

Name/Vorname: **Hans Muster**

Zusatz:

Geb. am: **01.01.1980**

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**. Hat er einen Einsatz angenommen, so verpflichtet er sich, diesen in korrekter Weise zu Ende zu führen.

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.

3.0 Allgemeine Pflichten des Mitarbeiters

3.1 Persönliche Arbeitspflicht

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

3.2 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.

3.3 Schweigepflicht/Geheimhaltungspflicht

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.

3.4 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.

3.5 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 Lohnguthaben direkt zu verrechnen. Die Job 4 You AG lehnt hiermit jede diesbezügliche Haftung ausdrücklich ab. Der Arbeitnehmer haftet selbst für alle Schadensersatzansprüche.

3.6 Urheberrechte

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

4.0 Meldepflicht

Kann der Arbeitnehmer wegen Krankheit, Unfall oder anderem zwingenden Grund die Arbeit beim Kunden nicht aufnehmen oder muss er sie unterbrechen, so ist er verpflichtet, unverzüglich der Firma Job 4 You AG Mitteilung zu machen. Des weiteren ist Job 4 You AG innert 2 Tagen ein ärztliches Zeugnis bzw. ein Unfallprotokoll abzugeben. Erfolgt keine oder eine verspätete Meldung, kann das Taggeld abgelehnt oder gekürzt werden.

5.0 Vertragsverletzungen/Konventionalstrafe/Schadenersatz

Hat sich der Arbeitnehmer zur Annahme eines Einsatzes bereit erklärt, tritt dann aber 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. Schadenersatzforderungen bleiben vorbehalten. (ABGB Art. 57)

6.0 Probezeit und Kündigung

6.1 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 jeweiligen Einsatzes angepasst.

6.2 Kündigung während der Probezeit

Das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:
-während der Probezeit mit einer Frist von 7 Arbeitstagen auf Ende einer Arbeitswoche (Art. 45b ABGB FL).

6.3 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 = 7 Arbeitstage (Probezeit) / (Art 45b, ABGB FL)
- 4. – 6. Monat ununterbrochener Anstellung = 14 Arbeitstage (AVG FL / Art. 45c, 2 ABGB FL)
- ab 7. Monat ununterbrochener Anstellung = 1 Monat auf Ende eines Monats (Art. 45c, 1 ABGB FL).

Besteht für den jeweiligen Einsatz ein allgemein verbindlicher GAV gelten die darin enthaltenen Bestimmungen.

Bei vorliegen wichtiger Gründe kann das Arbeitsverhältnis beidseitig vorzeitig aufgelöst werden.

Kündigungen sind mündlich oder schriftlich dem Arbeitgeber (Job 4 You AG) mitzuteilen.

7.0 Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

7.1 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 oder persönlich zu übergeben. 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.

7.2 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.

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)

7.3 Ferien- und Feiertagsentschädigung

Die Ferienentschädigung beträgt 8,33% des Grundlohnes (bei Jugendlichen bis Vollendung des 20. Lebensjahres 10.64%) und entspricht somit 4, resp. 5 Wochen Ferien im Jahr.

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

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern diese in die Einsatzzeit fallen.

7.4 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 |

Eine Auszahlung erfolgt ausschliesslich aufgrund eines entsprechenden Nachweises.

8.0 Entlohnung und Auszahlung

8.1 Lohn

Die Entlohnung 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.

8.2 Gehaltskonto/Rapporte

**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, genau ausgefüllte (siehe 7.1) und unterschriebene Stundenrapporte wird kein Lohn ausbezahlt!**

8.3 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.

8.4 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.

8.5 Lohnabrechnung

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:

AHV/IV	4.550 %
ALV	0.250 %
NBU	0.964 % (nur sofern über 8 Std./Woche)
KTG (Krankentaggeld)	1.385 %
Verwaltungskostenanteil (BVG)	0.100 %
BVG-Abzug (Risikoanteil)	1.300 %
BVG-Abzug (Altersvorsorge)	3.350 %

Der BVG-Abzug berechnet sich auf den Lohn gemäss BVG.

In Liechtenstein wohnhaften Arbeitnehmern wird zusätzlich die Lohnsteuer abgezogen. (FL, C oder B-Bew.)
Die Quellensteuer wird Grenzgängern direkt abgezogen. (A-Bürger 4%, D-Bürger 6%)

Vorbehalten bleiben Änderungen der gesetzlichen Grundlagen oder der Versicherungsverträge. Dazu kommen noch die Abzüge für die Pensionskasse (BVG), sobald der Arbeitnehmer dieser unterstellt ist.

9.0 Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

9.1 Unfallversicherung (BU/NBU) (Zürich Versicherung)

Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der gesetzlichen Mindestunfallversicherung des Fürstentum Liechtenstein während des Einsatzes gegen Betriebsunfall (BU) bzw. Nichtbetriebsunfall (NBU, wenn die Arbeitszeit 12 Std. pro Woche übersteigt) versichert bei der Zürich.

Leistungen: Die Bemessung des Taggeldansatzes ist Sache der Versicherung und kann im besten Fall bis 80% des durchschnittlichen Bruttolohnes betragen, gemäss den gesetzlichen (obligatorischen) Bestimmungen im Fürstentum Liechtenstein (Heilungskosten inkl. Spitalkosten, allg. Abteilung). Bei grobfahrlässigem Verschulden (Alkohol, Drogen, Nichtbeachten von Schutzmassnahmen etc.) behält sich die Unfallversicherung Kürzungen vor. Die Sperrfrist beträgt in jedem Falle

2 Tage.

Wichtig: Unfälle müssen der Job 4 You AG umgehend gemeldet werden.

Nach Einsatzen, sofern keine neue Anstellung, kann der Mitarbeiter zur Weiterführung des Versicherungsschutzes eine **Abredeversicherung** bei der Versicherung abschliessen. Dies muss **innert 30 Tagen** nach Einsatzen erledigt werden. Nimmt der Mitarbeiter direkt die Arbeitslosenversicherung in Anspruch, entfällt die Abredeversicherung

9.2 Krankheit, versichert durch Taggeldversicherung (Concordia)

Leistungen: 80% des durchschnittlichen Bruttolohnes (ohne Heilungskosten) **ab dem 3. Tag** gemäss den gesetzlichen (obligatorischen) Bestimmungen im Fürstentum Liechtenstein.

Wichtig: Erkrankungen müssen der **Job 4 You AG unverzüglich gemeldet** und ein entsprechendes Arzzeugnis eingereicht werden. Für eine Leistungspflicht aus dieser Versicherung ist der Versicherungsvertrag alleine massgebend.

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

9.3 Schwangerschaft und Niederkunft

Bei Mutterschaft wird das Krankentaggeld während 20 Wochen ausbezahlt, wobei davon mindestens 16 Wochen nach der Geburt angerechnet werden müssen.

9.4 Krankenpflegeversicherung (Krankenkasse) allgemein

Der Arbeitnehmer sorgt selbst für den Abschluss einer Krankenpflegeversicherung. Arbeitnehmer, welche in Liechtenstein wohnhaft sind, verpflichten sich, die Ihnen vom Arbeitgeber ausbezahlten anteiligen Krankenpflegeversicherungsbeiträge Ihrer Krankenkasse abzuführen bzw. einzuzahlen. Der Arbeitnehmer erklärt hiermit ausdrücklich, dass er persönlich selber eine Krankenpflegeversicherung abgeschlossen hat und die entsprechenden Kosten dafür trägt sowie auch selber die Bezahlung der Krankenkassenprämien vornimmt. **Grenzgänger sind verpflichtet sich bei einer Ihrer Krankenkassen gegen Spital- und Arztaufenthalt versichern zu lassen. (min Grundversicherung)**

Oblig. Krankenkassenbeitrag:

18 –20 Jahre = 2.88 pro Tag (max. 57.75.-- pro Monat)
ab 20 Jahren = 5.77 pro Tag (max. 115.50.--pro Monat)

9.5 Militär- und Zivildienst

(Nur für Arbeitnehmer aus der Schweiz) Werden gemäss EO-Bestimmungen anhand vollständig ausgefüllter Meldekarte vergütet.

9.6 Pensionskasse (BVG)

In Liechtenstein tätige oder wohnhafte Arbeitnehmer die einen Jahreslohn von mehr als Fr. 20520.-- (Stand: 01.01.2009) erreichen, sind ab 1.1. nach vollendetem 17. Lebensjahr BVG - pflichtig (Risikoanteil **1.3%**). Ab 1.1 nach vollendetem 23. Lebensjahr wird der Arbeitnehmer in die Altersvorsorge (Sparbeitrag) aufgenommen (Art. 2 Abs. 1 und Art. 7 Abs. 1 BVG/Altersvorsorge **3.35%**). (Höchstlohngrenze: 82080.- pro Jahr / Koordinationsabzug/Freibetrag: 0.00.- pro Jahr)
Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet oder auf über 3 Monate befristet ist. Einsätze während der Probezeit sowie befristete Einsätze unter drei Monaten sind nicht BVG -pflichtig (Altersvorsorge).
Der Risikoanteil (1.3%) wird bei jedem Einsatz ab dem ersten Arbeitstag abgezogen. BVG-Verwaltungskostenanteil 0.1%.

