

I. Allgemeines

1. Rahmenarbeits-Vertrag (RV)

Diese Vereinbarung regelt das Beschäftigungsverhältnis in Form eines RV zwischen der Arbeitgeberin und dem Mitarbeiter. Die Vereinbarung gilt für den ersten Einsatz und alle weiteren Einsätze. Ein Exemplar hat der Mitarbeiter beim Eintritt erhalten. Änderungen können nur schriftlich vereinbart werden. Der Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih („GAV Personalverleih“), allgemeinverbindlich erklärt mit Bundesratsbeschluss vom 13. Dezember 2011, ist integraler Bestandteil dieses Rahmenarbeitsvertrages. Er gilt auch dort, wo für eine Einsatzfirma ein anderer Gesamtarbeitsvertrag gilt. Der GAV Personalverleih übernimmt dabei unter Ausschluss einer Anwendung der Bestimmungen des GAV Personalverleihs die rechtskräftigen, gesamtarbeitsvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gemäss Art. 20 AVG und Art. 48a AVV von in Einsatzfirmen geltenden Gesamtarbeitsverträgen, die allgemeinverbindlich erklärt worden sind oder die sozialpartnerschaftliche Verträge des Anhangs 1 des GAV Personalverleih darstellen sowie allfällige Bestimmungen des flexiblen Altersrücktritts gemäss Art. 20 AVG. Ergänzend zu diesem RV kommen die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), das Obligationenrecht (OR), das Arbeitsgesetz (ArG), die Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), das Erwerbsersatzgesetz (EOG) und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen zur Anwendung. Wo in dieser Vereinbarung Leistungen anhand der Beschäftigungsdauer bei der Arbeitgeberin definiert werden, entspricht dies den kumulierten Arbeitswochen der einzelnen Einsätze, welche innerhalb von 12 Monaten geleistet werden. Dies trifft nicht zu 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. Dieser RV ersetzt alle früheren Vereinbarungen. Aus Gründen der Lesbarkeit gelten Personen- und Funktionsbezeichnungen, ungeachtet der Sprachform, für beide Geschlechter.

2. Einsatzvertrag für den Mitarbeiter

Der Einsatzvertrag enthält die folgenden vertraglichen Bestimmungen über:

- Einsatzfirma
- Arbeitsort
- Art der Arbeit – Einsatz als
- Einsatzbeginn
- Arbeitszeit
- Einsatzdauer und Kündigungsfrist bei einer Einsatzdauer auf unbestimmte Zeit
- Entgelt
- Höhe des Ferienanteils sowie der Anteil 13. Monatslohn
- Sonstige in dieser Vereinbarung nicht bestimmte Vertragspunkte

Jeder neue Einsatz begründet einen neuen Einsatzvertrag und ein neues Arbeitsverhältnis.

3. Arbeitsangebot

Die Arbeitgeberin bietet dem Mitarbeiter Arbeitsmöglichkeiten bei Dritten an. Das Arbeitsvertragsverhältnis besteht ausschliesslich zwischen der Arbeitgeberin und dem Mitarbeiter. Die vorliegende Vereinbarung verpflichtet weder die Arbeitgeberin, einen Einsatz anzubieten, noch den Mitarbeiter, einen Einsatz anzunehmen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sämtliche Fragen mit Bezug auf den möglichen Arbeitseinsatz wahrheitsgetreu zu beantworten und überhaupt von sich aus diejenigen Tatsachen zu offenbaren, welche entweder die Interessen der Arbeitgeberin oder der Einsatzfirma gefährden könnten.

II. Pflichten des Mitarbeiters

Allgemeine Pflichten

- a) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, den Einsatz pünktlich anzutreten und diesen nicht ohne wichtigen Grund zu verlassen. Arbeitsunterbrüche, egal welcher Art, sind der Arbeitgeberin und der Einsatzfirma sofort zu melden. Im Unterlassungsfalle lehnt die Arbeitgeberin jegliche Zahlungen für Arbeitsausfälle ab.
- b) Der Mitarbeiter wird durch die Einsatzfirma am Arbeitsplatz eingeführt und instruiert. Er hat deren Weisungen zu befolgen. Falls sich eine Abweichung zwischen dem im Einsatzvertrag vereinbarten Einsatz und dem tatsächlichen Einsatz offenbart, ist die Arbeitgeberin 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 von der Einsatzfirma zur Verfügung gestellt. Diese sind sorgfältig zu behandeln. Für Schäden, die absichtlich oder fahrlässig verursacht werden, kann der Mitarbeiter behaftet werden (Art. 321e OR). Die Arbeitgeberin lehnt jegliche Entschädigungen für privat verwendetes Material oder Werkzeug ab.
- d) Sämtliche Sicherheitsvorschriften der Einsatzfirma und alle zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften sind zu befolgen.
- e) Betreffend Fabrikations- und Betriebsgeheimnisse, von denen der Mitarbeiter in der Einsatzfirma Kenntnis erlangt, ist er während und nach dem Einsatz zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Einsatzfirma und der Arbeitgeberin erforderlich ist.
- f) Adressänderungen und sonstige Änderungen in den zivilen Verhältnissen wie Heirat, Militärdienst usw. sind der Arbeitgeberin sofort zu melden.

III. Pflichten der Arbeitgeberin

1. Lohn

Als Lohn gilt der im Einsatzvertrag vereinbarte Stundenlohn. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, der Arbeitgeberin einen korrekten Arbeitsrapport abzugeben. Der Arbeitsrapport besteht entweder als gedrucktes Formular oder als passwortgeschütztes, in einer webbasierten Applikation gespeichertes Online-Formular, welches für den Mitarbeiter jederzeit zugänglich ist. Zu diesem Zwecke füllt der Mitarbeiter am Ende der Woche und am Ende des Einsatzes den Arbeitsrapport der Arbeitgeberin aus und lässt ihn von der Einsatzfirma rechtsgültig unterschreiben respektive online validieren. Beim gedruckten Papierformular sind das Original und die erste Kopie für die Arbeitgeberin bestimmt. Beim webbasierten Online-Formular haben Mitarbeiter und Einsatzfirma 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 Mitarbeiter kann nachweisen, dass die Annahme seiner Arbeitsleistung durch die Einsatzfirma verweigert wurde. Über solche Fälle ist die Arbeitgeberin unverzüglich zu informieren. Aufgrund des korrekten Arbeitsrapportes erhält der Mitarbeiter auf Wunsch einen Vorschuss von höchstens 80 Prozent des Lohnes der jeweiligen Kalenderwoche. Quellensteuerpflichtige Mitarbeiter erhalten höchstens 65 Prozent des Lohnes als Vorschuss. Den letzten Abgabetermin des Monats für die Arbeitsrapporte bestimmt die Arbeitgeberin. Die Lohnabrechnung und die Lohnzahlung erfolgen gemäss Zahltagestabelle, welche bei der Arbeitgeberin und auf deren Homepage aufliegt. Die Zahlungen erfolgen auf das schweizerische Post- oder Bankkonto des Mitarbeiters. Bei Zahlungen per Bankcheck werden Spesen, welche der Arbeitgeberin anfallen, dem Mitarbeiter jeweils auf der Lohnabrechnung weiterverrechnet.

2. Arbeitszeit, Zuschläge bei Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach der im Einsatzvertrag getroffenen Regelung sowie entweder nach Art. 12 GAV Personalverleih oder nach den Arbeitszeitbestimmungen von anderen Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih. 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 Prozent, an Sonntagen mit einem Lohnzuschlag von 50 Prozent ausbezahlt. Überzeit, Nacht- und Schichtarbeit müssen von der Einsatzfirma ausdrücklich angeordnet werden und dürfen nur im Rahmen der Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden. Sonntagsarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 50 Prozent ausbezahlt. Die Entschädigung von institutionalisierter Sonntagsarbeit, Nacht- und Schichtarbeit erfolgt gemäss Art. 24 und 25 GAV Personalverleih sowie 16ff. ArG.

3. Ferienguthaben

Der Mitarbeiter hat grundsätzlich Anspruch auf 20 bezahlte Ferientage pro Jahr (respektive 25 Ferientage bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr). Die Ferien werden pro rata temporis gewährt. Der Mitarbeiter hat die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Das Guthaben für Ferien von 8,33 Prozent für 20 Tage, beziehungsweise 10,6 Prozent für 25 Tage wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen. Die Auszahlung des Ferienlohns für ein maximal dreimonatiges, einmaliges Arbeitsverhältnis darf direkt mit dem Lohn erfolgen und muss auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. In allen anderen Fällen darf die Auszahlung des Ferienguthabens nur bei Bezug der Ferien oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, vorausgesetzt, der Bezug der Ferien innerhalb der Kündigungsfrist ist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt.

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 Feiertagsentschädigung für den jeweiligen Einsatz wird im Einsatzvertrag individuell vereinbart und aufgeführt.

5. Kinder- und Familienzulagen

Der Mitarbeiter muss die Arbeitgeberin bei der Anstellung über seine Berechtigung zum Bezug von Kinderzulagen informieren und ihr die entsprechenden Unterlagen aushändigen. Pro Kind hat der Mitarbeiter Anspruch auf Familienzulage gemäss dem Bundesgesetz für Familienzulagen (FamZG) und der kantonal geltenden Gesetze. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mindestens CHF 200 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens CHF 250 pro Monat (Ausbildungszulage). Die Kantone können höhere Mindestansätze vorsehen. Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet. Die Zulage wird jeden Monat mit der Lohnabrechnung ausbezahlt.

6. Kurzabsenzen

Nach Ablauf der Probezeit hat der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung für den Lohnausfall bei folgenden, unumgänglichen Absenzen:

– eigene Heirat inklusive eingetragene Partnerschaft	3 Tage
– Todesfall in der Familie oder des Lebenspartners im gleichen Haushalt	3 Tage
– Geburt und Hochzeit inklusive eingetragene Partnerschaft der eigenen Kinder	1 Tag
– Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- und Schwiegereltern	1 Tag
– Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt	1 Tag
– Militärische Rekrutierung und Inspektion	½ Tag
– Pflege eines eigenen respektive im gleichen Haushalt lebenden Kindes, pro Krankheitsfall	bis 3 Tage

- Erfüllung gesetzlicher Pflichten nötige Stunden

7. Spesen

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

8. Lohnausfallentschädigung bei Verhinderung der Arbeitsleistung

a) Krankheit, Krankentaggeldversicherung (KTV)

Der Mitarbeiter ist während der Dauer seines Einsatzes obligatorisch durch die SWICA Krankenversicherungen für den Lohnausfall bei Krankheit versichert. Für die Leistungen im Krankheitsfall gelten die Bestimmungen von Art. 28 und 29 GAV Personalverleih. Bei Erkrankung muss der Mitarbeiter die Arbeitgeberin unverzüglich benachrichtigen und ihr das ärztliche Zeugnis innert 3 Tagen zustellen. Der Versicherungsschutz beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet mit dem letzten Arbeitstag. Die Leistungen betragen 80 Prozent des durchschnittlichen AHV-Lohnes, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25 Prozent beträgt. Nach Ablauf einer Wartefrist von zwei Tagen entsteht folgender Anspruch:

- | <u>Bezeichnung der Berechtigung</u> | <u>Leistungsdauer</u> |
|---|-----------------------|
| – Einsatzvertrag untersteht einem ave GAV | 720 Tage in 900 |
| – Mitarbeiter ist BVG pflichtig | 720 Tage in 900 |
| – Alle anderen Situationen | 60 Tage in 360 |
- Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, sofern diese mindestens 25 Prozent beträgt. Das Taggeld wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses, welches Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit genau angibt, und der Anerkennung durch die Versicherung ausbezahlt. Vorbehalten bleibt dem Mitarbeiter das Vorbringen anderer tauglicher Beweismittel.
 - Für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die allgemeinen Bedingungen der SWICA Krankenversicherungen, welche bei der Arbeitgeberin aufliegen, massgebend. Der Lohnabzug des Mitarbeiteranteils für die KTV-Prämie beträgt maximal 50 Prozent der Gesamtprämie unter Berücksichtigung des Maximalprämienatzes gemäss Art. 29 GAV Personalverleih.

b) Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung der SWICA Krankenversicherungen

Versicherte Mitarbeiter, welche aus dem Kreis der von der Kollektivversicherung erfassten Personen ausscheiden, haben das Recht, innert 90 Tagen in die Einzel-Taggeldversicherung überzutreten gemäss den Bestimmungen von Art. 29 GAV Personalverleih. Besondere Bedingungen der Versicherungspolice und der Allgemeinen Versicherungsbedingungen der Arbeitgeberin bleiben vorbehalten.

c) Schwangerschaft und Niederkunft

Mitarbeiterinnen haben bei Schwangerschaft und Niederkunft gemäss Art. 16b ff. des Erwerbssersatzordnungsgesetzes (EOG) Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, vorausgesetzt, dass sie zum Zeitpunkt der Niederkunft in einem gültigen Arbeitsverhältnis steht, während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) versichert war und während dieser Zeit mindestens fünf Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Wenn die Mitarbeiterin die Arbeit während dieser Zeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder stirbt, endet der Anspruch vorzeitig. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 Prozent des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens. Der maximale Taggeldansatz wird in Artikel 16f EOG festgelegt.

d) Unfall, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA)

Der Mitarbeiter ist während der Dauer des Einsatzes durch die SUVA bei Betriebsunfall versichert. Der Versicherungsschutz beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet am 31. Tag nach dem letzten Arbeitstag. Nichtbetriebsunfälle werden gemäss den Bestimmungen der SUVA gedeckt, vorausgesetzt, die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens 8 Stunden. Die Wartefrist beträgt drei Tage, den Unfalltag inbegriffen. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalles durch die SUVA übernimmt die Arbeitgeberin in Anwendung von Art. 324b Abs. 3 OR den Lohn während der Wartefrist. Die Leistungen betragen 80 Prozent des Lohnes. Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin gemäss Art. 324 Abs. 1 OR. Bei Nichtbetriebsunfällen, die als aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 36ff. des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) von der SUVA abgelehnt werden, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Massgebend für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die Bestimmungen der SUVA, welche bei der Arbeitgeberin aufliegen.

e) Militär, Zivilschutz und Zivildienst

Nach Ablauf der Probezeit und bei einem befristeten, auf mehr als 3 Monate abgeschlossenen Arbeitsverhältnis hat der Mitarbeiter Anspruch auf den Lohnausfall während des obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienstes. Der Mitarbeiter erhält eine Entschädigung von 80 Prozent des entgangenen Lohnes für eine Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr. Nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung bezahlt die Arbeitgeberin 80 Prozent des Lohnes gemäss Berner Skala, welche bei der Arbeitgeberin und auf deren Homepage aufliegt.

9. Sozialleistungen

Vorbehaltlich von Änderungen der gesetzlichen Grundlage oder der individuellen Versicherungsverträge werden die Versicherungsprämien dem Mitarbeiter wie folgt auf der Lohnabrechnung belastet:

- | | | | |
|---|--------|-----------------------------------|-------|
| – AHV/IV/EO | 5,125% | | |
| – ALV Anteil Jahreslohn bis CHF 148'200 | 1,10% | – ALV Jahreslohn über CHF 148'200 | 0,50% |
| – SUVA NBU-Versicherung Büro | 0,94% | – SUVA NBU-Versicherung Betrieb | 2,61% |

- Krankentaggeldversicherung KTG 2,25%
- Pensionskasse BVG

Dem Mitarbeiter werden die Berufsbeiträge gemäss Art. 7 GAV Personalverleih auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen und vom Lohn abgezogen. Die Arbeitgeberin 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 Einsatzvertrag einem AVE GAV, der Bestimmungen zum flexiblen Altersrücktritt enthält, so werden allfällige Beiträge auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen und auf der Lohnabrechnung abgezogen.

IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Probezeit und Kündigungsfristen

Die Probezeit beträgt für befristete Einsätze zwei Drittel der Einsatzdauer, maximal drei Monate. Bei unbefristeten Einsätzen gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Befristete Verträge und Verträge mit einer auf maximal drei Monate vorgesehenen Einsatzdauer enden ohne Kündigung mit Erreichen des Enddatums, spätestens aber drei Monate nach Einsatzbeginn. Während dieser Zeit kann der Einsatzvertrag von beiden Parteien jederzeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Verlängert sich ein Einsatz über die Maximaldauer hinaus, so wird zu dem Zeitpunkt, zu dem die Verlängerung bekannt wird, der befristete durch einen unbefristeten Einsatzvertrag ersetzt. Ein unbefristeter Einsatzvertrag kann, nach einer ununterbrochenen Anstellung, von beiden Vertragsparteien wie folgt auf einen beliebigen Termin gekündigt werden:

- während der ersten drei Monate 2 Arbeitstage
- vom vierten bis und mit dem sechsten Monat 7 Tage
- ab dem siebten Monat 1 Monat
- Einsätze auf bestimmte Dauer enden ohne Kündigungsfrist

Im Einsatzvertrag können auch längere Kündigungsfristen vereinbart werden. Die vorzeitige Auflösung des Einsatzvertrages aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR, sowie die vorzeitige Auflösung durch eine gemeinsame Vereinbarung, bleiben vorbehalten.

V. Weitere Bestimmungen

1. Drittzahlungen

Dem Mitarbeiter ist es strengstens untersagt, von der Einsatzfirma oder in Verbindung mit dieser von Dritten irgendwelche Zahlungen, inklusive Lohnvorschüsse, entgegenzunehmen.

2. Lohnabtretungen

Private Lohnabtretungen werden von der Arbeitgeberin nicht anerkannt.

3. Übertritt in die Einsatzfirma

Der Mitarbeiter hat das Recht, nach Einsatzende mit der Einsatzfirma ein direktes Anstellungsverhältnis zu vereinbaren. Die Einsatzfirma ist in bestimmten Fällen verpflichtet, der Arbeitgeberin eine Entschädigung zu entrichten. Diese Entschädigung darf dem Mitarbeiter nicht weiterbelastet werden.

4. Vertragsverletzung

Tritt der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so schuldet er der Arbeitgeberin eine Konventionalstrafe, welche gemäss Art. 337d OR mindestens einem Viertel eines Monatslohnes entspricht. Der Ersatz weiteren Schadens bleibt vorbehalten. Diese Entschädigung kann vom Lohn des Mitarbeiters abgezogen werden.

5. Pensionskasse (BVG)

Mitarbeiter, welche das 17. Altersjahr vollendet haben und einen Jahreslohn von mehr als CHF 21'150 beziehen, unterstehen dem BVG-Obligatorium. Im Falle eines unbefristeten oder über drei Monate hinaus befristeten Einsatzvertrages oder im Falle des Bestehens einer Unterstützungspflicht gegenüber Kindern untersteht der Mitarbeiter 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. Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei der Arbeitgeberin erfolgen, werden zusammengezählt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzfirmen geleistet werden und müssen nicht direkt aufeinanderfolgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der Jahresmindestlohn oder das Alter müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein. Die genauen Bestimmungen und die Beiträge sind im angehängten Merkblatt beschrieben.

6. Datenschutz

Der Mitarbeiter erteilt der Arbeitgeberin die Bewilligung, seine Personalakten zu bearbeiten und zu archivieren und sie Einsatzfirmen zu unterbreiten. Diese Bewilligung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

7. Gerichtsstand

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