

RAHMENARBEITSVERTRAG

für temporäre Mitarbeiter (TMA) der Firma **Jobcenter Bern AG**. Ausgabe 2020 / Version 2

I. Allgemeines

1. Rahmenarbeitsvertrag

Diese Vereinbarung regelt das Beschäftigungsverhältnis in Form eines Rahmenarbeitsvertrages zwischen Jobcenter Bern AG und 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. Die Jobcenter Bern AG ist dem GAV Personalverleih unterstellt, welcher ein integrierter Bestandteil dieses Rahmenarbeitsvertrages. Er gilt auch dort wo für einen Einsatzbetrieb ein anderer GAV gilt. Der GAV Personalverleih übernimmt dabei unter Ausschluss einer Anwendung der Bestimmungen des GAV Personalverleihs die rechtskräftigen, gesamtarbeitsvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gemäss Art. 20 AVG und Art. 48a AVV von im Einsatzbetrieb geltenden GAV, die allgemeinverbindlich erklärt sind oder die als nicht-allgemeinverbindlich erklärte Regelungen sozialpartnerschaftliche Verträge des Anhang 1 des GAV Personalverleihs darstellen sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt gemäss Art. 20 AVG. Nicht übernommen werden die Bestimmungen bezüglich Krankentaggeldversicherung, berufliche Vorsorge und Beiträge für Vollzug und Weiterbildung, sofern die im vorliegenden GAV Personalverleih vorgesehenen Lösungen mindestens gleichwertig mit den Bestimmungen der für die Branchen gültigen Ave GAV sind.

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

Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmenden im Verleihbetrieb definiert sind (mit Ausnahme von Probezeit und Kündigungsfrist), werden Einsätze die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt. 22 entlohnte Arbeits-, Ferien- und Feiertags-, Krankheits- und Unfalltage gelten als ein Monat.

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

2. Arbeitsvertrag für TMA (Art. 19 AVG)

Die vertraglichen Bestimmungen über:

- die Art der zu leistenden Arbeit
- der Arbeitsort sowie der Beginn der des Einsatzes
- die Arbeitszeiten
- die Einsatzdauer und die Kündigungsfrist
- die Entlohnung, allfällige Spesen und Zulagen sowie die Abzüge für die Sozialversicherungen
- 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.

3. Arbeitsangebot

Die Jobcenter Bern AG bietet dem TMA Arbeitsmöglichkeiten bei Dritten an. Das Arbeitsvertragsverhältnis besteht ausschliesslich zwischen dem TMA und der Jobcenter Bern AG. Auf ein entsprechendes Arbeitsangebot der Jobcenter Bern 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 Jobcenter Bern AG gefährden könnten.

II. PFLICHTEN DES TMA

1. Allgemeine Pflichten des Mitarbeiters

- a) Der TMA verpflichtet sich, den Einsatz pünktlich anzutreten und diesen nicht unerlaubt zu verlassen. Arbeitsunterbrüche, egal welcher Art, sind sofort zu melden. Im Unterlassungsfalle lehnt die Jobcenter Bern AG jegliche Zahlungen für Arbeitsausfälle ab. Hat der TMA den Einsatz bei der Jobcenter Bern AG angenommen und nimmt die Arbeit nicht pünktlich oder gar nicht auf oder verlässt diese ohne Kündigung, so kommt der TMA für den entstandenen Schaden auf, mindestens jedoch mit einem Viertel eines monatlichen Salärs (OR 337d, Abs. 1). Zudem haftet der TMA für alle weiteren entstandenen Schäden die bei der Jobcenter Bern AG entstehen. Eine allfällige Entschädigung kann direkt mit der Lohnzahlung verrechnet werden.
- b) 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 Jobcenter Bern 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. Dieses ist sorgfältig zu behandeln. Für absichtlich oder fahrlässig zugefügte Schäden kann der TMA behaftet werden (OR 321e). Die Jobcenter Bern AG lehnt jegliche Entschädigungen für privat verwendetes Material oder Werkzeug ab.
- d) Sämtliche Sicherheitsvorschriften des Einsatzbetriebes und alle zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften sind zu befolgen.
- e) 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.

- f) Adressänderungen und sonstige Änderungen in den zivilen Verhältnissen wie Heirat, Militärdienst etc. müssen der Jobcenter Bern AG sofort gemeldet werden.

III. Lohn, Zulagen und Abzüge der Jobcenter Bern AG

1. Lohn

Als Lohn gilt der im Arbeitsvertrag für TMA vereinbarte Stundenlohn. Der TMA ist verpflichtet der Jobcenter Bern AG, einen korrekt ausgefüllten Arbeitsrapport auszuhändigen. Der Arbeitsrapport besteht aus einem gedruckten Durchschlagspapierformular. Zu diesem Zwecke füllt der TMA am Ende der Woche und am Ende des Einsatzes den Arbeitsrapport der Jobcenter Bern AG aus und lässt ihn vom Einsatzbetrieb unterschreiben. Beim gedruckten Papierformular ist das Original für die Jobcenter Bern AG bestimmt. Ohne korrekten Arbeitsrapport erfolgt keine Lohnabrechnung.

Mit korrektem Arbeitsrapport erhält der TMA auf Wunsch einen Vorschuss von max. 65 % des Lohnes der jeweiligen Kalenderwoche. Bei quellensteuerpflichtigen Personen beträgt der Satz 60 %. Den letzten Abgabetermin des Monats für die Arbeitsrapporte bestimmt die Jobcenter Bern AG. Die Lohnabrechnung wird per Post oder E-Mail zugestellt. Die Zahlung erfolgt auf das im Personalblatt angegebene schweizerische Post- oder Bankkonto.

2. Zuschläge bei Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit

Der Arbeitnehmer arbeitet gemäss dem Zeitplan und der Betriebsordnung des Einsatzbetriebes, an den er ausgeliehen wurde. Die Arbeitszeit bestimmt sich nach dem Einsatzvertrag.

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 von 25% entschädigt, Sonntagsarbeit mit einem solchen von 50%. Die Entschädigung von Nacht- und Schichtarbeit erfolgt gemäss Art. 16ff ArG.

3. Ferienguthaben

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. 10,6% für 5 Wochen, wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen. Eine Auszahlung erfolgt aber nur bei kurzen Einsätzen (weniger als 2 Monate). Andernfalls wird das Ferienguthaben beim Bezug der Ferien resp. bei Austritt aus der Jobcenter Bern AG ausbezahlt.

4. Feiertagsentschädigung

Die Feiertage richten sich mit Ausnahme des 1. August nach den kantonalen Vorschriften, die für den Einsatzbetrieb gelten. Der 1. August ist grundsätzlich ein bezahlter Feiertag.

Eine allfällige Entschädigung für Feiertage wird auf dem Einsatzvertrag individuell vereinbart.

5. Kinderzulagen

Der TMA muss die Jobcenter Bern AG bei der Anstellung über seine Berechtigung zum Bezug von Kinderzulagen 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 Fr. 230.00 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens Fr. 290.00 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.

6. Spesen

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

7. Bezahlte Absenzen

Sogenannte ausserordentliche Freizeit steht den TMA in folgendem Umfang zu:

- eigene Heirat oder Todesfall in der Gemeinschaft lebenden Familie 3 Tage
- Geburt oder Heirat eines eigenen Kindes 1 Tag
- Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- und Schwiegereltern 1 Tag
- Militärische Rekrutierung und Inspektion 1/2 Tag
- Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt 1 Tag
- Pflege eines kranken Kindes pro Krankheitsfall bis zu 3 Tage

Sofern der Einsatz mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde, wird solche ausserordentliche Freizeit entschädigt (OR 324a).

Lohnausfallentschädigung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

a) Krankheit

Bei Erkrankung muss der Arbeitnehmende vor dem üblichen Arbeitsbeginn, die Jobcenter Bern AG und die Einsatzfirma benachrichtigen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 2 Tagen, muss der TMA unaufgefordert innert 3 Tagen ein ärztliches Zeugnis (Original) eines Schweizer Arztes mittels eingeschriebenem Brief zusenden.

