

# Personalreglement

## Stundenrapporte

Bei Einsatzfirmen mit Badge oder Zeiterfassungssystemen werden die Stunden durch unser oder durch das Zeiterfassungssystem des Einsatzbetriebes erfasst. Die Stundenrapporte erhalten wir wöchentlich oder monatlich durch den Einsatzbetrieb. Alternativ steht unsere Applikation easymission als Web- oder App zur Verfügung.

## Lohnabrechnung und Lohnzahlung

Sobald alle Rapporte des jeweiligen Monats vorhanden sind, kann auch die Lohnabrechnung erstellt werden. Der Lohn wird gemäss folgendem Periodenkalender erstellt:

Monat	vom/bis	Wochen-Nr.	LA1 erstellen am	LA2 erstellen am	letzte Möglichkeit für LA	Arbeitstage
Januar	03.01.22 - 30.01.22	01-02-03-04	26.01.2022	02.02.2022	04.02.2022	20
Februar	31.01.22 - 27.02.22	05-06-07-08	23.02.2022	02.03.2022	04.03.2022	20
März	28.02.22 - 03.04.22	09-10-11-12-13	30.03.2022	05.04.2022	08.04.2022	25
April	04.04.22 - 01.05.22	14- <del>15</del> -16-17	27.04.2022	04.05.2022	06.05.2022	18
Mai	02.05.22 - 29.05.22	18-19-20- <del>21</del>	25.05.2022	03.06.2022	03.06.2022	19
Juni	30.05.22 - 03.07.22	22- <del>23</del> -24-25-26	29.06.2022	05.07.2022	08.07.2022	24
Juli	04.07.22 - 31.07.22	27-28-29-30	27.07.2022	03.08.2022	05.08.2022	20
August	01.08.22 - 28.08.22	31-32-33-34-35	31.08.2022	05.09.2022	09.09.2022	19
September	29.08.22 - 02.10.22	36-37-38-39	28.09.2022	05.10.2022	07.10.2022	25
Oktober	03.10.22 - 30.10.22	40-41-42-43	26.10.2022	02.11.2022	04.11.2022	20
November	31.10.22 - 27.11.22	44-45-46-47-48	30.11.2022	05.12.2022	09.12.2022	20
Dezember	28.11.22 - 31.12.22	49-50-51- <del>52</del>	19.12.2022	05.01.2023	06.01.2023	24

## Lohnvorschüsse

Lohnvorschüsse werden ausschliesslich per Banküberweisung veranlasst. Vorschüsse werden nur nach Vorlegen von unterschriebenen Stundenrapporten genehmigt. Es wird für Quellensteuerpflichtige Arbeitnehmer höchstens 70% und bei Nichtquellensteuerpflichtige Arbeitnehmer höchstens 80% ausbezahlt.

## Ferienentschädigung und 13. Monatslohn

Gesetzlich sind wir dazu verpflichtet, Ihre Ferienentschädigung von 8.33% (4 Wochen) oder 10.64% (5 Wochen) und der 13. Monatslohn von 8.33% auf ein separates Konto gutzuschreiben. In folgenden Fällen können Sie die Ferienentschädigung beantragen: Bei Einsatzende oder bei Beantragung von Ferien. Bei Einsatzende oder Ende Jahr können Sie Ihren 13. Monatslohn beantragen.

## Zwischenverdienst

Arbeitnehmende die im Zwischenverdienst angestellt sind, müssen dies vor Einsatzbeginn oder bei Vertragsunterzeichnung dem zuständigen Berater mitteilen. Im System wird dies entsprechend erfasst und das Formular wird, sobald die Lohnabrechnung erstellt worden ist, via Mail oder Post zugestellt.

## GAV Personalverleih

Jeder Einsatz untersteht entweder dem GAV Personalverleih oder einem allgemeinverbindlich erklärten GAV. Die entsprechenden Richtlinien und welcher GAV zum Tragen kommt, wird bei jedem Einsatzvertrag schriftlich festgehalten. Unsere temporären Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, von Aus- und Weiterbildungsleistungen zu profitieren ([www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch)). Sollten Sie an diesem Aus- und Weiterbildungsangebot interessiert sein, informiert Sie Ihr Berater gerne.

## I. GRUNDLAGEN

### 1. Rahmenarbeitsvertrag

Diese Vereinbarung regelt das Arbeitsverhältnis in Form eines Rahmenarbeitsvertrages zwischen der Adato AG und dem TMA. Die Vereinbarung gilt für den ersten und alle weiteren Einsätze. Ein Exemplar hat der TMA bei Eintritt erhalten. Änderungen können nur schriftlich vereinbart werden. Der Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih („GAV Personalverleih“), allgemeinverbindlich erklärt mit Bundesratsbeschlüssen vom 13. Dezember 2011, vom 20. Juni 2013, vom 11. Dezember 2014, vom 23. Oktober 2015, vom 29. März 2016, vom 17. November 2017 sowie vom 12. Dezember 2018, ist integraler Bestandteil dieses Rahmenarbeitsvertrages. Er gilt auch dort, wo der Einsatzbetrieb einem anderen allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag untersteht. Der GAV Personalverleih übernimmt dabei unter Abschluss einer Anwendung der Bestimmungen des GAV Personalverleihs die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gemäss Art. 20 AVG und Art. 48a AVV von im Einsatzbetrieb geltenden allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen oder die sozialpartnerschaftlichen Verträge des Anhangs 1 des GAV Personalverleih sowie allfällige Bestimmungen des flexiblen Altersrücktritts gemäss Art. 20 AVG.

Ergänzend zu diesem Rahmenarbeitsvertrag kommen die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), des Obligationenrechts (OR), des Arbeitsgesetzes (ArG), der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) und das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) zur Anwendung.

Wo in diesem Rahmenarbeitsvertrag Leistungen anhand der Beschäftigungsdauer bei der Adato AG definiert werden, entspricht dies den kumulierten Arbeitswochen der einzelnen Einsätze, welche innerhalb von 12 Monaten bei der Adato AG 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. Zu beachten ist indessen die Gerichtspraxis in Bezug auf Kettenarbeitsverträge.

Der vorliegende Rahmenarbeitsvertrag verpflichtet weder die Adato AG einen Einsatzvertrag anzubieten noch den TMA einen angebotenen Einsatz anzunehmen. Für jeden neuen Einsatz muss ein individueller Einsatzvertrag schriftlich abgeschlossen werden.

### 2. Einsatzvertrag (Art. 19 AVG)

Die folgenden vertraglichen Punkte werden im für jeden Einsatz neu festzulegenden Einsatzvertrag geregelt:

- der Einsatzbetrieb
- die Art der zu leistenden Arbeit (Einsatz als)
- der Einsatzort
- der Einsatzbeginn
- die Einsatzdauer oder die Kündigungsfrist
- die konkrete Arbeitszeit
- die Entlohnung
- die Höhe des Ferienlohnes, einer allfälligen pauschalen Feiertagsentschädigung sowie eines allfälligen 13. Monatslohnes
- sonstige in dieser Vereinbarung nicht bestimmte Vertragspunkte

### 3. Arbeitsangebot

Die Adato AG bietet dem TMA Arbeitsmöglichkeiten bei Dritten an. Der formelle Arbeitsvertrag besteht ausschliesslich zwischen dem TMA und der Adato AG. Auf ein entsprechendes Arbeitsangebot der Adato AG hin steht es dem TMA frei, einen neuen Einsatz anzunehmen oder abzulehnen. Der TMA ist verpflichtet, sämtliche Fragen hinsichtlich eines möglichen Arbeitseinsatzes wahrheitsgetreu zu beantworten und von sich aus diejenigen Tatsachen zu offenbaren, welche die Interessen der Einsatzfirma oder Adato AG beeinträchtigen könnten.

## II. PFLICHTEN DES TMA

### 1. Allgemeine Pflichten

- a) Der TMA verpflichtet sich, die Arbeit pünktlich anzutreten und diese nicht ohne wichtigen Grund zu verlassen. Arbeitsunterbrüche, egal welcher Art, sind sofort zu melden. Im Unterlassungsfalle lehnt die Adato AG jegliche Zahlungen für Arbeitsausfälle ab.
- b) Der TMA wird durch den Einsatzbetrieb eingeführt und instruiert. Er hat dessen Weisungen zu befolgen. Falls sich eine Abweichung zwischen (im Einsatzvertrag) vereinbarter und tatsächlicher Arbeit offenbart, ist die Adato AG sofort zu informieren.
- c) 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. Diese sind sorgfältig zu behandeln. Für absichtlich oder fahrlässig zugefügte Schäden kann der TMA haftbar gemacht werden (Art. 321e OR). Die Adato AG lehnt jegliche Entschädigungen für privat verwendetes Material oder Werkzeug ab.
- d) Sämtliche Sicherheitsvorschriften des Einsatzbetriebes und alle zu diesem Zweck erteilten Vorgaben sind zu befolgen.
- e) Über sämtliche Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse der Adato AG, des Einsatzbetriebes oder dessen Kunden, von denen der TMA während seines Arbeitseinsatzes oder bei Gelegenheit, Kenntnis erlangt, hat er während und nach dem Einsatz Stillschweigen zu bewahren, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen der Adato AG oder des Einsatzbetriebes erforderlich ist.
- f) Adressänderungen und sonstige Änderungen in den zivilrechtlichen Verhältnissen wie Heirat, Militärdienst etc. sind der Adato AG sofort zu melden.

## III. PFLICHTEN der Adato AG

### 1. Lohn

Als Lohn gilt der im Einsatzvertrag vereinbarte Stundenlohn. Der TMA ist verpflichtet, einen korrekten Arbeitsrapport vorzulegen. Der Arbeitsrapport besteht entweder als gedrucktes Papierformular oder als für den TMA jederzeit mittels persönlichem

Passwort zugänglich gemachtes, in einer Web-Applikation gespeichertes Online-Formular. Zu diesem Zweck füllt der TMA am Ende der Woche und am Ende des Einsatzes den Arbeitsrapport der Adato AG aus und lässt ihn vom Einsatzbetrieb unterschreiben respektive online validieren. Beim gedruckten Papierformular sind das Original und die erste Kopie für die Adato AG bestimmt. Beim web-basierten Arbeitsrapport haben TMA und Einsatzbetrieb jederzeit uneingeschränkter Zugriff auf ihre Daten. Ein Ausdruck in Papierform ist jederzeit möglich. Ohne korrekten Arbeitsrapport erfolgt keine Abrechnung.

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 Adato AG sofort zu informieren.

Mit korrektem Arbeitsrapport erhält der TMA auf Wunsch einen Vorschuss von max. 80% des Lohnes der jeweiligen Kalenderwoche. Bei quellensteuerpflichtigen Personen beträgt der Vorschuss max. 65% des Lohnes. Bargeldbezüge bedürfen der telefonischen Voranmeldung bis spätestens 14.00 h.

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

### 2. Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit, Nacht- und Schichtarbeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach der im Einsatzvertrag getroffenen Regelung sowie nach Art. 12 GAV Personalverleih oder nach den Arbeitszeitbestimmungen von anderen Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih.

Arbeitsstunden, welche über die im Einsatzvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden. Sie können bis zur 45. Wochenstunde zuschlagsfrei bezahlt oder im Verhältnis 1:1 kompensiert werden. Die 46. bis maximal zur 50. Wochenarbeitsstunde gilt als Überzeit und wird an Wochentagen mit einem Lohnzuschlag von 25%, an Sonntagen mit 50% Zuschlag ausbezahlt. Regelungen anderer Gesamtarbeitsverträge gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih oder betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen nach Art. 24 Abs. 2 GAV Personalverleih bleiben vorbehalten.

Überzeit, Nacht- und Schichtarbeit müssen vom Einsatzbetrieb ausdrücklich angeordnet werden und dürfen nur im Rahmen der Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geleistet werden. Sonntagsarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 50% ausbezahlt. Die Entschädigung von dauernder oder regelmässig wiederkehrender Sonntagsarbeit, Nacht- und Schichtarbeit erfolgt gemäss Art. 24 und 25 GAV Personalverleih sowie Art. 16 ff. ArG.

### 3. Ferienanspruch

Der TMA hat grundsätzlich Anspruch auf 20 bezahlte Ferientage pro Jahr (resp. 25 Ferientage bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. 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 20 Tage, resp. 10.60% für 25 Tage, wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen. Eine Auszahlung des Ferienlohns darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Die Auszahlung des Ferienlohns für alle übrigen Arbeitsverhältnisse darf nur bei Ferienbezug oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sofern der Bezug innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt ist. Die Regelungen anderer Gesamtarbeitsverträge nach Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih bleiben vorbehalten.

### 4. Feiertagsentschädigung

Die Feiertagsentschädigung richtet sich grundsätzlich nach Art. 14 GAV Personalverleih oder nach den Bestimmungen von anderen Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih. Der 1. August ist ein bezahlter Feiertag, sofern er auf einen Werktag fällt.

Die konkrete, für den Arbeitseinsatz gültige Feiertagsentschädigung wird im Einsatzvertrag individuell vereinbart und aufgeführt.

### 5. Familienzulagen

Der TMA muss die Adato AG bei der Anstellung über seine Berechtigung zum Bezug von Familienzulagen informieren und die entsprechenden Unterlagen aushändigen. Pro Kind hat der TMA 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 mindestens CHF 250.00 pro Monat (Ausbildungszulage). Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet. Die Kantone können höhere Mindestsätze vorsehen. Die Familienzulage wird am Ende jeden Monats mit dem Lohn ausbezahlt.

### 6. Spesen

Anspruch und Höhe allfälliger Spesen werden im Einsatzvertrag geregelt. Vorbehaltlich der Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen gemäss Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih sind alle Spesen nachzuweisen.

### 7. Kurzabsenzen

TMA haben nach Ablauf der Probezeit und unter Vorbehalt der Regelung anderer Gesamtarbeitsverträge nach Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih Anspruch auf Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unumgänglichen Absenzen:

- eigene Heirat (inkl. eingetragene Partnerschaft), Todesfall in der Gemeinschaft lebenden Familie oder des/der Lebenspartners/in 3 Tage
- Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- und Schwiegereltern 1 Tag
- Geburt oder Heirat (inkl. eingetragene Partnerschaft) eines Kindes 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushalts 1 Tag
- Militärische Inspektion 1/2 Tag

Pflege des eigenen und/oder im gleichen Haushalt lebenden kranken Kindes pro Krankheitsfall bis 3 Tage  
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten nötige Stunden

Dauer des Arbeitsverhältnisses:

2. Dienstjahr  
3. bis 4. Dienstjahr  
5. bis 9. Dienstjahr  
10. bis 14. Dienstjahr  
15. bis 19. Dienstjahr  
20. bis 25. Dienstjahr

Leistungsdauer:

3 Wochen  
2 Monate  
3 Monate  
4 Monate  
5 Monate  
6 Monate

## 8. Lohnausfallentschädigung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

### a) Krankheit (Krankentaggeld-Versicherung, kurz KTV)

Für die Leistungen im Krankheitsfall gelten die Bestimmungen von Art. 28 und 29 GAV Personalverleih. Alle TMA sind obligatorisch für Lohnausfall bei Krankheit bei der Sympany AG versichert. Bei Erkrankung muss der TMA die Adato AG unverzüglich benachrichtigen und das ärztliche Zeugnis spätestens innert 3 Tagen zustellen. Der Versicherungsschutz beginnt am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts. Die Leistungen betragen 80% des durchschnittlichen Gehaltes, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt. Nach Ablauf von einer Wartezeit von 2 Tagen entsteht folgender Anspruch:

<u>Berechtigte:</u>	<u>Leistungsdauer:</u>
TMA mit Einsatzbetrieben, die ave GAV unterstellt sind	720 Tage in 900
TMA, die BVG-pflichtig sind	720 Tage in 900
Alle übrigen TMA	60 Tage in 360

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankentaggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit ausgerichtet, sofern diese mindestens 25% beträgt. Das Taggeld wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses, das Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit genau angibt, und der Anerkennung durch die Versicherung, ausbezahlt. Vorbehalten bleibt dem TMA das Vorbringen anderer tauglicher Beweismittel.

Für Deckungsumfang, Leistungen und Vorbehalte sind der Versicherungsvertrag sowie die allgemeinen Bedingungen der Versicherungsgesellschaft, die im Büro der Adato AG eingesehen werden können, massgebend. Der Prämienanteil des TMA beträgt maximal 50% der Gesamtprämie unter Berücksichtigung der Maximalprämienätze gemäss Art. 29 GAV Personalverleih.

**Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung:** Nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung hat die versicherte Person das Recht, innert 90 Tagen gemäss den Bestimmungen von Art. 29 GAV Personalverleih in die Einzelversicherung überzutreten. Besondere Bedingungen des Versicherungsvertrages und der Allgemeinen Versicherungsbedingungen bleiben vorbehalten.

### b) Mutterschaft

Anspruchsberechtigt ist eine TMA, die während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) versichert war, in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat und im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmerin ist (Art. 16b ff. EOG).

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub hat die TMA Anspruch auf 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruches erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld (max. CHF 196.--/Tag während max. 98 Tagen) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

### Vaterschaft

Anspruchsberechtigt ist ein TMA, 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 Sinne des AHVG obligatorisch versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat oder eine EO-Entschädigung erhalten hat und im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmer ist (Art. 16i ff. EOG).

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Während dem maximal 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub hat der TMA Anspruch auf 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruches erzielt wurde. Die Vaterschaftsentschädigung wird als Taggeld (max. CHF 196.--/Tag während max. 14 Tagen) ausbezahlt. Der Anspruch endet, wenn der TMA 14 Tagelder bezogen hat, spätestens nach Ablauf der Rahmenfrist von sechs Monaten nach der Niederkunft.

### c) Unfall (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, SUVA)

Der TMA ist während des Einsatzes bei der SUVA gegen Berufsunfall versichert. Die Versicherung beginnt an dem Tag, an welchem das Arbeitsverhältnis anfängt; sie endet am 31. Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Nichtberufsunfälle sind gemäss den Bestimmungen der SUVA gedeckt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt. Die Wartezeit beträgt 3 Tage, der Unfalltag inbegriffen. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalles durch die SUVA übernimmt die Adato AG den Lohn während der Wartezeit (Art. 324b Abs. 3 OR). Die Leistungen betragen 80% des Lohnes. Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gem. Art. 324a Abs. 1 OR. Bei Nichtberufsunfällen, die aufgrund aussergewöhnlicher Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 36 ff. des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) von der SUVA abgelehnt werden, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Für Deckungsumfang, Leistungen und Vorbehalte sind die SUVA-Bestimmungen massgebend, die im Büro der Adato AG eingesehen werden können.

### d) Obligatorischer Militär- und Zivildienst

Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist, haben TMA nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung während dem obligatorischen schweizerischen Militär- oder Zivildienst. Die Entschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen vordienstlichen Lohnes für eine Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr. Nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung bezahlt die Adato AG 80% des Lohnes gemäss der Berner Skala wie folgt.

## 9. Berufliche Vorsorge (BVG)

TMA, die das 17. Altersjahr überschritten haben und einen Jahreslohn von mehr als CHF 21'510.00 beziehen, unterstehen dem BVG-Obligatorium. TMA mit unbestimmter Vertragsdauer oder Verträgen, die auf eine längere Zeit als 3 Monate eingegangen wurden sowie TMA mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern unterstehen vom ersten Tag an der BVG-Pflicht. Bei Verlängerung eines vorbestehenden Vertrags auf über drei Monate, gilt die BVG-Pflicht ab dem Zeitpunkt der Vertragsverlängerung. Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei der Adato AG erfolgen, werden zusammengezählt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben geleistet werden und müssen nicht direkt aufeinander folgen. Die übrigen Voraussetzungen wie Jahresmindestlohn oder Alter müssen jedoch auch erfüllt sein. Die genauen Bestimmungen und die Beiträge sind im angehängten Merkblatt beschrieben.

## 10. Sozialversicherungsbeiträge/Berufsbeiträge

Die Beiträge des TMA für die:

- AHV/IV/EO	5.30%
- ALV für Einkommensteile bis Jahreslohn CHF 148'200.00	1.10%
- ALV für Einkommensteile von Jahreslohn über CHF 148'200.00	0.50%
- NBUV, Büro	(2021: 0.89%) 0.75%
- NBUV, Betrieb	(2021: 2.25%) 2.00%
- KTG Krankentaggeld-Versicherung	0.585%
- BVG Berufliche Vorsorge	

werden dem TMA vom Lohn abgezogen und auf der Lohnabrechnung ausgewiesen. Vorbehalten bleiben Änderungen der gesetzlichen Beitragssätze oder der individuellen Versicherungsverträge. Ferner werden dem TMA die Berufsbeiträge gemäss Art. 7 GAV Personalverleih vom Lohn abgezogen und auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen. Adato AG behält sich ausdrücklich das Recht vor, allenfalls weitere Berufsbeiträge gemäss Art. 20 AVG vom Lohn abzuziehen, sofern diese von den entsprechenden Vollzugsorganen geltend gemacht werden. Untersteht der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der Bestimmungen zum flexiblen Altersrücktritt enthält, so werden allfällige Beiträge auf dem Einsatzvertrag ausgewiesen, vom Lohn abgezogen sowie auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

## IV. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

### Kündigungsfrist/Probezeit

Die Probezeit beträgt für befristete Einsätze 2/3 der Einsatzdauer, maximal 3 Monate. Bei unbefristeten Einsätzen gelten die ersten 3 Monate als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden. Sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Einsätzen kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien auf das Ende einer Arbeitswoche wie folgt 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.
- ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von einem Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.

Im Einsatzvertrag können individuell auch längere Kündigungsfristen verabredet werden. Befristete Einsätze enden durch Zeitablauf ohne Kündigung. Die vorzeitige Auflösung des individuellen Arbeitsvertrages aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR sowie durch gemeinsame Vereinbarung bleibt vorbehalten.

## V. WEITERE BESTIMMUNGEN

### 1. Drittzahlungen

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

### 2. Lohnabtretungen

Private Lohnabtretungen werden nicht anerkannt.

### 3. Übertritt in Einsatzfirma

Der TMA hat das Recht, nach Einsatzen ein festes Arbeitsverhältnis mit der Einsatzfirma anzunehmen. Diese ist in bestimmten Fällen verpflichtet, der Adato AG eine Entschädigung zu entrichten. Diese Entschädigung darf nicht dem TMA auferlegt werden. Der Übertritt hat auf Ende Monat zu erfolgen.

### 4. Vertragsverletzung

Tritt der TMA ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat die Adato AG Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Monatslohnes entspricht (Art. 337d OR). Ausserdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. Diese Entschädigung kann vom Lohn des TMA abgezogen werden.

### 5. Datenschutz

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

### 6. Gerichtsstand

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

# ARBEITEN SIE TEMPORÄR? BILDEN SIE SICH WEITER!



temptraining

Der Weiterbildungsfonds  
für Temporärarbeitende

# ARBEITEN SIE TEMPORÄR? PROFITIEREN SIE DAVON!

Wer dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Personalverleih untersteht, profitiert von subventionierter Weiterbildung.

Temporärarbeitende erhalten bis zu **CHF 5000 für Weiterbildung** und bis zu **CHF 2250 für Lohnausfall**.

## WELCHE WEITERBILDUNG WIRD BEZAHLT?

temptraining unterstützt Kurse, die Sie in Ihrem Beruf weiterbringen und Sie fit für die Zukunft machen: **Sprachkurse, Schulungen für die Arbeitssicherheit, eine fachliche Weiterbildung oder Laufbahnberatung**. Wichtig ist, dass der Kurs an einer Schule stattfindet, die von temptraining anerkannt ist.

## WO KANN ICH MICH INFORMIEREN?

Sie finden in dieser Broschüre alle wichtigen Informationen, um selber ein Weiterbildungsgesuch einreichen zu können. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrem Personalberater oder auf **[www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch)**.

# DIESE BEDINGUNGEN MÜSSEN ERFÜLLT SEIN:

Sie haben in den letzten 12 Monaten temporär gearbeitet und zwar mindestens

**88 Stunden:** Sie haben Anspruch auf CHF 500 für Weiterbildung und maximal CHF 250 für Lohnausfall.

**176 Stunden:** Sie haben Anspruch auf CHF 1000 für Weiterbildung und maximal CHF 500 für Lohnausfall.

**352 Stunden:** Sie haben Anspruch auf CHF 2000 für Weiterbildung und maximal CHF 750 für Lohnausfall.

**528 Stunden:** Sie haben Anspruch auf CHF 3000 für Weiterbildung und maximal CHF 1250 für Lohnausfall.

★ BEISPIEL

**704 Stunden:** Sie haben Anspruch auf CHF 4000 für Weiterbildung und maximal CHF 1750 für Lohnausfall.

**880 Stunden:** Sie haben Anspruch auf CHF 5000 für Weiterbildung und maximal CHF 2250 für Lohnausfall.

Sie unterstehen dem GAV Personalverleih.

Die Weiterbildung hält Sie fit für den Arbeitsmarkt oder bringt Sie beruflich weiter.

Der ausgewählte Kurs findet an einer Schule in der Schweiz statt, die von temptraining anerkannt ist.

Die Weiterbildung wurde noch nicht begonnen. Hat ein Kurs bereits begonnen, wird das Gesuch abgelehnt.

**Wenn Sie diese Bedingungen erfüllen,  
können Sie ein Weiterbildungsgesuch einreichen.**

Sie sind unsicher, ob Sie alle Bedingungen erfüllen?  
Unter [www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch) finden Sie weitere Informationen.

# SO STELLEN SIE IHR GESUCH.

Prüfen Sie zuerst, ob Sie die Bedingungen erfüllen.  
Wenn ja, gelangen Sie Schritt für Schritt ans Ziel:

## 1. SCHRITT: KURS AUSSUCHEN

Prüfen Sie im Bildungsverzeichnis auf [www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch), ob die Schule von temptraining anerkannt ist, da sonst kein Beitrag geleistet wird.

## 2. SCHRITT: GESUCH STELLEN

Auf [www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch) können Sie das Gesuch stellen. Wichtig ist, dass das Gesuch vor Kursbeginn bei temptraining eingereicht wird. Senden Sie Ihr Gesuch zusammen mit den geforderten Unterlagen (Kopie von Identitätskarte/Pass, Lohnabrechnungen für die erforderlichen Stunden Temporärarbeit, Kursbeschreibung etc.).

## 3. SCHRITT: TEMPTRAINING PRÜFT IHR GESUCH

temptraining gibt Ihnen schriftlich Bescheid.

## 4. SCHRITT: KURS BESUCHEN

Ist der Bescheid positiv, melden Sie sich definitiv für den bewilligten Kurs an. Sie bezahlen die Kurskosten im Voraus selber.

## 5. SCHRITT: TEMPTRAINING VERGÜTET DIE KOSTEN

Auf [www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch) können Sie nach Kursende den Antrag zur Auszahlung stellen. Dazu braucht temptraining folgende Unterlagen: Kursteilnahmebestätigung, Rechnungskopie und Zahlungsnachweis zum Kurs, Kopie der Bankkarte, Spesenbelege und den Nachweis für Ihren Lohnausfall.

# \* EIN BEISPIEL:

**JOSÉ LOPES ARBEITET TEMPORÄR UND MÖCHTE SICH ZUM KRANFÜHRER WEITERBILDEN.**



**1.4.2021 – 30.6.2021**

José Lopes hat **528 Stunden temporär als Bauarbeiter gearbeitet**. Er reicht sein Weiterbildungsgesuch ein.

**1.7.2021 – 31.12.2021**

José Lopes hat nun **6 Monate Zeit**, seine Weiterbildung mit Unterstützung von temptraining zu beginnen.

**1.7.2021 – 31.12.2021**

Der Kurs kann frühestens am 1.7.2021 und spätestens am 31.12.2021 beginnen.

Mit **528 Stunden** erhält er **innert 6 Monaten** für Weiterbildung **maximal CHF 3000** vergütet.

**1.7.2021 – 31.12.2021**

Für seinen **Lohnausfall** während der Weiterbildung bekommt er **maximal CHF 1250** vergütet.

**31.12.2021**

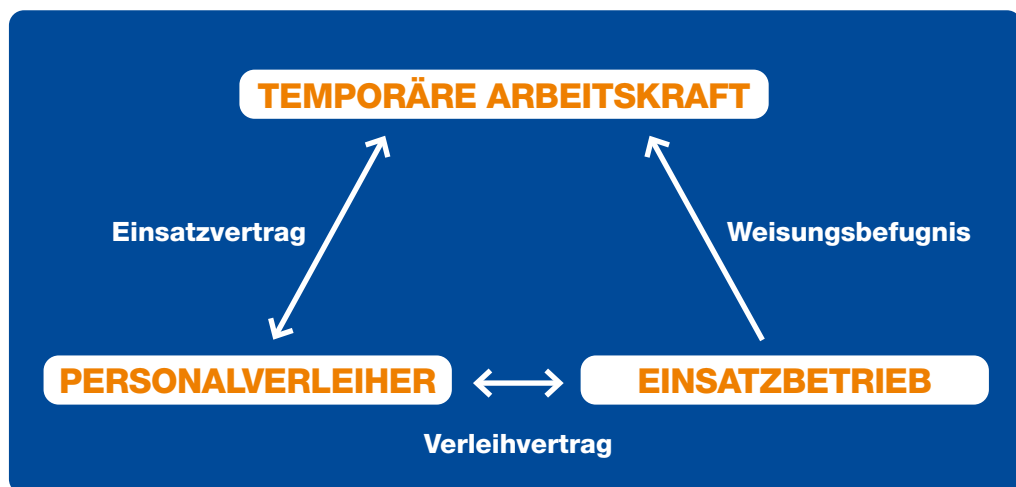
Temporärarbeitsstunden, die José Lopes ab dem 1.1.2022 leistet, können für ein neues Weiterbildungsgesuch angerechnet werden.

**Sobald er erneut mindestens 88 Stunden gearbeitet hat, kann er ein weiteres Gesuch einreichen.**

Die Frist von 6 Monaten für Weiterbildung bzw. für Lohnausfall beginnt von neuem.



# WISSENSWERTES ÜBER DIE TEMPORÄRARBEIT.



Der Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih ist in der ganzen Schweiz gültig. Neben einem geregelten Mindestlohn bringt er Ihnen als Temporärarbeitende oder Temporärarbeitenden folgende Vorteile:

- **Sie sind gut geschützt bei Krankheit und Unfall**
- **Sie profitieren von einer guten Altersvorsorge (BVG)**
- **Sie haben Anspruch auf subventionierte Weiterbildung (temptraining)**

Jährlich arbeiten in der Schweiz über 350'000 Personen temporär. Sie profitieren dank des Weiterbildungsfonds temptraining von fortschrittlichen Weiterbildungsmöglichkeiten und können so Ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten und verbessern.

# Stiftung 2. Säule swisstaffing

## Zusammenfassung der wesentlichen Bestimmungen des Vorsorgereglements «Temporäre Mitarbeitende» (gültig ab 01.01.2022)

### 1. Definitionen

Mitgliedunternehmen:

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen für Temporärarbeit, das swisstaffing angeschlossen ist.

Stiftung:

Die Vorsorgeeinrichtung bezweckt, die temporär und fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedunternehmen von swisstaffing gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod zu versichern.

Stiftungsrat:

Oberstes Organ der Stiftung, welches für die allgemeine Führung verantwortlich ist. Der Stiftungsrat setzt sich aus der gleichen Anzahl von Vertretern der Mitgliedunternehmen und der Versicherten zusammen. 2022 besteht er aus 6 Personen.

Verwaltung:

Das Dienstleistungsunternehmen Aon Schweiz AG verwaltet die Stiftung unter der Aufsicht und Kontrolle des Stiftungsrates.

swisstaffing c/o Aon Suisse SA  
Avenue Edouard-Dubois 20  
2000 Neuchâtel  
Tel.: +41 (0)58 266 28 02

BVG - FZG:

BVG: Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

FZG: Freizügigkeitsgesetz

Sparkonto / Altersguthaben:

Das von der Stiftung verwaltete Konto der versicherten Person, das zur Finanzierung ihrer Altersleistungen bestimmt ist. Es setzt sich zusammen aus dem Sparanteil der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge, den eingebrachten Freizügigkeitsleistungen (oder persönlichen Einlagen), den allfälligen Zuwendungen der Stiftung sowie den jährlich gutgeschriebenen Zinsen. Jährlich und auf Anfrage stellt die Verwaltung einen jährlichen Auszug aus.

### 2. Wer ist bei der Stiftung versichert

Alle temporären Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die:

- das 17. Lebensjahr vollendet haben und
- das AHV-Rücktrittsalter noch nicht erreicht haben,
- einen Stundenlohn von über CHF 9.85 oder einen Jahreslohn von mindesten CHF 21'510 beziehen,
- im Sinne der IV nicht mehr als 70 % invalid sind.

### 3. Beginn der Versicherung

Die Versicherung beginnt ab dem 1. Arbeitstag:

- falls das Arbeitsverhältnis für eine unbestimmte Dauer abgeschlossen wird,
- falls das Arbeitsverhältnis 13 Wochen übersteigt,
- auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmers,
- falls der Mitarbeiter für den Unterhalt von Kindern aufkommen muss.

sowie ab dem Tag, an dem:

- der ursprünglich für eine kürzere Dauer vorgesehene Arbeits-einsatz innerhalb von 52 Wochen nach Beendigung des letzten Einsatzes über die 13. Woche hinaus verlängert wird (gemäss GAV Personalverleih),
- die Verlängerung eines Einsatzes bei derselben Temporärfirma vereinbart wird und die Verlängerung und der anfängliche Einsatz zusammen länger als 13 Wochen dauern.

Unfall, Krankheit, Militär-/Zivildienst oder Mutter- und Vaterschafts-sowie Betreuungsurlaub ziehen keine Beendigung der Versicherung nach sich.

### 4. Pflichten des Versicherten bei seinem Beitritt

Bei seinem Beitritt zur Stiftung muss der neue Versicherte:

- alle Vorsorgeguthaben einbringen, über welche er bei Vorsorge- oder Freizügigkeitseinrichtungen verfügt (gesetzliche Pflicht).
- der Verwaltung die von seiner bisherigen Vorsorgeeinrichtung erhaltene Austrittsbescheinigung, die Beträge seiner Freizügigkeitsleistung am Tag seines Austritts, seiner Heirat und seines 50. Geburtstages sowie den BVG-Anteil und Angaben zu WEF und Einkäufe mitteilen, und
- die Überweisung seiner Freizügigkeitsleistung von seiner bisherigen Vorsorge- bzw. Freizügigkeitseinrichtung auf das Bankkonto der Stiftung

UBS Neuchâtel  
IBAN CH86 0029 0290 5461 3949 H oder  
CCP 80-2-2, Konto-Nr. 290/ 290-546139.49H  
lautend auf «Stiftung 2. Säule swisstaffing»

verlangen. Die Meldung soll die Angaben seines Namens und Vornamens (gemäss Pass/ID), seiner AHV-Nr. sowie des Namens des Unternehmens für Temporärarbeit enthalten, für das er arbeitet.

### 5. Versicherter Monatslohn

Der in der Stiftung versicherte Lohn entspricht den AHV-pflichtigen Lohnbestandteilen sowie den unter Ziffer 5 des Anhangs zum Reglement aufgeführten Entschädigungen abzüglich eines BVG-Koordinationsbetrages.

Ebenfalls unter Ziffer 5 des Anhangs aufgeführt sind die Lohnbestandteile, die nicht im versicherten Lohn berücksichtigt werden. Dabei handelt es sich insbesondere um Gratifikationen und andere gelegentliche Prämien (die nicht garantiert, d.h. nicht Bestandteil des Lohnes sind) sowie Schichtzulagen und Überstundenent-schädigungen.

Der versicherte Monatslohn, den das Mitgliedunternehmen der Stiftung meldet, beruht auf dem Stundenlohn.

Beispiel der Berechnung des versicherten Lohnes

AHV-pflichtiger Lohn der Berechnungsperiode, ohne gelegentlich anfallende Lohnelemente	CHF	5'400.00
Dividiert durch die entsprechende Anzahl Stunden der Periode		160
= Stundenlohn	CHF	33.75
Stundenlohn, wovon die AHV-Beiträge abgezogen werden (Maximum CHF 39.35)*	CHF	33.75
(*Ein spezifischer Vorsorgeplan kann von diesem maximalen Lohnbetrag abweichen)		
Koordinationsabzug	CHF	11.45
Versicherter Stundenlohn (mindestens CHF 1.60)	CHF	22.30
Multipliziert mit den effektiven Arbeitsstunden während des Monats		160
Versicherter Monatslohn	CHF	3'568.00

Die «maximalen» und «minimalen» Beträge, sowie der «Koordinationsbetrag» werden jährlich festgelegt.

## 6. Beiträge

Die Höhe des Beitrags, die der Versicherte zahlt, beruht auf seinem versicherten Monatslohn unter Berücksichtigung seines Alters und folgender Beitragssätze:

Beiträge des Versicherten			
Alter *	Sparen	Risiko und Verwaltungskosten	Total
18-24 Jahre	0.0 %	1.00 %	1.00 %
25-34 Jahre	3.5 %	1.00 %	4.50 %
35-44 Jahre	5.0 %	1.00 %	6.00 %
45-54 Jahre	7.5 %	1.00 %	8.50 %
55 Jahre bis Rücktritt	9.0 %	1.00 %	10.00 %

\*Alter: Kalenderjahr minus Geburtsjahr.

Das Mitgliedunternehmen zahlt den gleichen Beitrag wie der Versicherte (gleiche Sätze wie in vorstehender Tabelle).

## 7. Beiträge bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Unfall, Militär-/Zivildienst oder Mutterschafts-/Vaterschafts-/Betreuungsurlaub

Während diesen Absenzen bezieht der Mitarbeiter Erwerbsersatzleistungen.

Während der gesetzlichen Lohnfortzahlungsfrist des Arbeitgebers (Artikel 324a OR [Berner Skala] oder 329f OR [Mutterschaftsurlaub] oder 329g OR [Vaterschaftsurlaub] oder 329i OR [Betreuungsurlaub]) oder im Fall von AHV-pflichtigen Ersatzleistungen zahlen der Versicherte und der Arbeitgeber weiterhin Beiträge.

Nach der gesetzlichen Lohnfortzahlungsfrist des Arbeitgebers sind keine Beiträge mehr zu zahlen, obwohl der Versicherte bis zu seinem Austritt (Vertragsende) in der Stiftung versichert bleibt.

Führt die Krankheit oder der Unfall zu einer von der Eidg. Invalidenversicherung (IV) anerkannten Invalidität, sind der Versicherte und der Arbeitgeber während 9 Monaten vor der Anerkennung der Invalidität durch die IV von der Beitragspflicht befreit. Ab diesem Zeitpunkt wird die Bezahlung der Beiträge von der Stiftung übernommen, indem sie insbesondere das Sparkonto weiteröffnet.

## 8. Ende der Versicherung

Die Versicherung endet am Tag, an dem das Arbeitsverhältnis endet. Tritt der Mitarbeiter kein neues Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber an, bleibt die Versicherung gegen die Risiken Tod und Invalidität während eines Monats weiter bestehen.

## 9. Freizügigkeitsleistung (Austritt)

Beim Austritt aus der Stiftung hat der Versicherte Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung (FZL), sofern er über ein Altersguthaben verfügt. Die FZL wird gemäss den vom Versicherten mitgeteilten Informationen an seine neue Vorsorge- oder an eine Freizügigkeits-einrichtung überwiesen.

In den im Fragebogen aufgeführten Fällen kann die FZL in bar ausbezahlt werden. Die gesetzlichen Restriktionen sind zu beachten.

Der Betrag der FZL entspricht dem am Tag des Austritts erworbenen Sparguthaben. Die Mindestleistungen gemäss BVG und FZG sind garantiert.

Spätestens 3 Monate nach Austritt aus der Stiftung erhält der Versicherte eine Austrittsbescheinigung. Diese enthält die Zusammensetzung der Freizügigkeitsleistung, die gesetzlichen Informationen, die der neuen Vorsorgeeinrichtung zu übermitteln sind, sowie einen Fragebogen betreffend der Auszahlung. Dieser Fragebogen muss ausgefüllt an die Verwaltung zurückgesandt werden.

Besuchen Sie uns auf:

[www.swisstaffing-bvg.ch](http://www.swisstaffing-bvg.ch)

Stiftung 2. Säule swisstaffing

Av. Edouard-Dubois 20

2000 Neuchâtel

## 10. Leistungen bei Invalidität oder Tod

Wenn sämtliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, kann die Stiftung folgende reglementarischen Leistungen auszahlen:

a) Bei Invalidität:

- Befristete Invalidenrente, die aufgrund des projizierten Altersguthabens und des Umwandlungssatzes berechnet wird,
- Invalidenkinderrenten,
- Beitragsbefreiung.

b) Bei Tod:

- Ehegattenrente oder einmalige Abfindung,
- Waisenrenten,
- Rente für geschiedene Ehegatten,
- Todesfallkapital für nicht verheiratete Versicherte.

Für den Todesfall raten wir den Versicherten dringend, a) der Stiftung eine/n allfällige/n Konkubinatspartner/in zu melden sowie b) die Anspruchsberechtigten gemäss dem Reglement zu bezeichnen. Diesbezügliche Formulare können bei der Verwaltung bezogen werden.

## 11. Vorgehen bei Eintritt eines Versicherungsfalles

Der Versicherte oder seine Anspruchsberechtigten melden den Versicherungsfall dem Mitgliedunternehmen. Das Unternehmen holt die zur Erstellung des Dossiers erforderlichen Informationen ein und kontaktiert die Verwaltung.

Der Versicherte oder seine Anspruchsberechtigten sind dafür verantwortlich, sämtliche erforderlichen Angaben zur Bearbeitung des Dossiers liefern.

## 12. Altersleistungen

Bei Erreichen des AHV-Rücktrittsalters werden folgende Leistungen gezahlt:

- Altersrente, oder
- Alterskapital, falls der Versicherte der Verwaltung ein diesbezügliches schriftliches Gesuch stellt. Für verheiratete Personen ist die schriftliche Zustimmung des Ehegatten mit notariell beglaubigter Unterschriften erforderlich.
- Pensioniertenkinderrenten.

Die vorzeitige Pensionierung ist ab Alter 60 (m) / 59 (f), die aufgeschobene Pensionierung ist unter Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bis Alter 70 möglich.

Es besteht die Möglichkeit zur Eröffnung eines VP-Kontos (vorzeitige Pensionierung).

## 13. Wohneigentumsförderung

Der Versicherte kann einen Teil oder das gesamte individuelle Sparguthaben (mit Restriktionen ab Alter 50) für Wohneigentum vorbeziehen. Der Mindestbetrag des Vorbezugs ist gemäss BVG auf CHF 20'000 festgelegt.

Bei einem Vorbezug werden die Leistungen der Stiftung reduziert, und der Versicherte muss abklären, ob er eine zusätzliche private Versicherung bei einer Versicherungsgesellschaft auf eigene Rechnung abschliessen will.

Alternativ kann der Versicherte einen Teil oder das gesamte Vorsorgeguthaben (mit Restriktionen) verpfänden.

**Die Verwaltung steht Ihnen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung:**

**Tel.: +41 (0)58 266 28 02**

**E-Mail: [swisstaffing@aon.com](mailto:swisstaffing@aon.com)**



# Stiftung 2. Säule swisstaffing

Die Pensionskasse für Personaldienstleister

Die Stiftung 2. Säule swisstaffing wurde 1985 gegründet, um den Personaldienstleistern eine einfache und kostengünstige Lösung für ihr Personal zu ermöglichen. Heute können Sie Ihr temporäres wie festangestelltes Personal zu besten Konditionen bei der Stiftung versichern. Die Pensionskasse steht allen Mitgliedern von swisstaffing offen.

## Ihre Vorteile



### Gesund

#### Kerngesund

Der Deckungsgrad ist seit mehreren Jahren über 100%. Ende 2019 erreichte er 141%.

#### Beteiligung der Versicherten am guten Verlauf

Sie profitieren von einer besseren Verzinsung. Seit 2015 werden alle Altersguthaben mit 3% verzinst.

2020 betragen die Risiko- und Verwaltungskosten von 2%.

#### Gute Risikostruktur

Auf einen Rentenbezüger kommen 26 aktiv Versicherte.



### Sicher

#### GAV-konforme Versicherung

#### Sichere Datenübermittlung dank Web Employer Access

**Transparente Kostenpolitik**  
Es gelten gleiche Konditionen für alle. Die Stiftung kommuniziert transparent.

#### Kein kommerzielles Ziel

Die Interessen der Versicherten stehen an erster Stelle. Keine Courtagen und praktisch keine Marketingkosten.

#### Auch bei Unterdeckung gut abgesichert

Wertschwankungsreserven von 25%.



### Einfach

#### Einfache, monatliche Administration

#### Eigenes Callcenter

Persönliche und mehrsprachige Beratung Ihrer Mitarbeitenden.

#### Effiziente Verwaltung

Tiefe Betriebskosten. Im 2019: Pro Versicherter CHF 297.–

## Betreut von Branchen-Experten

Die Stiftung hat ein klares Ziel: Die bestmögliche Versicherungslösung der 2. Säule für die Personaldienstleister sicherzustellen. Alle Stiftungsratsmitglieder besitzen vertiefte Kenntnisse der Branche oder sind in ihr tätig. Expertise finden Sie auch im Sachbearbeiter-Team: Sie betreuen ausschliesslich swisstaffing Kunden und sind auf die Versicherung von temporärem Personal spezialisiert. Profitieren Sie und Ihre Mitarbeitenden von einer persönlichen und kompetenten Beratung. Verwaltet wird die Stiftung seit über 20 Jahren von Aon Schweiz AG, einem erfahrenen Pensionskassen Experten.





## Beitragssätze ab 1.1.2020

- 18- bis 24-Jährige:** 1.0 %, davon 0.0% sparen
- 25- bis 34-Jährige:** 4.5 %, davon 3.5% sparen
- 35- bis 44-Jährige:** 6.0 %, davon 5.0% sparen
- 45- bis 54-Jährige:** 8.5 %, davon 7.5% sparen
- 55 bis Pensionierung:** 10.0 %, davon 9.0% sparen

Der dargestellte Beitragssatz wird sowohl vom Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber bezahlt.

## Ihre Vorsorgeoptionen

### Temporäres Personal

**Koordinationsabzug auf die Stunde**  
Ermöglicht genaue Abrechnung kurzer Einsätze.

**BVG Minimum versichert**  
Überobligatorische Versicherung  
möglich für Gruppen.

**Abgesichert bei Invalidität & Tod**  
auch für nicht verheiratete Versicherte.

### Festangestelltes Personal

**Vielfältige Zusatzpläne**  
z.B. Erhöhung des Sparanteils, Aufteilung Beiträge  
Arbeitgeber / Arbeitnehmer.

**Todesfallkapital**  
Nebst der Hinterlassenenrente wird ein Todesfallkapital  
von mind. 50% des versicherten Lohnes bezahlt.  
Auch für nicht verheiratete Versicherte.

