

Temporär- Rahmenarbeitsvertrag

zwischen

DEVO Management AG, Steinvorstadt 27, 4051 Basel als Arbeitgeberin

und

_____ als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer

1. Ingress

1.1. Allgemeines

Diese Rahmenvereinbarung regelt eine unbestimmte Anzahl temporärer Einsätze der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Drittbetrieben (Einsatzbetrieben). Sie tritt mit der Annahme eines Einsatzes in Kraft und ist in jedem Fall verbindlich.

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

Diese Vereinbarung begründet weder eine Pflicht der Arbeitgeberin, einen Einsatz anzubieten, noch eine Pflicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, einen angebotenen Einsatz anzunehmen. Jeder Einsatz erfordert eines neuen Einsatzvertrages (neuer Arbeitsvertrag).

Mit der Annahme des Einsatzes verpflichtet sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Namen und auf Rechnung der Arbeitgeberin tätig zu sein. Während der Dauer des Einsatzes ist die Arbeitgeberin in allen Fragen betreffend das Arbeitsverhältnis zuständig.

1.2. Allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge

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

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

2. Rechte der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers

2.1. Lohn

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält ein Stundengehalt gemäss Vereinbarung im Einsatzvertrag bzw. der geltenden Vorschriften des jeweiligen ave GAV. Der Lohn ist in einen Grundlohn

und eine Entschädigung für Ferien und Feiertage aufgeteilt. Der Lohn wird für jeden Einsatz neu vereinbart und im individuellen Einsatzvertrag der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bestätigt. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird für die tatsächlich geleisteten und von der Einsatzfirma auf den Arbeitsrapporten bestätigten Arbeitsstunden entlohnt.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

2.2. Spesen und Auslagen

Höhe und Art werden im Einsatzvertrag geregelt. Vorbehaltlich von ave GAV-Abmachungen sind alle Spesen nachzuweisen.

2.3. Überstunden; Überzeit

Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die im Einsatzvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden. Sie werden mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt.

Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz hinaus geleistet werden, gelten als Überzeit. Sie werden mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt*.

*Büropersonal, technische und andere Angestellte sowie das Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels (Höchstarbeitszeit von 45 Stunden): Lohnzuschlag auf Überzeitarbeit nur, soweit diese 60 Stunden pro Jahr übersteigt.

2.4. Auszahlung

Die Auszahlung von Lohn, Spesen, Überstunden und Überzeit erfolgt am Ende jedes Monats (spätestens am 5. Arbeitstag des Folgemonats), bei kürzerer Dauer am Ende des Einsatzes bzw. nach Ablauf der Kündigungsfrist oder des Arbeitsverhältnisses. In der Regel erfolgt die Auszahlung auf ein Bank- oder

Postkonto der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Verfügt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über kein solches, erfolgt die Lohnauszahlung per Check oder in bar. Allfällige Checkgebühren bei der Einlösung gehen zu Lasten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erhält in jedem Fall eine detaillierte Abrechnung.

2.5. Probezeit

Die ersten drei Monate eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ist die Probezeit der Länge des Arbeitsverhältnisses anzupassen, jedoch nicht länger als 2/3 der Einsatzzeit.

2.6. Einsatzvertrag

Der vor der Arbeitsaufnahme abzuschliessende Einsatzvertrag regelt folgende Punkte:

- Art der zu leistenden Arbeit
- Einsatzbetrieb
- Arbeitsort
- Beginn des Einsatzes
- Dauer eines Einsatzes
- Arbeitszeit

- Kündigungsfristen
- Bestimmung des konkreten Lohnes

2.7. Arbeitszeit

Die wochentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Std. (Art. 12 Abs. 1 ave GAV Personalverlei). Vorbehalten bleiben gesetzliche, gesamtarbeitsvertragliche und betriebliche Regelungen.

2.8. Ferien und Feiertage

2.8.1. Ferien

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch* auf 4 bzw. 5 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Für ein unvollständiges Jahr werden die Ferien pro rata temporis gewährt.

*der minimale Ferienanspruch nach Art. 329a Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (Obligationenrecht, OR) beträgt 4 Wochen, bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen im Jahr.

*der minimale Ferienanspruch gemäss Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe (LMV) beträgt 5 Wochen, bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr und ab zurückgelegten 50. Altersjahr 6 Wochen im Jahr.

2.8.2. Feiertage

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

2.9. Begründete Kurzabsenzen

Bei begründeter Abwesenheit hat die Mitarbeiterin oder 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. Eine Auszahlung erfolgt ausschliesslich aufgrund eines entsprechenden Nachweises.

Als begründete Abwesenheit gelten:	Dauer:
eigene Hochzeit	3 Tage
Hochzeit von eigenen Kindern	1 Tag
Geburt eines eigenen Kindes	1 Tag
Tod eines im eigenen Haushalt lebenden Mitgliedes	3 Tage
Tod eines Elternteils, Geschwister oder Grosseltern	1 Tag
Umzug des eigenen Haushaltes	1 Tag
Pflege eines kranken Kindes pro Krankheitsfall	bis zu 3 Tagen
Militär Rekrutierung und Inspektion	1/2 Tag
Erfüllung gesetzlichen Pflichten	die dafür notwendige Zeit

2.10. Sozialleistungen

2.10.1. Unfall

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

2.10.2. Krankheit

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

Das Arztzeugniss muss innert 3 Tagen abgegeben werden. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält ab dem 2. Krankheitstag 80% des durchschnittlichen AHV-pflichtigen Bruttolohnes für die aufgeführte Dauer.