10.0 Verhältnis zur Einsatzfirma

10.1 Instruktion zur Einsatzfirma

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 (z.B. Tätigkeit, Einsatzort,- land), so ist **Job 4 You AG** sofort davon in Kenntnis zu setzen.

10.2 Entgegennahme von Zahlungen

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

10.3 Konkurrenzklausel/Übertritt

Dem Arbeitnehmer ist es erst nach dreimonatigem temporärem Arbeitsverhältnis erlaubt, bei der jeweiligen Einsatzfirma in ein Feststellungsverhältnis einzutreten. Ein vorzeitiger Eintritt kann nur mit ausdrücklicher Zustimmung der **Job 4 You AG** genehmigt werden. Weiter darf der Arbeitnehmer bei einem von der **Job 4 You AG** vorgeschlagenen möglichen Temporär- oder Feststelleneinsatz, weder direkt noch durch Dritte einen Arbeitsvertrag eingehen oder einen Einsatz antreten.

11.0 Schlussbestimmungen

11.1 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.

11.2 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 Allgemein Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB).

11.3 Versicherungsschutz nach Austritt

Siehe Rückseite des Einsatzvertrages oder unter 9.1 und 9.3.

11.4 Gerichtsstand

Gerichtsstand ist am Wohnsitz des Beklagten oder am Ort der Geschäftsniederlassung der **Job 4 You AG, Nendeln**.

Mit Annahme des ersten Einsatzes und durch seine Unterschrift auf dem Vertrag (Einsatz- und Rahmenvertrag) 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.
- Die Infos bezüglich Krankentaggeldversicherung für Arztbesuche im Ausland im Anhang gelesen und verstanden zu haben.
- 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: **Nendeln, 1. Dezember 2009**

Der Arbeitgeber

der (die) Arbeitnehmer(in)

Job 4 You AG

Churerstrasse 32
FL-9485 Nendeln

Hans Muster

Wichtige Info zur Krankentaggeldversicherung:

Für Arztbesuche im Ausland (ausserhalb Grenzbezirk Bludenz/Bregenz/Lindau) gelten folgende EU-Bestimmungen:

- Zur Deckung der Arzt-/Spitalkosten muss bei der Krankenkasse in Liechtenstein (Concordia) das Formular **E106** beantragt werden. Dies ist jeweils für das laufende Jahr gültig.
- Zur Auszahlung des Krankentaggeldes werden die Formulare **E115** und **E116** benötigt. Diese können bei einer öffentlichen Krankenkasse des Hauptwohnsitzes (z.B. AOK) bezogen werden.

Arbeitssicherheit:

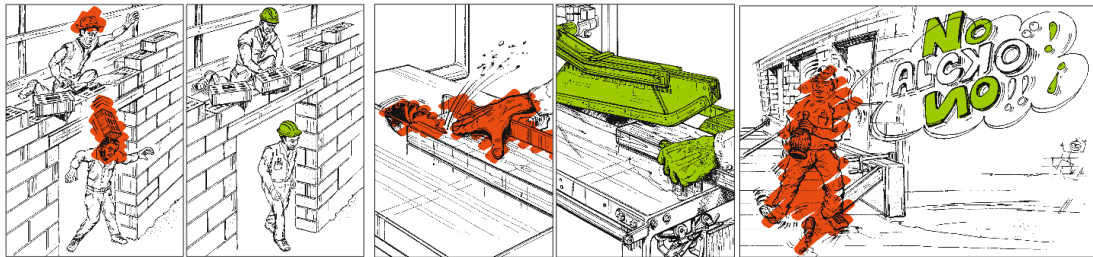
Viele Unfälle passieren bei einfachen Tätigkeiten: beim Gehen, Treppensteigen oder Lastentragen. Dabei wird das Risiko gerne unterschätzt. Wir denken: "Mir wird schon nichts passieren." Die Unfallstatistik zeigt aber, dass jährlich jeder zehnte Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall erleidet. Diese Unfälle 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