

Rahmenarbeitsvertrag «Temporär-Arbeitsverhältnis»

1 Allgemeines

Dieser Rahmenvertrag regelt das Arbeitsverhältnis zwischen Metro Personal (Arbeitgeber) und dem temporären Mitarbeiter oder Mitarbeiterin (Arbeitnehmer/in) und gilt für den ersten und alle weiteren Einsätze. Ein Exemplar hat der TMA bei Eintritt erhalten. Änderungen können nur schriftlich vereinbart werden. Der GAV für den Personalverleih, allgemeinverbindlich erklärt mit Bundesratsbeschluss vom 13.12.2011, ist integrierter Bestandteil dieses Rahmenarbeitsvertrages. Er gilt auch dort, wo für einen Einsatzbetrieb ein anderer GAV 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 im Einsatzbetrieb geltenden Gesamtarbeitsverträgen, die allgemeinverbindlich erklärt worden sind oder die sozialpartnerschaftliche Verträge des Anhang 1 des GAV Personalverleihs darstellen sowie allfällige Bestimmungen des flexiblen Altersrücktritts gemäss Art.20AVG. Ergänzend zu diesem Rahmenvertrag kommen die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), Obligationenrechtes (OR), Arbeitsgesetzes (ArG), Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), Erwerbsersatzgesetzes (EOG) und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen zur Anwendung. Wo in diesem Rahmenvertrag Leistungen anhand der Beschäftigungsdauer bei der Metro Personal definiert werden, entspricht dies den kumulierten Arbeitswochen der einzelnen Einsätze, welche innerhalb von 12 Monaten bei Metro Personal geleistet werden. Dies gilt nicht 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 (die Gerichtspraxis in Bezug auf das Verbot von Kettenarbeitsverträgen gilt es jedoch zu beachten). Der vorliegende Rahmenvertrag verpflichtet weder Metro Personal einen Einsatzvertrag anzubieten, noch den TMA einen angebotenen Einsatz anzunehmen. Für jeden neuen Einsatz muss ein individueller Einsatzvertrag schriftlich abgeschlossen werden.

2 Einsatzvertrag (Art. 19AVG)

Die vertraglichen Bestimmungen und Einzelheiten (Arbeitsort, Arbeitszeit, Lohn, Spesen, Art der Tätigkeit, Beginn und Dauer des Einsatzes, usw.) werden vor jedem Einsatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in schriftlich vereinbart. Jeder individuelle Einsatzvertrag begründet ein neues Arbeitsverhältnis.

3 Probezeit

Die Probezeit beträgt für befristete und unbefristete Einsätze drei Monate. Bei Einsätzen mit bestimmter Dauer, welche weniger als drei Monate dauern, gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit. Die Probezeit beginnt jeweils neu zu laufen, wenn der/die Arbeitnehmer/in einen neuen Einsatz in einem anderen Einsatzbetrieb oder im bisherigen Einsatzbetrieb, jedoch in einer anderen Funktion antreten.

4 Die Kündigungsfristen, Einsatz- und Vertragsende

Das befristete Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Dauer, es kann aber unter Einhaltung der gleichen Fristen wie das unbefristete Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

- während den ersten drei Monaten (Probezeit), mit einer Frist von 2 Arbeitstagen auf einen beliebigen Zeitpunkt;
- vom 4 bis und mit dem 6 Monat mit einer Frist von mindestens 7 Tagen auf einen beliebigen Zeitpunkt;
- ab 7. Monat des Einsatzes mit einer Frist von einem Monat auf einen beliebigen Zeitpunkt.

