



Merkblatt: TEMPORÄRBESCHÄFTIGTE

1 Arbeitsvertrag

Jeder Arbeitnehmende hat Anspruch auf einen **schriftlichen Arbeitsvertrag**. Dieser muss in der Regel vor dem ersten Arbeitstag ausgehändigt worden sein.

Der Arbeitsvertrag besteht aus zwei Teilen:

- › **Rahmenarbeitsvertrag:** Dieser regelt die Punkte, die bei allen Einsätzen zur Anwendung kommen;
- › **Einsatzvertrag:** Dieser regelt die Punkte mit der Einsatzfirma, die für den konkreten Arbeitseinsatz gelten, wie z.B.:
 - die Art der zu leistenden Arbeit
 - Beginn und Ende eines Einsatzes
 - die konkreten Arbeitszeiten
 - die Lohnbestimmungen
 - allfällige Spesen und Zulagen
 - die Abzüge für die Sozialversicherungen

Jeder neue Einsatz erfordert deshalb auch einen entsprechenden neuen Einsatzvertrag, welcher ebenfalls vor Arbeitsbeginn vorliegen muss.

Bei Personalverleih beginnt mit jedem neuen Einsatz oder jedem Funktionswechsel beim gleichen Einsatzbetrieb ein neues Arbeitsverhältnis, womit auch jedes Mal eine neue Probezeit beginnt. Anders verhält es sich bei Folgeeinsätzen im selben Einsatzbetrieb in der gleichen Funktion. Wechselt der Leiharbeitnehmer in den Einsatzbetrieb, ist dagegen eine neue Probezeit zulässig, da rechtlich ein neues Arbeitsverhältnis beginnt.

1.1 Kettenarbeitsverträge

Sogenannte Kettenarbeitsverträge, d.h. aufeinanderfolgende, auf jeweils drei Monate befristete Einsatzverträge bei immer dem gleichen Einsatzbetrieb und in gleicher Funktion, sind unzulässig (fehlende sachliche Begründung). Mit solchen Kettenarbeitsverträgen würden verschiedene gesetzliche Schutzbestimmungen zu Gunsten des Arbeitnehmenden umgangen.

1.2 Kündigungsfristen

In der Temporärarbeit sind bei unbefristeten Einsätzen während der ersten sechs Monate kurze Kündigungsfristen möglich.

- Während der ersten drei Monate beträgt die Kündigungsfrist mindestens zwei Tage (Arbeitstage). Bei der 5-Tage-Woche ist somit eine Kündigung am Freitag mit Kündigungsfrist Samstag/Sonntag ungültig, weil Sie an diesen Tagen in der Regel keine neue Arbeit suchen können. Die Kündigungsfrist von 2 Arbeitstagen gilt für beide Seiten, also für den Arbeitnehmenden und das Temporärbüro.
- Vom vierten bis und mit dem sechsten Monat beträgt die Kündigungsfrist mindestens sieben Tage (Kalendertage).

1.3 Befristete Einsatzverträge

Ist der Einsatzvertrag befristet, muss die Befristung entweder zeitlich mit einem Datum oder sachlich mit einem für den Arbeitnehmer nachvollziehbaren Termin versehen sein. Formulierungen wie „der Einsatz dauert bis Ende Arbeitsüberlastung“ gelten als unbefristete Einsätze, welche nur mit den erwähnten Fristen gekündigt werden können.

1.4 Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge

Wenn Sie in einem Einsatzbetrieb arbeiten, welcher einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag untersteht, haben Sie Anspruch auf die darin festgelegten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen sowie Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge und flexiblen Altersrücktritt.

In der Regel sind dies:

- Mindestlöhne
- Spesen
- Lohnzuschläge für Überstunden, Schicht-, Akkord-, Sonntags- und Feiertagsarbeit etc.
- 13. Monatslohn
- Bezahlte Ruhe- und Feiertage (nach Ablauf der 13. Arbeitswoche, ausser 1. August), Ferienanspruch
- Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall etc.
- Prämienanteil an die Krankentaggeldversicherung
- Arbeitszeit
- Ruhezeiten und Pausen, Reise- und Wartezeiten
- Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge
- Flexibler Altersrücktritt

2 Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung

Wenn in einem Einsatzbetrieb Kurzarbeit eingeführt wird oder die Arbeit infolge schlechten Wetters ausfällt, besteht kein Anspruch des Temporärbüros auf Kurzarbeits- oder Schlechtwetterentschädigung. Verleihene Arbeitnehmer haben jedoch Anspruch auf Lohnfortzahlung durch das Temporärbüro bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist.

3 Berufliche Vorsorge

Übersteigt das Jahreseinkommen die BVG-Eintrittsschwelle von CHF 21'150. (ab 01.01.2016), so müssen die Temporärfirmen die Arbeitnehmenden wie folgt versichern:

- **Unbefristete Einsätze:** Bei einem unbefristeten Einsatz besteht ein Anspruch darauf, ab Einsatzbeginn in die Pensionskasse ("2. Säule") aufgenommen zu werden (Beginn der Altersversicherung ab dem 25. Altersjahr).
- **Befristete Einsätze:** Wird ein Einsatz über drei Monate hinaus verlängert, muss die Aufnahme in die Pensionskasse ab dem Tag der Einsatzverlängerung erfolgen.
- **Aufeinanderfolgende Anstellungen:** Ab Beginn der 14. Arbeitswoche sind die Arbeitnehmenden immer versichert. Für alle Leistungen, welche durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmenden im Verleihbetrieb definiert sind, werden Einsätze, die innerhalb von zwölf Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt. Wird jedoch vor dem ersten Arbeitsantritt vereinbart, dass die Anstellungs- oder Einsatzdauer insgesamt drei Monate übersteigt, so sind die Arbeitnehmenden ab Beginn des Arbeitsverhältnisses versichert.

4 Bewilligungspflicht für Temporärbüros

Jedes Temporärbüro benötigt eine Bewilligung zum Personalverleih. Diese wird in der Regel vom Arbeitsamt des Kantons, in dem das Temporärbüro seinen Sitz hat (im Kanton Nidwalden vom Arbeitsamt Nidwalden), auf Gesuch hin erteilt. Die Bewilligungsbehörde prüft, ob die Voraussetzungen für die Bewilligungserteilung erfüllt sind.

Zudem muss jedes Temporärbüro eine Kautions (mindestens CHF 50'000) hinterlegen. Diese Kautions dient zur Abdeckung offener Lohnforderungen von verliehenem Personal im Falle eines Konkurses des Temporärbüros.

Für weitere Fragen im Zusammenhang mit Temporärbeschäftigte melden Sie sich bitte an:

Kontakt:

Arbeitsamt Nidwalden
Stansstaderstrasse 54
Postfach 1251
6371 Stans
Tel: 041 618 76 54
www.nw.ch

Arbeitsamt Nidwalden, Stansstaderstrasse 54, Postfach 1251, 6371 Stans

Stans, 10.04.2017