**Muster für einen «Leih-Arbeitsvertrag» gem. Art. 19 f. AVG und Art. 48 f. AVV**

### Leih-Arbeitsvertrag

**zwischen**

      als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber

(Name, Adresse, Verleihfirma)

**und**

      als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer

(Name, Adresse, Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

**1. Ingress**

* 1. **Allgemeines**

Der Zweck des vorliegenden Arbeitsvertrages ist der Verleih der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an einen Drittbetrieb (Einsatzbetrieb) für folgende Art von Arbeit:

Ein Einsatz in einer gegebenenfalls eigenen Betriebsstätte des Regiebetriebes ist nicht ausgeschlossen. Der Vertrag wird jedoch auf eine von den einzelnen Einsätzen in den Drittbetrieben unabhängige Zeit abgeschlossen.

* 1. **Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge**

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, muss grundsätzlich 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 anteilsmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes zu leisten sind. Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der den flexiblen Altersrücktritt regelt, so muss der Verleiher gegenüber dem Arbeitnehmer diese Regelung ebenfalls einhalten.

Erfüllen der Verleihbetrieb und seine verliehenen Arbeitnehmer aber die Voraussetzungen des allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih, kommen dessen Bestimmungen zur Anwendung, ausser die Regelungen dieses Vertrages oder des dazugehörigen Einsatzvertrages sind für den Arbeitnehmer günstiger.

* 1. **Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Dieser Arbeitsvertrag wird per       abgeschlossen und gilt für eine unbefristete Zeit.

**2. Rechte der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers**

**2.1. Lohn**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält ein Stundengehalt von mindestens CHF       brutto (basierend auf dem in Ziff. 3.3 genannten Pensum von       Wochenstunden) bzw. in Monatsgehalt von CHF       brutto.

(Zusatz: Ev. Regelung eines 13. Monatslohnes treffen.)

**2.2. Spesen und Auslagen**

Für die Vergütung allfälliger Spesen oder Auslagen gelten folgende Ansätze:

* Reisen: CHF
* Mahlzeiten: CHF
* Übernachtung: CHF

**2.3. Überstunden; Überzeit**

Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder des Einsatzbetriebes über die in Ziff. 3.3. dieses Vertrages genannte Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden.

\* Sie werden mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt.

\* Sie werden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen

\* (Kommentar: eine der zwei Varianten ist möglich. Bei der ersten ist es möglich, einen tieferen Zuschlag als 25 Prozent vorzusehen.).

Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz hinaus geleistet werden, gelten als Überzeit.

\* Sie werden mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt.

\* Sie werden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen. Die maximal zulässige Überzeit nach Arbeitsgesetz darf jedoch nicht überschritten werden.

\* (Kommentar: eine der zwei Varianten ist möglich. Beim Büropersonal sowie technischen und andern Angestellten mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels kann der Zuschlag für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr nicht übersteigt, wegbedungen oder unter 25 Prozent gesenkt werden.)

**2.4. Auszahlung**

Die Auszahlung von Lohn, Spesen und Überstunden erfolgt am Ende jedes Monats (spätestens am 5. Arbeitstag des Folgemonats), bei kürzerer Dauer am Ende des Einsatzes bzw. nach Ablauf der Kündigungsfrist oder des Arbeitsverhältnisses. In der Regel erfolgt die Auszahlung auf ein Bank- oder Postkonto der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers. Verfügt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer über kein solches, erfolgt die Lohnauszahlung per Check oder in bar. Allfällige Checkgebühren bei der Einlösung gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält in jedem Fall eine detaillierte Abrechnung.

**2.5. Abzüge für Sozialleistungen**

Vom Bruttolohn wird abgezogen:

      % für AHV/IV/EO/ALV

      % Nichtbetriebsunfall (NBU)

      % Krankentaggeldversicherung (falls Taggeldversicherung vorhanden)

      % Pensionskasse (sofern jährlich mindestens 21'150 Franken Lohn bezahlt wird)

Allfällige Beiträge, welche aufgrund eines Einsatzes in einem Betrieb mit Unterstellung unter einen allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag in Abzug gebracht werden müssen, sind im Einsatzvertrag geregelt.

**2.6. Probezeit**

Es wird eine Probezeit von       (maximal 3 Monate) vereinbart.

**2.7. Ferien und Feiertage**

**2.7.1. Ferien**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat Anspruch\* auf       Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Für ein unvollständiges Jahr werden die Ferien pro rata temporis gewährt.

\* der minimale Ferienanspruch nach Gesetz beträgt 4 Wochen, bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen im Jahr (Art. 329a Abs. 1 OR).

**2.7.2. Feiertage**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern diese in die Einsatzzeit fallen. Diese Feiertage richten sich mit Ausnahme des 1. Augustes (Bundesfeiertag) nach den kantonalen Vorschriften, die für den Einsatzbetrieb gelten. Der arbeitsfreie Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellter arbeitsfreier Tag und demnach lohnzahlungspflichtig.

(Kommentar: Für Arbeitnehmer im Stunden- oder Taglohn ist die Bezahlung der Feiertage, mit Ausnahme des 1. Augusts, nicht zwingend).

**2.8. Sozialleistungen**

**2.8.1. Unfall**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist gegen Betriebsunfall versichert. Ab 3. Tag nach dem Unfalltag werden 80% des Lohnes ausgerichtet. Bis zum Ablauf dieser Wartezeit hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber mindestens 4/5 des Lohnes zu entrichten. Nichtbetriebsunfälle werden gedeckt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt.

**2.8.2. Krankheit**

**Variante 1**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält im Krankheitsfall den Lohn gemäss der so genannten Berner Skala während

3 Wochen im 1. Jahr (über 3 Monate)

1 Monat im 2. Jahr

2 Monate im 3. und 4. Jahr

3 Monate im 5. bis 9. Jahr

4 Monate im 10. bis 14. Jahr

5 Monate im 15. bis 19. Jahr

6 Monate im 20. bis 25. Jahr

(Kommentar: Allenfalls andere Skala verwenden.)

**Variante 2**

Es besteht eine Taggeldversicherung für Lohnausfall bei Krankheit. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält den Lohn bei Krankheit wie folgt:

(Kommentar: Konditionen aufführen)

**2.8.3. Militär,- Zivilschutz- und Zivildienst**

Für den in der Schweizer Armee, im Zivilschutz oder im Zivildienst geleisteten Dienst hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erwerbsersatz (EO). Gemäss der so genannten Berner Skala werden die Leistungen der EO auf 80 Prozent des Lohnes während

3 Wochen im 1. Jahr (über 3 Monate)

1 Monat im 2. Jahr

2 Monate im 3. und 4. Jahr

3 Monate im 5. bis 9. Jahr

4 Monate im 10. bis 14. Jahr

5 Monate im 15. bis 19. Jahr

6 Monate im 20. bis 25. Jahr

ergänzt.

(Kommentar: Allenfalls andere Skala verwenden.)

**2.8.4. 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. Kann diese Voraussetzung nicht erfüllt werden, ist eine Lohnfortzahlung nach Artikel 324a OR zu prüfen.

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (das Taggeld beträgt maximal 196 Franken), 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.

* + 1. **Berufliche Vorsorge**

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 Monaten 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 aufeinander folgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der Jahresmindestlohn oder das Alter müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein.

**2.8.6 Familienzulagen**

Pro Kind hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin 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 200.00 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens CHF 250.00 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. Um in den Genuss der Familienzulagen zu kommen, muss der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin beim Stellenantritt oder bei der Geburt des Kindes den Familienausweis vorlegen.

**2.9. Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:

* während der Probezeit mit einer Frist von 7 Tagen\*;
* nach Ablauf der Probezeit während dem ersten Jahr mit einer Frist von 1 Monat\*\*;
* im 2. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr mit einer Frist von 2 Monaten und
* nachher mit einer Frist von 3 Monaten je auf das Ende des Monats\*\*.

\* (Kommentar: Durch Vertrag, NAV oder GAV kann diese Frist verändert werden, eine Verlängerung ist jedoch auf maximal 3 Monate möglich.)

\*\* (Kommentar: Durch Vertrag, NAV oder GAV können diese Fristen abgeändert werden, unter einen Monat können sie jedoch nur durch GAV und nur für das erste Jahr gesenkt werden.)

**2.10. Kündigungsschutz**

Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nach Art. 336*c* OR das Arbeitsverhältnis nicht kündigen

1. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivilschutzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
2. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
3. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
4. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Die Kündigung, die während einer der oben festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

**2.11. Datenschutz**

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dürfen Daten über die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nur mit der Zustimmung der betroffenen Person bearbeiten.

**3. Pflichten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers**

**3.1. Art der zu leistenden Arbeit / Funktion**

**3.2. Arbeitsort**

Arbeitsort ist der jeweilige Ort des Einsatzbetriebes bzw. die Betriebsstätte der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. Der Einsatzort wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer jeweils rechtzeitig mit schriftlichem Zusatz zu diesem Vertrag mitgeteilt, welcher einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages ist. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sind verpflichtet, ein ihr bzw. ihm zugewiesener Einsatz anzunehmen.

**3.3. Arbeitszeit**

Als wöchentliche Normalarbeitszeit werden       Stunden vereinbart. Vorbehalten bleibt Ziff. 1.2 dieses Vertrages.

Die konkrete Arbeitszeiteinteilung wird mündlich vereinbart.

**3.4. Sorgfaltspflicht**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm vom Einsatzbetrieb anvertrauten Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft zu verrichten.

**3.5. Weisungen**

Weisungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und des Einsatzbetriebes sind zu befolgen. Während des Einsatzes in einem Drittbetrieb muss sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach der Betriebsordnung und den Gepflogenheiten im Einsatzbetrieb richten.

**4. Ergänzendes Recht**

Für alle im vorliegenden Vertrag nicht geregelten Punkte gelten die Art. 319 ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (5. Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964, das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz) vom 6. Oktober 1989, das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 und die Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO) vom 19. Dezember 2008.

**5. Gerichtsstand**

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).

Ort, Datum Ort, Datum

     ,            ,

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber: Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer:

(Verleihfirma)