**IV-Rente**  
von mind. 50% vom versicherten Lohn.  
Möglichkeit die Rente zu erhöhen.

## Die Stiftung 2. Säule swisstaffing hat gute Zukunftsaussichten:

Dank einer effizienten Verwaltung und wenig Rentenbezügern, kann die Pensionskasse den Versicherten beste Konditionen bieten, und das langfristig.



## Interessiert? Wir erstellen Ihnen gerne eine Offerte.



**Ihre Kontaktperson**  
Caroline Gossweiler  
swisstaffing@aon.com  
058 266 28 02

[www.swisstaffing-bvg.ch](http://www.swisstaffing-bvg.ch)

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf

 **swisstaffing**  
BVG-LPP

## Merkblatt: Krankheit, Unfall

### Krankheit

Die Bestimmungen des GAV Personalverleih verpflichten die Personalverleihbetriebe die dem GAV Personalverleih unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden kollektiv für ein Taggeld von mindestens 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes zu versichern (Art. 29 Abs. 1 GAVP).

Der Prämienanteil für die Arbeitnehmenden beträgt maximal 50%, im Maximum 2,5% (Art. 29 Abs. 2 GAVP) und der Anspruch auf Taggeld entsteht nach Ablauf einer Wartefrist von höchstens 2 Kalendertagen (Art. 28 Abs. 3 GAVP).

### Karenztage

Die Anwendbarkeit des GAV Personalverleih (GAVP) vorausgesetzt, entsteht ein Lohnfortzahlungsanspruch bei krankheitsbedingter Abwesenheit nach einer Karenzfrist von zwei Tagen am dritten Tag. Dabei hat der temporäre Mitarbeiter keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung während der zwei Wartetage.

### Taggeldleistungen (Art. 28 Abs. 3 GAVP)

	Einsatzbetrieb mit ave GAV	Einsatzbetrieb mit GAV ohne AVE gemäss Anhang 1 vom GAV Personalverleih	Einsatzgebiet mit NAV gemäss Art. 360a OR	Einsatzbetriebe aus der Chemisch-pharmazeutischen Industrie, Maschinenindustrie, Graphischen Industrie, Uhrenindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie und dem Öffentlichen Verkehr <sup>1</sup>	Einsatzbetrieb ohne GAV bzw. mit GAV ohne AVE, aber nicht im Anhang 1 gelistet
<b>Krankentaggeld</b> Prämienaufteilung: 50% Arbeitgeber 50% Arbeitnehmer	720 Tage	60 Tage 720 Tage			
					Befristeter Einsatz von max. 13 Wochen • Unbefristeter Einsatz <i>oder</i> • befristeter Einsatz von länger als 13 Wochen <i>oder</i> • temporärer Mitarbeiter hat Unterstützungspflichten gegenüber Kindern

- Für entlehene Arbeitnehmende, die in Einsatzbetrieben tätig sind, wo ein ave GAV gültig ist, und keine AHV-Rente beziehen, sind die Taggeldleistungen während maximal 720 Tagen (innerhalb von 900 Tagen) auszurichten
- Für entlehene Arbeitnehmende, die gemäss GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind (d.h. unbefristeter Einsatz *oder* befristeter Einsatz von länger als 13 Wochen *oder* Unterstützungspflichten gegenüber Kindern) und keine AHV-Rente beziehen, sind die Taggeldleistungen während maximal 720 Tagen (innerhalb von 900 Tagen) auszurichten
- Für entlehene Arbeitnehmende, die weder in einem Einsatzbetrieb mit ave GAV tätig noch gemäss diesem GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind (d.h.: befristeter Einsatz von max. 13 Wochen *und* keine Unterstützungspflichten gegenüber Kindern) und keine AHV-Rente beziehen, sind die Taggeldleistungen während maximal 60 Tagen (innerhalb von 360 Tagen) auszurichten

### Sperrfrist

Ein Arbeitnehmer wird kurz hintereinander mehrmals krank. Wird jeweils eine neue Sperrfrist ausgelöst?

Das Bundesgericht hat entschieden, dass jede auf einem neuen Grund beruhende Krankheit eine neue Sperrfrist auslöst (vgl. etwa BGE 1C\_296/2008). Eine Kumulation der Krankheitstage erfolgt demnach nur dann, wenn sich aufgrund derselben gesundheitlichen Ursache (z.B. wegen eines Rückfalls) mehrere Absenzperioden ereignen.

### Vorbestehende Krankheiten

Ist der Personalverleiher berechtigt, die Regelung von Ziffer 5.4 des Rahmenvertrages zur Branchenlösung (reduzierte Leistungsdauer bei vorbestehenden Krankheiten) in den Rahmenarbeitsvertrag oder den Einsatzvertrag aufzunehmen?

Ja. Nur wenn der Verleiher die entsprechende Regelung in den Rahmenarbeitsvertrag oder den Einsatzvertrag aufnimmt, gilt die reduzierte Leistungsdauer auch im Verhältnis zwischen ihm und dem/der Mitarbeitenden. Die Skala gemäss Ziffer 5.4 des Rahmenvertrages zur Branchenlösung sieht wie folgt aus:

<i>Ununterbrochene Anstellungsdauer beim gegenwärtigen Arbeitgeber</i>	<i>Maximale Leistungsdauer pro Krankheitsfall</i>
bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

Gemäss Beschluss Versicherer/Sozialpartner vom 21. Oktober 2014 wird die eingeschränkte Leistungsdauer nämlich in den beiden nachfolgenden Konstellationen aufgehoben bzw. relativiert:

1. Die aufgeführten Leistungen haben Gültigkeit, wenn der Versicherte beim erstmaligen Auftreten des Leidens **nicht** im Rahmen einer Krankentaggeldversicherung bei einem Versicherer in der Schweiz versichert war. Die Begrenzung der Leistungsdauer bezieht sich auch auf mögliche Rückfälle eines Leidens, für das beim erstmaligen Auftreten die beschränkte Leistungsdauer Gültigkeit hatte (unter Anrechnung der bereits erbrachten Leistungen).
2. Hat ein Versicherer für ein Leiden Leistungen aus einer Krankentaggeldversicherung bei einem Versicherer in der Schweiz bezogen – ohne Einschränkung der Leistungsbegrenzung gemäss Absatz 1. - und führt dieses Leiden zu einem Rückfall, so leistet der Versicherer der Branchenlösung KTG (unter Anrechnung der bereits erbrachten Leistungen) Taggelder für die Dauer der noch nicht verbrauchten Leistungsdauer des ursprünglichen Falles.

Wir empfehlen deshalb, diese Regelung unbedingt in unveränderter Form in den Rahmenarbeitsvertrag oder den Einsatzvertrag aufzunehmen. Andernfalls riskiert der Personalverleiher, dass er bei vorbestehenden Krankheiten des/der Mitarbeitenden Taggelderleistungen bis zu den in Art. 28 Abs. 3 GAV Personalverleih festgelegten Maximalfristen ausrichten muss, sollte der Versicherer den Leistungsanspruch gestützt auf Ziffer 5.4 des Rahmenvertrages zur Branchenlösung eingestellt haben.

### Verhältnis Arbeitsunfähigkeit – Ferienunfähigkeit

Dürfen kranke Mitarbeitende in die Ferien reisen? Zu unterscheiden sind die Begriffe Arbeitsunfähigkeit und Ferienunfähigkeit. Es gibt Fälle, in denen eine Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers nicht seiner Erholung und Entspannung entgegensteht. In diesen Fällen ist der Betroffene ferienfähig, obwohl er nicht voll arbeitsfähig ist. Gemäss Lehre muss die gesundheitliche Beeinträchtigung ein einigermaßen erhebliches Ausmass hinsichtlich Intensität und Dauer annehmen, um den Ferienzweck vereiteln zu können. Dies ist beispielsweise der Fall bei Bettlägerigkeit, Spitalaufenthalt oder regelmässiger medizinischer Behandlung.