Es gelten jeweils die Bestimmungen des jeweiligen gültigen ave GAV. Dem Arbeitnehmer wird die Hälfte der Prämie belastet.

2.10.3. Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

Für den in der Schweizer Armee, im Zivilschutz oder im Zivildienst geleisteten Dienst hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erwerbssersatz (EO). Gemäss der so genannten Basler Skala werden die Leistungen der EO auf 80 Prozent des Lohnes während

3 Wochen	im 1. Jahr (Dienstjahr) (über 3 Monate)
9 Wochen	im 2. bis 3. Jahr (Dienstjahr)
13 Wochen	im 4. bis 10. Jahr (Dienstjahr)
17 Wochen	im 11. bis 15. Jahr (Dienstjahr)
22 Wochen	im 16. bis 20. Jahr (Dienstjahr)
26 Wochen	ab dem 21. Anstellungsjahr ergänzt.

2.10.4. Mutterschaft

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16b ff. des Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbssersatzgesetz, 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.

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, 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.

2.10.5. Vaterschaftsurlaub

Arbeitnehmer haben gemäss Artikel 16i des EOG Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Eine Entschädigung erhalten Väter, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes erwerbstätig waren. Der Vater muss in den neun Monaten unmittelbar vor Geburt des Kindes obligatorisch bei der AHV versichert gewesen sein und in dieser Zeit während mindestens fünf Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Der Bezüger der Vaterschaftsentschädigung muss der rechtliche Vater des Kindes sein.

Der Vaterschaftsurlaub muss innerhalb von sechs Monaten ab der Geburt am Stück (inkl. Wochenende) oder tageweise bezogen werden. Bezieht der Vater den Urlaub wochenweise, so werden ihm pro Woche 7 Taggelder ausgerichtet. Bezieht der Vater seinen Urlaub tageweise, so werden pro 5 entschädigte Tage zusätzlich 2 Taggelder ausgerichtet. Der Vaterschaftsurlaub wird zusätzlich zu den Ferien gewährt.

Der Entschädigungsanspruch beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes, höchstens aber 196 Franken pro Tag. Für zwei Wochen Urlaub werden 14 Taggelder ausbezahlt, was einen Höchstbetrag von 2744 Franken ergibt. Teilzeiterwerbstätige Väter haben Anspruch auf 10 Urlaubstage gemäss ihrem Beschäftigungsgrad, was 14 Taggelder in der Höhe von 80% des effektiven Teilzeiteinkommens entspricht.

2.10.6. Berufliche Vorsorge

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

2.10.7. Familienzulagen

Pro Kind hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) und der kantonal geltenden Gesetze. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mindestens CHF 200.00 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens CHF 250.00 pro Monat (Ausbildungszulage). Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet. Die Kantone können höhere Mindestansätze vorsehen. Die Familienzulagen werden am Ende jeden Monats mit dem Lohn ausbezahlt. Um in den Genuss der Familienzulagen zu kommen, muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer beim Stellenantritt oder bei der Geburt des Kindes den Familienausweis vorlegen.

2.10.8. Familienzulagen

Pro Kind hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) und der kantonal geltenden Gesetze. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mindestens CHF 200.00 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens CHF 250.00 pro Monat (Ausbildungszulage). Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet. Die Kantone können höhere Mindestansätze vorsehen. Die Familienzulagen werden am Ende jeden Monats mit dem Lohn ausbezahlt. Um in den Genuss der Familienzulagen zu kommen, muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer beim Stellenantritt oder bei der Geburt des Kindes den Familienausweis vorlegen.

2.11. Kündigung

Das befristete und unbefristete Arbeitsverhältnis kann wie folgt gekündigt werden:

- während der Probezeit 2 Arbeitstage - in den ersten 3 Monaten ununterbrochener Anstellung
- 2 Arbeitstage - vom 4. bis einschliesslich 6. Monat ununterbrochener Anstellung
- 7 Tage - ab dem 7. Monat ununterbrochener Anstellung
- 1 Monat ununterbrochener Anstellung

Die ununterbrochene Anstellung versteht sich als zusammengezählte Arbeitswochen der verschiedenen Einsätze. Liegt zwischen den Einsätzen ein Unterbruch mit mindestens der nachfolgend aufgeführten Dauer (ausgenommen Unterbruch infolge Krankheit und Unfall), 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

2.12. Übertritt

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darf nach Beendigung des Arbeitsvertrages in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb. Die Entschädigung darf nicht auf Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

2.13. Datenschutz

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erlaubt der Arbeitgeberin, Daten über sie oder ihn nach Massgabe der geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu bearbeiten und aufzubewahren. Ausserdem erlaubt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin, Auskünfte über sie oder ihn bei ihren oder seinen vormaligen Arbeitgeberinnen einzuholen. Die Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

3. Pflichten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers

3.1. Sorgfaltspflicht

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm vom Einsatzbetrieb anvertrauten Arbeiten sorgfältig und gewissenhaft zu verrichten.