Auf Krankentaggelder wird kein Vorschuss geleistet. Im Nachhinein ausgestellte Zeugnisse werden nicht akzeptiert. Für Krankheiten, die durch Suchtprobleme verursacht werden oder damit im Zusammenhang stehen, werden nur Leistungen gemäss OR 324a entrichtet. Namentlich gemeint ist Alkohol, Medikamente, illegale Drogen.

Arbeitsunfähigkeit infolge Wiederauftreten von vorbestehenden Leiden/Krankheiten welche vor Eintritt in die Firma Jobcenter Bern AG behandelt wurden, werden wie folgt entschädigt:

Ununterbrochene Anstellungsdauer bei Jobcenter Bern AG pro Krankheitsfall

bis 6 Monate: 4 Wochen

bis 9 Monate: 6 Wochen

bis 12 Monate: 2 Monate

bis 5 Jahre: 4 Monate

Die Jobcenter Bern AG kann auf Verlangen den TMA auffordern den Vertrauensarzt zu konsultieren, ansonsten entfällt die Leistungspflicht.

Es besteht eine Taggeldversicherung für Lohnausfall bei Krankheit.

Die TMA erhalten den Lohn bei Krankheit (GAV Personalverleih) wie folgt:

Erkrankt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während eines Einsatzes, so hat er Anspruch auf Lohnausfallentschädigung. Die Versicherungsdeckung endet mit der letzten Stunde vom Einsatz. Alle Arbeitnehmenden, die keine AHV-Rente beziehen, sind obligatorisch für ein Krankentaggeld bei einer anerkannten Krankenkasse oder einer schweizerischen Versicherungsgesellschaft versichert. Die Leistungen dieser Versicherungen gelten als Lohnfortzahlung im Sinne von Artikel 324a OR. AHV-berechtigte Arbeitnehmer werden gemäss Artikel 324a OR entschädigt. Die Versicherung beginnt am Tage des Arbeitsantritts.

Die Leistungen betragen mindestens 80 % des durchschnittlichen Lohnes (Überstunden werden nicht angerechnet), sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25 % beträgt.

Nach Ablauf einer Wartefrist von höchstens 2 Tagen entsteht folgender Anspruch: Für Arbeitnehmende, die in Einsatzbetrieben tätig sind, wo ein Ave GAV (inkl. GAV Personalverleih) gültig ist, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen (Ausnahmen siehe oben). Für Arbeitnehmende, die weder in einem Einsatzbetrieb mit Ave GAV tätig noch gemäss diesem GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 60 Tagen innerhalb von 360 Tagen. Der Arbeitnehmende ist über den Leistungsumfang, den Leistungsträger und die Prämien mit dem Rahmenarbeitsvertrag oder dem Einsatzvertrag schriftlich zu informieren.

Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmenden im Verleihbetrieb definiert sind, werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt. Wir weisen darauf hin, dass eine private Krankenversicherung in der Schweiz obligatorisch ist.

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 Hinterlassenenversicherung (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 als Taggeld (max. CHF 196.-/Tag während höchstens 98 Tagen) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

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

b) Unfall (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, SUVA)

Der TMA ist während des Einsatzes bei der SUVA gegen Betriebsunfall 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 3 Tage, der Unfalltag inbegriffen. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalles durch die SUVA übernimmt die Jobcenter Bern AG in Anwendung von Art 324b Abs. 3 OR den Lohn während der Wartefrist. 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 (UVG) von der SUVA abgelehnt werden, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Für Umfang, Leistungen und Vorbehalte sind die SUVA-Bestimmungen massgebend, die im Büro der Jobcenter Bern AG eingesehen werden können. Mit Erhalt des Rahmenarbeitsvertrages nimmt der TMA zur Kenntnis, dass er nach dem Austritt des Arbeitsverhältnisses seiner Krankenkasse das Unfallrisiko einzuschliessen hat. Der TMA hat die Möglichkeit innerhalb von 30 Tagen, nachdem er letztmals Anspruch hatte, in eine Abredeversicherung überzutreten. Diesen Vorgang können Sie selbst vornehmen unter www.suva.ch/abredeversicherung.

c) Militär, Zivilschutz und Zivildienst (EO)