### **Unfall**

Die Arbeitnehmenden sind während des Einsatzes bei der Suva gegen Berufsunfälle versichert. Die Versicherung beginnt mit am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts, und endet mit dem letzten Arbeitstag. Nichtberufsunfälle werden gemäss den Bestimmungen der Suva gedeckt (Art. 30 GAVP).

Hinsichtlich der Berufs-/Nichtberufsunfälle sind deshalb die Bestimmungen der SUVA anwendbar. Gerne verweisen wir Sie auf die entsprechenden Versicherungsbestimmungen der SUVA (Punkt „Taggeld“): <http://www.suva.ch/startseite-suva/unfall-suva/versicherungsleistungen-suva/geldleistungen-suva.htm>

Mitarbeitende, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber mindestens acht Stunden betragen, sind auch gegen Nichtberufsunfälle versichert. Wird diese minimale Stundenzahl nicht erreicht, gelten Unfälle auf dem Arbeitsweg als Berufsunfälle (Art. 13 UVV). Die Prämie für NBU darf dem Arbeitnehmer überwältzt werden.

Im Zusammenhang mit der unregelmässigen Arbeit hat das Bundesgericht einen Grundsatzentscheid gefällt (vgl. BGE 8C\_859/2012): Die Deckung von NBU ist dann zu bejahen, wenn entweder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mindestens acht Stunden beträgt oder die Wochen mit mindestens acht Stunden überwiegen. Es zählen die effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Hinzugechnet werden Ausfallstunden infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, Ferien etc.

### Karenztage

Nach Art. 16 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) entsteht der Anspruch auf Taggeld am dritten Tag nach dem Unfalltag. Damit ist gemeint, dass die Taggeldleistungen erst nach einer Karenzfrist von 2 Tagen ausbezahlt werden.

Art. 324b OR sieht diesbezüglich folgendes vor: Werden die Versicherungsleistungen erst nach einer Wartezeit gewährt, so hat der Arbeitgeber für diese Zeit mindestens vier Fünftel des Lohnes zu entrichten. Während der Karenzfrist ist der Arbeitgeber deshalb bei einem Unfall (Berufs-/Nichtberufsunfall) verpflichtet, 80% des Lohnes zu bezahlen (im Gegensatz zur Krankheit). Art. 324b OR gilt auch im temporären Arbeitsverhältnis ohne Einschränkung (vgl. Art. 41 GAV Personalverleih).

Dübendorf, März 2017

**Bei Fragen steht Ihnen unser Rechtsdienst zur Verfügung:**

**<http://swissstaffing.ch/services/rechtsdienst/>**



# Antrag zum Übertritt in die Einzeltaggeldversicherung

Bei Austritt aus der kollektiven Lohnausfallversicherung Ihres Arbeitgebers können Sie innerhalb von drei Monaten in die Einzeltaggeldversicherung von Sympany übertreten. Bitte beachten Sie dazu auch das separate Merkblatt «Austritt aus dem Unternehmen». Dieses erhalten Sie entweder von Ihrem Arbeitgeber oder unter [www.sympany.ch/austritt](http://www.sympany.ch/austritt)

Füllen Sie bitte dieses Formular aus, legen es Ihrem bisherigen Arbeitgeber vor und reichen es per E-Mail ein.

## Personalien

Geschlecht:  männlich  weiblich

Name, Vorname  Geburtsdatum

Strasse/Hausnummer  PLZ/Ort

Telefonnummer privat  E-Mail

## Ergänzende Angaben

Sind Sie zurzeit voll arbeitsfähig?  ja  nein

Falls nein: arbeitsunfähig zu  % infolge  Krankheit  Unfall

Beziehen Sie seit dem Austritt Tagelder aufgrund von Arbeitsunfähigkeit?  ja  nein

Haben Sie einen neuen Arbeitsvertrag?  nein  ja, per  (Bitte Nachweis über neuen Lohn beilegen)

Falls ja: Hat Ihr neuer Arbeitgeber eine Kollektiv-Lohnausfallversicherung?  ja  nein

Machen Sie sich selbständig?  nein  ja, per

Haben Sie einen Antrag auf Arbeitslosentaggeld gestellt?  nein  ja, am

(Bitte Abrechnung der Arbeitslosenversicherung beilegen, sofern bereits vorliegend)

## Unterschrift

Ich wünsche eine Offerte für die Einzeltaggeldversicherung von Sympany. Die Richtigkeit der Angaben bestätige ich hiermit.

Ort / Datum

Unterschrift

## Angaben des bisherigen Arbeitgebers

Name Firma  Vertragsnummer

Eintrittsdatum Antragssteller  Austrittsdatum

Jahreslohn (inkl. 13. Monatslohn) CHF

Bisherige Versicherungsdeckung  % des Lohnes ab dem  . Tag

Ort/Datum

Unterschrift Arbeitgeber

# Austritt aus dem Unternehmen: Das müssen Sie wissen

Über Ihren Arbeitgeber waren Sie während Ihrer Beschäftigung gegen Lohnausfall wegen Krankheit und gegen Unfall versichert. Nach Ihrem Austritt haben Sie die Möglichkeit, eine Einzelversicherung abzuschliessen.

## Lohnausfallversicherung

Der Versicherungsschutz der kollektiven Lohnausfallversicherung endet mit Ihrem Austritt aus dem Unternehmen.\* Innerhalb von drei Monaten nach Ihrem Austritt können Sie bei Sympany in die Einzeltaggeldversicherung übertreten. Das Formular erhalten Sie unter [sympany.ch/formular-compensa](http://sympany.ch/formular-compensa). Die Deckung gilt rückwirkend.

Die Bedingungen und Voraussetzungen für den Übertritt finden Sie in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der kollektiven Lohnausfallversicherung.

Für die Einzeltaggeldversicherung gelten andere Bedingungen, Tarife und Leistungen.

\* Beziehen Sie zum Zeitpunkt des Austritts Taggelder aus der kollektiven Lohnausfallversicherung Ihres Arbeitgebers, bleibt dieser Leistungsanspruch über das Ende des Arbeitsverhältnisses so lange bestehen, bis Sie wieder arbeitsfähig sind oder die maximale Leistungsdauer erreicht ist. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Nachdeckung. Damit neue Krankheitsfälle versichert sind, müssen Sie innerhalb von drei Monaten nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses in die Einzelversicherung übertreten.

## Unfallversicherung

Der Versicherungsschutz der obligatorischen Unfallversicherung endet spätestens 31 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. 31 Tage nach Ablauf des Lohnanspruchs.

Sofern Sie weder eine neue Stelle antreten noch sich bei der Arbeitslosenversicherung anmelden, können Sie für die Dauer von maximal 6 Monaten eine Abredeversicherung für Nichtberufsunfälle abschliessen.

Falls Sie keine Abredeversicherung abschliessen und keine anderweitige Versicherungsdeckung besteht, müssen Sie das Unfallrisiko in Ihre obligatorische Krankenpflegeversicherung (Grundversicherung) einschliessen, welche jedoch nur die Heilungskosten bei einem Unfall deckt. Der Einschluss des Unfallrisikos in die Grundversicherung ist ebenfalls erforderlich, wenn die Abredeversicherung abläuft und kein neuer Versicherungsschutz in der obligatorischen Unfallversicherung besteht.

## Austritt aus dem Unternehmen: Bestätigung für den Arbeitgeber

Ich bestätige, dass ich beim Austritt aus der Firma

---

mit diesem Merkblatt schriftlich informiert wurde über

- das Übertrittsrecht in die Einzeltaggeldversicherung von Sympany,
- die Möglichkeit zur Versicherung von Nichtberufsunfällen durch Abrede und
- die Pflicht, die Unfalldeckung in die obligatorische Krankenpflegeversicherung einzuschliessen.

---

Vor- und Nachname der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters

---

Datum und Unterschrift der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters