

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ZUM EINSATZVERTRAG (VERSION VOM 31.10.2018)

HINTERGRUND

Coodle betreibt die Webseite www.coople.com (nachfolgend «Webseite») sowie die Coodle App (nachfolgend «App»), die darauf registrierte Arbeitnehmer und Einsatzbetriebe für Einsätze **ausschliesslich in der Schweiz** weitgehend automatisiert zusammenführt (sog. Matching).

Sucht ein solcher Einsatzbetrieb Arbeitnehmer für einen Einsatz, so wird er eine sog. Einsatzerfassung mit den notwendigen Angaben auf der Webseite oder in der App erfassen (nachfolgend «Einsatzerfassung»). Nach der Einsatzerfassung sowie der Definition der entsprechenden Suchkriterien wird das Coodle-System passende Arbeitnehmer auf deren Interesse am Einsatz anfragen (eine Interessenbekundung ist verbindlich). Diejenigen, welche ihr Interesse bekunden, werden für den Einsatz zur Auswahl vorgeschlagen. Der Einsatzbetrieb kann in Folge aus den vorgeschlagenen Arbeitnehmern diejenigen auswählen, die er für seinen Einsatz einstellen möchte. Die interessierten Arbeitnehmer erhalten darauf eine Bestätigung bzw. Absage für den Einsatz. Das System kann auch automatisch Absagen versenden, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind (z.B. Einsatzdatum ist vorbei, Anzahl gewünschter Mitarbeiter wurde bereits erreicht).

1. KEINE PFLICHT ZUM ANGEBOT, KEINE PFLICHT ZUR ANNAHME EINES EINSATZES

Coodle wird durch diesen Einsatzvertrag nicht dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen weiteren Einsatz anzubieten. Ebenso begründet der Einsatzvertrag für den Arbeitnehmer keine Pflicht, einen zukünftig angebotenen Einsatz anzunehmen. Jeder neue Einsatz erfordert den Abschluss eines neuen Einsatzvertrags.

2. KEINE GEBÜHREN FÜR DEN ARBEITNEHMER

Coodle erhebt weder für die Registrierung, noch für die Nutzung des Coodle-Systems oder für das Verleihen an die Einsatzbetriebe Gebühren vom Arbeitnehmer. Der Dienst ist für den Arbeitnehmer kostenlos.

3. ARBEITSBEWILLIGUNG UND QUELLENSTEUER

Mit der Annahme eines Einsatzes bestätigt der Arbeitnehmer, dass er entweder im Besitz eines Schweizer Passes ist, über eine Niederlassungsbewilligung C verfügt, oder über eine zum Zeitpunkt des Einsatzes gültige Arbeitsbewilligung.

Jede Änderung, insbesondere Entzug oder Nichtverlängerung der Arbeitsbewilligung, ist Coodle sofort schriftlich oder per E-Mail an info.ch@coople.com mitzuteilen. Bei Verletzung dieser Informationspflicht, wie auch beim Antreten der Arbeit ohne gültige Arbeitsbewilligung, schuldet der Arbeitnehmer Coodle eine Konventionalstrafe in der Höhe von CHF 2'000.--. Coodle behält sich in beiden Fällen das Recht vor, weiteren aus der Verletzung dieser Bestimmungen entstandenen Schaden geltend zu machen.

Weiter hat der Arbeitnehmer Coodle schriftlich oder per E-Mail an info.ch@coople.com unaufgefordert mitzuteilen, wenn er quellensteuerpflichtig ist.

4. ANGABEN ZUM EINSATZ; EINSATZVERTRAG

Angaben zum Einsatz werden dem Arbeitnehmer elektronisch mitgeteilt. Dem Arbeitnehmer steht es frei, den Einsatz zu den gegebenen Bedingungen anzunehmen.

