



Rahmenarbeitsvertrag

1. Geltungsbereich

Der vorliegende Vertrag ist ein Rahmenvertrag zur Regelung einer unbestimmten Anzahl temporärer Einsätze der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Drittbetrieben (Einsatzbetrieben) während einer bestimmten Zeit. Er begründet weder eine Pflicht der Arbeitgeberin, folgend Arbeitskraft AG genannt, einen Einsatz anzubieten, noch eine Pflicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, einen angebotenen Einsatz anzunehmen.

Der Rahmenvertrag tritt bei Annahme eines Einsatzes mit Abschluss eines für jeden Einsatz neu auszustellenden, schriftlichen Einsatzvertrages zwischen denselben Parteien in Kraft. Er hat mindestens folgende Punkte zu regeln:

- Art der zu leistenden Arbeit
- Arbeitsort
- Beginn des Einsatzes
- Dauer eines befristeten Einsatzes und/oder die Kündigungsfrist
- Die konkreten Arbeitszeiten
- Bestimmung des konkreten Lohnes
- Festlegung eines 13. Monatslohnes pro rata temporis, Zulagen, Spesen
- Die prozentualen Lohnabzüge, namentlich:
 - AHV/IV/EO1¹
 - Arbeitslosenversicherung
 - Berufliche Vorsorge²
 - Vollzugsbeitrag des Gesamtarbeitsvertrages
 - Versicherung gegen Berufsunfälle³
 - Versicherung gegen Nichtberufsunfälle
 - Lohnausfallversicherung bei Krankheit⁴
 - Mutterschaftsversicherung Genf (wenn obligatorisch)
 - Familienzulagen Wallis und Waadt (wenn obligatorisch)
 - Beiträge für allgemein verbindlich erklärte flexible Altersrücktrittlösungen
 - Quellensteuern
 - Lohnpfändung

Der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih ist integraler Bestandteil dieses Rahmenarbeitsvertrages.

2. Beschäftigungsdauer

Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des temporären Mitarbeiters bei der Arbeitskraft AG definiert sind, werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten geleistet werden, zusammengezählt. Diese Addition der Einsätze 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 (die Gerichtspraxis in Bezug auf das Verbot von Kettenarbeitsverträgen gilt es jedoch zu beachten).

3. Probezeit

Für Arbeitnehmende mit einem auf unbestimmte Zeit lautenden Vertrag, deren Anstellung ein neues Arbeitsverhältnis begründet, geltend die ersten drei Monate als Probezeit. Bei einer effektiven Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Verpflichtung, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit. Für Arbeitnehmende mit einem auf eine bestimmte Zeit lautenden Vertrag gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber drei Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden.

4. Kündigung des befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Das befristete Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Dauer, kann aber unter Einhaltung der gleichen Fristen wie das unbefristete Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei unbefristeten Einsätzen beträgt:

- Während der ersten drei Monate, zwei Arbeitstage
- Vom vierten bis und mit sechstem Monat, 7 Tage
- Ab dem 7. Monat, einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.

Für temporäre Mitarbeiter mit einem festen Anstellungsverhältnis im Monatslohn (Leiharbeit) beträgt die Kündigungsfrist einen Monat jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.

Die fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen bleibt vorbehalten (Art. 337 OR).

5. Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach Art. 12 des GAV Personalverleih. Vorbehalten bleiben gesetzliche, gesamtarbeitsvertragliche und betriebliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit. Diese Bestimmungen sind auch für das entliehene Personal anzuwenden.

6. Ferien

Der Ferienanspruch beträgt bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr 25 Arbeitstage (10,6%). Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt der Ferienanspruch 20 Arbeitstage (8,33%).

Die 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 Bezug der Ferien oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sofern der Bezug innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt ist. Das laufende Ferienguthaben ist auf den Lohnabrechnungen auszuweisen.

¹ Gleiche Anteile Arbeitgeber / Arbeitnehmer

² Gleiche Anteile Arbeitgeber / Arbeitnehmer

³ Keine Beteiligung des Arbeitnehmers

⁴ Gleiche Anteile Arbeitgeber / Arbeitnehmer



7. Feiertage

Die Arbeitnehmenden haben nach Ablauf von 13 Wochen Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für alle einem Sonntag gleichgestellten offiziellen Feiertage, die auf einen Werktag fallen. Es steht dem Arbeitgeber frei, die Feiertagsentschädigung mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 3,2% auf den AHV-Lohn abzugelten. Die Arbeitnehmenden haben ab dem ersten Arbeitstag Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für den 1. August, sofern er auf einen Werktag fällt.

Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, werden zusammengezählt. Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

8. Kurzabsenzen

Die Arbeitnehmenden haben nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unumgänglichen Absenzen.

- Heirat des Arbeitnehmenden, Todesfall in der in der Gemeinschaft lebenden Familie oder des/der Lebenspartners/in 3 Tage
- Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- und Schwiegereltern 1 Tag
- Geburt oder Heirat eines Kindes 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushalts 1 Tag
- Militärische Inspektion ½ Tag
- Pflege eines kranken Kindes pro Krankheitsfall bis zu 3 Tage
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten nötige Stunden

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

9. Obligatorische Dienstleistungen

Die Arbeitnehmenden haben im auf unbestimmte Zeit oder über mehr als 3 Monate befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während obligatorischem schweizerischen Militär- oder Zivildienst:

- 80% des Lohnes für eine Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr und nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung 80% des Lohnes gemäss Berner Skala

Berechnungsgrundlage ist die vertragliche vereinbarte Normalarbeitszeit.

Übersteigen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Leistungen des Arbeitgebers kommt die Differenz dem Arbeitnehmenden zu.

Werden den Arbeitnehmenden aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der Suva, Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet. Die Lohnausfallentschädigung gemäss Art. 16 Abs. 1 GAV Personalverleih gilt als um diese Beiträge gekürzt.

Die vorerwähnten Leistungen gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 324a und 324b OR.

10. 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 Arbeitnehmerin sind.

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen (in Genf 16-wöchigen) Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Taggeldes, max. 98 Taggelder (in Genf max. 112 Taggelder) ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt direkt durch die Ausgleichskasse. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wiederaufnimmt. Die Lohnausfallversicherung entrichtet keine Entschädigung bei Abwesenheit infolge Schwangerschaft.

Lohnausfälle bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft werden nach Art. 28 des GAV Personalverleih entschädigt.

11. Lohn

Der temporäre Mitarbeiter hat Anspruch auf den Lohn der gemäss Arbeitszeitvereinbarung im Einsatzvertrag vereinbart wurde. Der Mitarbeiter hat wöchentlich einen vom Einsatzbetrieb unterschriebenen Stundenrapport zu erstellen und der Arbeitskraft AG unverzüglich einzureichen. 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 Vorfälle ist die Arbeitskraft AG unverzüglich zu informieren.

Es besteht Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Die Lohnzahlung muss mindestens 1 Mal pro Monat erfolgen und zwar spätestens am 5. Arbeitstag des auf den Beschäftigungsmonats unmittelbar folgenden Monats.

Der temporäre Mitarbeiter erhält von Arbeitskraft AG eine detaillierte Lohnabrechnung mit den gesetzlichen, gesamtarbeitsvertraglichen und / oder vertraglichen Abzügen gemäss Einsatzvertrag. Die Zahlung erfolgt nach Wunsch des Arbeitnehmers auf sein Postcheck- oder Bankkonto (spesenfrei) oder durch Bankcheck (Spesenbelastung CHF 15.00/Check).