Ein auf bestimmte Zeit abgeschlossener Einsatz (befristeter Einsatz) endet automatisch (unter Vorbehalt der für die Probezeit gültigen Bestimmungen) mit dem Vertragsende. Das Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall, mit dem Ende einer gültigen Arbeitsbewilligung. Arbeitnehmer sind verpflichtet, Metro Personal soweit im Voraus über den Ablauf einer Arbeitsbewilligung zu orientieren, dass Metro Personal die nötigen Massnahmen für eine Verlängerung, bzw. eine neue Arbeitsbewilligung einleiten kann. Kündigen Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis, so muss die Kündigung der Metro Personal und der Einsatzfirma mitgeteilt werden. Die Einsatzfirma ist ermächtigt, den Einsatz und damit den Arbeitsvertrag im Namen von Metro Personal zu kündigen. Metro Personal kann das Arbeitsverhältnis mit dem/der Arbeitnehmer/in auch während der Zeit einer Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall) unter Einhaltung folgender Sperrfristen kündigen:

- 30 Tagen (Kalendertagen) im ersten Dienstjahr;
- 90 Tagen ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr;
- 180 Tagen ab sechstem Dienstjahr.

5 Übertritt

Arbeitnehmer dürfen nach Beendigung des Arbeitsvertrages in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb. Sie darf nicht auf Arbeitnehmer übertragen werden.

6 Allgemeine Pflichten von Arbeitnehmer/in

6.1 Persönliche Arbeitspflicht

Der/die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, seine/ihre Arbeitsstelle pünktlich anzutreten und sie nicht unerlaubt zu verlassen. Hat der/die Mitarbeiter/in einen Einsatz von Metro Personal angenommen und nimmt die Arbeit jedoch nicht pünktlich oder gar nicht auf oder unterbricht oder verlässt sie vorzeitig, so haftet der/die Mitarbeiter/in gegenüber der Metro Personal für den entstandenen Schaden, mindestens jedoch mit einem Viertel eines monatlichen Salärs (OR 337d, Abs. 1). Zudem haftet der/die Mitarbeiter/in für alle weiteren Schäden, die Metro Personal entstehen. Eine allfällige Entschädigung kann direkt mit der Lohnzahlung verrechnet werden.

6.2 Sorgfalts- und Treuepflicht/Haftung

Der/die Mitarbeiter/in hat die ihm/ihr anvertrauten Arbeiten in der Einsatzfirma selber zu verrichten. Er/sie führt sie sorgfältig, gewissenhaft, nach bestem Wissen und gemäss den Regeln seines/ihtres Berufes sowie gemäss den Anweisungen des Einsatzbetriebes aus. Er/sie behandelt Material, Anlagen, Maschinen und Werkzeuge, welche ihm/ihr von der Einsatzfirma zur Erfüllung seiner/ihrer Aufgabe anvertraut werden, mit aller gebotenen Sorgfalt. Temporär Mitarbeitende unterstehen den gleichen Haftungsregeln wie betriebseigene Mitarbeiter. So haften sie namentlich für grob/fahrlässiges oder widerrechtliches Verhalten persönlich. Der/die Mitarbeiter/in füllt wöchentlich einen Stundenrapport von Metro Personal aus und lässt diesen von der Einsatzfirma unterzeichnen. Nur ein korrekt und vollständig ausgefüllter, mit rechtsgültiger Unterschrift der Einsatzfirma versehener Rapport, berechtigt zum Lohnbezug. Der Stundenrapport muss wöchentlich Metro Personal zugestellt werden. Für die rechtzeitige Zustellung der Rapporte ist der/die Mitarbeiter/in zuständig.

6.3 Schweigepflicht

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

6.4 Befolgung von Weisungen

Der/die Mitarbeiter/in hat die Weisungen und Anordnungen der Metro Personal und der Einsatzfirma zu befolgen. In jedem Fall haben die Weisungen von Metro Personal Vorrang. Während des Einsatzes muss sich der/die Mitarbeiter/in nach der Betriebsordnung und den Gepflogenheiten der Einsatzfirma richten. Er/sie hat unter Beachtung aller Sicherheits- und Vorsichtsmassnahmen zu arbeiten, von den zum Schutz von Leben und Gesundheit des Personals bestimmten Mitteln gewissenhaft Gebrauch zu machen und die zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften streng befolgen. Falls er/sie die Arbeit unterbrechen muss oder diese nicht ausführen kann, hat er/sie Metro Personal unverzüglich telefonisch oder per E-Mail zu benachrichtigen. Das Gleiche gilt bei jeder Änderung von Einsatzdauer, Arbeitsort oder bei Adressänderungen. Der/die Mitarbeiter/in hat im eigenen Interesse jede frühzeitige Beendigung eines Einsatzes der Metro Personal sofort bekannt zu geben, damit sich diese um einen neuen Einsatz bemühen kann.

6.5 Meldepflicht

Sämtliche Abwesenheiten sind Metro Personal sowie dem Einsatzbetrieb unverzüglich zu melden.

7 Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitszeit richtet sich nach Art. 12 des GAV Personalverleih. Vorbehalten bleiben gesetzliche, gesamtarbeitsvertragliche und betriebliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit. Diese Bestimmungen sind auch für temporäre ArbN anzuwenden. Die jeweiligen Einsatzstunden werden im Einsatzvertrag aufgeführt. Änderungen bedürfen der Schriftlichkeit. ArbN haben gemäss den Weisungen von Metro Personal einen Arbeitsrapport zu führen und diesen wöchentlich, von der Einsatzfirma unterschrieben, an Metro Personal zu senden.

8 Überstunden, Nacht- und Schichtarbeiten

Überstunden, Nacht- und Schichtarbeiten werden nur dann vergütet, wenn Sie durch die Einsatzfirma ausdrücklich angeordnet und auf dem Stundenrapport als solche bestätigt werden. Bei Nacht- und Schichtarbeiten gelten in der Regel die in der Einsatzfirma üblichen Ansätze, welche im individuellen Einsatzvertrag vereinbart werden.

Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, welche die in der Einsatzfirma übliche Wochennormalarbeitszeit (inkl. Vorholzeit) übersteigen. Angeordnete Überstunden werden entweder mit einem Zuschlag entgeltet oder mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer kompensiert (Art. 321c Abs. 2 und 3 OR). Als Überzeit gelten Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die Höchst-arbeitszeit nach Arbeitsgesetz hinaus geleistet werden. Sie werden mit einem Zuschlag von 25% entschädigt oder durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen. Die max. zulässige Überzeit nach Arbeitsgesetz darf nicht überschritten werden.

9 Ferien-, Arbeitsunterbruch, Feiertagsentschädigungen und 13. Monatslohn

Der/die Mitarbeiter/in hat Ferien in Form von Freizeit zu beziehen (Artikel 329d Abs. 2 OR). Für max. 3 monatige, einmalige Arbeitsverhältnisse, können auf Wunsch die Ferien in Form eines Grundlohnzuschlages ausbezahlt werden. Ansonsten wird die Ferienentschädigung in ein persönliches Fond-Konto (dessen Saldo auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen wird) gebucht. Der/die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, Metro Personal einen Ferienbezug rechtzeitig (mindestens 1 Woche) im Voraus bekannt zu geben. Ferienbezüge müssen immer auf den Arbeitsrapporten ausgewiesen werden damit Metro Personal das Ferienguthaben korrekt verwalten und ausbezahlen kann. Ein eigenmächtiger Ferienbezug berechtigt Metro Personal, das Arbeitsverhältnis pro Datum an welchem das Ferienguthaben kompensiert ist, fristlos zu kündigen (OR Art. 337 Abs. 1). Gemeldeter Ferienbezug hat zur Folge, dass sobald ArbN den Ferienanspruch aufgebraucht haben, das Arbeitsverhältnis bis zur vereinbarten Wiederaufnahme unterbrochen ist und somit diese Freitage als „unbezahlter“ Urlaub gelten.

Anspruch und Berechnung der Ferienentschädigung wird durch den GAV des jeweiligen Einsatzes bestimmt und im Einsatzvertrag schriftlich geregelt. Der Anspruch der Feiertagsentschädigung wird ebenfalls durch den GAV des jeweiligen Einsatzes bestimmt und im Einsatzvertrag schriftlich geregelt. Der Feiertagsanteil wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen und ausbezahlt. Anspruch und Berechnung des 13. Monatslohnes werden durch den GAV des jeweiligen Einsatzes bestimmt und im Einsatzvertrag schriftlich geregelt. Auch der Anteil des 13. Monatslohnes wird in ein persönliches Fond-Konto (dessen Saldo auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen wird) gebucht. Dieses Guthaben kann jeweils per Einsatzende ausbezahlt werden.

10 Kurzausenzen

ArbN haben nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unumgänglichen Absenzen. Die Entschädigung wird aufgrund des aktuellen Grundlohns und gemäss der durchschnittlichen Stundenleistung der letzten 3 Monate (ohne Überzeit) berechnet.

- Eigne Heirat 3 Tage
- Todesfall eines im eigenen Haushalt lebenden Familienmitgliedes und Lebenspartner 3 Tage
- Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- und Schwiegereltern 1 Tag
- Geburt oder Heirat eines Kindes 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushalts 1 Tag
- Militär Rekrutierung und Inspektion 1/2 Tag
- Pflege des eigenen Kindes pro Krankheitsfall bis zu 3Tage

Eine Auszahlung erfolgt ausschliesslich aufgrund eines entsprechenden Nachweises.

11 Entlohnung, Zulagen und gesetzliche Abzüge

11.0 Stundenlohn

Die Entlohnung erfolgt im Stundenlohn, welcher in einem Grundlohn, eine Entschädigung für Ferien und Feiertage und einen Anteil für den 13. Monatslohn aufgeteilt ist. Ohne einen vollständig ausgefüllten und mit dem Stempel und der rechtsgültigen Unterschrift der Einsatzfirma und dem ArbN versehenen Arbeitsrapport kann kein Lohn ausbezahlt werden. Die Auszahlung erfolgt monatlich pro Datum gemäss jährlichem „Lohnkalender“ auf das im Personalfragebogen angegebene Schweizer Post- oder Bankkonto. In begründeten Ausnahmefällen kann ein wöchentlicher Vorschuss von 50% des Wochenlohnes bewilligt werden. Metro Personal verrechnet pro Akontozahlung je nach Akontoart (z.B. DTA Inland oder Ausland) eine Verarbeitungsgebühr, welche auf der Lohnabrechnung ausgewiesen wird. Der/die Mitarbeiter/in erhält per Post oder E-Mail eine monatliche Lohnabrechnung.

11.1 Lohnabzüge

Die Beiträge des/der Mitarbeiters/in an die Sozialversicherungen gemäss gesetzlicher Regelung werden dem/der Mitarbeiter/in vom Lohn abgezogen. Zwingende gesetzliche Bestimmungen in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen bleiben vorbehalten. Abgezogen werden dem/der Mitarbeiter/in die Arbeitnehmerbeiträge an die AHV, IV, EO, ALV, SUVA, Nichtbetriebsunfallversicherung und die Krankentaggeldversicherung. Dazu kommen noch die Abzüge für die Pensionskasse (BVG), sobald der/die Mitarbeiter/in das 17. Altersjahr vollendet hat, bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als CHF 20'880. – bezieht und dessen Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate dauert (siehe BVG-Merkblatt). Die bei Metro Personal aufliegenden Reglement bilden einen integrierenden Bestandteil des Vertrages. Die jeweils geltenden Prozentsätze sämtlicher gesetzlichen Abzüge werden im Einsatzvertrag und zusätzlich in der Lohnabrechnung aufgeführt.

11.2.1 Quellensteuer

Dem/der Mitarbeiter/in, welche/r der Quellensteuer unterstellt ist, wird der von der jeweiligen kantonalen Steuerbehörden festgelegte Quellensteuersatz abgezogen und auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

11.2.2 Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen

Die Kosten für Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen werden dem/der Mitarbeiter/in vom Lohn abgezogen.

