

RAHMENARBEITSVERTRAG

für temporäre Mitarbeiter (TMA) der aktiv personal service ag (APS). Ausgabe 2026

I. GRUNDLAGEN

1. Rahmenarbeitsvertrag

Diese Vereinbarung regelt das Arbeitsverhältnis in Form eines Rahmenarbeitsvertrages zwischen der APS und dem TMA. Die Vereinbarung gilt für den ersten und alle weiteren Einsätze. Ein Exemplar hat der TMA bei Eintritt erhalten. Änderungen können nur schriftlich vereinbart werden. Der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih („GAV-Personalverleih“) ist integraler Bestandteil dieses Rahmenarbeitsvertrages. Er gilt auch dort, wo der Einsatzbetrieb einem anderen allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag untersteht. Der GAV-Personalverleih übernimmt dabei unter Ausschluss einer Anwendung der Bestimmungen des GAV-Personalverleihs die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gemäss Art. 20 AVG und Art. 48a AVV von im Einsatzbetrieb geltenden allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen oder die sozialpartnerschaftlichen Verträge des Anhangs 1 des GAV-Personalverleih sowie allfällige Bestimmungen des flexiblen Altersrücktritts gemäss Art. 20 AVG. Ergänzend zu diesem Rahmenarbeitsvertrag kommen die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), des Obligationenrechts (OR), des Arbeitsgesetzes (ARG), der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), des Erwerbersatzgesetzes (EOG) und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) zur Anwendung. Wo in diesem Rahmenarbeitsvertrag Leistungen anhand der Beschäftigungsduer bei der APS definiert werden, entspricht dies den kumulierten Arbeitswochen der einzelnen Einsätze, welche innerhalb von 12 Monaten bei der APS geleistet werden. Dies 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. Zu beachten ist indessen die Gerichtspraxis in Bezug auf Kettenarbeitsverträge. Der vorliegende Rahmenarbeitsvertrag verpflichtet weder die APS einen Einsatzvertrag anzubieten noch den TMA einen angebotenen Einsatz anzunehmen. Für jeden neuen Einsatz muss ein individueller Einsatzvertrag schriftlich abgeschlossen werden.

2. Einsatzvertrag (Art. 19 AVG)

Die folgenden vertraglichen Punkte werden im für jeden Einsatz neu festzulegenden Einsatzvertrag geregelt: der Einsatzbetrieb, die Art der zu leistende Arbeit (Einsatz als), der Einsatzort, der Einsatzbeginn, die Einsatzdauer oder die Kündigungsfrist, die konkrete Arbeitszeit, die Entlohnung, die Höhe des Ferienlohnes, einer allfälligen pauschalen Feiertagsentschädigung sowie eines allfälligen 13. Monatslohnes und sonstige in dieser Vereinbarung nicht bestimmte Vertragspunkte

3. Arbeitsangebot

Die APS bietet dem TMA Arbeitsmöglichkeiten bei Dritten an. Der formelle Arbeitsvertrag besteht ausschliesslich zwischen dem TMA und der APS. Auf ein entsprechendes Arbeitsangebot der APS hin steht es dem TMA frei, einen neuen Einsatz anzunehmen oder abzulehnen. Der TMA ist verpflichtet, sämtliche Fragen hinsichtlich eines möglichen Arbeitseinsatzes wahrheitsgetreu zu beantworten und von sich aus diejenigen Tatsachen zu offenbaren, welche die Interessen der Einsatzfirma oder APS beeinträchtigen könnten.

II. PFLICHTEN DES TMA

1. Allgemeine Pflichten

- Der TMA verpflichtet sich, die Arbeit pünktlich anzutreten und diese nicht ohne wichtigen Grund zu verlassen. Arbeitsunterbrüche, egal welcher Art, sind sofort zu melden. Im Unterlassungsfalle lehnt die APS jegliche Zahlungen für Arbeitsausfälle ab.
- Der TMA wird durch den Einsatzbetrieb eingeführt und instruiert. Er hat dessen Weisungen zu befolgen. Falls sich eine Abweichung zwischen (im Einsatzvertrag) vereinbarter und tatsächlicher Arbeit offenbart, ist die APS sofort zu informieren.
- Der TMA hat die ihm übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Die zur Arbeit erforderlichen Geräte, Materialien, Werkzeuge und Maschinen werden ausschliesslich vom Einsatzbetrieb zur Verfügung gestellt. Diese sind sorgfältig zu behandeln. Für absichtlich oder fählässig zugefügte Schäden kann der TMA haftbar gemacht werden (Art. 321e OR). Die APS lehnt jegliche Entschädigungen für privat verwendetes Material oder Werkzeug ab.
- Sämtliche Sicherheitsvorschriften des Einsatzbetriebes und alle zu diesem Zweck erteilten Vorgaben sind zu befolgen.
- Über sämtliche Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse der APS, des Einsatzbetriebes oder dessen Kunden, von denen der TMA während seines Arbeits-einsatzes oder bei Gelegenheit, Kenntnis erlangt, hat er während und nach dem Einsatz Stillschweigen zu bewahren, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der APS oder des Einsatzbetriebes erforderlich ist.
- Adressänderungen und sonstige Änderungen in den zivilrechtlichen Verhältnissen wie Heirat, Militärdienst etc. sind der APS sofort zu melden.

III. PFLICHTEN der APS

1. Lohn

Als Lohn gilt der im Einsatzvertrag vereinbarte Stundenlohn. Der TMA ist verpflichtet, einen korrekten Arbeitsrapport vorzulegen. Der Arbeitsrapport besteht entweder als gedrucktes Papierformular oder als für den TMA jederzeit mittels persönlichen Passworts zugänglich gemachtes, in einer Web-Applikation gespeichertes Online-Formular. Zu diesem Zweck füllt der TMA am Ende der Woche und am Ende des Einsatzes den Arbeitsrapport der APS aus und lässt ihn vom Einsatzbetrieb unterschreiben respektive online validieren. Beim gedruckten Papierformular sind das Original und die erste Kopie für die APS bestimmt. Beim web-basierten Arbeitsrapport haben TMA und Einsatzbetrieb jederzeit uneingeschränkten Zugriff auf ihre Daten. Ein Ausdruck in Papierform ist jederzeit möglich. Ohne korrekten Arbeitsrapport erfolgt keine Abrechnung. 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 Fälle ist die APS sofort zu informieren. Mit korrektem Arbeitsrapport erhält der TMA auf Wunsch einen Vorschuss von max. 70% des Lohnes der jeweiligen Kalenderwoche. Bei quellensteuerpflichtigen Personen beträgt der Vorschuss max. 60% des Lohnes. Die APS bestimmt den letzten Abgabetermin des Monates für die Arbeitsrapporte. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt gemäss jährlichem Lohnkalender, welcher in der Filiale der APS aufliegt, auf das im Personalblatt angegebene schweizerische Post- oder Bankkonto.

2. Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit, Nacht- und Schichtarbeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach der im Einsatzvertrag getroffenen Regelung sowie nach Art. 12 GAV Personalverleih oder nach den Arbeitszeitbestimmungen von anderen Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih. Arbeitstunden, welche über die im Einsatzvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden. Sie können bis zur 45. Wochestunde zuschlagsfrei bezahlt oder im Verhältnis 1:1 kompensiert werden. Die 46. bis maximal zur 50. Wochearbeitsstunde gilt als Überzeit und wird an Wochentagen mit einem Lohnzuschlag von 25%, an Sonntagen mit 50% Zuschlag ausbezahlt. Regelungen anderer Gesamtarbeitsverträge gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih oder betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen nach Art. 24 Abs. 2 GAV Personalverleih bleiben vorbehalten. Überzeit, Nacht- und Schichtarbeit müssen vom Einsatzbetrieb ausdrücklich angeordnet werden und dürfen nur im Rahmen der Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden. Sonntagsarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 50% ausbezahlt. Die Entschädigung von dauernder oder regelmässig wiederkehrender Sonntagsarbeit, Nacht- und Schichtarbeit erfolgt gemäss Art. 24 und 25 GAV-Personalverleih sowie Art. 16 ff. ARG.

3. Ferienanspruch

Der TMA hat grundsätzlich Anspruch auf 20 bezahlte Ferientage pro Jahr (resp. 25 Ferientage bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr). Die Ferien werden pro Rata gewährt. Der TMA ist gehalten, seinen Ferienanspruch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Der Zuschlag für Ferien von 8.33% für 20 Tage, resp. 10.60% für 25 Tage, wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen. Eine 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 Ferienbezug oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sofern der Bezug innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt ist. Die Regelungen anderer Gesamtarbeitsverträge nach Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih bleiben vorbehalten.

4. Feiertagsentschädigung

Die Feiertagsentschädigung richtet sich grundsätzlich nach Art. 14 GAV Personalverleih oder nach den Bestimmungen von anderen Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih. Der 1. August ist ein bezahlter Feiertag, sofern er auf einen Werktag fällt. Die konkrete, für den Arbeitseinsatz gültige Feiertagsentschädigung wird im Einsatzvertrag individuell vereinbart und aufgeführt.

5. Familienzulagen

Der TMA muss die APS bei der Anstellung über seine Berechtigung zum Bezug von Familienzulagen informieren und die entsprechenden Unterlagen aushändigen. Pro Kind hat der TMA-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 215.00 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder mindestens CHF 268.00 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.

6. Spesen

Anspruch und Höhe allfälliger Spesen werden im Einsatzvertrag geregelt. Vorbehaltlich der Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih sind alle Spesen nachzuweisen.

7. Kurzabsenzen

TMA haben nach Ablauf der Probezeit und unter Vorbehalt der Regelung anderer Gesamtarbeitsverträge nach Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih Anspruch auf Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unumgänglichen Absenzen:

- | | |
|---|----------------|
| - eigene Heirat (inkl. eingetragene Partnerschaft), Todesfall in der Gemeinschaft lebenden Familie oder des/der Lebenspartners/in | 3 Tage |
| - Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- und Schwiegereltern | 1 Tag |
| - Geburt oder Heirat (inkl. eingetragene Partnerschaft) eines Kindes | 1 Tag |
| - Umzug des eigenen Haushalts | 1 Tag |
| - Militärische Inspektion | 1/2 Tag |
| Pflege des eigenen und/oder im gleichen Haushalt lebenden kranken Kindes pro Krankheitsfall | nötige Stunden |
| Erfüllung gesetzlicher Pflichten | nötige Stunden |

8. Lohnausfallentschädigung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

a) Krankheit (Krankentaggeld-Versicherung, kurz KTV)

Für die Leistungen im Krankheitsfall gelten die Bestimmungen von Art. 28 und 29 GAV Personalverleih. Alle TMA sind obligatorisch für Lohnausfall bei Krankheit bei der Groupe Mutual versichert. Bei Erkrankung muss der TMA die APS unverzüglich benachrichtigen und das ärztliche Zeugnis spätestens innert 3 Tagen zustellen. Der Versicherungsschutz beginnt am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts. Die Leistungen betragen 80% des durchschnittlichen Gehaltes, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt. Nach Ablauf von einer Wartezeit von 2 Tagen entsteht folgender Anspruch:

Berechtigte:	Leistungsdauer:
TMA mit Einsatzbetrieben, die ave GAV unterstellt sind	720 Tage in 900
TMA, die BVG-pflichtig sind	720 Tage in 900
Alle übrigen TMA	60 Tage in 360

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, sofern diese mindestens 25% beträgt. Das Taggeld wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses, das Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit genau angibt, und der Anerkennung durch die Versicherung, ausbezahlt. Vorbehalten bleibt dem TMA das Vorbringen anderer tauglicher Beweismittel. Für Deckungsumfang, Leistungen und Vorbehalte sind der Versicherungsvertrag sowie die allgemeinen Bedingungen der Versicherungsgesellschaft, die im Büro der APS eingesehen werden können, massgebend. Der Prämienanteil des TMA beträgt maximal 50% der Gesamtprämie unter Berücksichtigung der Maximalprämiensätze gemäss Art. 29 GAV Personalverleih. **Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung:** Nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung hat die versicherte Person das Recht, innert 90 Tagen gemäss den Bestimmungen von Art. 29 GAV Personalverleih in die Einzelversicherung überzutreten. Besondere Bedingungen des Versicherungsvertrages und der Allgemeinen Versicherungsbedingungen bleiben vorbehalten.

b) Mutterschaft

Anspruchsberechtigt ist eine TMA, die während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenversicherung (AHVG) versichert war, in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat und im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerin ist (Art. 16b ff. EOG).

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub hat die TMA Anspruch auf 80% des durchschnittlichen Erwerbeinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld (max. CHF 220.--/Tag während max. 98 Tagen) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

Vaterschaft

Anspruchsberechtigt ist ein TMA, der im Zeitpunkt der Niederkunft der rechtliche Vater ist oder es innerhalb der folgenden sechs Monate wird, während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft des Kindes im Sinne des AHVG obligatorisch versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat oder eine EO-Entschädigung erhalten hat und im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmer ist (Art. 16i ff. EOG).

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Während dem maximal 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub hat der TMA Anspruch auf 80% des durchschnittlichen Erwerbeinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Vaterschaftsentschädigung wird als Taggeld (max. CHF 220.--/Tag während max. 14 Tagen) ausbezahlt. Der Anspruch endet, wenn der TMA 14 Taggelder bezogen hat, spätestens nach Ablauf der Rahmenfrist von sechs Monaten nach der Niederkunft.

Adoption

Die Anspruchsvoraussetzungen für die Adoptionsentschädigung sind die gleichen wie für die Mutter- und Vaterschaftsentschädigung. Adoptiveltern eines Kindes, das zum Zeitpunkt der Adoption noch nicht vier Jahre alt ist, können wählen, wer von ihnen den Urlaub in Anspruch nimmt. Sie können den Urlaub auch untereinander aufteilen, ihn aber nicht gleichzeitig beziehen. Für Eltern, die das Kind der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der Partnerin bzw. des Partners adoptieren, ist keine Entschädigung vorgesehen. Der zweiwöchige Urlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach der Aufnahme des Kindes entweder tage- oder wochenweise bezogen werden. Das Taggeld entspricht 80 % des durchschnittlichen Erwerbeinkommens, das vor Beginn des Anspruchs erzielt wurde, die Zulage darf jedoch CHF 220.--/Tag nicht übersteigen.

Betreuungsurlaub für Angehörige

Der TMA hat gemäss Art. 329h OR Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds oder der/des Lebenspartners/in aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung notwendig ist (Art. 329h OR). Als Angehörige gelten Verwandte in auf- und absteigender Linie, Ehegatten, eingetragene Partner, Schwiegereltern, Geschwister und Lebenspartner, die seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt mit dem betroffenen TMA führen. Der Urlaub beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr für alle Abwesenheiten zusammen. Der TMA hat der APS vor Gewährung des Betreuungsurlaubes unverzüglich ein Arztezeugnis einzureichen.

Betreuungsurlaub bei gesundheitlich schwer beeinträchtigtem Kind

Hat ein TMA Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n-16s EOG, weil sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen (Art. 329i OR). Das Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen Einkommens, beschränkt auf maximal CHF 220.- pro Tag. Der Gesamtanspruch auf Taggelder beläuft sich damit auf maximal CHF 21'560.- (bei Ausschöpfung der maximal 98 Taggelder).

c) Unfall (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, SUVA)

Der TMA ist während des Einsatzes bei der SUVA gegen Berufsunfall versichert. Die Versicherung beginnt an dem Tag, an welchem das Arbeitsverhältnis anfängt; sie endet am 31. Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Nichtberufs unfälle sind gemäss den Bestimmungen der SUVA gedeckt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Die Wartezeit beträgt 3 Tage, der Unfalltag inbegriffen. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalls durch die SUVA übernimmt die APS den Lohn während der Wartezeit (Art 324b Abs. 3 OR). Die Leistungen betragen 80% des Lohnes. Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gem. Art. 324a Abs. 1 OR. Bei Nichtberufs unfällen, die aufgrund aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 36 ff. des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) von der SUVA abgelehnt werden, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Für Deckungsumfang, Leistungen und Vorbehalte sind die SUVA-Bestimmungen massgebend, die im Büro der APS eingesehen werden können.

Übertrittsrecht (Abredeversicherung): Bei Austritt kann der TMA bei der jeweiligen Versicherungsgesellschaft auf eigene Rechnung innert 31 Tagen eine Abredeversicherung abschliessen. Die Nichtberufs unfallversicherung kann beim Versicherer über die Nachdeckung von 31 Tagen hinaus während max. 180 Tagen verlängert werden. Die Abredeversicherung kann nur abgeschlossen werden, solange der Versicherungsschutz noch besteht.

d) Obligatorischer Militär- und Zivildienst

Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist, haben TMA nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung während dem obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienst. Die Entschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen vordienstlichen Lohnes für eine Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr. Nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung bezahlt APS 80% des Lohnes gemäss der Berner Skala wie folgt.

Dauer des Arbeitsverhältnisses:

	Leistungsdauer:
2. Dienstjahr	1 Monat
3. bis 4. Dienstjahr	2 Monate
5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
20. bis 24. Dienstjahr	6 Monate
25. bis 29. Dienstjahr	7 Monate
30. bis 34. Dienstjahr	8 Monate
Ab dem 35. Dienstjahr	9 Monate

9. Berufliche Vorsorge (BVG)

TMA, die das 17. Altersjahr überschritten haben und einen Jahreslohn von mehr als CHF 22'680.- beziehen, unterstehen dem BVG-Obligatorium. TMA mit unbestimmter Vertragsdauer oder Verträgen, die auf eine längere Zeit als 3 Monate eingegangen wurden sowie TMA mit Unterstützungsplikten gegenüber Kindern unterstehen vom ersten Tag an der BVG-Pflicht. Bei Verlängerung eines vorbestehenden Vertrags auf über drei Monate, gilt die BVG-Pflicht ab dem Zeitpunkt der Vertragsverlängerung. Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei der APS erfolgen, werden zusammenge-

zählt. Die Ein-sätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben geleistet werden und müssen nicht direkt aufeinander folgen. Die übrigen Voraussetzungen wie Jahresmindestlohn oder Alter müssen jedoch auch erfüllt sein. Die genauen Bestimmungen und die Beiträge sind im angehängten Merkblatt beschrieben. **Versicherungsschutz nach Austritt:** Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt der Versicherungsschutz für die Berufliche Vorsorge BVG bis zum Eintritt in einen anderen Betrieb, längstens jedoch während 30 Tagen erhalten.

10. Sozialversicherungsbeiträge/Berufsbeiträge

Die Beiträge des TMA für die:

- AHV/IV/EO	5.3 %
- ALV für Einkommensteile bis Jahreslohn CHF 148'200.00	1.10 %
- NBUV, Büro	0.73 %
- NBUV, Betrieb	3.01 %
- KTV Krankentaggeld-Versicherung	3.53 %
- BVG Berufliche Vorsorge	

werden dem TMA vom Lohn abgezogen und auf der Lohnabrechnung ausgewiesen. Vorbehalten bleiben Änderungen der gesetzlichen Beitragssätze oder der individuellen Versicherungsverträge. Ferner werden dem TMA die Berufsbeiträge gemäss Art. 7 GAV Personalverleih vom Lohn abgezogen und auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen. APS behält sich ausdrücklich das Recht vor, allenfalls weitere Berufsbeiträge gemäss Art. 20 AVG vom Lohn abzuziehen, sofern diese von den entsprechenden Vollzugsorganen geltend gemacht werden. Untersteht der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der Bestimmungen zum flexiblen Altersrücktritt enthält, so werden allfällige Beiträge auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen, vom Lohn abgezogen sowie auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

IV. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Kündigungsfrist/Probezeit

Die Probezeit beträgt für befristete Einsätze 2/3 der Einsatzdauer, maximal 3 Monate. Bei unbefristeten Einsätzen gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden.

Sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Einsätzen kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien wie folgt gekündigt werden:

- während der ersten 3 Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von zwei Arbeitstagen.
- in der Zeit vom 4. bis und mit dem 6. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von sieben Tagen.
- ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von einem Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.

Im Einsatzvertrag können individuell auch längere Kündigungsfristen verabredet werden. Befristete Einsätze enden durch Zeitablauf ohne Kündigung.

Die vorzeitige Auflösung des individuellen Arbeitsvertrages aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR sowie durch gemeinsame Vereinbarung bleibt vorbehalten.

V. WEITERE BESTIMMUNGEN

1. Drittzahlungen / Lohnabtretungen

Dem TMA ist es strengstens untersagt, vom Einsatzbetrieb oder von Dritten, die in Verbindung mit diesem stehen, irgendwelche Zahlungen (inkl. Lohnvorschüsse) entgegenzunehmen. Private Lohnabtretungen werden nicht anerkannt.

2. Übertritt in Einsatzfirma

Der TMA hat das Recht, nach Einsatzende ein festes Arbeitsverhältnis mit der Einsatzfirma anzunehmen. Diese ist in bestimmten Fällen verpflichtet, der APS eine Entschädigung zu entrichten. Diese Entschädigung darf nicht dem TMA auferlegt werden.

3. Vertragsverletzung

Tritt der TMA ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat die APS Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Monatslohnes entspricht (Art. 337d OR). Außerdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. Diese Entschädigung kann vom Lohn des TMA abgezogen werden.

4. Datenschutz

Der TMA erteilt der APS bzw. von ihr beauftragten Drittpersonen die Einwilligung, seine Personalakten zu bearbeiten, Kunden zu unterbreiten und zu archivieren. Im Weiteren erteilt uns der TMA hiermit die Genehmigung, alle zweckdienlichen Auskünfte einzuholen mit Ausnahme der Einholung von Referenzen und Gutachten. Referenzen und Gutachten dürfen nur nach vorheriger Absprache mit dem TMA eingeholt werden. Eine erteilte Einwilligung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden. Die APS bzw. von beauftragte Drittpersonen bearbeiten die Daten bis zur Beendigung des Verleiherhältnisses sowie darüber hinaus, sofern die Daten einer Aufbewahrungspflicht unterstehen. Profile dürfen an interessierte Einsatzbetriebe weitergegeben werden. Die APS bearbeitet die für den Personalverleih notwendigen Daten des TMA. Die Datenkategorien sind in der Datenschutzerklärung der APS erwähnt. Es können, soweit notwendig, auch besonders schützenswerte Personendaten, wie z. B. zur Gesundheit oder Religionszugehörigkeit, bearbeitet werden. Die Datenschutzerklärung wird dem TMA im Zeitpunkt der Entgegennahme seiner Daten zugänglich gemacht. Die APS informiert den TMA im Zeitpunkt der Entgegennahme seiner Personendaten über allfällige Aufbewahrungsfristen der Daten, die über die gesetzliche Mindestdauer hinausgehen, wie z.B. bei der Aufbewahrung von Bewerbungsdossiers sowie über eine allfällige Übermittlung der Daten an Dienstleister ins Ausland. Bei diesen Dienstleistern handelt es sich z.B. um eingesetzte IT-Applicationen, welche an notwendigen Vorgängen der Erbringung der Vertragsleistungen der APS beteiligt sind (z.B. Zahlungsdienstleister, Lohndienstleister). Bei Fragen rund um den Datenschutz kann sich der TMA an die zuständige Person für Datenschutz der APS unter folgenden Kontaktadressen wenden: E-Mail; info@aktivpersonal.ch Telefonnummer 062 206 96 96. Im Übrigen, insbesondere die Betroffenenrechte des TMA betreffend, gilt die Datenschutzerklärung der APS, die dem TMA mit Unterzeichnung dieses Vertrags zur Kenntnis gelangt ist. Für Fragen zur Bearbeitung der Daten des TMA durch den Einsatzbetrieb ist der Einsatzbetrieb zuständig.

6. Gerichtsstand

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem der TMA gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig. Zusätzlich ist für TMA das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung der APS mit welcher der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, zuständig (Art. 34 ZPO).

Ort, Datum: _____

Unterschrift TMA: _____