Die Angaben zum Einsatz sowie der Einsatzvertrag enthalten unter anderem folgende Angaben:

- Art der zu verrichtenden Tätigkeit
- Ort des Einsatzes
- Beginn des Einsatzes
- Dauer des Einsatzes
- Lohn, allfällige zusätzliche Spesen
- Zugehörigkeit zu einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Der ausgewiesene Lohn ist als Bruttolohn zu verstehen und beinhaltet:

- Basislohn
 - Ferienentschädigung (wie nachfolgend beschrieben)
 - Feiertagsentschädigung (wie nachfolgend beschrieben)
13. Monatslohn (üblicherweise 8.33%)

5. EINHALTUNG ALLGEMEIN-VERBINDLICH ERKLÄRTER GESAMTARBEITSVERTRÄGE ("AVE GAV")

Untersteht ein Einsatzbetrieb einem «ave GAV», muss Coodle dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber dem Arbeitnehmer einhalten. Sieht ein «ave GAV» einen

obligatorischen Beitrag an Weiterbildungs- und Vollzugskosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Coodle, wobei die Beiträge anteilmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes durch die Einsatzbetriebe zu leisten sind. Untersteht der Einsatzbetrieb einem "ave GAV", der den flexiblen Altersrücktritt regelt, so muss Coodle gegenüber dem Arbeitnehmer diese Regelung ebenfalls einhalten.

Erfüllen der Einsatzbetrieb und seine an ihn verliehenen Arbeitnehmer aber die Voraussetzungen des Allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih, kommen dessen Bestimmungen zur Anwendung, ausser die Regelungen dieser allgemeinen Bestimmungen zum Einsatzvertrag oder des dazugehörigen Einsatzvertrages sind für den Arbeitnehmer vorteilhafter.

6. PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

Der Arbeitnehmer hat die ihm im jeweiligen Einsatzvertrag übertragene Arbeit in der entsprechenden Funktion sorgfältig und pflichtbewusst zu erledigen.

Das ihm während des Einsatzes anvertraute Werkzeug und Material ist mit Sorgfalt zu behandeln. Der Arbeitnehmer hat alle geltenden Sicherheits- und Vorsichtsmassnahmen zu beachten. Bei Nichteinhalten kann der Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Lohn, sofort vom Einsatzort weggewiesen werden. Coodle behält sich explizit das Recht vor, den daraus entstandenen Schaden beim Arbeitnehmer einzufordern.

Der Arbeitnehmer haftet persönlich gegenüber Coodle und dem jeweiligen Einsatzbetrieb für alle absichtlich oder fahrlässig verursachten Schäden.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zudem zu absoluter Diskretion betreffend alle während der Einsätze in den Einsatzbetrieben gewonnenen Informationen, namentlich Geschäftsgeheimnisse.

7. WEISUNGEN

Der Arbeitnehmer hat die Weisungen des Einsatzbetriebes zu befolgen. Während des Einsatzes sind die Betriebsordnung und die Gepflogenheiten des jeweiligen Betriebes zu befolgen.

8. ENTGELT

Der Arbeitnehmer erhält für die einzelnen Einsätze ein Entgelt, dessen Höhe im jeweiligen Einsatzvertrag geregelt ist.

8.1. FREIGABE / ERFASSUNG DER ARBEITSSTUNDEN

Der Arbeitnehmer hat innert 6 Stunden nach Ende jeder einzelnen Arbeitsschicht seine effektiv geleisteten Stunden, idealerweise gemäss dem vom Einsatzbetrieb unterzeichneten Einsatzrapport, auf der Webseite oder in der App, einzutragen und zu bestätigen. Anschliessend hat der Einsatzbetrieb 48 Stunden Zeit, um die vom Arbeitnehmer erfassten Stunden freizugeben.

Der Arbeitnehmer hat Coodle bei jeder vom Einsatzbetrieb veranlassenen Änderung der Einsatzzeit und/oder Einsatzdauer, welche vom Einsatzvertrag abweicht, insbesondere mit welcher der Arbeitnehmer nicht einverstanden ist, umgehend schriftlich zu informieren.

