

# RAHMENARBEITSVERTRAG

für temporäre Mitarbeiter (TMA) der Firma J&B PERSONAL AG

## BEGRIFFLICHE

### 1.1 Rahmenarbeitsvertrag

Diese Vereinbarung regelt das Beschäftigungsverhältnis in Form eines Rahmenarbeitsvertrages zwischen J&B PERSONAL AG und TMA. Die Vereinbarung gilt für den ersten und alle weiteren Einsätze. Ein Exemplar hat der TMA bei Eintritt erhalten. Ein Exemplar hat der TMA-Änderungen können nur schriftlich vereinbart werden. Sofern der Einsatzbetrieb einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, muss der Verleiher dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer 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 anteilsmässig 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.

Ergänzend zu diesem Rahmenarbeitsvertrag kommen die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), Obligationenrecht (OR), Arbeitsgesetz (ArG), Gerichtsstands Gesetz (GesStG), Erwerbsersatzgesetz (EOG) und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlich Erklärung von Gesamtarbeitsverträgen zur Anwendung.

Wo in diesem Rahmenarbeitsvertrag von einer zeitlichen Dauer die Rede ist, so entspricht dies den kumulierten Arbeitswochen der einzelnen Einsätze, sofern der Unterbruch (ausgenommen infolge Krankheit und Unfall) zwischen zwei Einsätzen nicht länger als zwei Wochen dauert und nach dreizehn Wochen ununterbrochener Beschäftigungsdauer nicht länger als fünf Wochen. Mit Unterschrift des Rapports bestätigen Sie die Bedingungen des Rahmenarbeitsvertrags.

### 1.2 Allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag

Sofern der Einsatzbetrieb einen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, muss grundsätzlich der Verleiher dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer 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 anteilsmässig 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.

Erfüllen der Verleiherbetrieb und seine verleihernden Arbeitnehmer aber die Voraussetzungen des allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih, kommen dessen Bestimmungen zur Anwendung, ausser die Regelungen dieses Vertrages oder des dazugehörigen Einsatzvertrages sind für den Arbeitnehmer günstiger.

### 1.3. Arbeitsvertrag für TMA

Die vertraglichen Bestimmungen über:

Die Art der Aufgabe (Einsatz als), den Einsatzbetrieb, den Einsatzbeginn, die Entlohnung, die Höhe des Ferienanteils sowie eines allfälligen 13. Monatslohnes, sonstige in dieser Vereinbarung nicht bestimmte Vertragspunkte werden im Arbeitsvertrag für TMA geregelt, der für jeden Einsatz neu festgelegt wird.

### 1.4. Arbeitsangebot

Die J&B PERSONAL AG bietet dem TMA-Arbeitsmöglichkeiten bei Dritten an. Das Arbeitsvertragsverhältnis besteht ausschliesslich zwischen dem TMA und der J&B PERSONAL AG. Auf ein entsprechendes Arbeitsangebot der J&B PERSONAL AG hin steht es dem TMA frei, einen neuen Einsatz anzunehmen oder abzulehnen. Der TMA ist verpflichtet, sämtliche Fragen über den möglichen Arbeitseinsatz wahrheitsgetreu zu beantworten und überhaupt von sich aus diejenigen Tatsachen zu offenbaren, welche die Interessen der Einsatzfirma oder J&B PERSONAL AG gefährden könnten.

## PFlichten DES TMA

### 2.1 Allgemeine Pflichten TMA

- Der TMA verpflichtet sich, den Einsatz pünktlich anzutreten und diesen nicht ohne zureichende Grund zu verlassen. Arbeitsunterbrüche, egal welcher Art, sind sofort zu melden. Im Unterlassungsfälle lehnen die J&B PERSONAL AG jegliche Zahlungen für Arbeitsurlaub ab.
- Der TMA wird durch den Einsatzbetrieb eingeführt und instruiert. Er hat dessen Weisungen zu befolgen. Falls sich eine Abweichung zwischen (im Arbeitsvertrag für TMA) vereinbartem und tatsächlichem Einsatz offenbart, ist die J&B PERSONAL AG sofort zu informieren.
- Der TMA hat die ihm übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig und gewissenhaft auszuführen. Die zur Arbeit erforderlichen Geräte, Materialien, Werkzeuge und Maschinen werden ausschliesslich vom Einsatzbetrieb zur Verfügung gestellt. Dieses ist sorgfältig zu behandeln. Für absichtlich oder fahrlässig zugefügte Schäden kann der TMA behaftet werden (OR 321e). Die J&B PERSONAL AG lehnen jegliche Entschädigungen für persönlich verwendetes Material oder Werkzeug ab.
- Sämtliche Sicherheitsvorschriften des Einsatzbetriebes und alle zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften sind zu befolgen.
- Betreffend Fabrikations- und Betriebsgeheimnisse, von denen der TMA im Einsatzbetrieb Kenntnis erlangt, ist er während und nach dem Einsatz zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Einsatzfirma und des Arbeitgebers erforderlich ist.
- Adressänderungen und sonstige Änderungen in den zivilen Verhältnissen wie Heirat, Militärdienst etc. müssen der J&B PERSONAL AG sofort gemeldet werden.