11.2.3 Familienzulagen

ArbN haben Metro Personal bei der Anstellung über die Berechtigung zum Bezug von Familienzulagen zu informieren und die erforderlichen Unterlagen zu erbringen. Pro Kind besteht ein Anspruch auf Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz für Familienzulagen (FamZG) und der kantonal geltenden Gesetze. Die FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mind. Fr. 200. – pro Monat (Kinderzulage) und für 16-25-jährige Kinder in Ausbildung mind. Fr. 250. – pro Monat (Ausbildungszulage). Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet. Die Kantone können höhere Mindestansätze vorsehen. Die Familienzulage wird sofern vollständig ausgefüllt, vom Antrags-steller unterschrieben und durch AHV genehmigt mit dem Lohn zusammen überwiesen.

11.2.4 Spesenentschädigung

Spesenentschädigungen werden nur gegen entsprechenden Nachweis und Bestätigung der Einsatzfirma entschädigt und müssen auf dem Arbeitsrapport aufgeführt werden. Spesen gemäss dem GAV für Mittagessen werden nur ausbezahlt, wenn die dort festgelegten Bestimmungen (z.B. dass es dem ArbN nicht möglich ist, über den Mittag nach Hause oder zum Standort der Einsatzfirma zurückzukehren) erfüllt sind. Anspruch auf Kilometerentschädigung besteht nur, wenn die Benutzung des Privatautos vom Einsatzbetrieb schriftlich angeordnet wird.

12 Sozialleistungen

12.1 Unfallversicherung SUVA

Während des Einsatzes bei einer Einsatzfirma ist der/die Mitarbeiter/in bei der SUVA gegen Betriebsunfall und wenn er/sie mindestens 8 Stunden pro Woche arbeitet gegen Nichtbetriebsunfall versichert. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet mit dem letzten Arbeitstag. Die Wartefrist beträgt 3 Tage, der Unfalltag mit inbegriffen. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalles durch die SUVA übernimmt Metro Personal in Anwendung von OR 324b Abs.1 den Lohn während der Wartefrist. Die Leistungen betragen 80% des versicherten Lohnes. Überstunden werden nicht angerechnet. Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnfortzahlungspflichten des Arbeitgebers gemäss OR 324 OR Abs.3. Bei Nichtbetriebsunfällen, die als aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 36ff. des UVG von der SUVA abgelehnt werden, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Mit Erhalt des Rahmenarbeitsvertrages nimmt der Mitarbeiter zur Kenntnis, dass er mit dem Austritt aus dem Arbeitsverhältnis in seiner Krankenkasse das Unfallrisiko einzuschliessen hat. Mitarbeiter/Innen, welche im Rahmen der Nichtbetriebsunfall-Versicherung versichert sind, können innerhalb von 30 Tagen, nachdem sie letztmals Anspruch auf mindestens den halben Lohn hatten, die Weiterführung der Versicherung im Rahmen einer Abredeversicherung vornehmen. Den Abschluss der Versicherung können Sie per Internet unter www.suva.ch/abredeversicherung vornehmen.

12.2 Krankheit

Eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit muss Metro Personal sofort mitgeteilt werden. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 2 Tagen, muss der/die Mitarbeiter/in Metro Personal unaufgefordert innert 3 Tagen ein ärztliches Zeugnis eines Schweizer Arztes vor Ort zustellen oder vorlegen. Die Leistungen der Versicherung ersetzt die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet in jedem Fall mit dem letzten Arbeitstag. Falls der Einsatz einem ave GAV unterstellt ist, gelten dessen Leistungsbedingungen. Ansonsten betragen die Leistungen 80% des versicherten Lohnes (Überstunden werden nicht angerechnet), beginnen nach 14 und enden nach 730 Tagen. Die ersten 2 Krankheitstage gelten als Karenztage. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld proportional ausgerichtet. Das Taggeld wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses, welches Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit angibt und der Anerkennung durch die Versicherung ausbezahlt. Auf Krankentaggelder kann kein Vorschuss geleistet werden. Im Nachhinein ausgestellte Zeugnisse werden nicht akzeptiert. Auf Krankheiten, die durch Suchtprobleme wie durch Konsum von illegalen Drogen, Alkohol, Medikamenten etc. verursacht werden oder damit in unmittelbarem Zusammenhang stehen, werden nur Leistungen gemäss OR 324a entrichtet. Der/die Mitarbeiter/in muss im Krankheitsfall auf Verlangen den Vertrauensarzt von Metro Personal konsultieren, der eine Arbeitsunfähigkeit bestätigen muss. Der/die Mitarbeiter/in ist verpflichtet Arbeiten die ihm/ihr gemäss Vertrauensarzt zugemutet werden können, anzunehmen. Ansonsten entfällt die Leistungspflicht.

12.3 Schwangerschaft und Niederkunft

Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft vor der Niederkunft wird über die normale Krankentaggeldversicherung abgewickelt (siehe unter Krankheit). Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16b ff EOG Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinn des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenen Versicherung (AHVG) versichert waren und während dieser Zeit mindestens fünf Monate lange eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und im Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerin sind. Kann diese Voraussetzung nicht erfüllt werden, ist eine Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR zu prüfen. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Während dem max. 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld (max. CHF 196.-/Tag während höchstens 98 Tagen) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

12.4 Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung

Die versicherte Person, die aus dem Kreis der von der Kollektivversicherungen erfassten Personen ausscheidet, hat das Recht, innert 3 Monaten ohne erneute Überprüfung des Gesundheitszustandes in die Einzel-Taggeldversicherung nach VVG überzutreten, sofern sie in deren Tätigkeitsgebiet wohnt.

12.5 Militär- Zivilschutz und Zivildienst (Erwerbsausfall-Entschädigung «EO»)

Bei Dienst in der Schweizer Armee, Zivilschutz oder Zivildienst erhält der/die Mitarbeiter/in eine Entschädigung von 80% des versicherten Lohnes während max. 3 Wochen im 1. Dienstjahr, und max. 4 Wochen im 2. Dienstjahr. Diese Entschädigung wird entrichtet, vorausgesetzt, dass der/die Mitarbeiter/in 13 Wochen ununterbrochen vor dem Militär, Zivilschutz oder Zivildienst bei Metro Personal gearbeitet hat oder zu Beginn ein unbefristetes oder ein über 3 Monate dauerndes Arbeitsverhältnis antrat. Er hat somit bereits ab dem 1. Tag Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn er bspw. gleich nach dem Stellenantritt einen Wiederholungskurs absolvieren muss. Um einen allfälligen Anspruch auf Ergänzungsleistung bei Metro Personal geltend zu machen, ist die EO Abrechnung nach Erhalt sofort an Metro Personal weiterzuleiten.

12.6 Pensionskasse BVG

Das Versichern von ArbN ist gemäss BVG obligatorisch. Das von der Pensionskasse verwaltete Konto des Versicherten setzt sich aus dem Sparanteil der bezahlten Beiträge, den eingebrachten Freizügigkeitsleistungen und den jährlich gutgeschriebenen Zinsen zusammen. Auf Verlangen, mind. aber 1 x jährlich wird dem Versicherten ein Auszug „Vorsorgeausweis“ ausgehändigt. Folgend haben wir die wichtigsten Punkte über das BVG zusammengestellt:

ArbN sind versichert:

- ab dem 1. Jan. des Jahres in dem das 18. Lebensjahr erreicht wird, gegen Risiko, Tod und Invalidität.
- ab dem 1. Jan. des Jahres in dem das 25. Lebensjahr erreicht wird zusätzlich für die Altersleistung (Rente) längstens bis zum Rentenalter.
- ArbN die einen Jahreslohn von Fr. 21'060.- bzw. Fr. 9.65 p.Std.(Stand 2013) oder mehr beziehen und keine volle Invalidentrente beziehen.