Für den in der Schweizer Armee, im Zivilschutz/ Zivildienst geleisteten Dienst hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erwerbssersatz (EO). Gemäss der so genannten Berner Skala werden die Leistungen der EO auf 80% des Lohnes während Dauer des Arbeitsverhältnisses Lohnanspruch

Im 1. Dienstjahr

3 Wochen

2. Dienstjahr

1 Monat

3. bis 4. Dienstjahr

2 Monate

5. bis 9. Dienstjahr

3 Monate

9. Sozialleistungen

Die Prämien für die:

| | |
|--|---------|
| - AHV/IV/EO | 5.275 % |
| - ALV für Einkommen bis Jahreslohn CHF 148'200 | 1.10 % |
| - ALV für Einkommen ab Jahreslohn CHF 148'201 | 0.50 % |
| - NBUV, Büro | 0.93 % |
| - NBUV, Betrieb | 2.36 % |
| - KTV Krankentaggeld-Versicherung | 2.5 % |
| - Weiterbildung | 0.70 % |
| - FAR/VRM / %-Satz durch jeweiligen GAV geregelt | |
| - BVG Pensionskasse | |

werden dem Arbeitnehmer auf der Monatsabrechnung abgezogen. Vorbehalten bleiben Änderungen der gesetzlichen Grundlage oder der individuellen Versicherungsverträge.

Untersteht der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, so werden allfällige Arbeitnehmerbeiträge für Weiterbildung, Vollzug sowie flexiblen Altersrücktritt auf auf der Lohnabrechnung abgezogen.

IV. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES / Kündigung

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 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 wie folgt gekündigt werden:

- während der ersten 3 Monaten (Probezeit), der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von zwei Arbeitstagen auf einen beliebigen Zeitpunkt.
- in der Zeit vom 4. und mit dem 6. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens sieben Tagen auf einen beliebigen Zeitpunkt.
- ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von einem Monat auf einen beliebigen Zeitpunkt.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber (Jobcenter Bern AG) kann sowohl mündlich als auch schriftlich (via Post, SMS/Whatsapp oder E-Mail) erfolgen.

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

Dem Mitarbeiter ist es untersagt während eines laufenden Einsatzes zu kündigen, nur um beim selben Einsatzbetrieb über ein anderes Stellenvermittlungsbüro weiterzuarbeiten.

V. WEITERE BESTIMMUNGEN

1. Drittzahlungen

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

2. **Private Lohnabtretungen** werden nicht anerkannt.

3. Übertritt in Einsatzfirma

Der TMA hat das Recht, nach Einsatzende ein festes Arbeitsverhältnis mit der Einsatzfirma anzunehmen. Die Einsatzfirma ist jedoch verpflichtet, eine Entschädigung zu bezahlen wenn der TMA vor Erreichen der 540 Stunden bei der Firma Jobcenter Bern AG kündigt und anschliessend eine Festanstellung bei der Einsatzfirma annimmt. Diese Entschädigung darf nicht dem TMA belastet werden.

4. Vertragsverletzung

Tritt der TMA ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so schuldet er der Jobcenter Bern AG eine Konventionalstrafe, welche gemäss OR Art. 337D Absatz 1 mindestens ein Viertel eines Monatslohnes entspricht. Der Ersatz weiteren Schadens bleibt vorbehalten.

5. Pensionskasse (BVG)

Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr vollendet haben und einen Jahreslohn von mehr als CHF 21'330 (Stand 2019) beziehen, werden gegen Tod und Invalidität versichert und unterstehen dem BVG-Obligatorium. Ab vollendetem 24. Altersjahr kommt zusätzlich die Altersleistung hinzu. 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. Bei unterstützungspflichtigen Kindern ist der Versicherungsbeginn ab sofort. 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.

6. Gerichtsstand

Für Klagen des Arbeitnehmers sind zuständig das Gericht am Ort, an dem er gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, oder das Gericht am Ort der Jobcenter Bern AG (Art. 34 ZPO). Für Klagen des Verleihers sind zuständig das Gericht am Wohnsitz des Arbeitnehmers oder das Gericht am Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet (Art. 34 ZPO).

Datum:

Name Vorname:

Unterschrift:

Version 2/2020