

Checkliste: Rahmenvertrag und Arbeitskonditionen

RAHMENVERTRAG

Einfachere Handhabung durch Abschluss eines schriftlichen Rahmenvertrages mit dem Arbeitnehmer.

Vorteile

Die Parteien können sich so eine Grundordnung schaffen, die dann nur noch der oft auch dringlichen Kommunikation für die Einsatzplanung bedarf:

- Einsatzangebot durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer
- Annahme oder Ablehnung durch den Arbeitnehmer.

Im Rahmenvertrag sind sämtliche Eckdaten des Arbeitsverhältnisses geregelt wie folgende Bestimmungen

- Präambel zu den beiderseitigen Motiven einer Temporärarbeit/Regiearbeit/Leiharbeit.
- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer bei Bedarf anfragen, ob er einen Aushilfeinsatz leisten wolle.
- Der Arbeitnehmer kann die Arbeitsvertragsofferte des Arbeitgebers annehmen oder ohne Grundangabe ausschlagen.
- Im Falle der Annahme gilt die Feststellung, dass für die festgelegte Dauer ein neuer, befristeter Arbeitsvertrag zustande gekommen ist.
- Im Falle der Ablehnung ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine neue Beschäftigung anzubieten.
- Arbeitskonditionen
 - die Art der zu leistenden Arbeit;
 - der Arbeitsort sowie der Beginn des Einsatzes > Verweis auf Einsatzverträge;
 - die Dauer des Einsatzes und Kündigungsfrist > Verweis auf Einsatzverträge;
 - die Arbeitszeiten;
 - der Lohn, allfällige Spesen und Zulagen sowie die Abzüge für die Sozialversicherung;
 - die Leistungen bei Überstunden, Krankheit, Mutterschaft, Unfall, Militärdienst und Ferien;
 - die Termine für die Auszahlung des Lohnes, der Zulagen und übrigen Leistungen.
- Kündigungsfrist
 - Bei unbefristeten Einsätzen kann das Arbeitsverhältnis während der ersten sechs Monate von den Vertragsparteien wie folgt gekündigt werden:
 - während der ersten drei Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens zwei Tagen;
 - in der Zeit vom vierten bis und mit dem sechsten Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens sieben Tagen;
 - Die Kündigungsfristen von Artikel 19 Absatz 4 AVG gelten nur für das Überlassen von Arbeitnehmern an Einsatzbetriebe in der Form der Temporärarbeit. (AVV 49).
- Schriftformabrede
- Anwendbares Recht
- Gerichtsstand
- Salvatorische Klausel.

FERIENANSPRUCH

Es besteht gegenüber Dauerarbeitsverhältnissen kein Unterschied.

FEIERTAGE

Es gelten die Regeln für Dauerarbeitsverhältnisse.

FREIE STUNDEN UND TAGE

Es sind auch dem Arbeitnehmer im Personalleihe-Verhältnis die gemäss OR 329 Abs. 3 üblichen freien Stunden und Tage zu gewähren:

- | | |
|---|------------|
| • Heirat | 2 – 3 Tage |
| • Geburt | 1 Tag |
| • Tod Elternteil, Ehegatte, Kind | 2 – 3 Tage |
| • Andere Todesfälle im eng. Familienkreis | 1 – 2 Tage |
| • Wohnungswechsel | 1 Tag. |

Wie bei Dauerarbeitnehmern werden diese Absenzen bezahlt und es findet keine Kompensation der Fehlzeit statt.

ÜBERSTUNDENARBEIT

Es gelten die Bestimmungen für Dauerarbeitnehmer.

ARZTBESUCHE

Der Arbeitnehmer im Personalleihe-Verhältnis sollte Arztbesuche soweit möglich vor oder nach seinem Aushilfsengagement wahrnehmen.

SOZIALVERSICHERUNG

AHV/IV/EO

Grundsatz:

Die AHV/IV/EO-Beiträge sind unabhängig von der Einsatzdauer geschuldet.

Ausnahme:

Nebenerwerbseinkommen bis CHF 2'000 p.a.: Befreiungsmöglichkeit bei Zustimmung Arbeitnehmer und Ausgleichskasse.

ALV

Die ALV-Beiträge sind unabhängig von der Einsatzdauer geschuldet.

Berufliche Vorsorge

Versicherungsobligatorium für alle Arbeitnehmer

- über 17 Jahre
- mit einem Gesamt-Jahreseinkommen (von allen Arbeitgebern) von > CHF 19'350.

Nichtberufsunfälle

Die obligatorische NBU-Versicherungspflicht besteht auch für den Fall befristeter Einsätze: ab durchschnittlich 8 Wochenstunden.

Familienzulagen

Auch Familienzulagen sind während der befristeten Dauer eines Aushilfsjobs geschuldet.