

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 vom 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. Tag nach dem Unfalltag 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 nicht nur der Einsatzbetrieb/Drittbetrieb zu informieren. Coople ist für jede krankheitsbedingte Abwesenheit (bereits ab dem 1. Abwesenheitstag) 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 im auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während obligatorischem 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
5 Monate	im 15. bis 19. Jahr
6 Monate	im 20. bis 25. Jahr

12.4 MUTTERSCHAFT

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Artikel 16b ff. Erwerbsersatzgesetz, (EOG), Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne 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. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, ist eine Lohnfortzahlung nach Artikel 324a OR zu prüfen. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Taggeldes (max. 98 Tagelder) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt. Die Lohnausfallversicherung entrichtet keine Entschädigung bei Abwesenheit infolge Schwangerschaft. Lohnausfälle bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft werden gemäss Punkt Krankheit und Schwangerschaftsbeschwerden entschädigt.

12.5 FAMILIENZULAGEN

Pro Kind hat der Arbeitnehmer 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 und Jugendliche 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. 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 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 mehr als drei Monaten entstand, eine Gesamtdauer der Einsätze von mehr als drei Monaten, ist er ab diesem Zeitpunkt ebenfalls der BVG-Pflicht unterstellt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben erfolgen und müssen nicht direkt aufeinander folgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der Jahresmindestlohn oder das Alter müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein.

13. KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

13.1 KÜNDIGUNGSFRISTEN

Soweit kein Einsatzvertrag zustande gekommen ist, kann sich der Arbeitnehmer jederzeit von der Coople Webseite 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 Tage

Ab dem 7. Monat: 1 Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.

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

Liegt zwischen den einzelnen Einsätzen ein Unterbruch mit mindestens 3 Wochen, beginnt die totale Einsatzzeit 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 aus 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 zustehende Taggeld zu leisten ist.

| swissstaffing - Qualitätsstandards - SQS-zertifiziert |

14. ÜBERTRITT

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, nach Beendigung des Einsatzvertrages entschädigungslos in den Einsatzbetrieb überzutreten. 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 ihm betreffenden Daten elektronisch zu verarbeiten.

16. ABTRETUNG VON IMMATERIALGÜTERRECHTEN

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 den Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Coople (nachfolgend "AGB") enthalten sind, die mit der Benutzung resp. Registrierung auf der Webseite vom Arbeitnehmer anerkannt wurden und von Zeit zu Zeit abgeändert werden können und welche vollumfänglich anwendbar sind.

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 angenommen, so gibt Coople den entsprechenden Einsatzvertrag, der jeweils mit den Angaben zum konkreten Einsatz ergänzt ist, dem Arbeitnehmer auf der Webseite zum Herunterladen und Ausdrucken frei. Der Einsatzvertrag kommt automatisch nach Bestätigung des Einsatzbetriebes zustande und wird bestätigt, sobald entweder Coople im Besitze eines vom Arbeitnehmer gezeichneten 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 ALLGEMEINEN GESCHÄFTSBEDINGUNGEN UND DER DATENSCHUTZBESTIMMUNGEN

Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Coople (nachfolgend "AGB"), welche mit Benutzung resp. Registrierung auf der Webseite vom Arbeitnehmer anerkannt wurden und von Zeit zu Zeit abgeändert werden können, sind anwendbar. Der Arbeitnehmer hat insbesondere Kenntnis von seinen Pflichten nach Ziffer 2.2 (Arbeitnehmer im Speziellen), Ziffer 3 (Registrierung von Benutzern) und Ziffer 4 (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 und dessen Verordnungen (ArG), 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).