## PFlichten der J&B PERSONAL AG

### 3.1 Lohn

Als Lohn gilt der im Einsatzvertrag vereinbarte Stunden- oder Monatslohn. Der TMA ist verpflichtet, einen korrekten Arbeitsrapport vorzulegen. Zu diesem Zweck füllt der TMA am Ende der Woche und am Ende des Einsatzes den Arbeitsrapport aus und lässt ihn vom Einsatzbetrieb unterschreiben. Das Original und die erste Kopie sind für die ArbG bestimmt. Ohne korrekten Arbeitsrapport erfolgt keine Lohnabrechnung.

Weichen die tatsächlich geleisteten Stunden von den vereinbarten Arbeitsstunden ab, wird nur die nachgewiesene Arbeitszeit vergütet, es sei denn, der Arbeitnehmer kann nachweisen, dass die Annahme seiner Arbeitsleistung durch den Einsatzbetrieb verweigert wurde. Über solche Fälle ist die ArbG sofort zu informieren.

Mit korrektem Arbeitsrapport erhält der TMA auf Wunsch einen Vorschuss von max. 60-80% des Nettolohnes der jeweiligen Kalenderwoche. Borgeldbezüge werden nur in Ausnahmen ausbezahlt und bedürfen der telefonischen Voranmeldung bis spätestens 14.00 h.

Die ArbG bestimmt den letzten Abgabetermin des Monats für die Arbeitsrapporte. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt gemäss jährlichem Lohnkalender, welcher in der Filiale der ArbG aufliegt, auf das im Personalblatt angegebene schweizerische Post- oder Bankkonto.

### 3.2 Zuschläge bei Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit

Der Arbeitnehmer arbeitet gemäss dem Zeitplan und der Betriebsordnung des Einsatzbetriebes, an den er ausgeliehen wurde. Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die im Einsatz vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden und werden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen. Überzeit, Nacht- und Schichtarbeit müssen vom Einsatzbetrieb ausdrücklich angeordnet werden und dürfen nur im Rahmen der Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden. Überzeit (Arbeitszeit, die gemäss Weisung des Einsatzbetriebes über die Höchstarbeitszeit gemäss ArG geleistet wird) wird mit einem Lohnzuschlag gemäss GAV entschädigt.

### 3.3 Fernguthaben

Der TMA hat grundsätzlich Anspruch auf 4 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr (resp. 5 Wochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr). Die Ferien werden pro rata temporis gewährt. Der TMA ist gehalten, seinen Ferienanspruch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beziehen.

Der Zuschlag für Ferien von 8,33% für 4 Wochen, resp. 10,64% für 5 Wochen oder gemäss GAV, wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen. Eine Auszahlung erfolgt aber nur bei kurzen Einsätzen (weniger als 3 Monate). Andernfalls wird das Fernguthaben beim Bezug der Ferien resp. bei Austritt aus der J&B PERSONAL AG im folgenden Monat ausbezahlt.

### 3.4 Ferientagsvergütungen

Die Ferientage richten sich nach den kantonalen GAV-Vorschriften. Eine allfällige Entschädigung für Ferientage wird auf dem Einsatzvertrag individuell vereinbart.

### 3.5 Kinderzulagen

Der TMA muss die J&B PERSONAL AG bei der Anstellung über seine Berechtigung zum Bezug von Kinderzulagen informieren und die entsprechenden Unterlagen aushändigen. Die Auszahlung erfolgt auf der Monatsabrechnung gemäss den geltenden kantonalen Bestimmungen.

### 3.6 Spesen

Höhe und Art allfälliger Spesen werden im Einsatzvertrag geregelt. Vorbehaltlich Bestimmungen von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen sind alle Spesen nachzuweisen.

### 3.7 Bezahlte Absenzen

Sogenannte ausserordentliche Freizeit steht den TMA gemäss (OR 324a) zu, sofern der Einsatz mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde, wird solche ausserordentliche Freizeit entschädigt. Untersteht der TMA einem GAV gelten die Regeln des GAV's.

### 3.8 Lohnausfallentschädigungen bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Für die Leistungen im Krankheitsfall gelten die Bestimmungen von OR 324a. Alle TMA sind obligatorisch für Lohnausfall bei Krankheit bei der Zürich-Versicherung versichert. Bei Erkrankung muss der TMA die J&B PERSONAL AG unverzüglich benachrichtigen und das ärztliche Zeugnis inner 2 Tagen zustellen. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme. Die Leistungen betragen 80 % des durchschnittlichen versicherten Gehaltes gemäss GAV-Personalverleih.

Berechtigter: TMA mit Einsatzbetrieben, die ave GAV unterstellt sind  
Leistungsdauer: 720 Tage in 900  
Alle übrigen TMA 60 Tage in 360

Das Taggeld wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses, das Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit genau angibt, und der Anerkennung durch die Versicherung ausbezahlt. Die J&B Personal AG anerkennt nur Arztzeugnisse einer Schweizer Gesellschaft oder nach Abklärungen mit der Versicherungsgesellschaft. Für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die allgemeinen Bedingungen der Versicherungsgesellschaft. Für weitere Abklärungen hat die J&B Personal AG das Recht einen Vertrauensarzt zusätzlich hin bei zu ziehen. Lehnt die Züricher Taggeld-Versicherung, wegen der mRNA-Impfung oder anderen Covid-19 Impfungen das Taggeldzahlung ab, entfällt die Lohnfortzahlung der J&B Personal AG ab dem 1. Tag. Die J&B Personal AG kann das Arbeitsverhältnis mit ArbN auch während der Zeit einer Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft) unter Einhaltung folgender Sperrfristen kündigen: Ohne Sperrfrist während der Probezeit; 30 Tage (Kalendertage) im ersten Dienstjahr; 90 Tage ab zweitem bis mit fünftem Dienstjahr; 180 Tage ab sechstem Dienstjahr.

### 3.8.1 Datenschutz vom 1. September 2023

Mit der Unterschrift im Vertrag oder antreten der Arbeitsstelle und vorab zusenden in irgendeiner Form der Personendaten, willigen Sie dem neuen Datenschutzgesetz vom 1. September 2023 zu. Sie haben die Möglichkeit auf unserer Homepage die zu lesen. [www.ib-personal.ch](http://www.ib-personal.ch) und allfällige Massnahmen zu treffen. Sie sind verpflichtet Ihre Daten in unsere System aktuell zu halten und bei Änderungen von Personendaten uns zu informieren. Sie sind verpflichtet jetzt und auch nach Austritt ihre Personendaten zu aktualisieren vor allem Mobilnummer und E-Mail Adresse.

### 3.9 Arbeitssicherheit/Personalverleih

Der Art. 26. Arbeitssicherheit/Spezialle/gefährliche Arbeiten regelt Instruierung und Unterrichtseinheiten für den Arbeitnehmer bezüglich Arbeitssicherheit bei der Einsatzfirmen. Der Arbeitnehmer untersteht weiterhin der Weisungsbefugnis betreffende Arbeitssicherheit in der Einsatzfirma und die Anweisungen dessen sind zu befolgen. Stellen Sie Mangel fest, ist die Arbeit je nach Situation sofort zu stoppen und informieren den direkten Vorgesetzten dies zu beheben. Dies weitem wird vor dem 1. Einsatz der Mitarbeiter je nach GAV über die Gefahren instruiert. Die J&B Personal AG wird im Jahr fortlaufend Instruierung immer wieder Zeitgemäss vor Ort oder im Betrieb veranlassen. Des Weiteren werden Sie über unseren Newsletter 3-4-mal jährlich wieder über Arbeitssicherheit informiert und sind verpflichtet dies zu lesen und anzuwenden. Falls Sie die Anwendungen nicht bewusst verstehen sind Sie aufgefordert dies uns zu melden. Das SUVA-Sicherheitsanweisungsbuch ist zu unterschreiben und zurückzusenden.

**4.0 Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung:** Die versicherte Person, die aus dem Kreis der von der Kollektivversicherung erfassten Personen ausscheidet, hat das Recht ohne erneute Überprüfung des Gesundheitszustandes in die Einzel-Taggeldversicherung nach VVG überzutreten, sofern sie in deren Tätigkeitsgebiet wohnt. 90 Tage nach Erkenntnis Kündigung

### 4.1 Schwangerschaft und Niederkunft

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 lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und im Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerin sind. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruches erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird gemäss EOG-Anspruchshöhe während höchstens 98 Tagen ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

### 4.2 Unfall (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, kurz SUVA)

Der TMA ist während des Einsatzes bei der SUVA gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall versichert. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet mit dem letzten Arbeitstag. Nichtbetriebsunfälle werden gemäss den Bestimmungen der SUVA gedeckt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Die Wartefrist beträgt 2 Tage, der Unfalltag befristet. Die Leistungen betragen 80 % des Gehaltes. Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gem. Art. 324/1 OR. Bei Nichtbetriebsunfällen, die als aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 36ff des Unfallversicherungsgesetzes (UVVG) von der SUVA abgelehnt werden, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die SUVA-Bestimmungen massgebend, die im Büro der J&B PERSONAL AG eingesehen werden können. Bei zweifelhafte Arztzeugnissen behält sich die J&B Personal AG vor, unseren Vertrauensarzt von der Paramed, Baar Herr Dr. Volker Schmiedel hin bei zu ziehen oder die SUVA zu informieren.

### 4.3 Obligatorischer Militär- und Zivildienst

TMA haben im auf unbestimmte Zeit oder über mehr als 3 Monate befristet abgeschlossen Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während dem obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienst. Leistet ein Arbeitnehmer Militär, Zivildienst oder Zivildienst, so erhält er direkt von der gemäss EO-Gesetzgrundlagen eine Entschädigung.

## BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

### 5.0 Kündigungsfrist/Probezeit

Die Probezeit beträgt für befristete und unbefristete Einsätze 3 Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen auf jeden Zeitpunkt gekündigt werden. Bei Einsätzen mit bestimmter Dauer, welche weniger als drei Monate dauern, wird die Probezeit entsprechend angepasst. Bei Einsätzen auf unbestimmte Dauer kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien - sofern nicht im Arbeitsvertrag für TMA anders vereinbart - wie folgt auf jeden Zeitpunkt gekündigt werden:

- während der ersten 3 Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von zwei Arbeitstagen;
- in der Zeit vom 4. bis und mit dem 6. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von sieben Tagen jeweils auf den gleichen Tag der darauffolgenden Woche.
- ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von einem Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.

Die vorzeitige Auflösung des individuellen Arbeitsvertrages aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR sowie durch gemeinsame Vereinbarung bleibt vorbehalten. Diese Probezeit beginnt jeweils neu zu laufen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen neuen Einsatz in einem anderen Einsatzbetrieb oder im bisherigen Einsatzbetrieb, jedoch in einer anderen Funktion, antritt.

## WEITERE BESTIMMUNGEN

### 5.1 Drittzahlungen

Dem TMA ist es strengstens untersagt, vom Einsatzbetrieb oder in Verbindung mit diesem von Dritten irgendwelche Zahlungen (inkl. Lohnvorschüsse) entgegenzunehmen.

### 5.2 Übertritt in Einsatzfirma

Der TMA hat das Recht, nach Einsatzen ein festes Arbeitsverhältnis mit der Einsatzfirma anzunehmen. Diese ist in bestimmten Fällen verpflichtet, der J&B PERSONAL AG eine Entschädigung zu entrichten. Diese Entschädigung darf nicht dem TMA belastet werden.

### 5.3 Vertragsverletzung

Trifft der TMA ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so schuldet er der J&B PERSONAL AG eine Konventionalsstrafe, welche gemäss Art. 337 lit. d OR mindestens einem Viertel eines Monatslohnes entspricht. Weiterer Schadensersatz bleibt vorbehalten. In einem solchen Fall behält sich die J&B PERSONAL AG das Recht vor, Entschädigungen mit Lohngehälben zu verrechnen.

b) Der Mitarbeiter wird insbesondere auf seine Verpflichtung sowohl Kraft des Gesetzes als auch des gegenwärtigen Vertrags achten und Drittpersonen (andere Personalbüros) gegenüber sowohl hinsichtlich der gegenwärtigen oder zukünftigen Einsatzinformationen absolutes Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Vertrages weiter bestehen. Bei Verletzung wird eine Konventionalsstrafe 1500.- CHF und zusätzlich Schadenersatz von mind. 3000.- CHF gefordert.

### 5.4 Pensionskasse (BVG)

Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr vollendet haben und einen Jahreslohn von mehr als CHF 25320 beziehen, unterstehen dem BVG-Obligationen. Im Falle einem unbefristeten oder über drei Monate hinaus befristeten Einsatzvertrag 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 fünf Wochen 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. Wer Unterhaltspflichtig gegenüber Kindern ist und dies ins mittels einer amtlichen Stelle bestätigen kann wird ab dem Zeitpunkt des Eintreffens BVG-Pflichtig. Gemäss neuem Reglement 2012 GAV-Personalverleih.

### 5.5 Datenschutz

Der TMA erteilt der J&B PERSONAL AG die Bewilligung, seine Personalakten zu bearbeiten, Kunden zu unterbreiten und zu archivieren. Diese Bewilligung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

### 5.6 Gerichtsstand

Für ausschliessliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig. Zusätzlich ist für verleiherne Arbeitnehmer das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung der XY AG, mit welcher der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, zuständig (Art. 34 ZPO).

### 5.7 Zimmerobjekte

Werden Zimmerobjekte (Hotel, Zimmer, Personalküchen) für die TMA von der J&B Personal organisiert und der Rechnungslauf vom Zimmer wird über die J&B Personal AG verrechnet, bestätigen Sie, dass die Zimmerkosten über die Lohnabrechnung gegenverrechnet wird. Eine Bearbeitungsgebühr von max. 250.- bis 500.- behält sich die J&B Personal AG vor. Bei Personalküchen der J&B Personal AG lehnt nach dem Arbeitsverhältnis automatisch auch das Mietverhältnis der Unterkunft. Für private Gegenstände vom TMA lehnt die J&B Personal AG jegliche Haftung ab. Der TMA ist verpflichtete eine eigene Haftpflichtversicherung abzuschliessen.

### 5.8 Fahrzeugvermietung

Werden Auto an unsere TMA über eine Garage, Verleiher über die J&B Personal AG abgerechnet, werden die Kosten 1:1 weiter an die Benutzer verrechnet. Der Verleiher Vertrag für das gemietete Auto wird mit dem Verleiher direkt abgeschlossen. Die J&B Personal AG lehnt jede Haftung im Zusammenhang mit dem gemieteten Auto ab. Der Temporäre Mitarbeiter steht dem Verleiher in der Pflicht seinen gültigen Ausweis zu bestätigen und hinterlässt ein Kopie beim Verleiher.

### 5.9 Absenzen

Bei Arbeitsantritt ist die Telefonnummer des direkten Vorgesetzten auf der Baustelle abzuklären und zu notieren. In erster Instanz ist der direkte Vorgesetzte über die Absenz sofort zu informieren. In zweiter Instanz ist der zuständige Personalberater sofort zu informieren. Nicht- oder zu spät (1 Tag) gemeldete Absenzen wird mit einer fristlosen Kündigung gehandelt und mit einer Konventionalsstrafe von max. 25% des vereinbarten Gehalts für 1 Monat belegt werden.

### 6.0 Inkasso

Die J&B Personal AG arbeitet mit der das Inkasso, Baarerstrasse 99, 6300 Zug (DIAG) zusammen für Zahlungsverzug. Folgende Kosten bei Zahlungsverzug in CHF bei Übergabe an DIAG. Kosten sind abhängig von der Forderungshöhe, gemäss nachfolgender Tabelle sind folgende Bearbeitungsgebühren zusätzlich zu zahlen:

Forderung	Gebühren	Forderung	Gebühren	Forderung	Gebühren
<60.-	60.-	<2'200.-	317.-	<10'000	1'006.-
<150.-	80.-	<3'000.-	370.-	<13'000	1'100.-
<300.-	120.-	<4'000.-	448.-	<16'000	1'223.-
<400.-	155.-	<5'000.-	541.-	<20'000	1'346.-
<500.-	175.-	<6'000.-	634.-	<26'000	1'510.-
<800.-	195.-	<7'000.-	727.-	<32'000	1'756.-
<1'200.-	234.-	<8'000.-	820.-	<40'000	2'002.-
<1'600.-	270.-	<9'000.-	913.-	<50'000	2'330.-
				>50'000	5.5%

Hünenberg, Jan 10.8.2023