

I. GRUNDLAGEN

1. Rahmenarbeitsvertrag (RV)

Diese Vereinbarung regelt das Arbeitsverhältnis in Form eines Rahmenarbeitsvertrages zwischen der Trabeco AG und dem Mitarbeiter. Die Vereinbarung gilt für den ersten und alle weiteren Einsätze. Ein Exemplar hat der Mitarbeiter bei Eintritt erhalten. Änderungen können nur schriftlich vereinbart werden. Der Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih („GAV Personalverleih“), allgemeinverbindlich erklärt mit Bundesratsbeschlüssen vom 13. Dezember 2011, vom 20. Juni 2013, vom 14. Dezember 2014, vom 23. Oktober 2015, vom 29. März 2016 sowie vom 17. November 2017, 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 Erwerbsersatzgesetzes (EOG) und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) zur Anwendung.

Wo in diesem Rahmenarbeitsvertrag Leistungen anhand der Beschäftigungsdauer bei der Trabeco AG definiert werden, entspricht dies den kumulierten Arbeitswochen der einzelnen Einsätze, welche innerhalb von 12 Monaten bei der Trabeco AG geleistet werden. Dies gilt nicht in Bezug auf die Probezeit und die Dauer der Kündigungsfrist, 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 Trabeco AG einen Einsatzvertrag anzubieten noch den Mitarbeiter einen angebotenen Einsatz anzunehmen. Für jeden neuen Einsatz muss ein individueller Einsatzvertrag schriftlich abgeschlossen werden. Aus Gründen der Lesbarkeit gelten Personen- und Funktionsbezeichnungen, ungeachtet der Sprachform, für beide Geschlechter.

2. Einsatzvertrag (Art. 19 AVG)

Die folgenden vertraglichen Punkte werden im für jeden Einsatz neu festzulegenden Einsatzvertrag geregelt:

- der Einsatzbetrieb
- die Art der zu leistenden 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
- sonstige in dieser Vereinbarung nicht bestimmte Vertragspunkte

3. Arbeitsangebot

Die Trabeco AG bietet dem Mitarbeiter Arbeitsmöglichkeiten bei Dritten an. Der formelle Arbeitsvertrag besteht ausschliesslich zwischen dem Mitarbeiter und der Trabeco AG. Auf ein entsprechendes Arbeitsangebot der Trabeco AG hin steht es dem Mitarbeiter frei, einen neuen Einsatz anzunehmen oder abzulehnen. Der Mitarbeiter 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 Trabeco AG beeinträchtigen könnten.

II. PFLICHTEN des Mitarbeiters

1. Allgemeine Pflichten

- a) Der Mitarbeiter 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 Trabeco AG jegliche Zahlungen für Arbeitsausfälle ab.
- b) Der Mitarbeiter 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 Trabeco AG sofort zu informieren.
- c) Der Mitarbeiter 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 fahrlässig zugefügte Schäden kann der Mitarbeiter haftbar gemacht werden (OR 321e). Die Trabeco AG lehnt jegliche Entschädigungen für privat verwendetes Material oder Werkzeug ab.

- d) Sämtliche Sicherheitsvorschriften des Einsatzbetriebes und alle zu diesem Zweck erteilten Vorgaben sind zu befolgen.
- e) Über sämtliche Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse der Trabeco AG, des Einsatzbetriebes oder dessen Kunden, von denen der Mitarbeiter während seines Arbeitseinsatzes oder bei Gelegenheit, Kenntnis erlangt, hat er während und nach dem Einsatz Stillschweigen zu bewahren, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Trabeco AG oder des Einsatzbetriebes erforderlich ist.
- f) Adressänderungen und sonstige Änderungen in den zivilrechtlichen Verhältnissen wie Heirat, Militärdienst etc. sind der Trabeco AG sofort zu melden.

III. PFLICHTEN der Trabeco AG

1. Lohn

Als Lohn gilt der im Einsatzvertrag vereinbarte Stundenlohn. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen korrekten Arbeitsrapport vorzulegen. Der Arbeitsrapport besteht entweder als gedrucktes Papierformular oder als für den Mitarbeiter jederzeit mittels persönlichem Passwort zugänglich gemachtes, in einer Web-Applikation gespeichertes Online-Formular. Zu diesem Zweck füllt der Mitarbeiter am Ende der Woche und am Ende des Einsatzes den Arbeitsrapport der Trabeco AG aus und lässt ihn vom Einsatzbetrieb unterschreiben respektive online validieren. Beim gedruckten Papierformular sind das Original und die erste Kopie für die Trabeco AG bestimmt. Beim web- basierten Arbeitsrapport haben Mitarbeiter 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 Trabeco AG sofort zu informieren.

Mit korrektem Arbeitsrapport erhält der Mitarbeiter auf Wunsch einen Vorschuss von max. 80% des Lohnes der jeweiligen Kalenderwoche. Bei quellensteuerpflichtigen Personen beträgt der Vorschuss max. 65% des Lohnes.

Die Trabeco AG bestimmt den letzten Abgabetermin des Monats für die Arbeitsrapporte. Die Lohnabrechnung und Zahlung erfolgt gemäss jährlichem Lohnkalender, welcher in der Filiale der Trabeco AG aufliegt, auf das im Personalblatt angegebene schweizerische Post- oder Bankkonto.

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

Arbeitsstunden, welche über die im Einsatzvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden. Sie können bis zur 45. Wochenstunde zuschlagsfrei bezahlt oder im Verhältnis 1:1 kompensiert werden. Die 46. bis maximal zur 50. Wochenarbeitsstunde 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 Mitarbeiter 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 temporis gewährt. Der Mitarbeiter 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 grundsätzlich 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 Mitarbeiter muss die Trabeco AG bei der Anstellung über seine Berechtigung zum Bezug von Familienzulagen informieren und die entsprechenden Unterlagen aushändigen. Pro Kind hat der Mitarbeiter 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 Fr. 200.00 pro Monat (Kinderzulage) und für

16- bis 25-jährige Kinder mindestens Fr. 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.

6. Spesen

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

7. Kurzabsenzen

Mitarbeiter haben nach Ablauf der Probezeit Anspruch und unter Vorbehalt der Regelung anderer Gesamtarbeitsverträge nach Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih 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 ½ Tag
- Pflege des eigenen und/oder im gleichen Haushalt lebenden kranken Kindes pro Krankheitsfall bis 3 Tage
- 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 Mitarbeiter sind obligatorisch für Lohnausfall bei Krankheit bei der SWICA Versicherung versichert. Bei Erkrankung muss der Mitarbeiter die Trabeco AG unverzüglich benachrichtigen und das ärztliche Zeugnis 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 Wartefrist von 2 Tagen entsteht folgender Anspruch:

<u>Berechtigte:</u>	<u>Leistungsdauer:</u>
Mitarbeiter mit Einsatzbetrieben, die ave GAV unterstellt sind	730 Tage pro Fall
Mitarbeiter, die BVG-pflichtig sind	730 Tage pro Fall
Alle übrigen Mitarbeiter	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 Mitarbeiter das Vorbringen anderer tauglicher Beweismittel.

Für Deckungsumfang, Leistungen und Vorbehalte sind der Versicherungsvertrag sowie die allgemeinen Bedingungen der Versicherungsgesellschaft, die im Büro der Trabeco AG eingesehen werden können, massgebend. Der Prämienanteil des Mitarbeiters beträgt maximal 50% der Gesamtprämie unter Berücksichtigung der Maximalprämienansätze 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 Mitarbeiterin, die während neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (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 Mitarbeiterin Anspruch auf 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruches erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld (max. CHF 196.-/Tag während max. 98 Tagen) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

c) Unfall (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, SUVA)

Der Mitarbeiter 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. Nichtberufsunfälle sind gemäss den Bestimmungen der SUVA gedeckt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Die Wartefrist beträgt 3 Tage, der Unfalltag inbegriffen. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalles durch die SUVA übernimmt die Trabeco AG den Lohn während der Wartefrist (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 Nichtberufsunfällen, 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 Trabeco AG eingesehen werden können.

d) Obligatorischer Militär- und Zivildienst

Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate vereinbart worden ist, haben Mitarbeiter 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 die Trabeco AG 80% des Lohnes gemäss der Berner Skala wie folgt.

<u>Dauer des Arbeitsverhältnisses:</u>	<u>Leistungsdauer:</u>
2. Dienstjahr	3 Wochen
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 25. Dienstjahr	6 Monate

9. Berufliche Vorsorge (BVG)

Mitarbeiter, die das 17. Altersjahr überschritten haben und einen Jahreslohn von mehr als CHF 21'330.00 beziehen, unterstehen dem BVG-Obligatorium. Mitarbeiter mit unbestimmter Vertragsdauer oder Verträgen, die auf eine längere Zeit als 3 Monate eingegangen wurden sowie Mitarbeiter mit Unterstützungspflichten 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 Trabeco AG erfolgen, werden zusammengezählt. Die Einsätze 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.

10. Sozialversicherungsbeiträge/Berufsbeiträge

Die Beiträge des Mitarbeiters für die:

- AHV/IV/EO	5.125 %
- ALV für Einkommensteile bis Jahreslohn CHF 148'200.00	1.10 %
- ALV für Einkommensteile von Jahreslohn über CHF 148'200.00	0.50 %
- NBUV, Büro	0.81 %
- NBUV, Betrieb	2.16 %
- KTV Krankentaggeld-Versicherung	2.25 %
- BVG Berufliche Vorsorge	

werden dem Mitarbeiter vom Lohn abgezogen und auf der Lohnabrechnung ausgewiesen. Vorbehalten bleiben Änderungen der gesetzlichen Beitragssätze oder der individuellen Versicherungsverträge. Ferner werden dem Mitarbeiter die Berufsbeiträge gemäss Art. 7 GAV Personalverleih vom Lohn abgezogen und auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen. Trabeco AG 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:

- a) während der ersten 3 Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von zwei Arbeitstagen.
- b) in der Zeit vom 4. bis und mit dem 6. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von sieben Tagen.
- c) 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

Dem Mitarbeiter ist es strengstens untersagt, vom Einsatzbetrieb oder von Dritten, die in Verbindung mit diesem stehen, irgendwelche Zahlungen (inkl. Lohnvorschüsse) entgegenzunehmen.

2. Lohnabtretungen

Private Lohnabtretungen werden nicht anerkannt.

3. Übertritt in Einsatzfirma

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

4. Vertragsverletzung

Tritt der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat die Trabeco AG 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 Mitarbeiters abgezogen werden.

5. Datenschutz

Der Mitarbeiter erteilt der Trabeco AG die Bewilligung, seine Personalakten zu bearbeiten, Kunden zu unterbreiten und zu archivieren. Diese Bewilligung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

6. Gerichtsstand

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

Ort, Datum: _____

Unterschrift Mitarbeiter: _____