**«Leih-Arbeitsvertrag» gem.**

**Art. 19 f. AVG und Art. 48 f. AVV [Mustervertrag]**

### Leih-Arbeitsvertrag

**zwischen**

 als Arbeitgeberin / Arbeitgeber

(Name, Adresse, Verleihfirma)

**und**

 als Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer

(Name, Adresse, Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer)

**1. Ingress**

* 1. **Allgemeines**

Der Zweck des vorliegenden Arbeitsvertrags ist der Verleih der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers an einen Drittbetrieb (Einsatzbetrieb) für folgende Art von Arbeit:

Ein Einsatz in einer gegebenenfalls eigenen Betriebsstätte des Regiebetriebes ist nicht ausgeschlossen. Der Vertrag wird jedoch auf eine von den einzelnen Einsätzen in den Drittbetrieben unabhängige Zeit abgeschlossen.

* 1. **Allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge**

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag, ave GAV, untersteht, muss grundsätzlich der Verleihbetrieb dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer einhalten. Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag einen obligatorischen Beitrag an Weiterbildungs- und Vollzugskosten vor, gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für den Verleihbetrieb, wobei die Beiträge anteilsmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes zu leisten sind. Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der den flexiblen Altersrücktritt regelt, muss der Verleihbetrieb gegenüber der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer diese Regelung ebenfalls einhalten.

Erfüllen der Verleihbetrieb und seine verliehenen Arbeitnehmenden die Voraussetzungen des allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih, kommen dessen Bestimmungen zur Anwendung, ausser die Regelungen dieses Vertrages oder des Zusatzes zum Leih-Arbeitsvertrag sind für den Arbeitnehmenden günstiger.

* 1. **Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Dieser Arbeitsvertrag wird per \_\_\_\_\_\_\_\_\_ abgeschlossen und gilt für eine unbefristete Zeit.

**2. Rechte der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers**

**2.1. Lohn**

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erhält ein Stundengehalt von mindestens CHF \_\_\_ brutto (basierend auf dem in Ziff. 3.3 genannten Pensum von \_\_\_ Wochenstunden) bzw. ein Monatsgehalt von CHF \_\_\_ brutto.

(Zusatz: ev. Regelung eines 13. Monatslohnes treffen.)

**2.2. Spesen und Auslagen**

Für die Vergütung allfälliger Spesen oder Auslagen gelten folgende Ansätze:

* Reisen: CHF \_\_\_
* Mahlzeiten: CHF \_\_\_
* Übernachtung: CHF \_\_\_

**2.3. Überstunden; Überzeit**

Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers oder des Einsatzbetriebs über die in Ziff. 3.3. dieses Vertrages genannte Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden.

\* Sie werden mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt.

\* Sie werden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen

\* (Kommentar: eine der zwei Varianten ist möglich. Bei der ersten ist es möglich, einen tieferen Zuschlag als 25 Prozent vorzusehen.).

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 Prozent entschädigt.

\* Sie werden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen. Die maximal zulässige Überzeit nach Arbeitsgesetz darf jedoch nicht überschritten werden.

\* (Kommentar: eine der zwei Varianten ist möglich. Beim Büropersonal sowie technischen und andern Angestellten mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels kann der Zuschlag für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr nicht übersteigt, wegbedungen oder unter 25 Prozent gesenkt werden.)

**2.4. Auszahlung**

Die Auszahlung von Lohn, Spesen und Überstunden erfolgt am Ende jedes Monats (spätestens am 5. Tag des Folgemonats), bei kürzerer Dauer am Ende des Einsatzes bzw. nach Ablauf der Kündigungsfrist oder des Arbeitsverhältnisses. In der Regel erfolgt die Auszahlung auf ein Bank- oder Postkonto der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers. Verfügt die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer über kein solches, erfolgt die Lohnauszahlung per Check oder in bar. Allfällige Checkgebühren bei der Einlösung gehen zu Lasten der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erhält in jedem Fall eine detaillierte Abrechnung.

**2.5. Abzüge für Sozialleistungen**

Vom Bruttolohn wird abgezogen:

 % für AHV/IV/EO/ALV

 % Nichtbetriebsunfall (NBU)

 % Krankentaggeldversicherung (falls Taggeldversicherung vorhanden)

 % Pensionskasse (sofern jährlich mindestens 21‘510 Franken Lohn bezahlt wird)

Allfällige Beiträge, welche aufgrund eines Einsatzes in einem Betrieb mit Unterstellung unter einen allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag in Abzug gebracht werden müssen, sind im Zusatz zum Leih-Arbeitsvertrag geregelt.