Versicherungsbeginn:

- sofort auf Verlangen des ArbN
- sofort bei unterstützungspflichtigen Kindern
- im Falle eines unbefristeten oder über 3 Monate hinaus befristeten

Einsatzvertrages unterstehen ArbG vom 1. Tag an der BVG Pflicht. Wird ein kürzer als 3 Monate befristeter Einsatzvertrag darüber hinaus verlängert, gilt die BVG Pflicht ab dem Zeitpunkt der Vertragsverlängerung. Erreichen ArbN durch mehrere Einsätze, zwischen denen kein Unterbruch von länger als 52 Wochen entstand, eine Gesamtdauer der Einsätze von mehr als 90 Tagen, sind ArbN ab diesem Zeitpunkt ebenfalls der BVG Pflicht unterstellt. Die Einsätze können dabei in verschiedenen Einsatzbetrieben erfolgen.

13 Psychische und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Als psychische Belästigung gelten Verhaltensweisen oder Äusserungen, die von einer oder mehreren Personen systematisch gegen bestimmte andere Personen gerichtet werden. Als sexuelle Belästigung gelten Handlungen oder Äusserungen sexueller Natur, denen die betroffenen Personen gegen ihren Willen ausgesetzt sind, die von ihnen als unerwünscht, beleidigend oder entwürdigend betrachtet werden oder die sie in eine eigentliche Zwangslage versetzen. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art, aber auch eindeutig sexuell motivierte Bemerkungen sowie sexistische Witze und Äusserungen. Physische und sexuelle Belästigungen werden von Metro Personal nicht akzeptiert und werden disziplinarisch durch schriftlichen Ermahnung mit Unterlassungsandrohung bis hin zur Entlassung geahndet. Betroffene Mitarbeiter/innen der Metro Personal müssen den belästigenden Personen sofort und unmissverständlich zu verstehen geben, dass sie sich belästigt fühlen und das betreffende Verhalten unerwünscht ist. Meldungen über psychische und sexuelle Belästigung können die betroffenen Mitarbeiter/innen der Metro Personal wahlweise an ihre Personalberater oder an die Geschäftsleitung der Metro Personal richten. Diese Stellen können die betroffenen Mitarbeiter/innen beraten und die notwendigen Schritte einleiten.

14 Bewerbungsunterlagen

Unterschreiben der/die Mitarbeiter/in diesen Rahmenarbeitsvertrag, so akzeptieren sie alle Punkte und ermächtigen Metro Personal, die Bewerbungsunterlagen zu bearbeiten, d.h. notwendige Daten, Informationen und Referenzen einzuholen, gegebenenfalls an mögliche Einsatzfirmen weiterzuleiten und falls die Personendaten nicht mehr benötigt werden, diese zu archivieren (Art. 7 Abs. 3 AVG und Art. 19 AVV). Mitarbeiter/innen können diese jederzeit schriftlich widerrufen. Nach Ablauf einer Frist von 2 Jahren nach Einschreibedatum, ermächtigt der/die Mitarbeiter/in Metro Personal die Bewerbungsunterlagen zu vernichten, sofern sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich zurückverlangt wurden...

15 Gerichtsstand

Streitigkeiten, die vor, während oder nach Ablauf des Vertragsverhältnisses zwischen Metro Personal und dem/der Mitarbeiter/in entstehen, können durch die zuständigen Gerichte an folgenden Standorten entschieden werden (ZPO):

Klagen eines/einer Mitarbeiter/in

- am Ort des Geschäftssitzes von Metro Personal oder,
- am Ort, an dem der/die Mitarbeiter/in gewöhnlich die Arbeit verrichtet, also am Einsatzort.

Klagen der Metro Personal

- am Ort des Wohnsitzes des/der Mitarbeiter/in oder
- am Ort, an dem der/die Mitarbeiter/in gewöhnlich die Arbeit verrichtet, also am Einsatzort.

Es gilt das Schweizer Recht. Bem, im Dezember 2013

Metro Personal

Datum und Unterschrift

X

Arbeitnehmer

Datum Unterschrift

X

02.2015