Der temporäre Mitarbeiter kann auf Wunsch wöchentliche Akontozahlungen von bis zu 70% des in der vergangenen Woche verdienten Lohnes beziehen. Diese Akontozahlungen werden nur gegen Vorweisung des vom Kunden unterzeichneten Arbeitsrapportes vorgenommen und sind aufgrund von Bankspesen kostenpflichtig. Eine Gebühr von CHF 0.50 pro Überweisung wird erhoben.

Auf der Lohnabrechnung ausgewiesen sind das jeweils erworbene pro rata temporis berechnete Ferienguthaben und das Guthaben für den 13. Monatslohn. Das Feriengeld wird bei Bezug von Ferien ausbezahlt. Bei Ende eines Einsatzes wird das Guthaben vollständig ausgerichtet.

12. Lohnzuschläge

Zuschläge für Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit werden gemäss Art. 24 und Art. 25 GAV Personalverleih ausgerichtet. Vorbehalten bleiben gesetzliche, gesamtarbeitsvertragliche und betriebliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit. Solche Zuschläge sind auch für das entliehene Personal anzuwenden.

13. Kinder- und Familienzulagen

Kinder- und Familienzulagen werden gemäss kantonaler Regelungen des Einsatzortes und dem Bundesgesetz über die Familienzulagen entrichtet. Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage ausbezahlt.

Der rechtsgenügende Nachweis (Familienbüchlein/Formular E411) für das Recht zum Bezug von Kinder- oder Familienzulagen ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses einzureichen.



14. Spesen

Die Vergütung allfälliger Spesen oder Auslagen ist vor jedem Einsatz zu vereinbaren und im Einsatzvertrag festzuhalten.

15. Krankheit

Der temporäre Mitarbeiter ist gemäss Art. 28 und Art. 29 GAV Personalverleih versichert. Um Anspruch auf die Leistungen der Versicherung zu haben, muss innert 3 Tagen ein Arztzeugnis vorgelegt werden. Die allgemeinen Versicherungsbestimmungen des Krankentaggeldversicherers bilden einen festen Bestandteil des Arbeitsvertrages und liegen bei.

Während Ihrer Anstellung sind Sie für Lohnausfälle infolge Krankheit versichert. Der Schutz dieser Versicherung erlischt sofort bei Austritt. Prüfen Sie, ob Sie bei Ihrem neuen Arbeitgeber diesbezüglich ebenfalls versichert sind.

Sie haben das Recht, weiterhin bei unserem Krankentaggeld-Versicherer (Vaudoise Pol. Nr 3172671 5630) zu verbleiben, mit dem einzigen Unterschied, dass Sie Ihre Prämien, zur Anwendung gelangen die Tarife der Einzelversicherungen, selbst bezahlen müssen. Wenn Sie von diesem Recht Gebrauch machen wollen, müssen Sie dies dem Krankentaggeld-Versicherer bis spätestens 30 Tage nach Ihrem Austritt schriftlich und mit eingeschriebenem Brief melden.

Das «Merblatt Austritt temporäre Mitarbeiter» ist unter www.arbeitskraft.ch/bewerber/downloads einsehbar.

16. Unfall

Während des Einsatzes bei einem Einsatzbetrieb ist der Mitarbeiter bei der SUVA gegen Berufsunfall – und wenn er mind. 8 Stunden / Woche arbeitet – gegen Nichtberufsunfall versichert. Die Leistungen der SUVA ersetzen die Lohnzahlungspflichten gem. Art. 324a und 324b OR. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalls durch die SUVA bezahlt die Arbeitskraft AG den Lohn des Mitarbeiters während der Wartefrist.

Durch die obligatorische Unfallversicherung gemäss UVG sind Sie noch während 30 Tagen ab Austritt kostenlos versichert (gilt nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit mehr als 8 Wochenstunden), sofern Sie nicht schon durch eine neue Arbeitgeberin oder einen neuen Arbeitgeber erneut abgedeckt sind.

Es besteht die Möglichkeit, die Unfallversicherung gemäss UVG durch die Abredeversicherung bis zu 6 Monaten zu verlängern. Eine weitere Verlängerung ist nicht möglich. Informieren Sie sich bei der SUVA Linth, Ziegelbrücke (unsere Kunden-Nr. 1405-11011.0)

Bei Wohnsitz Schweiz: Nach Ablauf der obligatorischen Unfallversicherung oder der Abredeversicherung ist darauf zu achten, dass das Unfallrisiko in die persönliche Krankenkasse eingeschlossen wird. Werden Sie nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos, werden Sie automatisch durch die SUVA versichert, solange Sie Taggelder der Arbeitslosenversicherung beziehen.

Das «Merblatt Austritt temporäre Mitarbeiter» ist unter www.arbeitskraft.ch/bewerber/downloads einsehbar.

17. Berufliche Vorsorge

Gemäss Art. 31 des GAV Personalverleih. Das Merkblatt «Merkblatt BVG für temporäre Mitarbeiter» ist unter www.arbeitskraft.ch/bewerber/downloads einsehbar.

Damit bei Austritt die Freizügigkeitsleistungen der zukünftigen Vorsorgeeinrichtung übertragen werden können, lassen Sie uns bitte einen Einzahlungsschein der Vorsorgeeinrichtung des zukünftigen Arbeitgebers zukommen.

Sie sind nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses arbeitslos, werden Sie automatisch für die Risiken Invalidität und Tod im Rahmen der gesetzlichen Mindestleistungen versichert, so lange Sie Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen. Bitte wenden Sie sich an das zuständige Arbeitsamt.

Das «Merblatt Austritt temporäre Mitarbeiter» ist unter www.arbeitskraft.ch/bewerber/downloads einsehbar.

18. Quellensteuer

Untersteht ein Mitarbeiter der Quellensteuer und ist er mit dem Steuerabzug nicht einverstanden, so kann er bis Ende März des auf die Fälligkeit der Leistung folgenden Kalenderjahres von der Veranlagungsbehörde eine Verfügung über Bestand und Umfang der Steuerpflicht verlangen. Hat die Arbeitskraft AG den Steuerabzug nicht oder ungenügend vorgenommen, so verpflichtet sie die Veranlagungsbehörde zur Nachzahlung. Der Rückgriff der Arbeitskraft AG auf den Mitarbeiter bleibt vorbehalten.

19. Pflichten des temporären Mitarbeiters

Pflichterfüllung: Der temporäre Mitarbeiter verpflichtet sich, jeden angenommenen Einsatz nach bester Effizienz und beruflichen Pflichtbewusstsein durchzuführen und die Arbeit unter der Leitung und nach den Weisungen des Einsatzbetriebes zu verrichten.

Sorgfaltspflicht: Er behandelt das Material, die Einrichtungen, die Maschinen und Werkzeuge, welche ihm zur Erfüllung seiner Aufgaben anvertraut werden mit aller gebotenen Sorgfalt.

Arbeitssicherheit: Der temporäre Mitarbeiter beachtet alle Sicherheits- und Vorsichtsmassnahmen, die bei seiner Tätigkeit erforderlich sind. Er macht gewissenhaften Gebrauch der ihm zur Verfügung gestellten Mittel, schützt Gesundheit und Leben des Personals des Einsatzbetriebes und befolgt die zu diesem Zweck erlassenen Vorschriften.

Haftung: Der temporären Mitarbeiter haftet in den Grenzen von Art. 321e Abs. 2 OR persönlich gegenüber der Arbeitskraft AG und dem Einsatzbetrieb, resp. Kunden für alle absichtlich oder grobfahrlässig verursachten Schäden. Das Gleiche gilt für die Folgen aus der Nichtbeachtung des Einsatzvertrages des Rahmenarbeitsvertrages und oder des GAV Personalverleih.

Berufsgeheimnis: Der temporäre Mitarbeiter verpflichtet sich zu absolutem Stillschweigen über die Geschäfte der Arbeitskraft AG gegenüber den Einsatzbetrieben und Drittpersonen. Gegenüber der Arbeitskraft AG und Drittpersonen verpflichtet er sich zu absolutem Stillschweigen über die Geschäfte der Einsatzbetriebe / Kunden. Diese Verpflichtung besteht nach dem Ende des Einsatzes weiter, insoweit sie für die berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR).

Meldepflicht: Der temporäre Mitarbeiter, welcher seinen Einsatz unterbrechen muss oder nicht ausführen kann, hat dies unverzüglich der Arbeitskraft AG und dem Einsatzbetrieb telefonisch oder per E-Mail zu melden. Für jede Änderung der Arbeitsdauer, der Arbeitszeit, des Arbeitsortes, der Art der Arbeit oder der Wohnadresse muss ein Nachtrag zum Einsatzvertrag erstellt und von der Arbeitskraft AG und dem temporären Mitarbeiter unterzeichnet werden. Der temporäre Mitarbeiter unterrichtet die Arbeitskraft AG über jedes Einsatzende.



Verletzung der Arbeitspflicht: Tritt der Arbeitnehmer die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund nicht an oder verlässt er sie fristlos wird eine Entschädigung entsprechend einem Viertel des Monatslohnes unter Vorbehalt der Geltendmachung höherer Schadensansprüche fällig (Art. 337d OR). Diese Entschädigung kann vom Lohn des temporären Mitarbeiters abgezogen werden.

Übertrittsregel: Der temporäre Mitarbeiter darf nach Beendigung des Arbeitsvertrages in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb. Die Entschädigung darf nicht auf den temporären Mitarbeiter abgewälzt werden.

20. Weiterbildung

Weist der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres mindestens 22 geleistete Arbeitstage bei einem oder mehreren Personalverleiher(n) nach (mittels Lohnausweis) hat er während max. 12 Monaten nach dem letzten Einsatz einen Anspruch auf eine von ihm zu beantragende Weiterbildungs-massnahme.

Das Merkblatt "Weiterbildung für temporäre Mitarbeiter" ist unter www.arbeitskraft.ch/bewerber/downloads einsehbar.

21. Datenschutz

Der temporäre Mitarbeiter ermächtigt die Arbeitskraft AG, seine Bewerbung aufzubewahren, und die ihn betreffenden Daten in den EDV-Anlagen der Arbeitskraft AG zu verarbeiten. Ausserdem ermächtigt er die Arbeitskraft AG, Auskünfte über ihn bei seinen früheren Arbeitgebern einzuholen. Die vorliegende Ermächtigung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden.

22. Rechtsvorbehalt

Für alle in diesem vorliegenden Rahmenarbeitsvertrag nicht geregelten Punkte gelten die Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG), des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen (ArG), die des Arbeitsvertragsrechtes (Art. 319 ff OR) und diejenigen des gültigen, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih.

23. Gerichtsstand

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Zusätzlich ist für verliehene Arbeitnehmerinnen oder 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 zum Voraus nicht verzichten (Art. 35 Abs. 1 Bst. d ZPO).

Der temporäre Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift unter diesen Rahmenarbeitsvertrag, dass ihm ein Exemplar des allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages Personalverleih ausgehändigt worden ist. Der Gesamtarbeitsvertrag ist auch auf der Website der Arbeitskraft AG jederzeit unter der folgenden Adresse www.arbeitskraft.ch/bewerber/downloads einsehbar.

Dieser Vertrag ist im Doppel ausgestellt. Der temporäre Mitarbeiter bestätigt, diesen genau gelesen, verstanden und davon eine Kopie sowie ein Exemplar des GAV Personalverleihs erhalten zu haben.

Wangen, _____

Arbeitskraft AG

Unterschrift Arbeitnehmer/in