

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ZUM RAHMENARBEITSVERTRAG

(VERSION VOM 15.05.2019)

HINTERGRUND

Zum einfacheren Verständnis ist dieser Rahmenarbeitsvertrag in der männlichen Form abgefasst. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden pauschal als Mitarbeiter oder Mitarbeitende angesprochen.

Youngcom ist eine Eventgastronomie- und Marketingagentur sowie ein Musikzeitschriftenverlag. Youngcom organisiert und führt Veranstaltungen durch. Sie arbeitet oft auch im Auftrag für Drittparteien. Youngcom tritt jedoch nie als Arbeitsvermittler, sondern stets als Veranstalter oder Auftragsempfänger auf. Youngcom sucht stets geeignete Fachkräfte für flexible Einsätze im Tages- und/oder Stundenlohn und stellt dieses Personal unter den nachstehenden Rahmenbedingungen ein.

1. RAHMENARBEITSVERTRAG

Dieser Rahmenarbeitsvertrag gilt ausschliesslich für Mitarbeitende auf Abruf, entschädigt im Stunden- oder Tageslohn den Einsatz. Alle anderen Anstellungsformen bedingen einen befristeten oder auf unbestimmte Zeit vereinbarten Arbeitsvertrag mit Youngcom.

2. KEINE PFLICHT ZUM ANGEBOT ODER ANNAHME EINES EINSATZES

Youngcom wird durch diesen Rahmenarbeitsvertrag nicht dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer weitere Einsätze anzubieten. Ebenso begründet der Rahmenarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer keine Pflicht, zukünftig angebotene Einsätze anzunehmen.

3. BEWERBUNG

Interessierte Fachkräfte und Stellensuchende können auf der Youngcom Website resp. auf der Youngcom-Personalmanagementplattform «TeamHero» ein persönliches Mitarbeiterprofil eröffnen. Nach einer internen Prüfung und einem Vorstellungsgespräch werden geeignete Mitarbeitende auf TeamHero freigeschaltet.

4. JOBANGEBOTE

Youngcom veröffentlicht auf TeamHero laufend die zu besetzenden Einsätze und Schichten inkl. der jeweiligen Entschädigung. Einsätze und Schichten können von Youngcom auch per E-Mail, Telefon oder Messengerdiensten angeboten werden.

Die Arbeitnehmer haben dann die Möglichkeit, sich für die jeweiligen Einsätze/Jobs/Schichten einzutragen. Dem Arbeitnehmer steht es frei, den Einsatz zu den gegebenen Bedingungen anzunehmen.

5. EINSTELLUNG

Youngcom bestätigt dem Arbeitnehmer seine Einsätze mit einer automatischen E-Mail. Ab diesem Zeitpunkt kommt dieser

Rahmenarbeitsvertrag inkl. aller gegenseitigen Rechte und Pflichten zustande.

6. ANGABEN ZUM EINSATZ

Angaben zum Einsatz werden dem Arbeitnehmer elektronisch mitgeteilt. Die Angaben zum Einsatz enthalten unter anderem folgende Informationen:

- Art der zu verrichtenden Tätigkeit
- Ort des Einsatzes
- Beginn des Einsatzes
- Dauer des Einsatzes
- Lohn, allfällige zus. Spesenentschädigung

Der ausgewiesene Lohn ist als Bruttolohn zu verstehen und beinhaltet:

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

7. ARBEITSBEDINGUNGEN NACH SCHWEIZERISCHEM ARBEITSRECHT

Youngcom AG untersteht keinem Gesamtarbeitsvertrag. Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitenregelungen werden gemäss schweizerischem Obligationen- und Arbeitsrecht eingehalten.

8. 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 Youngcom sofort schriftlich oder per E-Mail an info@youngcom.ch mitzuteilen. Bei Verletzung dieser Informationspflicht, wie auch beim Antreten der Arbeit ohne gültige Arbeitsbewilligung, schuldet der Arbeitnehmer Youngcom eine Konventionalstrafe in der Höhe von CHF 2'000.00. Youngcom behält sich in beiden Fällen das Recht vor, weiteren, aus der Verletzung dieser Bestimmungen, entstandenen Schaden geltend zu machen.

Weiter hat der Arbeitnehmer Youngcom schriftlich oder per E-Mail an info@youngcom.ch aufgefordert mitzuteilen, wenn er quellensteuerpflichtig ist.

9. PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS

Der Arbeitnehmer hat die ihm 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 Nicht-einhalten kann der Arbeitnehmer ohne

Anspruch auf Lohn, sofort vom Einsatzort weg-gewiesen werden. Youngcom behält sich explizit das Recht vor, den daraus entstandenen Schaden beim Arbeitnehmer einzufordern. Der Arbeitnehmer haftet persönlich gegenüber Youngcom für alle absichtlich oder grobfahrlässig verursachten Schäden.

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

10. ENTGELT

10.1. ERFASSUNG DER ARBEITSSTUNDEN

Der Arbeitnehmer erhält für die einzelnen Einsätze ein Entgelt, dessen Höhe jeweils im Vorfeld mit Youngcom vereinbart wird.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich vor jedem Arbeitsbeginn in seinem persönlichen TeamHero-Profil oder auf seiner Stundenkarte zur Arbeitszeiterfassung einzutragen. Pausen von mehr als 5 Minuten sind ebenfalls im TeamHero resp. auf der Stundenkarte zu erfassen. Nach Arbeitsschluss ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich auf TeamHero auszutragen. Wird mit Stundenkarten gearbeitet, sind die Arbeitszeiten unmittelbar nach Beendigung des Einsatzes vom Vorgesetzten zu visieren.

Unterlässt es der Arbeitnehmer, die Arbeitsstunden fristgerecht im TeamHero oder auf der Stundenkarte zu erfassen, werden die bei der Einsatzbeschreibung geplanten Stunden übernommen. In diesem Fall kann Youngcom die Arbeitsstunden in TeamHero auch anpassen.

Stimmt die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden gemäss Arbeitnehmer nicht mit derjenigen in TeamHero oder auf der Stundenkarte überein, so kann der Arbeitnehmer innerhalb von 5 Arbeitstagen bei Youngcom schriftlich gegen die Stundenabrechnung Einsprache erheben. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird einvernehmliche Einigung angestrebt.

Erfolgt keine oder keine fristgerechte Einsprache, so gelten die in TeamHero oder auf Stundenkarten erfassten und von Youngcom genehmigten Arbeitsstunden als vom Arbeitnehmer genehmigt und sind damit massgebend für die Lohnauszahlung.

10.2. LOHNABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG

Der Arbeitnehmer erhält eine detaillierte Lohnabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden, die Sozialabzüge sowie weitere Abzüge und/oder Vergütungen.

Die Auszahlung des Entgelts erfolgt grundsätzlich in Summe der geleisteten Arbeitsstunden eines ganzen Kalendermonats und wird in der Regel bis zum 5. Arbeitstag des Folgemonats überwiesen.

Die Auszahlung wird elektronisch ausgelöst und erfolgt auf ein Bank- oder Postkonto des

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ZUM RAHMENARBEITSVERTRAG (VERSION VOM 15.05.2019)

Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass Youngcom das Entgelt erst dann auszahlen kann, wenn Youngcom vom Arbeitnehmer alle dafür notwendigen Angaben und/oder Unterlagen erhalten hat (z.B. AHV-Nummer).

10.3. 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 altersabhängig (BVG)

Diese Abzüge werden unabhängig vom Obligatorium abgerechnet. Youngcom 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 innerhalb von 3 Monaten zurück.

11. PROBEZEIT

Die ersten 3 Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden.

Eine Probezeit beginnt jeweils neu zu laufen, wenn der Arbeitnehmer einen neuen Einsatz an einem neuen Einsatzort (z.B. anderes Festival) oder am bisherigen Einsatzort, jedoch in einer anderen Funktion, antritt.

12. ARBEITSZEITBESTIMMUNGEN

12.1. ÜBERSTUNDEN UND ÜBERZEIT

Die Dauer jeder Arbeitsschicht ist im Vorfeld definiert. Mit der Anmeldung zur Arbeitsschicht anerkennt der Arbeitnehmer die gesamte Arbeitszeit als normale Arbeitszeit. Sollten Arbeitsinsätze länger dauern als im Vorfeld vereinbart, wird die Mehrarbeit zum vereinbarten Stundensatz vergütet. Sollten die Arbeitszeiten von übergeordnetem Recht (z. B. maximale Arbeitszeit im Strassenverkehr) übersteuert werden, gelten automatisch die Bestimmungen des übergeordneten Rechts.

Der Arbeitnehmer hat Youngcom jede Änderung der Einsatzzeit und/oder Einsatzdauer, welche vom Schichtplan abweicht, insbesondere mit welcher der Arbeitnehmer nicht einverstanden ist, umgehend schriftlich zu melden.

Für Arbeiten (z.B. Bühnengerüstbauten) die einem GAV unterstellt sind, gelten automatisch die im GAV definierten Arbeitsbedingungen.

12.2. PAUSEN

Beträgt die tägliche Arbeitszeit mehr als fünfhalb 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. Die Pause ist keine bezahlte Arbeitszeit.

13. FERIEN UND FEIERTAGE

13.1. FERIENANSPRUCH

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 4 Wochen bezahlte Ferien pro Kalenderjahr. Ist der Arbeitnehmer noch nicht 20 Jahre alt hat er einen Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien pro Kalenderjahr. Dieser Ferienanspruch wird mit einem Zuschlag von 8.33% (oder 10.64 % bei 5 Wochen) direkt mit dem Lohn entschädigt und ist somit Teil des vereinbarten Bruttolohns. Der Ferienlohn wird auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen.

13.2. FEIERTAGE

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Feiertage, sofern diese auf einen Werktag fallen. Diese Feiertage richten sich mit Ausnahme des 1. August (Bundesfeiertag) nach den kantonalen Vorschriften am Einsatzort. Sämtliche Feiertage werden mit einem Zuschlag von 3,25% direkt mit dem Lohn entschädigt und sind somit Teil des vereinbarten Bruttolohns.

14. SOZIALLEISTUNGEN

14.1. UNFALL

Die Arbeitnehmer sind während des Einsatzes bei der Basler Versicherung gegen Berufsunfälle versichert. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme und endet mit dem letzten Arbeitstag. Nichtberufsunfälle werden gemäss den Bestimmungen der Basler Versicherungen gedeckt. Ab dem 3. auf den Unfall folgenden Tag werden 80% des durchschnittlichen Lohnes der vorangegangenen drei Monate bei Youngcom ausgerichtet.

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 Basler Versicherung verweigert oder gekürzt werden, besteht keine Lohnzahlungspflicht von Youngcom nach Art. 324a bzw. 324b OR.

14.2. KRANKHEIT UND SCHWANGERSCHAFTSBESCHWERDEN

Erkrankt ein Arbeitnehmer während eines Einsatzes, so hat er Anspruch auf Lohnausfallentschädigung. Es besteht eine Krankentaggeldversicherung für den Lohnausfall bei Krankheit. Der Arbeitnehmer erhält 80% des durchschnittlichen Lohnes der vorangegangenen Monate im Arbeitseinsatz bei Youngcom, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25% beträgt. Nach Ablauf einer Wartefrist von 2 Tagen entsteht folgender Anspruch:

- Für Arbeitnehmer, welche BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen

- Für Arbeitnehmer, die noch nicht BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 60 Tagen innerhalb von 360 Tagen

Bei Erkrankung ist Youngcom sofort zu informieren. Für jede krankheitsbedingte Abwesenheit (bereits ab dem 1. Abwesenheitstag) ist bei Youngcom 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 Versicherungsprämien geschuldet.

14.4. MUTTERSCHAFT

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Art. 16b ff. Erwerbersatzgesetz (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 eine dieser Voraussetzungen 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.

14.5. FAMILIENZULAGEN

Für Kinder 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 200.00 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 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 und/oder die notwendigen Ausbildungsnachweise vorlegen.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN ZUM RAHMENARBEITSVERTRAG (VERSION VOM 15.05.2019)

14.6. BVG (PENSIONSKASSE)

Im Falle eines unbefristeten oder über 3 Monate hinaus befristeten Rahmenarbeitsvertrages untersteht der Arbeitnehmer vom ersten Tag an der BVG-Pflicht. Wird ein kürzer als 3 Monate befristeter Arbeitsvertrag 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. Ansonsten verweisen wir auf das Reglement der Pensionskasse.

15. KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

15.1. KÜNDIGUNGSFRISTEN

Soweit kein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist, kann sich der Arbeitnehmer jederzeit bei Youngcom aus dem TeamHero abmelden.

Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich mit Erfüllung der zugesagten Einsätze/Schichten. Das Arbeitsverhältnis resp. zugesagte Einsätze und Schichten können jederzeit innert 2 Tagen gekündigt werden.

Liegt zwischen den einzelnen Einsätzen ein Unterbruch von 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 Youngcom 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 wird als fristlose Kündigung seitens Arbeitnehmer gedeutet. In diesem Fall wird das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst. Youngcom hat in diesem Fall das Recht, einen Viertel des Monatslohnes als pauschalisierten Schadenersatz dem Arbeitnehmer in Rechnung zu stellen (Art. 337d OR).

15.2. VERSICHERUNGSSCHUTZ

Der unter dem Arbeitsvertrag bestehende Versicherungsschutz für Berufs- und Nichtberufsunfall endet mit Ablauf des **31. Tages** ab dem letzten Arbeitseinsatz. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, innert dieser Frist die Unfallversicherung gemäss UVG direkt bei der Basler Versicherung für 6 Monate zu verlängern. 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 Arbeitsvertrages** den Versicherungsschutz mit einer Einzel-Krankentaggeldversicherung bei der Basler Versicherung 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 Youngcom nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitzuteilen, wohin das ihm gesetzlich und vertraglich zustehende Freizügigkeitsguthaben zu überweisen ist.

16. DATENSCHUTZ

Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass sobald er einen Einsatz angenommen und für Youngcom durchgeführt hat, Youngcom 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 10 Jahre aufzubewahren.

Der Arbeitnehmer ermächtigt Youngcom ausdrücklich, allfälligen Auftraggebern, Einsicht in seine Daten (inklusive Rating) zu gewähren, soweit dies für ihre Tätigkeit erforderlich ist. Der Arbeitnehmer ermächtigt Youngcom, 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 Youngcom (nachfolgend "AGB") enthalten sind, die mit der Benutzung resp. Registrierung auf der Webseite oder in TeamHero vom Arbeitnehmer anerkannt wurden und von Zeit zu Zeit abgeändert werden können und welche vollumfänglich anwendbar sind.

17. ABTRETUNG VON IMMATERIALGÜTERRECHTEN

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

18. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

18.1. ZUSTANDEKOMMEN UND ANWENDUNGSBEREICH EINES RAHMENARBEITSVERTRAGS

Hat der Arbeitnehmer einen Einsatz gemäss Einsatzfassung auf der Webseite oder in TeamHero angenommen, kommt automatisch dieser Arbeitsvertrag zustande. Der Rahmenarbeitsvertrag ist integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages und wird dem Arbeitnehmer auf TeamHero 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 Youngcom im Besitze eines vom Arbeitnehmer gegenzeichneten Exemplars des Rahmenarbeitsvertrages ist oder der Arbeitnehmer den Einsatz antritt.

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

18.2. NEBENABREDEN

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

18.3. SALVATORISCHE KLAUSEL

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Allgemeinen Bestimmungen zum Rahmenarbeitsvertrag 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.

18.4. ANWENDBARES RECHT

Für alle in diesen Allgemeinen Bestimmungen zum Rahmenarbeitsvertrag nicht geregelten Punkte gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) und dessen Verordnungen, die des Arbeitsvertragsrechts (Art. 319 ff. OR).

18.5. GERICHTSSTAND

Als Gerichtsstand wird der Sitz von Youngcom definiert.