3.2. Geheimhaltungspflicht

Sowohl während der Dauer dieses Vertrages als auch während unbeschränkter Zeit nach dessen Auflösung darf die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Geschäftsgeheimnisse der Arbeitgeberin, deren Kunden oder des Einsatzbetriebes, welche ihm anvertraut oder aufgrund dieses

Anstellungsvertrages bekannt werden, nur vertraulich behandeln. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darf diese Informationen weder selbst verwerten oder durch Dritte verwerten lassen, noch einem Dritten bekannt geben oder anderswie zugänglich machen. Als Geschäftsgeheimnis gelten alle Unterlagen/ Informationen über Geschäftsbetrieb und Geschäftspolitik.

Als Dritter gilt jedermann, der nicht in einem Arbeitsverhältnis mit der DEVO Management AG steht.

Unter die Geheimhaltungspflicht fallen auch Unterlagen und Angaben, welche auf Datenträgern (Disketten, CD's, DVD's, HD, Memorysticks etc.) enthalten sind. Es dürfen keinerlei Informationen von Datenträgern gelöscht oder nach aussen übermittelt werden. Es dürfen keine Kopien von Daten aus den Büroräumen der Arbeitgeberin mitgenommen werden.

3.3. Meldepflicht

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet sich, allfällige Einsatzunterbrüche, sei es infolge eines Unfalls, einer Krankheit oder aus anderen Gründen, oder Einsatzende unverzüglich der Arbeitgeberin zu melden.

3.4. Weisungen

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

3.5. Haftung

Für indirekte oder direkte Schäden, die absichtlich oder fahrlässig verursacht werden, sei es an Personen oder Sachen, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Einsatzbetrieb verantwortlich. Die Arbeitgeberin behält sich das Recht vor, Entschädigungen mit Lohnguthaben direkt zu verrechnen (Art. 323b Abs. 2 OR).

3.6. Abzüge für Sozialleistungen

Es gelten jeweils die jährlichen Ansätze der Sozialträge (s. Einsatzvertrag) und die durch uns abgeschlossenen Versicherungen (Krankentaggeld, SUVA, Pensionskasse).

Vom Bruttolohn werden abgezogen:

- % für AHV/IV/EO/ALV,
- % Nichtbetriebsunfall (NBU),
- % Krankentaggeldversicherung (falls Taggeldversicherung vorhanden),
- % Pensionskasse (sofern jährlich mindestens CHF 21'150.— Lohn bezahlt wird).

Allfällige Beiträge, welche aufgrund eines Einsatzes in einem Betrieb mit Unterstellung unter einen ave GAV in Abzug gebracht werden müssen, sind im Einsatzvertrag geregelt.

3.7. Abzug Quellensteuer

Es gelten jeweils die kantonalen Steuersätze. Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit dem Quellensteuerabzug nicht einverstanden, so kann sie oder er von der zuständigen Veranlagungsbehörde eine Verfügung über den Bestand und Umfang der Steuerpflicht verlangen. Die Verfügung ist der Arbeitgeberin vorzulegen. Wurde der Quellensteuerabzug nicht oder ungenügend vorgenommen und die Arbeitgeberin zur Nachzahlung verpflichtet, behält sich die Arbeitgeberin gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer das Rückvorderungsrecht vor.

3.8. Abtretung von Lohnforderungen

Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ist es untersagt, ihre bzw. seine Lohnforderungen gegenüber der Arbeitgeberin an Dritte abzutreten.

4. Schlussbestimmungen

4.1. Vertragsverletzungen/ Konventionalstrafe/ Schadenersatz

Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos oder hält er die vertraglichen Kündigungsfristen nicht ein, so schuldet er der DEVO Management AG eine unabdingbare und

unabänderliche Entschädigung, welche mindestens einem Viertel eines möglichen Monatlohnes entspricht. Ausserdem hat die Arbeitgeberin Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d Abs. 1 OR).

4.2. Ergänzendes Recht

Für alle im vorliegenden Vertrag nicht geregelten Punkte gelten die Art. 319 ff. OR, das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz), das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih vom 6. Oktober 1989 (Arbeitsvermittlungsgesetz), das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 und die Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (ZPO).

4.3. Gerichtsstand

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Zusätzlich ist für verliehene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung des Verleihers, mit welchem der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde,

zuständig (Art. 34 Abs. 2 ZPO). Auf diese Gerichtsstände kann die arbeitnehmende Partei im Voraus nicht verzichten (Art. 35 Abs. 1 Bst. d ZPO).

Ort, Datum

Ort, Datum

DEVO Management AG:

DEVO Management AG
Steinenvorstadt 27
4051 Basel
www.devomanagementag.ch

Ausgabe 2023

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer: