:

- 80% des Lohnes für eine Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr und
- nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung 80% des Lohnes gemäss Berner Skala.

Berechnungsgrundlage ist die vertragliche vereinbarte Normalarbeitszeit.

Übersteigen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Leistungen des Arbeitgebers kommt die Differenz dem Arbeitnehmenden zu.

Werden den Arbeitnehmenden aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der Suva, Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet. Die Lohnausfallentschädigung gemäss Art. 16 Abs. 1 gilt als um diese Beiträge gekürzt.

Die vorerwähnten Leistungen gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 324a und 324b OR.

13. **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 ausgeübt haben und im Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerin sind.

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten, während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, 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 wieder aufnimmt. Die Lohnausfallversicherung entrichtet keine Entschädigung bei Abwesenheit infolge Schwangerschaft.

Lohnausfälle bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft werden nach Art. 28 des GAV Personalverleih entschädigt.

14. **Lohn**

Der temporäre Mitarbeiter hat Anspruch auf den Lohn der gemäss Arbeitszeitvereinbarung im Einsatzvertrag vereinbart wurde. Der Mitarbeiter hat wöchentlich einen vom Einsatzbetrieb unterschriebenen Stundenrapport zu erstellen und der PERSAG AG unverzüglich einzureichen. 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 Vorfälle ist die PERSAG AG unverzüglich zu informieren.

Es besteht Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Die Lohnzahlung muss mindestens 1-mal pro Monat erfolgen und zwar spätestens am 5. Arbeitstag des auf den Beschäftigungsmonats unmittelbar folgenden Monats.

Der temporäre Mitarbeiter erhält von PERSAG AG eine detaillierte Lohnabrechnung mit den gesetzlichen, gesamtarbeitsvertraglichen und/oder vertraglichen Abzügen gemäss Einsatzvertrag.

Auf der Lohnabrechnung ausgewiesen sind das jeweils erworbene pro rata temporis berechnete Ferienguthaben und das Guthaben für den 13. Monatslohn. Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt üblicherweise mit dem Novemberlohn, das Feriengeld wird bei Bezug von Ferien ausbezahlt. Bei Ende eines Einsatzes werden beide Guthaben pro rata temporis ausgerichtet.

Die Lohnzahlungen erfolgen monatlich, gemäss dem beiliegendem Auszahlungsplan. Auf Wunsch können Vorschusszahlungen von bis zu 80% des Nettolohns auf Grundlage des vom Kunden unterschriebenen Wochenrapportes jeweils freitags zwischen 16.00 und 18.00 Uhr bezogen werden. Eine obligatorische Voranmeldung einen Tag vorher dabei erforderlich. Beträgt der Nettolohn weniger als CHF 100, können keine Vorschüsse ausbezahlt werden.

15. **Lohnzuschläge**

Zuschläge für Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit werden gemäss Art. 12, Art. 24 und Art. 25 GAV Personalverleih ausgerichtet. Vorbehalten bleiben nach Art. 24 Abs. 2 GAVP betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche und betriebliche Regelungen in Betrieben mit

Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit. Solche Zuschläge sind auch für das entlehene Personal anzuwenden.

16. **Kinder- und Familienzulagen**

Kinder- und Familienzulagen werden gemäss kantonaler Regelungen des Einsatzortes und dem Bundesgesetz über die Familienzulagen entrichtet. Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage ausbezahlt.

Der rechtsgenügende Nachweis (Familienbüchlein/Formular E411) für das Recht zum Bezug von Kinder- oder Familienzulagen ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses einzureichen.

17. **Spesen**

Die Vergütung allfälliger Spesen oder Auslagen ist vor jedem Einsatz zu vereinbaren und im Einsatzvertrag festzuhalten.

18. **Krankheit**

Der temporäre Mitarbeiter ist gemäss Art. 28 und Art. 29 GAV Personalverleih versichert. Um Anspruch auf die Leistungen der Versicherung zu haben, muss er den Arbeitgeber unverzüglich informieren und ein Arztzeugnis vorlegen, sofern die Krankheit mehr als 2 Kalendertage dauert. Die Lohnausfallentschädigung beträgt 80% des Bruttolohnes bei einer Karenzfrist von 2 Tagen. Der Arbeitgeber kann periodisch andere Arztzeugnisse verlangen. In speziellen Fällen kann der Arbeitgeber verlangen, dass sich der Arbeitnehmer einer vertrauensärztlichen Untersuchung (auf Kosten des Arbeitgebers) unterzieht. Die Lohnfortzahlung dauert längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Heilungskosten sind nicht gedeckt.

19. **Unfall**

Während des Einsatzes bei einem Einsatzbetrieb ist der Mitarbeiter bei der SUVA gegen Berufsunfall – und wenn er mind. 8 Stunden / Woche arbeitet – gegen Nichtberufsunfall versichert. Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnzahlungspflichten gem. Art. 324a und 324b OR. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalls durch die SUVA bezahlt die PERSAG AG den Lohn des Mitarbeiters während der Wartefrist.

20. **Berufliche Vorsorge**

Gemäss Art. 31 des GAV Personalverleih. Das Merkblatt "Berufliche Vorsorge" ist obligatorischer Anhang dieses Rahmenarbeitsvertrages.

21. **Quellensteuer**

Untersteht ein Mitarbeiter der Quellensteuer und ist er mit dem Steuerabzug nicht einverstanden, so kann er bis Ende März des auf die Fälligkeit der Leistung folgenden Kalenderjahres von der Veranlagungsbehörde eine Verfügung über Bestand und Umfang der Steuerpflicht verlangen. Hat die PERSAG AG den Steuerabzug nicht oder ungenügend vorgenommen, so verpflichtet sie die Veranlagungsbehörde zur Nachzahlung. Der Rückgriff der PERSAG AG auf den Mitarbeiter bleibt vorbehalten.

22. **Pflichten des temporären Mitarbeiters**

Pflichterfüllung Der temporäre Mitarbeiter verpflichtet sich, jeden angenommenen Einsatz nach bester Effizienz und beruflichen Pflichtbewusstsein durchzuführen und die Arbeit unter der Leitung und nach den Weisungen des Einsatzbetriebes zu verrichten.

Sorgfaltspflicht Er behandelt mit aller gebotenen Sorgfalt das Material, die Einrichtungen, die Maschinen und Werkzeuge, welche ihm zur Erfüllung seiner Aufgaben anvertraut werden.

Arbeitssicherheit Der temporäre Mitarbeiter beachtet alle Sicherheits- und Vorsichtsmassnahmen, die bei seiner Tätigkeit erforderlich sind. Er macht gewissenhaften Ge-

brauch der ihm zur Verfügung gestellten Mittel, schützt Gesundheit und Leben des Personals des Einsatzbetriebes und befolgt die zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften.

Haftung Der temporären Mitarbeiter haftet in den Grenzen von Art. 321e Abs. 2 OR persönlich gegenüber der PERSAG AG und dem Einsatzbetrieb / Kunden für alle absichtlich oder grobfahrlässig verursachten Schäden. Das Gleiche gilt für die Folgen aus der Nichtbeachtung des Einsatzvertrages des Rahmenarbeitsvertrages und oder des GAV Personalverleih.

Berufsgeheimnis Der temporäre Mitarbeiter verpflichtet sich zu absolutem Stillschweigen über die Geschäfte der PERSAG AG gegenüber den Einsatzbetrieben und Drittpersonen. Gegenüber der PERSAG AG und Drittpersonen verpflichtet er sich zu absolutem Stillschweigen über die Geschäfte der Einsatzbetriebe / Kunden. Diese Verpflichtung besteht nach dem Ende des Einsatzes weiter, insoweit sie für die berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR).