Unterlässt es der Arbeitnehmer, die Arbeitsstunden fristgerecht auf der Webseite oder in der App zu erfassen, werden die bei der Einsatzerfassung geplanten Stunden übernommen und für den Einsatzbetrieb zur Bearbeitung freigegeben. In diesem Fall kann der Einsatzbetrieb die Arbeitsstunden auf der Webseite oder in der App anpassen und freigeben. Diese gelten anschliessend als genehmigt und sind damit massgebend für die Abrechnung.

Stimmt die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden gemäss Arbeitnehmer nicht mit derjenigen des Einsatzbetriebes auf der Webseite oder in der App und/oder auf einem allfällig vorhandenen Einsatzrapport überein, so kann der Arbeitnehmer unter Vorlage des unterzeichneten Einsatzrapports innerhalb von 5 Arbeitstagen, nachdem der Einsatzbetrieb die Stunden auf der Webseite oder in der App erfasst oder freigegeben hat, bei Coodle schriftlich Einsprache erheben. In einem solchen Fall wird eine einvernehmliche Einigung angestrebt.

Erfolgt keine oder keine fristgerechte Einsprache, so gelten die vom Einsatzbetrieb auf der Webseite oder in der App freigegebenen Arbeitsstunden als vom Arbeitnehmer genehmigt und sind damit massgebend für die Abrechnung.

8.2. LOHNABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

Der Arbeitnehmer erhält vor Auszahlung seines Entgelts eine detaillierte Lohnabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden, die Sozialabzüge sowie weitere Abzüge und/oder Vergütungen. Erhob der Arbeitnehmer gegen die Arbeitszeiterfassung seitens des Einsatzbetriebes rechtzeitig bei Coodle Einsprache und kann die fehlende Übereinstimmung nicht vor dem Zahlungstermin einvernehmlich bereinigt werden, so werden diese Stunden mit der nachfolgenden Lohnabrechnung vergütet, soweit eine Einigung erzielt werden konnte.

Die Auszahlung des Entgelts erfolgt grundsätzlich einmal pro Monat, üblicherweise am 5. Arbeitstag des unmittelbar auf den Freigabemonat (Freigabe der Leistungen durch den Einsatzbetrieb ist ausschlaggebend) folgenden Monats. Die Auszahlung wird ausschliesslich elektronisch ausgelöst und erfolgt auf ein Bank- oder Postkonto des Arbeitnehmers. Es erfolgen keine Barzahlungen. Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass Coodle das Entgelt erst dann auszahlen kann, wenn Coodle vom Arbeitnehmer alle dafür notwendigen Angaben und/oder Unterlagen erhalten hat (z.B. AHV-Nummer).

8.3. ABZÜGE FÜR SOZIALLEISTUNGEN

Der Arbeitnehmer erhält als Entgelt einen Nettolohn. Vom Bruttolohn werden gegenwärtig folgende Lohnabzüge für Sozialleistungen vorgenommen:

5.125%	für AHV/IV/EO
1.10%	für ALV
1.95%	Nichtbetriebsunfall (NBU)
0.65%	Krankentaggeldversicherung
0.00%-10%	Pensionskasse (BVG)
0.70%	GAV Vollzugs- und Weiterbildungskosten

Diese Abzüge werden unabhängig vom Obligatorium abgerechnet. Coodle überprüft spätestens Ende eines Kalenderjahres, ob die Abzüge für den Arbeitnehmer im Einzelfall notwendig waren und erstattet dem Arbeitnehmer die gegebenenfalls zu viel abgezogenen Beiträge spätestens 3 Monate zurück.

Allfällige Beiträge, die aufgrund eines Einsatzes in einem Betrieb, der einem «ave GAV» unterstellt ist, in Abzug gebracht werden müssen, werden, soweit möglich bzw. bekannt, bei der Abrechnung berücksichtigt.

9. PROBEZEIT

Bei befristeten Einsätzen gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber 3 Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. Bei unbefristeten Einsätzen kann im Einsatzvertrag eine Probezeit vereinbart werden.

Eine Probezeit beginnt jeweils neu zu laufen, wenn der Arbeitnehmer einen neuen Einsatz in einem anderen Einsatzbetrieb oder im bisherigen Einsatzbetrieb, jedoch in einer anderen Funktion, antritt.

