

Name/Vorname: **Hans Muster**

Zusatz:

Geb. am: **01.01.1988**

Adresse: **Musterstrasse 1**

Ort: **CH-9999 Musterhausen**

Bürgerort: **CH**

1.0 Allgemein

Diese Rahmenvereinbarung regelt eine unbestimmte Anzahl temporärer Einsätze der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers (nachstehend Mitarbeiter) in Drittbetrieben Sie tritt mit der Annahme und Unterschrift eines Einsatzes (Einsatzvertrag) in Kraft und ist in jedem Fall verbindlich. Es steht dem Mitarbeiter frei, einen neuen Einsatz anzunehmen oder abzulehnen. Job 4 You AG ist ihrerseits nicht verpflichtet, dem Mitarbeiter einen Einsatz anzubieten.

1.1 Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, muss der Verleiher dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber dem Mitarbeiter 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 anteilmässig 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.

2.0 Individueller Einsatzvertrag

Die vertraglichen Bestimmungen über Einsatzfirma, Art der zu leistenden Arbeit, Einsatzort, Lohn, Spesen und Einsatzdauer werden im individuellen Einsatzvertrag geregelt, der für jeden Einsatz neu festgelegt wird. Jeder individuelle Einsatzvertrag begründet ein neues Arbeitsverhältnis. Durch die Annahme des individuellen Einsatzvertrages verpflichtet sich der Mitarbeiter, im Namen und für Rechnung von **Job 4 You AG** bei einem durch sie bezeichneten Kunden persönlich Arbeit zu leisten. Arbeitgeber bleibt in jedem Fall **Job 4 You AG**.

Der Einsatz dauert eine bestimmte Anzahl von Stunden, Tagen oder Wochen. Die genaue Einsatzdauer kann jedoch meist nicht angegeben oder garantiert werden und ist somit unverbindlich. Nach Beendigung des Einsatzes ist das Arbeitsverhältnis beendet.

2.1 Probezeit

Die ersten 3 Monate eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten immer als Probezeit. Die Probezeit beginnt jeweils neu zu laufen, wenn der Mitarbeiter einen neuen Einsatz in einem anderen Einsatzbetrieb oder im bisherigen Einsatzbetrieb, jedoch in einer anderen Funktion, antritt. Bei befristeten Einsätzen wird die Probezeit auf die Länge des Arbeitsverhältnisses angepasst.

2.2 Kündigung während der Probezeit

Das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:

- während der Probezeit mit einer Frist von zwei Arbeitstagen

3.0 Kündigungsfristen

Bei einem auf bestimmte Zeit befristeten Einsatz endet der Vertrag mit Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung. Unbefristete Einsatzverträge sind auf jeden beliebigen Termin wie folgt kündbar:

- 1. – 3. Monat = 2 Arbeitstage (AVG CH)
- 4. – 6. Monat ununterbrochener Anstellung = 7 Arbeitstage (AVG CH)
- ab 7. Monat ununterbrochener Anstellung = 1 Monat (auf das Ende eines Monats/Art. 335c Abs.1 OR)
(sofern kein GAV eine kürzere oder längere Frist vorsieht).

Besteht für den jeweiligen Einsatz ein allgemein verbindlicher GAV (ave GAV) gelten die darin enthaltenen Bestimmungen. Die vorzeitige Auflösung des individuellen Einsatzvertrages aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR bleibt beiden Parteien vorbehalten. **Kündigungen sind mündlich oder schriftlich dem Arbeitgeber (Job 4 You AG) mitzuteilen.**

4.0 Allgemeine Pflichten des Mitarbeiters

4.1 Persönliche Arbeitspflicht

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Arbeitsstelle pünktlich anzutreten und sie nicht fristlos zu verlassen.

4.2 Sorgfalts und Treuepflicht

Der Mitarbeiter hat die ihm anvertrauten Arbeiten in der Einsatzfirma selber zu verrichten. Er führt sie sorgfältig, gewissenhaft, nach bestem Wissen und gemäss den Regeln seines Berufes aus. Er behandelt Material, Anlagen, Maschinen und Werkzeuge, welche ihm von der Einsatzfirma zur Erfüllung seiner Aufgaben anvertraut werden, mit aller gebotenen Sorgfalt.

4.3 Schweigepflicht

Der Mitarbeiter darf geheimzuhaltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er in der Einsatzfirma Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen. Auch nach Beendigung des Einsatzes bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Einsatzfirma erforderlich ist.

4.4 Befolgung von Weisungen

Der Mitarbeiter hat die Weisungen und Anordnungen der **Job 4 You AG** und der Einsatzfirma zu befolgen. In jedem Fall haben die Weisungen **Job 4 You AG** den Vorrang. Während des Einsatzes muss sich der Mitarbeiter nach der Betriebsordnung und den Gepflogenheiten in der Einsatzfirma richten.

Er hat unter Beachtung aller Sicherheits- und Vorsichtsmassnahmen zu arbeiten, von den zum Schutze von Leben und Gesundheit des Personals bestimmten Mitteln gewissenhaft Gebrauch zu machen und die zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften streng zu befolgen. Falls er die Arbeit unterbrechen, frühzeitig beenden muss oder diese nicht ausführen kann, hat er **Job 4 You AG** unverzüglich telefonisch zu benachrichtigen.

4.5 Haftung des Mitarbeiters

Für Schaden, die absichtlich oder aus Fahrlässigkeit verursacht werden, sei es an Personen oder Sachen, ist der Mitarbeiter persönlich gegenüber der **Job 4 You AG** verantwortlich. Die **Job 4 You AG** behält sich das Recht vor Entschädigungen mit Lohn Guthaben direkt zu verrechnen (Art. 323b Abs. 2OR). Die Job 4 You AG lehnt hiermit jede diesbezügliche Haftung ausdrücklich ab.

5.0 Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

5.1 Die Arbeitszeit richtet sich in der Regel nach den Gepflogenheiten der Einsatzfirma. Die jeweiligen Einsatzstunden werden im Einsatzvertrag aufgeführt, Änderungen bedürfen der Schriftlichkeit. Der Mitarbeiter hat gemäss den Weisungen der **Job 4 You AG** einen Arbeitsrapport zu führen und diesen wöchentlich, von der Einsatzfirma unterschrieben, an **Job 4 You AG** zu senden. Als Gültig werden nur die Arbeitsrapporte erachtet, bei denen die täglichen Arbeitszeiten (z.B. von 7.30 – 12.00 / 13.00 – 17.00) und Absenzen/Unterbrechungen eingetragen wurden.

5.2 Überstunden, Überzeit, Nacht und Schichtarbeit

Überstunden, Nacht und Schichtarbeit werden nur dann vergütet, wenn sie durch den Kunden ausdrücklich angeordnet und auf dem Arbeitsrapport als solche bestätigt werden.

Überstunden:

Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, welche die in der Einsatzfirma übliche Wochennormalarbeitszeit (inkl. Vorholzeit) übersteigt. Angeordnete Überstunden werden mit dem Stundenlohn (ohne Zuschlag) entgeltet oder mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer kompensiert (Art. 321c Abs.2 und 3 OR). Das heisst: Überstunden werden bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit 1:1 ausbezahlt.

Überzeit:

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% (auf den Grundlohn/Basislohn) entschädigt oder mit Freizeit von min. gleicher Dauer ausgeglichen. Die maximal zulässige Überzeit nach Arbeitsgesetz darf nicht überschritten werden. Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer Überzeit nur im Rahmen von Art. 9 und 12 des Arbeitsgesetzes (ArG) leisten.

Der Arbeitseinsatz an Sonn- und Feiertagen ist gemäss Arbeitsgesetz zu regeln. (Kapitel Arbeits- und Ruhezeiten)

Der Arbeitseinsatz bei Nacht- und Schichtarbeit ist gemäss Arbeitsgesetz zu regeln. (Kapitel Arbeits- und Ruhezeiten)

5.3 Ferien- und Feiertagsentschädigung

Die Ferienentschädigung beträgt 8,33% des Grundlohnes (bei Jugendliche bis Vollendung des 20. Lebensjahres 10.64%) und entspricht somit 4, resp. 5 Wochen Ferien im Jahr (Art. 329a Abs. 1 OR).

Das Ferienguthaben wird grundsätzlich zurückbehalten und bei Einsatzen oder Ferienbezug ausbezahlt.

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern diese in die Einsatzzeit fallen. Diese Feiertage richten sich mit Ausnahme des 1. Augustes nach den kantonalen Vorschriften, die für den Einsatzbetrieb gelten. Der arbeitsfreie Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellter arbeitsfreier Tag und demnach lohnzahlungspflichtig. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen gemäss allgemeinverbindlich erklärten GAV's und den kantonalen Vorschriften.

5.4 Begründete Kurzabsenzen

Bei begründeter Abwesenheit hat der Mitarbeiter Anrecht auf eine Lohnausfallentschädigung. Diese wird mit einer Tagespauschale von 100.— vergütet. Diese Entschädigung wird entrichtet, vorausgesetzt, dass der Mitarbeiter ununterbrochen während 90 Kalendertagen bei **Job 4 You AG** gearbeitet hat und weiterhin für **Job 4 You AG** im Einsatz bleibt.

Als begründete Abwesenheit gelten:

- | | |
|---|--------|
| • eigene Hochzeit | 2 Tage |
| • Hochzeit von eigenen Kindern | 1 Tag |
| • Geburt eines eigenen Kindes | 1 Tag |
| • Tod eines im eigenen Haushalt lebenden Familienmitgliedes | 2 Tage |
| • Tod eines Elternteils oder Geschwister | 1 Tag |
| • Militär Rekrutierung und Inspektion | ½ Tag |

Eine Auszahlung erfolgt ausschliesslich aufgrund eines entsprechenden Nachweises.

6.0 Entlöhnung

6.1 Lohn

Die Entlöhnung erfolgt im Stundenlohn, welcher in einen Grundlohn und eine Entschädigung für Ferien und Feiertag aufgeteilt ist. Der Stundenlohn wird für jeden Einsatz neu vereinbart und im individuellen Einsatzvertrag dem Mitarbeiter bestätigt. Der Mitarbeiter wird für die tatsächlich geleisteten und von der Einsatzfirma auf den Arbeitsrapporten bestätigten Arbeitsstunden entlohnt. Die Zahlung erfolgt Ende Monat. Die Lohnperioden sind das ganze Jahr auf dem Anschlagbrett der **Job 4 You AG** ersichtlich und werden dem Rahmenarbeitsvertrag beigelegt. Die Zahlungen erfolgen auf ein Postcheck- oder Bankkonto.

Es wird empfohlen ein privates Gehaltskonto in der Schweiz oder im Fürstentum Liechtenstein zu eröffnen, damit die speditive Abwicklung der Gehaltszahlungen gewährleistet ist. Ohne abgegebene und unterschriebene Stundenrapporte wird kein Lohn ausbezahlt!

Der Mitarbeiter erhält monatlich eine Lohnabrechnung. Abgezogen werden dem Mitarbeiter die Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen gemäss den geltenden Gesetzen und den besonderen von **Job 4 You AG** abgeschlossenen Verträgen d.h. zur Zeit:

- 5.05% AHV/IV/EO
- 1.00% ALV
- 2.52% Nichtbetriebsunfallversicherung SUVA
- 1.53% (Männer) / 1.985 (Frauen) Lohnausfallversicherung bei Krankheit
- die Hälfte der BVG-Prämie
- die FAR, Vollzugs- und Weiterbildungsabzüge (je nach Branche und Beruf)

Vorbehalten bleiben Änderungen der gesetzlichen Grundlagen oder der Versicherungsverträge. Dazu kommen noch die Abzüge für die Pensionskasse (BVG), sobald der Arbeitnehmer dieser unterstellt ist (siehe Punkt 7.5). Der Arbeitgeber übernimmt seinerseits:

- die Hälfte der Prämie für AHV/IV/EO/ALV
- die Gesamtprämie der Betriebsunfallversicherung SUVA
- die Hälfte der Prämie der Lohnausfallversicherung bei Krankheit
- die Hälfte der BVG-Prämie
- die FAR, Vollzugs- und Weiterbildungszulage (je nach Branche und Beruf / laut ave GAV)

6.2 Vorschuss

In begründeten Ausnahmefällen kann ein wöchentlicher Vorschuss von 65 Prozent des Wochenlohnes bewilligt werden. Dies ist nur möglich wenn ein unterschriebener und visierter Rapport vorliegt. Bar-Vorschüsse werden nur in ausserordentlichen Notfällen bewilligt und mit einer Gebühr von 5.—belastet.

6.3 Kinderzulagen

Der Mitarbeiter hat **Job 4 You AG** bei der Anstellung über die Berechtigung zum Bezug von Kinderzulagen zu informieren und die erforderlichen Unterlagen zu erbringen. Die Kinderzulagen werden zusammen mit dem Salär gemäss den geltenden kantonalen Gesetzen überwiesen.

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 und Jugendliche 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.

6.4 Spesenentschädigung

Spesenauslagen werden nur entschädigt gegen entsprechenden Nachweis und Bestätigung der Einsatzfirma. Höhe und Art der Spesen werden im Einsatzvertrag geregelt.

7.0 Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

7.1 Krankheit (Concordia)

Alle Mitarbeiter sind für Lohnausfall bei Krankheit versichert. Die Leistungen der Versicherung ersetzt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme. Die Leistungen betragen 80% des versicherten Gehalts **ab dem 3 Tag** und sind je nach Anstellungsdauer wie folgt abgestuft:

Anstellungsdauer ohne Unterbruch/Leistungsdauer		
bis	3 Monate	60 Tage
ab	4.-6. Monate	120 Tage
ab	7. Monat	180 Tage

Die Wartefrist beträgt 2 Tage!

Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsverträge. (z.B. 720 Tage)

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld proportional ausgerichtet, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 60% beträgt. Das Taggeld wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses, das Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit genau angibt und der Anerkennung durch die Versicherung ausbezahlt. Für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die allgemeinen Bedingungen der Versicherungs-Gesellschaft, die in unserem Büro eingesehen werden können, massgebend.

Bei Erkrankung muss der Angestellte Job 4 You AG und die Einsatzfirma unverzüglich benachrichtigen und uns innert 3 Tagen ein ärztliches Zeugnis zustellen.

Nach Einsatzen hat der Mitarbeiter innert 30 Tagen ein Übertrittsrecht in die Einzelversicherung (Taggeld).

7.2 Mutterschaft (Gesetzesbestimmung gültig ab 01.07.2005) 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. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, 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.

7.3 Unfall (SUVA)

Der Mitarbeiter ist während des Einsatzes bei der SUVA gegen Betriebsunfall versichert. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet mit dem letzten Arbeitstag. Nichtbetriebsunfälle werden gemäss den Bestimmungen der SUVA gedeckt (wenn wöchentliche Arbeitszeit min. 8h beträgt). **Die Wartefrist beträgt 2 Tage.** Die Leistungen betragen 80% des versicherten Gehalts. Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnfortzahlungspflichten des Arbeitgebers gemäss Art. 324a Abs. 1 OR. Bei Nichtbetriebsunfällen, die als aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 36ff. des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) von SUVA abgelehnt werden, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die SUVA-Bestimmungen massgebend, die im Büro der **Job 4 You AG** eingesehen werden können. **Unfälle müssen der Job 4 You AG unverzüglich gemeldet werden.**

Nach Einsatzen, sofern keine neue Anstellung, kann der Mitarbeiter zur Weiterführung des Versicherungsschutzes eine **Abrediversicherung** bei der Versicherung abschliessen. Dies muss innert 30 Tagen nach Einsatzen erledigt werden.

7.4 Militärdienst

Bei Dienst in der Schweizer Armee, Zivilschutz oder Zivildienst erhält der Mitarbeiter eine Entschädigung von 80% des Grundlohnes während max. 3 Wochen im ersten Dienstjahr und max. 4 Wochen ab dem zweiten Dienstjahr. Diese Entschädigung wird entrichtet, vorausgesetzt, dass der Mitarbeiter ununterbrochen während 90 Kalendertagen vor dem Militärdienst bei **Job 4 You AG** gearbeitet hat und die Meldekarte für die EO an **Job 4 You AG** abgegeben worden ist. In allen anderen Fällen erhält der Mitarbeiter die ganze EO-Entschädigung. Anders lautende Abmachungen bedürfen der Schriftform.

7.5 BVG (Pensionskasse)

Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr vollendet haben und bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von Fr.20520.— (ab 01.01.2009) oder mehr beziehen, unterstehen der obligatorischen Versicherung (Art. 2 Abs. 2 BVG). Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten sind jedoch von der obligatorischen Versicherung ausgenommen (Art. 1 Bst. b BVV 2). Wird der Einsatz länger als drei Monate bzw. unbefristet abgeschlossen, gilt die Versicherung mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses, **dh. ab dem 1. Arbeitstag**, nicht erst ab dem vierten Monat (Art. 10 Abs. 1 BVG). Wird ein kürzer befristeter Arbeitsvertrag über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert, muss dieser ab dem Beginn des vierten Monats (14. Woche) oder ab dem Zeitpunkt der Vereinbarung der Verlängerung versichert werden (Art. 1 Bst. b BVV 2). Erreicht der Arbeitnehmer durch mehrere Einsätze, zwischen denen kein Unterbruch von länger als zwei Wochen entstand, eine Gesamtdauer der Einsätze von mehr als drei Monaten, ist er ab diesem Zeitpunkt ebenfalls der BVG-Pflicht unterstellt. Der verliehene Arbeitnehmer ist unabhängig von der Dauer des Arbeitsvertrages ab dem ersten Arbeitstag zu versichern, wenn er dies verlangt.

8.0 Verhältnis zur Einsatzfirma

8.1 Instruktion am Arbeitsplatz

Die Einsatzfirma wird den Mitarbeiter am Arbeitsplatz einführen und alle weiteren zur Arbeitserledigung notwendigen Instruktionen erteilen. Die Anweisungen der Einsatzfirma sind, soweit sie die Arbeitserledigung betreffen, verbindlich. Weicht der tatsächliche Einsatz erheblich von den ursprünglichen Vereinbarungen ab, so ist **Job 4 You AG** sofort davon in Kenntnis zu setzen.

8.2 Entgegennahme von Zahlungen

Von Firmen, bei denen der Mitarbeiter im Einsatz steht, darf er keine Zahlungen (inkl. allfällige Salärvorschüsse) entgegennehmen.

8.3 Konkurrenzklausel/Übertritt

Bei den Einsatzbetrieben dürfen vor Ablauf eines dreimonatigen Einsatzes keine direkten oder indirekten Anstellungen ohne Zustimmung der **Job 4 You AG** angenommen werden.

9.0 Schlussbestimmungen

9.1 Urheberrechte

Die Arbeitsresultate, die der Mitarbeiter während seines Einsatzes erzielt, gehören ausschliesslich der Einsatzfirma. Soweit die Arbeitsresultate urheberrechtlich, patentrechtlich oder musterrechtlich geschützt oder schützbar sind, tritt der Mitarbeiter sämtliche diesbezüglichen Rechte an die Einsatzfirma ab.

9.2 Vertragsverletzungen / Konventionalstrafe / Schadenersatz

Tritt der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos oder hält er die vertraglichen Kündigungsfristen nicht ein, so schuldet er der **Job 4 You AG** eine unabdingbare und unabänderliche Entschädigung, welche mindestens einem Viertel eines möglichen Monatslohnes entspricht. Ausserdem hat die **Job 4 You AG** Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (OR 337d Abs. 1 OR).

9.3 Datenschutz

Wenn nichts anderes vereinbart ist, ermächtigt der Mitarbeiter die **Job 4 You AG** ausdrücklich, seine Bewerbungsunterlagen zu bearbeiten (elektronische Erfassung) die dazu nötigen Daten und Informationen, wie z.B. Referenzen zu beschaffen (archivieren) und an mögliche Einsatzfirmen weiterzuleiten. Der Mitarbeiter kann diese Ermächtigung jederzeit (schriftlich) widerrufen.

9.4 Gültigkeit der Rahmenvereinbarung

Die vorliegende Rahmenvereinbarung tritt mit dem Beginn des ersten Einsatzes in Kraft und bleibt für eine unbeschränkte Anzahl von Einsätzen gültig. Sie umfasst die Vereinbarungen, die das Arbeitsverhältnis regeln. Für alle in diesem Vertrag nicht geregelten Punkte gelten das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) sowie das Obligationenrecht (OR).

9.5 Versicherungsschutz nach Austritt

Siehe Rückseite des Einsatzvertrages oder unter 7.1 und 7.3.

9.7 Gerichtsstand

Für Klagen des Mitarbeiters sind zuständig das Gericht am Ort, an dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, oder das Gericht am Ort des Hauptsitzes der **Job 4 You AG** (Art. 24 Abs. 1 GestG) oder das Gericht am Ort der Filiale der **Job 4 You AG**, mit welcher der Vertrag abgeschlossen wurde (Art. 24 Abs. 2 GestG). Für Klagen des Verleihers sind zuständig das Gericht am Wohnsitz des Mitarbeiters oder das Gericht am Ort, an dem der Mitarbeiter gewöhnlich die Arbeit verrichtet (Art. 24 Abs. 1 GestG).

Mit Annahme des ersten Einsatzes und durch seine Unterschrift auf dem Vertrag (Rahmen- und Einsatzvertrag) bestätigt der Mitarbeiter folgende Punkte:

- Die Rahmenvereinbarungen gelesen, verstanden und zur Kenntnis genommen zu haben.
- Nicht in ärztlicher Behandlung zu stehen, voll arbeitsfähig zu sein und keine IV-, UVG-, BVG-, MV- Rente zu beziehen.
- Das Merkblatt für eintretende Mitarbeiter gelesen, verstanden und zur Kenntnis genommen zu haben.
- Das Personalblatt vollständig und wahrheitsgetreu ausgefüllt zu haben.
- Weder durch eine selbstständige Tätigkeit, noch durch einen anderen Nebenerwerb einen offiziellen Nebenverdienst am Hauptwohnsitz zu erwirtschaften.

Ort, Datum: Buchs, **1. Dezember 2009**

Der Arbeitgeber
Job 4 You AG, Buchs SG

der (die) Arbeitnehmer(in)
Hans Muster

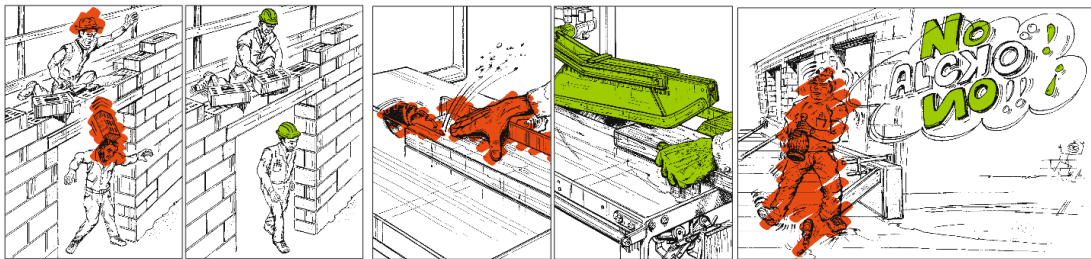
Viele Unfälle passieren bei einfachen Tätigkeiten: beim Gehen, Treppensteigen oder Lastentragen. Dabei wird das Risiko gerne unterschätzt. Wir denken: "Mir wird schon nichts passieren." Die Unfallstatistik zeigt aber, dass jährlich jeder zehnte Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall erleidet. Diese Unfälle sind nicht einfach "Schicksal". Vielmehr können Sie als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer aktiv etwas für Ihre Sicherheit und den Schutz Ihrer Gesundheit tun.

Grundregeln der Arbeitssicherheit für Beschäftigte in Industrie und Gewerbe

Unfälle sind keine Zufälle. Die wichtigsten Tipps:

- Überprüfen Sie bei Arbeitsbeginn die Sicherheit von Werkzeugen, Materialien, Wegen und Lagerorten.
- Gehen Sie keine Risiken ein und beseitigen Sie Gefahren sofort. Wenn dies nicht geht: dem Chef melden, damit er für die Behebung der Gefahr sorgt.
- Verlangen Sie eine Instruktion und fragen Sie, wenn Sie unsicher sind.
- Arbeiten Sie nur mit Werkzeugen und Maschinen, die Sie sicher bedienen können.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein 50 Prozent höheres Unfallrisiko. Das Gleiche gilt für Männer und Frauen, die als Temporärarbeiter tätig sind. "Neu am Arbeitsplatz" sind auch Personen, die innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses den Arbeitsplatz wechseln oder zeitweilige Vertretungen im Betrieb übernehmen (z. B. Ferienvertretungen). Durch eine sorgfältige, geplante und schrittweise Einführung können Unfälle verhindert, Leid vermieden und Kosten gespart werden.



Hiermit bestätige ich,

- das Suva Lernprogramm „Arbeitssicherheit auf dem Bau“ absolviert und verstanden zu haben;
- die SuvaPro-Broschüre 88217 „Sicherheit und Gesundheitsschutz auf der Baustelle, für Personen im Temporär Einsatz“ erhalten zu haben und durch die Personalberater der Job 4 You instruiert worden zu sein;
- die SuvaPro-Broschüre 11043 „Falsch-richtig: Situationen auf Baustellen“ erhalten und verstanden zu haben;
- die SuvaPro Lerneinheit 88801 „Anschlagen von Lastern“ instruiert bekommen und verstanden zu haben;
- die SuvaPro Lerneinheit 88802 „Wahl der Anschlagmittel“ instruiert bekommen und verstanden zu haben;
- die SuvaPro-Broschüre 88205 „Sicherheit und Gesundheitsschutz im Untertagbau“ erhalten und verstanden zu haben. (nur Mitarbeiter vom Untertagbau);

Meine Fragen dazu sind ausführlich beantwortet worden und ich habe keine weiteren Fragen.

Des Weiteren ist mir bekannt, dass bei Nicht-Einhaltung der Sicherheitsregeln oder Unterlassung des Gebrauchs der Sicherheitsausrüstung mit einer Kürzung der Leistungen (Lohn) zu rechnen ist.

Hier bestätige ich, das Suva Lernprogramm „Arbeitssicherheit auf dem Bau“, die SuvaPro-Broschüren: 88217, 11043, 88205, und die SuvaPro-Lerneinheiten: 88801 und 88802 absolviert und verstanden zu haben.

.....
Ort/Datum

.....
Unterschrift und Name in Blockschrift