

Rahmen-Arbeitsvertrag

(Ausgabe Mai 2025)

zwischen
und STELLENBERN GMBH, Wassergrabe 6, 6210 Sursee

1. Geltungsbereich

Der vorliegende Vertrag ist ein Rahmenvertrag zur Regelung einer unbestimmten Anzahl temporärer Einsätze des/der Arbeitnehmenden in Einsatzbetrieben während einer bestimmten Zeit.

Der Rahmen-Arbeitsvertrag begründet weder eine Pflicht der Firma STELLENBERN GMBH, einen Einsatz anzubieten, noch eine Pflicht des/der Arbeitnehmenden, einen angebotenen Einsatz anzunehmen.

1.1 Einsatzvertrag

Der Rahmen-Arbeitsvertrag 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 eines befristeten Einsatzes und/oder die Kündigungsfrist
- Arbeitszeit pro Woche
- Bestimmung des konkreten Lohnes pro Stunde
- Zulagen, Spesen

1.2 Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge

Grundsätzlich untersteht der/die Arbeitnehmende den Bestimmungen des allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih. Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemein gültigen Gesamtarbeitsvertrag seiner Branche untersteht, hält die Firma STELLENBERN GMBH zusätzlich dessen Lohn- und Arbeitsbestimmungen gegenüber dem/der Arbeitnehmenden ein.

2. Beschäftigungsdauer

Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des/der temporären Mitarbeitenden bei der Firma STELLENBERN GMBH definiert sind, werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten geleistet werden, zusammengezählt. Dies gilt nicht in Bezug auf die Probezeit und die Dauer der Kündigungsfristen.

3. Probezeit

Bei befristeten Einsätzen gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber 3 Monate.

Bei unbefristeten Einsätzen gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. Diese Probezeit beginnt jeweils neu zu laufen, wenn der/die Arbeitnehmende einen neuen Einsatz in einem anderen Einsatzbetrieb oder im bisherigen Einsatzbetrieb, jedoch in einer anderen Funktion, antritt.

4. Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann mündlich gekündigt werden. Kündigt der/die Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis, so muss die Kündigung der Firma STELLENBERN GMBH und der Einsatzfirma mitgeteilt werden.

Sowohl bei Einsätzen auf bestimmte als auch auf unbestimmte Dauer kann das Arbeitsverhältnis wie folgt gekündigt werden.

Während der Probezeit und	
in den ersten 3 Monaten	2 Arbeitstage
Ab dem 4. Monat	7 Tage
Ab dem 7. Monat	1 Monat

Für temporäre Mitarbeiter mit einem festen Anstellungsverhältnis im Monatslohn (Leiharbeit) beträgt die Kündigungsfrist einen Monat jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.

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

5. Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach der im Einsatzvertrag getroffenen Regelung sowie entweder nach Art. 12 GAV Personalverleih oder nach den Arbeitszeitbestimmungen von anderen Gesamtarbeitsverträgen.

Zuschläge für Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit werden gemäss Art. 24 und Art. 25 GAV Personalverleih oder gemäss einem allgemein gültigen Gesamtarbeitsvertrag ausgerichtet - vorbehältlich bleibt die Entschädigung von institutionalisierter Sonntags-, Nacht- und Schichtarbeit.

Überstunden werden nur mit einem Zuschlag entschädigt, wenn sie vorgängig mit dem direkten Vorgesetzten der Einsatzfirma als solche vereinbart werden. Die gesetzlichen Bestimmungen über die Überzeit müssen auch bei temporär Mitarbeitenden eingehalten werden.

6. Ferien

Der/die Arbeitnehmende hat grundsätzlich Anspruch auf 20 bezahlte Ferientage (8.33%) pro Jahr. Bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr beträgt der Ferienanspruch 25 Arbeitstage (10.6%) pro Jahr. Die Auszahlung des Ferienlohnes 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. Die Auszahlung des Ferienlohnes darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Das

laufende Ferienguthaben ist auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

7. Feiertagsvergütung

Die Feiertagsvergütung richtet sich grundsätzlich nach Art. 14 GAV Personalverleih. Die Feiertagsvergütung wird mit einem pauschalen Zuschlag von 3.2% auf den Basislohn abgegolten. Die Arbeitnehmer haben ab dem ersten Arbeitstag Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall frü den 1. August, sofern er auf einen Werktag fällt.

8. Kurzabsenzen

Der/die Arbeitnehmende hat nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf eine 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: **½ Tag**
- Pflege eines kranken Kindes pro Krankheitsfall: **bis zu 3 Tagen**
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten: **nötige Stunden**

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

9. Militär, Zivilschutz und Zivildienst

Der/die Arbeitnehmende hat im auf unbestimmte Zeit oder über mehr als 3 Monate befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während obligatorischem schweizerischen Militär- oder Zivildienst:

- 80% des Lohnes für eine Dauer von mindestens 4 Wochen pro Jahr und
- nach 2 Jahren ununterbrochenen Anstellung 80% des Lohnes gemäss Berner Skala

Berechnungsgrundlage für die Lohnausfallentschädigung ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

10. Mutterschaft

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 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 Hinterlassenenversicherung, AHVG, versichert waren, während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben 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 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.

11. Lohn

Der Lohn und allfällige Spesen für einen Einsatz werden im Einsatzvertrag geregelt.

Der/die Arbeitnehmende füllt wöchentlich den Arbeitsrapport der Firma STELLENBERN GMBH aus und lässt ihn von der Einsatzfirma unterzeichnen. Ohne einen vollständig ausgefüllten, mit rechtsgültiger Unterschrift des/der Kunden/Kundin versehenen Rapports erfolgt keine Lohnabrechnung. Der Arbeitsrapport muss wöchentlich der Firma STELLENBERN GMBH zugestellt werden. Für die rechtzeitige Zustellung der Rapporte ist der/die Arbeitnehmende zuständig. Die Lohnzahlung (und evtl. Spesensvergütung) erfolgt spätestens am 5. Arbeitstag des Folgemonats.

12. Familienzulagen

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- und Familienzulagen ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses einzureichen.

13. Spesen

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

14. Sozialleistungsabzüge

Folgende Sozialleistungsabzüge werden vom AHV-Bruttolohn in Abzug gebracht

AHV/IV/EO	5.15%
ALV	1.10%
SUVA Nichtberufsunfall	2.39%
Lohnausfall Krankheit Frau	1.25 %
Lohnausfall Krankheit Mann	1.00 %
Weiterbildungsfonds	0.70%
FAR	gemäss AVE
BVG	Pensionskasse: Die Prämien richten sich nach Alter und Lohnhöhe des/der Versicherten. Das Reglement kann bei der Firma STELLENBERN GMBH eingesehen werden.

15. Krankheit

Erkrankt der/die Arbeitnehmende während eines Einsatzes, so gelten die Bestimmungen von Art. 28 und Art. 29 GAV Personalverleih. Sämtliche temporäre Angestellte sind obligatorisch für Lohnausfall bei Krankheit bei der Generali Versicherungen versichert.

Bei Erkrankung muss der/die Arbeitnehmende den Einsatzbetrieb und die Firma STELLENBERN GMBH umgehend darüber informieren.

Leistungen werden nur bei Vorweisung eines gültigen Arztzeugnisses ausgerichtet, welches der Firma STELLENBERN GMBH ab dem 3. Krankheitstag vorliegen muss. Nach der Genesung ausgestellte Arztzeugnisse werden nicht akzeptiert. Nach Ablauf von einer Wartefrist von 2 Tagen entsteht folgender Anspruch:

Arbeitnehmende mit BVG-Pflicht
80% des durchschnittlichen Lohnes, maximale Leistungsdauer 720 Tage in 900 Tagen, maximal versicherter Verdienst nach SUVA.

Arbeitnehmende ohne BVG-Pflicht
80% des durchschnittlichen Lohnes für maximale, Leistungsdauer 60 Tage in 360 Tagen, maximal versicherter Verdienst nach SUVA.

Überstunden werden bei der Berechnungsgrundlage nicht angerechnet.

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, sofern diese mindestens 25% beträgt.

Die Auszahlung des Krankentaggeldes erfolgt mit der ordentlichen Lohnabrechnung. Auf Krankentaggelder kann kein Vorschuss geleistet werden.

Die Versicherungsdeckung endet in jedem Fall am letzten Arbeitstag eines Einsatzes beim Kunden. Innert 90 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Möglichkeit, mit einem schriftlichen Antrag in eine Einzelversicherung überzutreten.

Der/die Arbeitnehmende muss im Krankheitsfall auf Verlangen den Vertrauensarzt der Firma STELLENBERN GMBH konsultieren, der eine Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Die Kosten für die Konsultation des Vertrauensarztes übernimmt die Firma STELLENBERN GMBH. Der/die Arbeitnehmende ist verpflichtet Arbeiten, die ihm/ihr gemäss Vertrauensarzt zugemutet werden können, anzunehmen. Ansonsten entfällt die Leistungspflicht der Firma STELLENBERN GMBH.

16. Unfall

Der/die Arbeitnehmende ist obligatorisch bei der SUVA gegen Berufsunfall versichert. Die Prämie (Brancheneinreihung) übernimmt die Firma STELLENBERN GMBH. Wenn die wöchentliche Arbeitszeit über 8 Stunden pro Woche beträgt, ist der/die Arbeitnehmende auch gegen Nichtberufsunfall versichert. Die Nichtberufsunfallversicherung kann nach Austritt bei der SUVA um max. 6 Monate verlängert werden (Abredeversicherung). Die SUVA übernimmt bei Unfall die Heilungskosten. Der/die Arbeitnehmende erhält bei Unfall 80% des Lohnes ohne Spesen nach dem Unfalltag. Die Auszahlung erfolgt mit der ordentlichen Lohnabrechnung nach Eintreffen der Bestätigung der SUVA und unter Vorweisung der Unfallkarte. Verbindlich für alle Leistungen ist der Entscheid der SUVA. Die Firma STELLENBERN GMBH zahlt nur Leistungen, die von der Versicherung übernommen werden. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalls durch die SUVA bezahlt die Firma STELLENBERN GMBH 80 % des Lohnes während der Wartefrist. Nach Austritt muss sich der/die

Arbeitnehmende bei seiner/ihrer Krankenkasse gegen Unfall versichern.

17. Berufliche Vorsorge

Gemäss Art. 31 des GAV Personalverleih. Das Merkblatt „Berufliche Vorsorge“ von der Pensionskasse Pro ist obligatorischer Anhang dieses Rahmenarbeitsvertrages.

18. Quellensteuer

Untersteht der/die Arbeitnehmende der Quellensteuer und ist er/sie mit dem Steuerabzug nicht einverstanden, so kann er/sie 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 Firma STELLENBERN GMBH den Steuerabzug nicht oder ungenügend vorgenommen, so verpflichtet sie die Veranlagungsbehörde zur Nachzahlung. Der Rückgriff der Firma STELLENBERN GMBH auf den/die Arbeitnehmende/n bleibt vorbehalten.

19. Pflichten des Arbeitnehmenden

19.1 Sorgfaltspflicht

Der/die Arbeitnehmende verpflichtet sich, die ihm/ihr vom Einsatzbetrieb anvertrauten Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft zu verrichten und die ihm/ihr während seiner Tätigkeit offenbarten Geschäftsgeheimnisse zu wahren.

19.2 Weisungen

Weisungen der Firma STELLENBERN GMBH und des Einsatzbetriebes sind zu befolgen. Während des Einsatzes muss sich der/die Arbeitnehmende nach der Betriebsordnung und den Gepflogenheiten des Einsatzbetriebes richten.

19.3 Arbeitssicherheit

Der/die Arbeitnehmende beachtet alle Sicherheits- und Vorsichtsmassnahmen, die bei seiner/ihrer Tätigkeit erforderlich sind. Er/sie macht gewissenhaften Gebrauch der ihm/ihr zur Verfügung gestellten Mittel, schützt Gesundheit und Leben des Personals des Einsatzbetriebes und befolgt die zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften.

19.4 Haftung

Der/die Arbeitnehmende haftet in den Grenzen von Art. 321e Abs. 2 OR persönlich gegenüber der Firma STELLENBERN GMBH und dem Einsatzbetrieb für alle absichtlich oder grobfahrlässig verursachten Schäden. Das Gleiche gilt für die Folgen aus der Nichtbeachtung des Einsatzvertrages des Rahmen-Arbeitsvertrages und oder des GAV Personalverleihs.

19.5 Berufsgeheimnis

Der/die Arbeitnehmende verpflichtet sich zu absolutem Stillschweigen über die Geschäfte des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin gegenüber den Einsatzbetrieben und Drittpersonen. Gegenüber dem/der Arbeitgeber/in und Drittpersonen verpflichtet er/sie 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/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin erforderlich ist (art. 321a Abs. 4 OR).

19.6 Meldepflicht

Der/die Arbeitnehmende ist verpflichtet, bei Arbeitsunterbrüchen, egal welcher Art (z.B. zu leistenden Militärdienst, Zivilschutz, allfällige Spitalaufenthalte oder sonstige Abwesenheiten), die Einsatzfirma und die Firma STELLENBERN GMBH unverzüglich zu informieren. Kann der/die Arbeitnehmende aus zwingenden Gründen die Arbeit nicht aufnehmen, muss sie unterbrechen oder beenden, ist er/sie genauso verpflichtet, die Firma STELLENBERN GMBH umgehend zu benachrichtigen.

19.7 Verletzung der Arbeitspflicht

Tritt der/die Arbeitnehmende die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund nicht an oder verlässt er/sie diese fristlos, wird eine Entschädigung entsprechend einem Viertel des Monatslohnes unter Vorbehalt der Geltendmachung höherer Schadensansprüche fällig (Art. 337d OR). Die Entschädigung kann vom Lohn des/der Arbeitnehmenden abgezogen werden.

19.8 Übertrittsregel

Der/die Arbeitnehmende darf nach Beendigung des Arbeitsvertrages in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb.

19.9 Weiterbildung

Weist der/die Arbeitnehmende innerhalb eines Jahres mindestens 22 geleistete Arbeitstage bei einem oder mehreren Personalverleihern nach, hat er/sie während max. 12 Monaten nach dem letzten Einsatz einen Anspruch auf eine von ihm/ihr zu beantragende Weiterbildungsmassnahme.

20. Datenschutz

Der/die Arbeitnehmende ermächtigt die STELLENBERN GMBH seine/ihre Akten aufzubewahren und die betreffenden Daten auf EDV zu verarbeiten. Die Erlaubnis kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

21. Rechtsvorbehalt

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

22. Gerichtsstand

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem der/die Arbeitnehmende gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs.1 ZPO). Zusätzlich ist für verliehene Arbeitnehmende 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).

23. Umfang des Vertrages

Dieser Rahmenarbeitsvertrag umfasst 4 Seiten.

Der temporäre Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift, dass ihm ein Exemplar dieses Rahmenvertrages ausgehändigt worden ist.

DATUM

UNTERSCHRIFT MITARBEITER

.....