10. ARBEITSZEITBESTIMMUNGEN

10.1. ÜBERSTUNDEN UND ÜBERZEIT

Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen des Einsatzbetriebes über die im Einsatzbetrieb gültige Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überstunden. Die Überstunden werden im Verhältnis 1:1, d.h. zuschlagsfrei, abgegolten.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels; 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen des Einsatzbetriebes über die Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz oder GAV hinaus geleistet werden, gelten als Überzeitstunden.

Überzeitstunden werden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen oder mit einem Zuschlag von 25% entschädigt. Bei Büropersonal sowie technischen und anderen Angestellten mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels gilt der Lohnzuschlag erst ab der 61. Überzeitstunde im Kalenderjahr. Die maximal zulässige Überzeit nach Arbeitsgesetz darf nicht überschritten werden.

Der Arbeitnehmer hat Coodle bei jeder vom Einsatzbetrieb veranlassenen Änderung der Einsatzzeit und/oder Einsatzdauer, welche vom Einsatzvertrag abweicht, insbesondere mit

welcher der Arbeitnehmer nicht einverstanden ist, umgehend schriftlich zu informieren.

10.2. PAUSEN

Beträgt die tägliche Arbeitszeit mehr als fünfeinhalb Stunden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Viertelstunde Pause, bei mehr als 7 Stunden auf eine halbe Stunde Pause und bei mehr als 9 Stunden auf 1 Stunde Pause.

Der Einsatzbetrieb ist verantwortlich für die Einhaltung der Pausen. Der Arbeitnehmer ist deshalb verpflichtet, sein Recht auf die Gewährung der Arbeitspause unmittelbar gegenüber dem Einsatzbetrieb geltend zu machen.

11. FERIEN UND FEIERTAGE

11.1. FERIENANSPRUCH

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 4 Wochen bezahlte Ferien pro Kalenderjahr. Hat der Arbeitnehmer das 20. Altersjahr noch nicht vollendet, hat er Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien pro Kalenderjahr. Für ein unvollständiges Jahr werden die Ferien pro rata temporis gewährt.

Der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Bei sehr unregelmässigen Arbeitseinsätzen und solchen von verhältnismässig kurzer Dauer (bis maximal 3 Monate), wird der Ferienanspruch mit einem Zuschlag von 8.33% bzw. 10.6% direkt mit dem Lohn entschädigt und ist somit Teil des vereinbarten Bruttolohns. Der Ferienlohn wird auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen.

11.2. FEIERTAGE

Der Arbeitnehmer hat nach Ablauf der 13. Woche in einem Einsatzbetrieb Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern diese auf einen Werktag fallen. Diese Feiertage richten sich mit Ausnahme des 1. August (Bundesfeiertag) nach den kantonalen Vorschriften, die für den jeweiligen Einsatzbetrieb gelten. Sämtliche Feiertage werden mit einem Zuschlag von 3,2% direkt mit dem Lohn entschädigt und sind somit Teil des vereinbarten Bruttolohns.

12. SOZIALLEISTUNGEN

12.1. UNFALL

Die Arbeitnehmer sind während des Einsatzes in einem Einsatzbetrieb/Drittbetrieb bei der Suva gegen Berufsunfälle versichert. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet mit dem letzten Arbeitstag. Nichtberufsunfälle werden gemäss den Bestimmungen der Suva gedeckt. Ab dem 3. auf den Unfall folgenden Tag werden 80% des Lohnes ausgerichtet. Bis zum Ablauf dieser Wartezeit hat Coople mindestens 4/5 des Lohnes zu entrichten.

Soweit bei aussergewöhnlichen Gefahren und Wagnissen im Sinne von Art. 49 und 50 der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) die Leistungen für Nichtberufsunfälle von der Suva verweigert oder gekürzt werden, besteht keine Lohnzahlungspflicht von Coople nach Art. 324a bzw. 324b OR.

12.2. KRANKHEIT UND SCHWANGERSCHAFTSBESCHWERDEN

Erkrankt ein Arbeitnehmer während eines Einsatzes, so hat er Anspruch auf Lohnausfallentschädigung. Es besteht eine Krankentaggeld-Versicherung für den Lohnausfall bei Krankheit. Der Arbeitnehmer erhält 80% des durchschnittlichen Lohnes, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25% beträgt. Nach Ablauf einer Wartezeit von 2 Tagen entsteht folgender Anspruch:

- Für Arbeitnehmer, die in Einsatzbetrieben tätig sind, in welchen ein ave GAV gültig ist, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen
- Für Arbeitnehmer, welche gemäss GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen
- Für Arbeitnehmer, die weder in einem Einsatzbetrieb mit ave GAV tätig sind noch gemäss GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 60 Tagen innerhalb von 360 Tagen

Bei Erkrankung ist sofort Coople und der Einsatzbetrieb zu informieren. Für jede krankheitsbedingte Abwesenheit (bereits ab dem 1. Abwesenheitstag) ist bei Coople ein Arztzeugnis einzureichen.

Der Prämienanteil für die Arbeitnehmer beträgt maximal 50%. Mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Alters endet der Versicherungsschutz. Ab dem Folgemonat werden entsprechend keine Prämien geschuldet.

12.3. MILITÄR-, ZIVILSCHUTZ- UND ZIVILDIENTST

Die Arbeitnehmer haben in einem auf unbestimmte Zeit

abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit Anspruch auf Lohnausfall während des obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst:

- 80% des Lohnes für die Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr
- nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung, 80% des Lohnes gemäss Berner Skala:
 - 1 Monat im 1. und 2. Jahr
 - 2 Monate im 3. und 4. Jahr
 - 3 Monate im 5. bis 9. Jahr
 - 4 Monate im 10. bis 14. Jahr usw.

12.4. MUTTERSCHAFT

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Art. 16b ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG), Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der 9 Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) versichert waren, während dieser Zeit mindestens 5 Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und zum Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerinnen sind. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, ist eine Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR zu prüfen. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während des maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs 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 erneut aufnimmt. Die Lohnausfallversicherung entrichtet keine Entschädigung bei Abwesenheit infolge Schwangerschaft. Lohnausfälle bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft werden gemäss Ziff. 12.2 Krankheit und Schwangerschaftsbeschwerden» entschädigt.

12.5. FAMILIENZULAGEN

Pro Kind hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Familienzulagen gemäss Bundesgesetz für Familienzulagen (FamZG) und der kantonal geltenden Gesetze. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mindestens CHF 200.-- pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens CHF 250.-- 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 jedes Monats mit dem Lohn ausbezahlt. Um in den Genuss der Familienzulagen zu kommen, muss der Arbeitnehmer beim Stellenantritt oder bei der Geburt des Kindes den Familienausweis vorlegen.

12.6. BVG (PENSIONSKASSE)

Im Falle eines unbefristeten oder über 3 Monate hinaus befristeten Einsatzvertrages untersteht der Arbeitnehmer vom ersten Tag an der BVG-Pflicht. Wird ein kürzer als 3 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 mehr als 3 Monaten entstand, eine Gesamtdauer der Einsätze von mehr als 3 Monaten, ist er ab diesem Zeitpunkt ebenfalls der BVG-Pflicht unterstellt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben erfolgen und müssen nicht direkt aufeinanderfolgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der Jahresmindestlohn oder das Alter müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein.

13. KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISS

13.1. KÜNDIGUNGSFRISTEN

Soweit kein Einsatzvertrag zustande gekommen ist, kann sich der Arbeitnehmer jederzeit von der Coople Webseite oder von der App abmelden.

Das befristete Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Dauer, es kann aber von beiden Parteien unter Einhaltung der gleichen Fristen wie das unbefristete Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann jede Partei unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen auflösen:

Dauer des Einsatzes: Kündigungsfrist:

- 1.-3. Monat: 2 Arbeitstage;
- 4.-6. Monat: 7 Kalendertage
- Ab dem 7. Monat: 1 Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.

Die ununterbrochene Anstellung versteht sich dabei als zusammengezählte Arbeitswochen der verschiedenen Einsätze.

Liegt zwischen den einzelnen Einsätzen ein Unterbruch von mindestens 3 Wochen, beginnt die totale Einsatzezeit ab Ende des Unterbruchs wieder neu zu laufen. Ausgenommen sind davon Unterbrüche infolge Krankheit oder Unfall.

Liegt ein wichtiger Grund vor, bei dessen Vorhandensein das Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben nicht mehr fortgesetzt werden kann, behält sich Coople explizit vor, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen (Art. 337 OR) sowie den Zugriff auf die Webseite sofort zu sperren.

Das ungerechtfertigte Nichtantreten oder Verlassen der Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund durch den Arbeitnehmer kann als fristlose Kündigung seitens Arbeitnehmer gedeutet werden. In diesem Fall kann das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst werden. Coople hat das Recht, einen Viertel des Monatslohnes als pauschalisierten Schadenersatz dem Arbeitnehmer in Rechnung zu stellen (Art. 337d OR).

13.2. VERSICHERUNGSSCHUTZ

Der unter dem Arbeitsvertrag bestehende Versicherungsschutz für Berufs- und Nichtberufsunfall endet mit Ablauf des **31. Tages** ab dem letzten Arbeitstag. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, innert dieser Frist die Unfallversicherung gemäss UVG direkt bei der SUVA für 6 Monate zu verlängern (Abredeversicherung).

Der unter dem Arbeitsvertrag bestehende Versicherungsschutz gegen Lohnausfall infolge Krankheit endet mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer hat das Recht innert **90 Tagen nach Beendigung des letzten Einsatzvertrages** den Versicherungsschutz mit einer Einzel-Krankentaggeldversicherung bei der Gruppe Mutuel weiterzuführen.

Der Versicherungsschutz nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) endet per Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Nachdeckung nach Art. 10 Abs. 3 BVG bleibt vorbehalten. Der Arbeitnehmer hat Coople nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen, wohin das ihm gesetzlich und vertraglich zustehende Freizügigkeitsguthaben zu überweisen ist.

14. ÜBERTRITT

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, nach Beendigung des Einsatzvertrages entschädigungslos in den Einsatzbetrieb überzutreten. Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, Coople über den Übertritt zu informieren. Eine allfällige Entschädigung ist lediglich vom Einsatzbetrieb zu vergüten und darf nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

15. DATENSCHUTZ

Coople wird Daten über den Arbeitnehmer nur soweit verwenden, als sie für die Verleihung zwischen Arbeitnehmern und Einsatzbetrieben (sog. Matching) und/oder für die Abrechnung von Coople gegenüber den Arbeitnehmern, Einsatzbetrieben und Agenten erforderlich sind.

Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass sobald er einen Einsatz angenommen hat und einen Einsatz für Coople durchgeführt hat, Coople von Gesetzes wegen dazu verpflichtet ist, die Daten, welche mit der Ausführung dieses Einsatzes zu tun haben inklusive persönlicher Daten des Arbeitnehmers zu speichern, zu lagern sowie für mindestens 5 Jahren aufzubewahren.

Der Arbeitnehmer ermächtigt Coople ausdrücklich, diejenigen sog. Agenten, welche für die Betreuung und Vermittlung des Arbeitnehmers definiert sind, Einsicht in seine Daten (inklusive Rating) zu gewähren, soweit dies für ihre Tätigkeit als Agent oder für die Berechnung ihrer Provision erforderlich ist.

Der Arbeitnehmer ermächtigt Coople, seine ihn betreffenden Daten elektronisch zu verarbeiten. Eine darüberhinausgehende Bearbeitung oder Weitergabe der Daten bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitnehmers. Die Zustimmung zur Verarbeitung der Daten kann jederzeit schriftlich widerrufen werden. Der Arbeitnehmer akzeptiert darüber hinaus die Datenschutzbestimmungen, welche in der Richtlinie zur Nutzung der Webseite, Datenschutz- sowie Cookie-Richtlinie von Coople (nachfolgend "AGB") enthalten sind, die mit der Benutzung resp. Registrierung auf der Webseite oder in der App vom Arbeitnehmer anerkannt wurden und von Zeit zu Zeit

abgeändert werden können und welche vollumfänglich anwendbar sind.

16. ABTRETUNG VON IMMATERIALGÜTERRECHTEN

Soweit gesetzlich zulässig, tritt der Arbeitnehmer hiermit alle von ihm geschaffenen Immaterialgüterrechte an Coople ab. Die Entschädigung für die Abtretung gilt als im Entgelt des Arbeitnehmers inbegriffen.

17. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

17.1. ZUSTANDEKOMMEN UND ANWENDUNGSBEREICH EINES EINSATZVERTRAGS

Hat der Arbeitnehmer einen Einsatz gemäss Einsatzerfassung auf der Webseite oder in der App angenommen und wurde er durch den Einsatzbetrieb angestellt, kommt automatisch ein Einsatzvertrag zustande. Der entsprechende Einsatzvertrag, der jeweils mit den Angaben zum konkreten Einsatz ergänzt ist, wird dem Arbeitnehmer auf der Webseite oder in der App zum Herunterladen, Ausdrucken und Unterzeichnen zur Verfügung gestellt. **Er kommt jedoch bereits mit der elektronischen Zusage zustande, ist gültig** und wird nochmals bestätigt, sobald entweder Coople im Besitze eines vom Arbeitnehmer gegenzeichneten Exemplars des Einsatzvertrags ist oder der Arbeitnehmer den Einsatz antritt.

Bei fehlender Übereinstimmung zwischen den Bestimmungen, die einen konkreten Einsatz betreffen und den Allgemeinen Bestimmungen zum Einsatzvertrag, gehen Letztere vor.

17.2. ANWENDBARKEIT DER RICHTLINIE ZUR NUTZUNG DER WEBSEITE, DATENSCHUTZ- SOWIE COOKIE- RICHTLINIE

Die «Richtlinie zur Nutzung der Webseite, Datenschutz- sowie Cookie-Richtlinie von Coople», welche mit Benutzung resp. Registrierung auf der Webseite oder in der App vom Arbeitnehmer anerkannt wurde und von Zeit zu Zeit abgeändert wird, ist anwendbar. Der Arbeitnehmer hat insbesondere Kenntnisse von seinen Pflichten nach Ziffer 2.2 AGB (Arbeitnehmer im Speziellen), Ziffer 3 AGB (Registrierung von Benutzern) und Ziffer 4 AGB (Registrierung von Arbeitnehmern und Einsatzbetrieben über den Agenten).

17.3. NEBENABREDEN

Mündliche Nebenabreden zu diesem Einsatzvertrag bestehen keine. Änderungen und Ergänzungen zu diesem Einsatzvertrag (inklusive dieser Bestimmung) bedürfen der Schriftform.

17.4. SALVATORISCHE KLAUSEL

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Allgemeinen Bestimmungen zum Einsatzvertrag unwirksam sein oder werden, bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen

davon unberührt. Unwirksame Bestimmungen sind durch Regelungen zu ersetzen, die dem beabsichtigten Zweck der unwirksamen Bestimmungen am nächsten kommen.

17.5. ANWENDBARES RECHT

Für alle in diesen Allgemeinen Bestimmungen zum Einsatzvertrag nicht geregelten Punkte gelten die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), des Arbeitsgesetzes (ArG) und dessen Verordnungen, die des Arbeitsvertragsrechts (Art. 319 ff. OR) und diejenigen des gültigen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih bzw. eines anderen für diesen Einsatz geltenden Gesamtarbeitsvertrages.

17.6. GERICHTSSTAND

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Für Klagen einer stellensuchenden Person sowie eines Arbeitnehmers ist zusätzlich 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 stellensuchende oder arbeitnehmende Partei zum Voraus nicht verzichten (Art. 35 Abs. 1 lit. d ZPO).