

Rahmenvertrag

1 Rahmenvereinbarung

Diese Rahmenvereinbarung regelt das Beschäftigungsverhältnis zwischen **Helvetic Personal AG** und dem temporären Mitarbeiter (nachstehend Mitarbeiter). Sie tritt mit der Annahme des ersten Einsatzes in Kraft und ist integrierender Bestandteil aller weiteren Einsatzverträge.

2 Individueller Einsatzvertrag

Vor jedem Arbeitseinsatz schliessen die Parteien einen individuellen Einsatzvertrag. Dieser enthält die vertraglichen Bestimmungen über Einsatzbetrieb, Art der zu leistenden Arbeit, Einsatzort und Beginn des Einsatzes, Lohn, Spesen und Einsatzdauer. Jeder individuelle Einsatzvertrag begründet ein neues Arbeitsverhältnis. Es steht dem Mitarbeiter frei, einen neuen Einsatz anzunehmen oder abzulehnen. **Helvetic Personal AG** ist ihrerseits nicht verpflichtet, dem Mitarbeiter einen Einsatz anzubieten. Durch die Annahme des individuellen Einsatzvertrages verpflichtet sich der Mitarbeiter, im Namen und für Rechnung von **Helvetic Personal AG** bei einem durch sie bezeichneten Einsatzbetrieb persönlich Arbeit zu leisten. Arbeitgeberin bleibt in jedem Fall **Helvetic Personal AG**.

3 Probezeit

Die ersten drei Monate eines unbefristeten Einsatzes gelten als Probezeit. Bei einem befristeten Einsatz beträgt die Probezeit einen Monat weniger als die vereinbarte Einsatzdauer, mindestens aber zwei Wochen, höchstens drei Monate. 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.

4 Kündigungsfristen

4.1 Kündigung während der Probezeit

Das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden.

4.2 Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Einsatz endet der individuelle Einsatzvertrag mit Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung.

Unbefristete Einsatzverträge sind auf jeden beliebigen Termin wie folgt kündbar:

- ▶ Während den ersten drei Monaten der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von zwei Arbeitstagen;
- ▶ Vom vierten bis und mit dem sechsten Monat einer ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von sieben Arbeitstagen.
- ▶ Ab dem siebten Monat gilt die einmonatige Kündigungsfrist, sofern das Gesetz keine längere Frist vorsieht.

Die vorzeitige Auflösung des individuellen Einsatzvertrages aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR bleibt beiden Parteien vorbehalten.

Die ununterbrochene Anstellung versteht sich als zusammengezählte Arbeitswochen der verschiedenen Einsätze. Liegt zwischen den Einsätzen ein Unterbruch mit mindestens nachfolgend aufgeführter Dauer (ausgenommen Unterbruch infolge unverschuldeter Abwesenheit des Mitarbeiters), werden die totalen Einsatzzeiten ab dem Ende dieses Unterbruchs wieder neu zusammengezählt.

Dauer des kumulierten Einsatzes:	Unterbruch:
bis zu 3 Monaten	2 Wochen
vom 4. bis zum 6. Monat	3 Wochen
ab dem 7. Monat	5 Wochen

5 Allgemeine Pflichten des Mitarbeiters

5.1 Persönliche Arbeitspflicht

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Arbeitsstelle pünktlich anzutreten und die Arbeitsleistung persönlich zu erbringen.

5.2 Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Mitarbeiter hat die ihm anvertrauten Arbeiten im Einsatzbetrieb sorgfältig, gewissenhaft, nach bestem Wissen und gemäss den Regeln seines Berufes auszuführen. Er behandelt Material, Anlagen, Maschinen und Werkzeuge, welche ihm vom Einsatzbetrieb zur Erfüllung seiner Aufgabe anvertraut werden, mit aller gebotenen Sorgfalt.

5.3 Schweigepflicht

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

5.4 Befolgung von Weisungen

Der Mitarbeiter hat die Weisungen und Anordnungen der **Helvetic Personal AG** und des Einsatzbetriebs zu befolgen. In jedem Fall haben die Weisungen der **Helvetic Personal AG** Vorrang. Während des Einsatzes muss sich der Mitarbeiter zudem nach der Betriebsordnung und den Gepflogenheiten im Einsatzbetrieb 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 muss oder diese nicht ausführen kann, hat er **Helvetic Personal AG** unverzüglich schriftlich zu benachrichtigen. Das gleiche gilt bei jeder Änderung von Einsatzdauer, Einsatzort oder bei Adressänderungen. Der Mitarbeiter hat im eigenen Interesse jede frühzeitige Beendigung eines Einsatzes der **Helvetic Personal AG** sofort bekannt zu geben, damit sich diese um einen neuen Einsatz bemühen kann.

5.5 Haftung des Mitarbeiters

Für Schäden, die absichtlich oder aus Fahrlässigkeit verursacht werden, sei es an Personen oder Sachen, ist der Mitarbeiter persönlich gegenüber der **Helvetic Personal AG** verantwortlich. Die **Helvetic Personal AG** behält sich das Recht vor, Entschädigungen mit Lohn Guthaben direkt zu verrechnen (Art. 323b Abs. 2 OR).

6 **Arbeitszeit, Ferien, Urlaub**

6.1 **Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit richtet sich in der Regel nach den Gepflogenheiten des Einsatzbetriebs. Vorbehalten bleiben andere Vereinbarungen. Die jeweiligen Einsatzstunden werden im Einsatzvertrag aufgeführt, Änderungen bedürfen der Schriftlichkeit.

Der Mitarbeiter hat gemäss den Weisungen der **Helvetic Personal AG** einen Arbeitsrapport zu führen und diesen wöchentlich vom Einsatzbetrieb unterschreiben zu lassen und an **Helvetic Personal AG** zu senden.

6.2 **Überstunden**

Als Überstunden gelten diejenigen Stunden, welche die im Einsatzbetrieb übliche Wochennormalzeit (inkl. Vorholzeiten) übersteigen. Angeordnete Überstunden werden nach Ermessen der **Helvetic Personal AG** entweder mit einem Zuschlag von 25% oder mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer abgegolten (Art. 321c Abs. 2 und 3 OR).

6.3 **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% entschädigt oder mit Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen. Die maximal zulässige Überzeit nach Arbeitsgesetz (Art. 9/12 ArbG) darf nicht überschritten werden.

6.4 **Nacht- und Schichtarbeiten**

Nacht- und Schichtarbeiten werden nur dann vergütet, wenn sie durch den Einsatzbetrieb ausdrücklich angeordnet und auf dem Arbeitsrapport als solche bestätigt werden. Bei Nacht- und Schichtarbeiten werden die Entschädigungen speziell vereinbart. In der Regel gelten die im Einsatzbetrieb üblichen Ansätze.

6.5 **Ferien- und Feiertagsentschädigung**

Der Mitarbeiter hat grundsätzlich Anspruch auf bezahlte Ferien im gesetzlichen Umfang (Art. 329a Abs. 1 OR). Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Ferien während der Dauer des Arbeitseinsatzes zu beziehen. Er fordert seinen Ferienanspruch direkt beim Einsatzbetrieb ein. Bei unregelmässigen Arbeitszeiten sowie bei Einsätzen, die nur verhältnismässig kurze Zeit dauern (in der Regel weniger als drei Monate), kann der Ferienanspruch mit einem Zuschlag zum laufenden Lohn ausbezahlt werden. Der Zuschlag beträgt bei einem Ferienanspruch von jährlich vier Wochen 8,33%, bei jährlich fünf Wochen 10,64% auf den Grundlohn. Diese Entschädigung wird auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen und mit jeder Lohnzahlung ausbezahlt.

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern diese in die Einsatzzeit fallen. Diese Feiertage richten sich mit Ausnahme des 1. August nach den kantonalen Vorschriften am Einsatzort

6.6 **Begründete Kurzausenzen**

Bei begründeter Abwesenheit hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Lohnausfallentschädigung. Diese wird proportional zum durchschnittlichen Tagesgrundlohn (ohne Überstunden) der Woche berechnet, in welche die Abwesenheit fällt. Diese Entschädigung wird entrichtet, vorausgesetzt, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

Als begründete Abwesenheit gelten:

- eigene Hochzeit	3 Tage
- Hochzeit von eigenen Kindern	1 Tag
- Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag
- Tod eines im eigenen Haushalt lebenden Familienmitgliedes	3 Tage
- Tod eines Elternteils oder Geschwisters	1 Tag
- Militär-Rekrutierung und Inspektion	½ Tag
- Pflege eines kranken Kindes pro Krankheitsfall	3 Tage

Eine Auszahlung erfolgt ausschliesslich aufgrund eines entsprechenden Nachweises.

7 **Entlöhnung**

7.1 **Lohn**

Die Entlöhnung erfolgt im Stundenlohn, welcher in einen Grundlohn und eine Entschädigung für Ferien und Feiertage 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 vom Einsatzbetrieb auf den Arbeitsrapporten bestätigten Arbeitsstunden entlohnt. Die Zahlung erfolgt jeweils auf das Ende eines Monats. Diese Daten sind das ganze Jahr auf dem Anschlagbrett der **Helvetic Personal AG** ersichtlich und werden grundsätzlich dem Rahmenvertrag beigelegt. Die Zahlungen erfolgen auf ein Postcheck- oder Bankkonto des Mitarbeiters.

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

5,15%	AHV/IV/EO
1,1%	ALV bis Fr. 126'000.00 (0.5% bis Fr. 315'000.00)
2.39%	Nichtbetriebsunfallversicherung SUVA
0.945%	Lohnausfallversicherung bei Krankheit für Männer
0.945%	Lohnausfallversicherung bei Krankheit für Frauen
1.06%	Lohnausfallversicherung bei Krankheit Baubranche
	die Hälfte der BVG-Prämie

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

- 7.2 **Vorschuss**
In begründeten Ausnahmefällen kann ein wöchentlicher Vorschuss von 60 Prozent des Wochenlohnes bewilligt werden.
- Gebühren für Vorschuss:*
CHF 18.- für Überweisung Inland
CHF 20.- Barauszahlung
CHF 40.- für Überweisung Ausland
- 7.3 **Familienzulagen**
Pro Kind hat der Mitarbeiter Anspruch auf Familienzulage gemäss dem Bundesgesetz für Familienzulagen (FamZG) und der kantonalen geltenden Gesetze. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mind. Fr. 200.00 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mind. 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. Um in den Genuss der Familienzulagen zu kommen, muss der Mitarbeiter beim Stellenantritt oder bei der Geburt des Kindes den Familienausweis vorlegen.

- 7.4 **Spesenentschädigung**
Die Höhe und Art der Spesen werden im Einsatzvertrag geregelt. Spesen werden nur gegen entsprechenden Nachweis und Bestätigung des Einsatzbetriebs entschädigt.

8 **Lohnfortzahlungen bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung**

- 8.1 **Krankheit**
Der Mitarbeiter ist gegen Lohnausfall bei Krankheit versichert. Die Leistungen der Versicherung ersetzen die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme. Die Leistungen betragen 80% des versicherten Gehalts und sind je nach Einsatzdauer wie folgt abgestuft:
- | | | |
|---|---------------|----------|
| Anstellungsdauer ohne Unterbruch/Leistungsdauer | | |
| bis | 3 Monate | 60 Tage |
| ab | 4. - 6. Monat | 120 Tage |
| ab | 7. Monat | 180 Tage |

Die Wartefrist beträgt 2 Tage.

Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsverträge.

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld proportional ausgerichtet, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% 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 Versicherungsgesellschaft, die in unserem Büro eingesehen werden können, massgebend. Bei Erkrankung muss der Mitarbeiter **Helvetic Personal AG** und den Einsatzbetrieb unverzüglich benachrichtigen und spätestens für den dritten Tag einer Absenz ein ärztliches Zeugnis zustellen.

- 8.2 **Schwangerschaft und Niederkunft**
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. Kann diese Voraussetzung nicht erfüllt werden, ist eine Lohnfortzahlung nach Artikel 324a 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 wieder aufnimmt.
- 8.3 **Unverschuldeter Unfall**
Während eines Einsatzes in einem Einsatzbetrieb ist der Mitarbeiter gegen Betriebsunfall versichert. Ab dem 3. Tag nach dem Unfalltag werden 80% des Lohnes ausgerichtet. Bis zum Ablauf dieser Wartezeit entrichtet die **Helvetic Personal AG** mindestens 80% des auf diese Zeit entfallenden Lohnes. Unfallfolgen und Lohnausfälle wegen eines Nichtbetriebsunfalls sind nur versichert, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Liegt die Arbeitszeit unter dieser Grenze, ist der Mitarbeiter für einen allfälligen Versicherungsschutz allein verantwortlich.
- 8.4 **Militärdienst**
Bei Dienst in der Schweizer Armee, Zivilschutz oder Zivildienst ergänzt die Helvetic Personal AG während der Dauer gemäss der Berner Skala die EO-Entschädigung, so dass der Mitarbeiter 80% des Grundlohnes erhält. Diese Entschädigung wird entrichtet, vorausgesetzt, dass der Mitarbeiter ununterbrochen während 90 Kalendertagen vor dem Militärdienst bei **Helvetic Personal AG** gearbeitet hat und die Meldekarte für die EO an **Helvetic Personal AG** abgegeben worden ist. In allen anderen Fällen erhält der Mitarbeiter nur die EO-Entschädigung. Anders lautende Abmachungen bedürfen der Schriftlichkeit.
- 8.5 **BVG (Pensionskasse)**
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 (Fr. 21'150.00) oder das Alter (vollendetes 17. Altersjahr) müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein.

9 **Verhältnis zum Einsatzbetrieb**

- 9.1 **Instruktion am Arbeitsplatz**
Der Einsatzbetrieb führt den Mitarbeiter am Arbeitsplatz ein und erteilt ihm alle weiteren zur Arbeitserledigung notwendigen Instruktionen. Die Anweisungen des Einsatzbetriebs sind, soweit sie die Arbeitserledigung betreffen, verbindlich. Weicht der tatsächliche Einsatz erheblich von den ursprünglichen Vereinbarungen ab (örtlich, zeitlich oder inhaltlich), ist **Helvetic Personal AG** sofort davon in Kenntnis zu setzen.

9.2 *Entgegennahme von Zahlungen*
Von Betrieben, bei denen der Mitarbeiter im Einsatz steht, darf er keine Zahlungen (inkl. allfällige Salärvorschüsse) entgegennehmen.

9.3 *Übertritt*
Der Mitarbeiter darf nach Beendigung des Arbeitseinsatzes in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb. Die Entschädigung darf nicht auf den Mitarbeiter abgewälzt werden.

10 **Schlussbestimmungen**

10.1 *Urheberrechte*
Die Arbeitsergebnisse, die der Mitarbeiter während seines Einsatzes erzielt, gehören ausschliesslich dem Einsatzbetrieb. Soweit die Arbeitsergebnisse urheberrechtlich, patentrechtlich oder musterrechtlich geschützt oder schutzbar sind, tritt der Mitarbeiter sämtliche diesbezüglichen Rechte an den Einsatzbetrieb ab.

10.2 *Vertragsverletzungen / Konventionalstrafe / Schadenersatz*
Tritt der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund den Arbeitseinsatz nicht an oder verlässt er ihn fristlos oder hält er die vertraglichen Kündigungsfristen nicht ein, so schuldet er der **Helvetic Personal AG** eine Entschädigung, welche mindestens einem Viertel eines Monatslohnes entspricht. Ausserdem hat die **Helvetic Personal AG** Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (OR 337d Abs. 1 OR).

10.3 *Datenschutz*
Der Mitarbeiter erteilt der **Helvetic Personal AG** die Bewilligung, seine Personalakten zu bearbeiten, Kunden zu unterbreiten und zu archivieren. Diese Bewilligung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

10.4 *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 ist integrierender Bestandteil aller individuellen Einsatzverträge.

10.5 *Versicherungsschutz nach Austritt*
Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt der Versicherungsschutz der Unfallversicherung (UVG) und der Pensionskasse (BVG) bis zum Eintritt in einen anderen Betrieb, längstens jedoch während 30 Tagen bestehen. Sofern der Mitarbeiter nicht innerhalb von 30 Tagen nach Ende des Lohnanspruchs wieder durch eine obligatorische Unfallversicherung gemäss UVG versichert ist, hat er dies seiner Krankenversicherung zu melden, damit die Unfalldeckung dort eingeschlossen werden kann. Diese Informationspflicht beruht auf Art. 10 KVG.

10.6 *Abredeversicherung*
Die Nichtberufsunfallversicherung kann beim bisherigen UVG-Versicherer über die Nachdeckung von 30 Tagen hinaus bis max. 180 Tage verlängert werden. Die bisherigen Leistungen der Nichtberufsunfallversicherung können beim jeweiligen Versicherer auf eigene Rechnung weitergeführt werden. Das Übertrittsrecht ist innert 30 Tagen bzw. vor Ablauf der Nachdeckungsfrist geltend zu machen. Der Arbeitgeber gibt auf Wunsch die entsprechenden Kontaktadressen bekannt.

10.7 *Ergänzendes Recht*
Für alle im Rahmen- und individuellen Einsatzvertrag nicht geregelten Punkte gelten das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) sowie das Obligationenrecht (OR).

10.8 *Gerichtsstand*
Für Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem der Mitarbeiter gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig. Für Klagen des Mitarbeiters ist zusätzlich das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung der Helvetic Personal AG zuständig (Art. 34 ZPO). Auf diese Gerichtsstände kann der Mitarbeiter nicht zum Voraus verzichten (Art. 34 Abs. 1 lit. d ZPO).

11 **Geltung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen**

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) untersteht, gelten dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch für den Mitarbeiter.

Ort, Datum: _____

Firmenname, Unterschrift des verantwortlichen Personalberaters:

Stempel der Filiale:

Helvetic Personal AG

Der Arbeitnehmer bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er den vorstehenden Rahmenvertrag akzeptiert, von dessen Inhalt (inkl. Anhänge) umfassend Kenntnis genommen hat, voll arbeitsfähig ist und für seinen Einsatz keine gesundheitlichen Vorbehalte vorliegen.

Ort, Datum und Unterschrift Arbeitnehmer/in