Meldepflicht Der temporäre Mitarbeiter, welcher seinen Einsatz unterbrechen muss oder nicht ausführen kann, hat dies unverzüglich der PERSAG AG und dem Einsatzbetrieb telefonisch oder per E-Mail zu melden. Für jede Änderung der Arbeitsdauer, der Arbeitszeit, des Arbeitsortes, der Art der Arbeit oder Wohnadresse muss ein Nachtrag zum Einsatzvertrag erstellt und von der PERSAG AG und dem temporären Mitarbeiter unterzeichnet werden. Der temporäre Mitarbeiter unterrichtet die PERSAG AG über jedes Einsatzende.

Verletzung der Arbeitspflicht Tritt der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund nicht an oder verlässt er sie fristlos wird eine Entschädigung entsprechend einem Viertel des Monatslohnes unter Vorbehalt der Geltendmachung höherer Schadensansprüche fällig (Art. 337d OR). Diese Entschädigung kann vom Lohn des temporären Mitarbeiters abgezogen werden.

Übertrittsregel Der temporäre Mitarbeiter darf nach Beendigung des Arbeitsvertrages in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb. Die Entschädigung darf nicht auf den temporären Mitarbeiter abgewälzt werden.

23. **Weiterbildung**

Weist der temporäre Mitarbeiter innerhalb eines Jahres mindestens 88 geleistete Arbeitsstunden bei einem oder mehreren Personalverleiher(n) nach (mittels Lohnausweis) hat er einen Anspruch auf eine von ihm zu beantragende Weiterbildungsmaßnahme. Die Details sind im Reglement PVP geregelt.

Das Merkblatt "Weiterbildung im Personalverleih" ist obligatorischer Anhang dieses Rahmenarbeitsvertrages.

24. **Datenschutz**

Der temporäre Mitarbeiter ermächtigt die PERSAG AG, seine Bewerbung aufzubewahren, und die ihn betreffenden Personendaten in den EDV-Anlagen der PERSAG AG zu verarbeiten. Ausserdem ermächtigt er die PERSAG AG, Auskünfte über ihn bei seinen früheren Arbeitgebern einzuholen. Spezifische Einwilligungen der temporären Mitarbeiter in Bezug auf die Bearbeitung, die Speicherung oder die Übermittlung der Personendaten können im Einzelfall auch in einem separaten Dokument geregelt sein. Der temporäre Mitarbeiter kann seine Einwilligung jederzeit separat widerrufen.

25. **Rechtsvorbehalt**

Für alle in diesem vorliegenden Rahmenarbeitsvertrag nicht geregelten Punkte gelten die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen (ArG), die des Arbeitsvertragsrechtes (Art. 319 ff OR) und diejenigen des gültigen, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih.

26. **Gerichtstand**

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)

Der temporäre Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift unter diesen Rahmenarbeitsvertrag, dass ihm ein Exemplar des allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih ausgehändigt worden ist.

Der Gesamtarbeitsvertrag ist auch auf der Website der PERSAG AG jederzeit unter der folgenden Adresse: www.persag.ch einsehbar.

(Stand 01.01.2024)

Mit der Unterschrift auf dem Einsatzvertrag bestätigt der temporäre Mitarbeiter den Rahmenarbeitsvertrag erhalten zu haben, diesen genau gelesen, verstanden und davon eine Kopie sowie ein Exemplar der vorerwähnten Merkblätter erhalten zu haben.

Ort, Datum:

PERSAG AG

Unterschrift Arbeitnehmer

.....

.....

Stiftung 2. Säule swisstaffing

Zusammenfassung der wesentlichen Bestimmungen der Vorsorgepläne TEMP BASIC (gültig ab 01.01.2024)

1. Definitionen

Mitgliedunternehmen:

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen für Temporärarbeit, das swisstaffing angeschlossen ist.

Stiftung:

Die Vorsorgeeinrichtung bezweckt, die temporär und fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedunternehmen von swisstaffing gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod zu versichern.

Stiftungsrat:

Oberstes Organ der Stiftung, welches für die allgemeine Führung verantwortlich ist. Der Stiftungsrat setzt sich aus der gleichen Anzahl von Vertretern der Mitgliedunternehmen und der Versicherten zusammen. 2024 besteht er aus 6 Personen.

Verwaltung:

Das Dienstleistungsunternehmen Aon Schweiz AG verwaltet die Stiftung unter der Aufsicht und Kontrolle des Stiftungsrates.

swisstaffing c/o Aon Suisse SA
Avenue Edouard-Dubois 20
2000 Neuchâtel
Tel.: +41 (0)58 266 28 02

BVG - FZG:

BVG: Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

FZG: Freizügigkeitsgesetz

Sparkonto / Altersguthaben:

Das von der Stiftung verwaltete Konto der versicherten Person, das zur Finanzierung ihrer Altersleistungen bestimmt ist. Es setzt sich zusammen aus dem Sparanteil der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge, den eingebrachten Freizügigkeitsleistungen (oder persönlichen Einlagen), den allfälligen Zuwendungen der Stiftung sowie den jährlich gutgeschriebenen Zinsen. Jährlich und auf Anfrage stellt die Verwaltung einen jährlichen Auszug aus.

2. Wer ist bei der Stiftung versichert

Alle temporären Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die:

- das 17. Lebensjahr vollendet haben und
- das AHV-Rücktrittsalter noch nicht erreicht haben,
- einen Stundenlohn von über CHF 10.10 oder einen Jahreslohn von mindesten CHF 22'050 beziehen,
- im Sinne der IV nicht mehr als 70 % invalid sind.

3. Beginn der Versicherung

Die Versicherung beginnt ab dem 1. Arbeitstag:

- falls das Arbeitsverhältnis für eine unbestimmte Dauer abgeschlossen wird,
- falls das Arbeitsverhältnis 13 Wochen übersteigt,
- auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmers,
- falls der Mitarbeiter für den Unterhalt von Kindern aufkommen muss.

sowie ab dem Tag, an dem:

- der ursprünglich für eine kürzere Dauer vorgesehene Arbeitseinsatz innerhalb von 52 Wochen nach Beendigung des letzten Einsatzes über die 13. Woche hinaus verlängert wird (gemäss GAV Personalverleih),
- die Verlängerung eines Einsatzes bei derselben Temporärfirma vereinbart wird und die Verlängerung und der anfängliche Einsatz zusammen länger als 13 Wochen dauern.

Unfall, Krankheit, Militär-/Zivildienst oder Mutter- und Vaterschafts- sowie Betreuungsurlaub ziehen keine Beendigung der Versicherung nach sich.

4. Pflichten des Versicherten bei seinem Beitritt

Bei seinem Beitritt zur Stiftung muss der neue Versicherte:

- alle Vorsorgeguthaben einbringen, über welche er bei Vorsorge- oder Freizügigkeitseinrichtungen verfügt (gesetzliche Pflicht).
- der Verwaltung die von seiner bisherigen Vorsorgeeinrichtung erhaltene Austrittsbescheinigung, die Beträge seiner Freizügigkeitsleistung am Tag seines Austritts, seiner Heirat und seines 50. Geburtstages sowie den BVG-Anteil und Angaben zu WEF und Einkäufe mitteilen, und
- die Überweisung seiner Freizügigkeitsleistung von seiner bisherigen Vorsorge- bzw. Freizügigkeitseinrichtung auf das Bankkonto der Stiftung verlangen.

UBS Neuchâtel
IBAN CH86 0029 0290 5461 3949 H oder
CCP 80-2-2, Konto-Nr. 290/290-546139.49H
lautend auf «Stiftung 2. Säule swisstaffing»

Die Meldung soll die Angaben seines Namens und Vornamens (gemäss Pass/ID), seiner AHV-Nr. sowie des Namens des Unternehmens für Temporärarbeit enthalten, für das er arbeitet.

5. Versicherter Monatslohn

Der in der Stiftung versicherte Lohn entspricht den AHV-pflichtigen Lohnbestandteilen sowie den unter Ziffer 5 des Anhanges zum Reglement aufgeführten Entschädigungen abzüglich eines BVG-Koordinationsbetrages.

Ebenfalls unter Ziffer 5 des Anhanges aufgeführt sind die Lohnbestandteile, die nicht im versicherten Lohn berücksichtigt werden. Dabei handelt es sich insbesondere um Gratifikationen und andere gelegentliche Prämien (die nicht garantiert, d.h. nicht Bestandteil des Lohnes sind) sowie Schichtzulagen und Überstundenentschädigungen.

Der versicherte Monatslohn, den das Mitgliedunternehmen der Stiftung meldet, beruht auf dem Stundenlohn.

Der maximal versicherte Jahreslohn beträgt CHF 308'700.

Beispiel der Berechnung des versicherten Lohnes

AHV-pflichtiger Lohn der Berechnungsperiode, ohne gelegentlich anfallende Lohnelemente	CHF	5'400.00
Dividiert durch die entsprechende Anzahl Stunden der Periode	160	
= Stundenlohn	CHF	33.75
Stundenlohn, wovon die AHV-Beiträge abgezogen werden (Maximum CHF 40.35)*	CHF	33.75
(*Ein spezifischer Vorsorgeplan kann von diesem maximalen Lohnbetrag abweichen)		
Koordinationsabzug	CHF	11.75
Versicherter Stundenlohn (mindestens CHF 1.70)	CHF	22.00
Multipliziert mit den effektiven Arbeitsstunden während des Monats		⊗
Versicherter Monatslohn	CHF	3'520.00

Die «maximalen» und «minimalen» Beträge, sowie der «Koordinationsbetrag» werden jährlich festgelegt.

6. Beiträge

Die Höhe des Beitrags, die der Versicherte zahlt, beruht auf seinem versicherten Monatslohn unter Berücksichtigung seines Alters und folgender Beitragsätze:

Beiträge des Versicherten			
Alter ¹⁾	Sparen	Risiko- und Verwaltungskosten	Total
18 -24 Jahre	0.0 %	²⁾ 0.875 %	²⁾ 0.875 %
25 -34 Jahre	3.5 %	²⁾ 0.875 %	²⁾ 4.375 %
35 -44 Jahre	5.0 %	²⁾ 0.875 %	²⁾ 5.875 %
45 -54 Jahre	7.5 %	²⁾ 0.875 %	²⁾ 8.375 %
55 Jahre bis Rücktritt	9.0 %	²⁾ 0.875 %	²⁾ 9.875 %

¹⁾ Alter: Kalenderjahr minus Geburtsjahr.
²⁾ Für die Pläne, welche eine minimale Invalidenrente von 30% des versicherten Lohnes vorsehen, werden die Risikoprämien um 0.20% (0.10% Arbeitgeber / 0.10% Arbeitnehmer) erhöht. Für die Pläne, welche ein zusätzliches Todesfallkapital von 100% des versicherten Lohnes vorsehen, werden die Risikobeiträge um 0.05% (0.025% Arbeitgeber / 0.025% Arbeitnehmer) erhöht.

Das Mitgliedunternehmen zahlt den gleichen Beitrag wie der Versicherte (gleiche Sätze wie in vorstehender Tabelle).

7. Beiträge bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall, Militär-/Zivildienst oder Mutterschafts-/Vaterschafts-/Betreuungsurlaub

Während diesen Absenzen bezieht der Mitarbeiter Erwerbsersatzleistungen.

Während der gesetzlichen Lohnfortzahlungsfrist des Arbeitgebers (Artikel 324a OR [Berner Skala] oder 329f OR [Mutterschaftsurlaub] oder 329g OR [Vaterschaftsurlaub] oder 329i OR [Betreuungsurlaub]) oder im Fall von AHV-pflichtigen Ersatzleistungen zahlen der Versicherte und der Arbeitgeber weiterhin Beiträge.

Nach der gesetzlichen Lohnfortzahlungsfrist des Arbeitgebers sind keine Beiträge mehr zu zahlen, obwohl der Versicherte bis zu seinem Austritt (Vertragsende) in der Stiftung versichert bleibt.

Führt die Krankheit oder der Unfall zu einer von der Eidg. Invalidenversicherung (IV) anerkannten Invalidität, sind der Versicherte und der Arbeitgeber, während 9 Monaten vor der Anerkennung der Invalidität durch die IV von der Beitragspflicht befreit. Ab diesem Zeitpunkt wird die Bezahlung der Beiträge von der Stiftung übernommen, indem sie insbesondere das Sparkonto weiteröffnet.

8. Ende der Versicherung

Die Versicherung endet am Tag, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Tritt der Mitarbeiter kein neues Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber an, bleibt die Versicherung gegen die Risiken Tod und Invalidität während eines Monats weiter bestehen.

9. Freizügigkeitsleistung (Austritt)

Beim Austritt aus der Stiftung hat der Versicherte Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung (FZL), sofern er über ein Altersguthaben verfügt. Die FZL wird gemäss den vom Versicherten mitgeteilten Informationen an seine neue Vorsorge- oder an eine Freizügigkeits-einrichtung überwiesen.

In den im Fragebogen aufgeführten Fällen kann die FZL in bar ausgezahlt werden. Die gesetzlichen Restriktionen sind zu beachten.

Der Betrag der FZL entspricht dem am Tag des Austritts erworbenen Sparguthaben. Die Mindestleistungen gemäss BVG und FZG sind garantiert.

Spätestens 3 Monate nach Austritt aus der Stiftung erhält der Versicherte eine Austrittsbescheinigung. Diese enthält die Zusammensetzung der Freizügigkeitsleistung, die gesetzlichen Informationen, die der neuen Vorsorgeeinrichtung zu übermitteln sind, sowie einen Fragebogen betreffend der Auszahlung. Dieser Fragebogen muss ausgefüllt an die Verwaltung zurückgesandt werden.

10. Leistungen bei Invalidität oder Tod

Wenn sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, kann die Stiftung folgende reglementarischen Leistungen auszahlen:

- a) Bei Invalidität:
- Befristete Invalidenrente, die aufgrund des projizierten Altersguthabens und des Umwandlungssatzes berechnet wird, (oder mindestens 30% des versicherten Lohnes gemäss dem vom Arbeitgeber gewählten Vorsorgeplan),
 - Invalidenkinderrenten,
 - Beitragsbefreiung.
- b) Bei Tod:
- Ehegattenrente oder einmalige Abfindung,
 - Waisenrenten,
 - Rente für geschiedene Ehegatten,
 - Todesfallkapital für nicht verheiratete Versicherte und
 - ein in allen Fällen ausbezahltes zusätzliches Todesfallkapital, das 50% des versicherten Lohnes entspricht (oder 100% des versicherten Lohnes gemäss dem vom Arbeitgeber gewählten Vorsorgeplan).

Für den Todesfall raten wir den Versicherten dringend, a) der Stiftung eine/n allfällige/n Konkubinatspartner/in zu melden sowie b) die Anspruchsberechtigten gemäss dem Reglement zu bezeichnen. Diesbezügliche Formulare können bei der Verwaltung bezogen werden.

11. Vorgehen bei Eintritt eines Versicherungsfalles

Der Versicherte oder seine Anspruchsberechtigten melden den Versicherungsfall dem Mitgliedunternehmen. Das Unternehmen holt die zur Erstellung des Dossiers erforderlichen Informationen ein und kontaktiert die Verwaltung.

Der Versicherte oder seine Anspruchsberechtigten sind dafür verantwortlich, sämtliche erforderlichen Angaben zur Bearbeitung des Dossiers liefern.

12. Altersleistungen

Bei Erreichen des AHV-Rücktrittsalters werden folgende Leistungen gezahlt:

- Altersrente, oder
- Alterskapital, falls der Versicherte der Verwaltung ein diesbezügliches schriftliches Gesuch stellt. Für verheiratete Personen ist die schriftliche Zustimmung des Ehegatten mit notariell beglaubigter Unterschriften erforderlich.
- Pensioniertenkinderrenten.

Die vorzeitige Pensionierung ist ab Alter 60 (m) / 59 (f), die aufgeschobene Pensionierung ist unter Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bis Alter 70 möglich.

Es besteht die Möglichkeit zur Eröffnung eines VP-Kontos (vorzeitige Pensionierung).

13. Wohneigentumsförderung

Der Versicherte kann einen Teil oder das gesamte individuelle Sparguthaben (mit Restriktionen ab Alter 50) für Wohneigentum vorbeziehen. Der Mindestbetrag des Vorbezugs ist gemäss BVG auf CHF 20'000 festgelegt.

Bei einem Vorbezug werden die Leistungen der Stiftung reduziert, und der Versicherte muss abklären, ob er eine zusätzliche private Versicherung bei einer Versicherungsgesellschaft auf eigene Rechnung abschliessen will.

Alternativ kann der Versicherte einen Teil oder das gesamte Vorsorgeguthaben (mit Restriktionen) verpfänden.

**Die Verwaltung steht Ihnen für Auskünfte gerne zur Verfügung:
Tel.: +41 (0)58 266 28 02
E-Mail: swisstaffing@aon.com**

CHANCE NUTZEN UND WEITERBILDUNGSBEITRÄGE ERHALTEN



JETZT MEHR ERFAHREN



temptraining.ch



temptraining

SO EINFACH FUNKTIONIERT'S



WIE? WAS? WO?

Sie möchten sich weiterbilden und wissen nicht genau, wie Sie vorgehen sollen? Hier erfahren Sie, ob Sie Anspruch auf Weiterbildung haben, wie Sie Ihr Gesuch stellen und wie Sie schliesslich Ihr Geld erhalten.

temptraining.ch



NEUES WEBPORTAL – NOCH EINFACHER WEITERBILDEN

- 1 Benutzerkonto erstellen
- 2 Kursangebote durchstöbern
- 3 Prüfen: Erfülle ich alle Bedingungen?
- 4 Kurs besuchen
- 5 Antrag einreichen
- 6 Wenn alle Bedingungen erfüllt sind:
Geld erhalten

Details auf temptraining.ch

portal.temptraining.ch

Lohnperiode für das Jahr 2024

Monat	Abgabetermin des letzten Rapports	Lohnverarbeitung
Januar	Mo. 05.02.2024	Di. 06.02.2024
Februar	Mo. 04.03.2024	Di. 05.03.2024
März	Mo. 01.04.2024	Di. 02.04.2024
April	Mo. 06.05.2024	Di. 07.05.2024
Mai	Mo. 03.06.2024	Di. 04.06.2024
Juni	Mo. 01.07.2024	Di. 02.07.2024
Juli	Mo. 05.08.2024	Di. 06.08.2024
August	Mo. 02.09.2024	Di. 03.09.2024
September	Mo. 07.10.2024	Di. 08.10.2024
Oktober	Mo. 04.11.2024	Di. 05.11.2024
November	Mo. 02.12.2024	Di. 03.12.2024
Dezember	Do. 19.12.2024	Fr. 20.12.2024
Dezember	Fr. 03.01.2025	Fr. 03.01.2025