**2.6. Probezeit**

Bei unbefristeten Einsätzen gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. Für befristete Einsätze beträgt die Probezeit 2/3 der Einsatzdauer, jedoch maximal 3 Monate.

**2.7. Ferien und Feiertage**

**2.7.1. Ferien**

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat Anspruch\* auf \_\_\_ Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Für ein unvollständiges Jahr werden die Ferien pro rata temporis gewährt.

\* der minimale Ferienanspruch nach Gesetz beträgt 4 Wochen, bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen im Jahr (Art. 329a Abs. 1 Obligationenrecht, OR).

**2.7.2. Feiertage**

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern diese in die Einsatzzeit fallen. Diese Feiertage richten sich mit Ausnahme des 1. Augusts (Bundesfeiertag) nach den kantonalen Vorschriften, die für den Einsatzbetrieb gelten. Der arbeitsfreie Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellter arbeitsfreier Tag und demnach lohnzahlungspflichtig.

(Kommentar: Für Arbeitnehmer im Stunden- oder Taglohn ist die Bezahlung der Feiertage, mit Ausnahme des 1. Augusts, nicht zwingend).

**2.8. Sozialleistungen**

**2.8.1. Unfall**

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ist gegen Betriebsunfall versichert. Ab 3. Tag nach dem Unfalltag werden 80% des Lohnes ausgerichtet. Bis zum Ablauf dieser Wartezeit hat die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber mindestens 4/5 des Lohnes zu entrichten. Nichtbetriebsunfälle werden gedeckt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt.

**2.8.2. Krankheit**

**Variante 1**

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erhält im Krankheitsfall den Lohn gemäss der sogenannten Berner Skala während

3 Wochen im 1. Jahr (über 3 Monate)

1 Monat im 2. Jahr

2 Monate im 3. und 4. Jahr

3 Monate im 5. bis 9. Jahr

4 Monate im 10. bis 14. Jahr

5 Monate im 15. bis 19. Jahr

6 Monate im 20. bis 25. Jahr

(Kommentar: Allenfalls andere Skala verwenden.)

**Variante 2**

Es besteht eine Taggeldversicherung für Lohnausfall bei Krankheit. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erhält den Lohn bei Krankheit wie folgt:

(Kommentar: Konditionen aufführen)

**2.8.3. Militär,- Zivilschutz- und Zivildienst**

Für den in der Schweizer Armee, im Zivilschutz oder im Zivildienst geleisteten Dienst hat die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer Anspruch auf Erwerbsersatz (EO) nach Artikel 1*a* Erwerbsersatzgesetz, EOG. Gemäss der so genannten Berner Skala werden die Leistungen der EO auf 80 Prozent des Lohnes während

3 Wochen im 1. Jahr (über 3 Monate)

1 Monat im 2. Jahr

2 Monate im 3. und 4. Jahr

3 Monate im 5. bis 9. Jahr

4 Monate im 10. bis 14. Jahr

5 Monate im 15. bis 19. Jahr

6 Monate im 20. bis 25. Jahr

ergänzt.

(Kommentar: Allenfalls andere Skala verwenden.)

**2.8.4. Mutterschaftsentschädigung**

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16*b* 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. Kann diese Voraussetzung nicht erfüllt werden, ist eine Lohnfortzahlung nach Artikel 324*a* OR zu prüfen.

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (das Taggeld beträgt maximal 196 Franken), 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 wiederaufnimmt.

* + 1. **Vaterschaftsentschädigung**

Anspruchsberechtigt ist der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Niederkunft der rechtliche Vater ist oder es innerhalb der folgenden sechs Monate wird, während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft des Kindes im Sinn des AHVG obligatorisch versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt oder eine EO-Entschädigung erhalten hat und im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmer ist (Art. 16*i* ff. EOG).

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Während dem maximal 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 80% des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 196 Franken pro Tag. Der Anspruch endet, wenn der Arbeitnehmer 14 Taggelder bezogen hat und spätestens nach Ablauf der Rahmenfrist von sechs Monaten nach der Niederkunft.

* + 1. **Bezahlter Betreuungsurlaub**

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auch einen bezahlten Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen für die Zeit, die zur Betreuung notwendig ist. Der Urlaub beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr (Art. 329*h* OR).

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, die ihre / der seine Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken muss, um ihr / sein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, hat Anspruch auf einen 14-wöchigen Betreuungsurlaub. Der Betreuungsurlaub wird über die EO entschädigt. Das Taggeld beträgt 80 % des Durchschnittseinkommens vor Anspruchsbeginn, höchstens jedoch 196 Franken pro Tag. Für den Bezug der Betreuungsentschädigung gilt eine Rahmenfrist von 18 Monaten. Innerhalb der Rahmenfrist besteht Anspruch auf höchstens 98 Taggelder. Die Rahmenfrist beginnt am Tag, an dem das erste Taggeld bezogen wird (Art. 329*i* OR).

* + 1. **Berufliche Vorsorge**

Im Falle eines unbefristeten oder über drei Monate hinaus befristeten Einsatzvertrages untersteht der Arbeitnehmer 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. Erreicht der Arbeitnehmer durch mehrere Einsätze, zwischen denen kein Unterbruch von länger als drei Monaten entstand, eine Gesamtdauer der Einsätze von mehr als drei Monaten, ist er ab diesem Zeitpunkt ebenfalls der BVG-Pflicht unterstellt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben erfolgen und müssen nicht direkt aufeinander folgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der Jahresmindestlohn oder das Alter müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein.

**2.8.8. Familienzulagen**

Pro Kind hat der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin Anspruch auf Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz für Familienzulagen, FamZG, und der kantonal geltenden Gesetze. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mindestens CHF 200.00 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens CHF 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. Um in den Genuss der Familienzulagen zu kommen, muss der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin beim Stellenantritt oder bei der Geburt des Kindes den Familienausweis vorlegen.

**2.9. Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:

* während der Probezeit mit einer Frist von 7 Tagen\*;
* nach Ablauf der Probezeit während dem ersten Jahr mit einer Frist von 1 Monat\*\*;
* im 2. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr mit einer Frist von 2 Monaten und
* nachher mit einer Frist von 3 Monaten je auf das Ende des Monats\*\*.

\* (Kommentar: Durch Vertrag, NAV oder GAV kann diese Frist verändert werden, eine Verlängerung ist jedoch auf maximal 3 Monate möglich.)

\*\* (Kommentar: Durch Vertrag, NAV oder GAV können diese Fristen abgeändert werden, unter einen Monat können sie jedoch nur durch GAV und nur für das erste Jahr gesenkt werden.)

**2.10. Kündigungsschutz**

Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nach Art. 336*c* OR das Arbeitsverhältnis nicht kündigen

a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivilschutzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;

c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

c*bis*. vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 329*f* Absatz 2 OR;

c*ter*. solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 329*i* OR besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;

d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Die Kündigung, die während einer der oben festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

**2.11. Datenschutz**

Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber darf Daten über die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer nur mit der Zustimmung der betroffenen Person bearbeiten.

**3. Pflichten der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers**

**3.1. Art der zu leistenden Arbeit / Funktion**

**3.2. Arbeitsort**

Arbeitsort ist der jeweilige Ort des Einsatzbetriebes bzw. die Betriebsstätte der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers. Der Einsatzort wird der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer jeweils rechtzeitig mit schriftlichem Zusatz zu diesem Vertrag mitgeteilt, welcher einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages ist. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen zugewiesenen Einsatz anzunehmen.

**3.3. Arbeitszeit**

Als wöchentliche Normalarbeitszeit werden \_\_ Stunden vereinbart. Vorbehalten bleibt Ziff. 1.2 dieses Vertrages.

Die konkrete Arbeitszeiteinteilung wird mündlich vereinbart.

**3.4. Sorgfaltspflicht**

Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die anvertrauten Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft zu verrichten.

**3.5. Weisungen**

Weisungen der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers und des Einsatzbetriebs sind zu befolgen. Während des Einsatzes in einem Drittbetrieb muss sich die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer nach der Betriebsordnung und den Gepflogenheiten im Einsatzbetrieb richten.

**4. Ergänzendes Recht**

Für alle im vorliegenden Vertrag nicht geregelten Punkte gelten die Art. 319 ff. des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (5. Teil: Obligationenrecht), das Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, Arbeitsgesetz, ArG, das Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG, das Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen und die Schweizerische Zivilprozessordnung, ZPO, vom 19. Dezember 2008.

**5. Gerichtsstand**

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Zusätzlich ist für verliehene Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung des Verleihers, mit welchem der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, zuständig (Art. 34 Abs. 2 ZPO). Auf diese Gerichtsstände kann die arbeitnehmende Partei zum Voraus nicht verzichten (Art. 35 Abs. 1 Bst. d ZPO).

Ort, Datum Ort, Datum

Die Arbeitgeberin / Der Arbeitgeber: Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer:

(Verleihfirma)