

ARBEITSVERTRAG FÜR ANGESTELLTE IM HANDEL

WICHTIGER HINWEIS:

Um die Gefahr zu reduzieren, dass Sie unpassende Vertragsmuster verwenden oder Vertragsmuster in gesetzwidriger Weise abändern, ersuchen wir Sie aber, folgende Tipps zu beachten:

1. Überprüfen Sie zuerst, ob das verwendete Vertragsmuster für Ihren arbeitsrechtlichen Sachverhalt passt!
2. Nehmen Sie Änderungen nur in unbedingt notwendigem Ausmaß vor! Die Texte sind an die Bedürfnisse der Arbeitgeber angepasst und nützen die sich bietenden gesetzlichen (und kollektivvertraglichen) Möglichkeiten für Arbeitgeber aus.
3. Im Falle von Unklarheiten wenden Sie sich bitte unbedingt an Ihren arbeitsrechtlichen Berater in der Wirtschaftskammer! Dieser kann Ihre konkreten Textentwürfe durchsehen und auf ihre Gesetzmäßigkeit überprüfen.

Dieses Muster ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern**. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter!

Zwischen der

Firma

(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau

(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird nachstehender

ARBEITSVERTRAG

abgeschlossen:

1. Anzuwendender Kollektivvertrag

Aufgrund der Zugehörigkeit des Arbeitgebers zur Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Handel, zum Fachverband der Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten oder zum Fachverband Buch- und Medienwirtschaft kommt der Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben zur Anwendung, der mit etwaigen Betriebsvereinbarungen an folgendem Ort aufliegt:

.....

2. Mitarbeitervorsorgekasse

Der Arbeitgeber leistet Beiträge nach dem BMSVG in die Mitarbeitervorsorgekasse

.....

3. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Die Probezeit beträgt ein Monat. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Arbeitsvertragsparteien täglich gelöst werden.

⇒ Das Arbeitsverhältnis ist über die Probezeit hinaus bis zum
(xx.xx.20xx) befristet.

4. Vorgesehene Verwendung

Der Arbeitnehmer wird für folgende Tätigkeiten als Angestellter aufgenommen:

.....
.....

Er ist verpflichtet, alle mit diesen Tätigkeiten verbundenen Arbeitsleistungen zu verrichten. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer eine andere Verwendung zuweisen. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, vorübergehend auch geringerwertige Tätigkeiten auszuüben.

Der Arbeitnehmer beachtet alle betrieblichen Ordnungs- und Sicherheitsvorschriften und verpflichtet sich ausdrücklich, alle mit der vorgesehenen Verwendung verbundenen Tätigkeiten weisungsgemäß durchzuführen. Er hat die behördlichen Vorschriften strikt einzuhalten, den Arbeitgeber über Amtshandlungen zu informieren und Betriebsgebrechen zu melden.

Konsum von Alkohol oder sonstigen Suchtmitteln ist während der Arbeit und in den Arbeitspausen strengstens untersagt. Ebenso ist das Antreten des Dienstes am Arbeitsplatz in alkoholisiertem oder sonst berauschem Zustand verboten.

5. Arbeitsort

Der gewöhnliche Arbeitsort ist

Die Aufnahme des Arbeitnehmers erfolgt aber jedenfalls für alle bestehenden und künftigen Betriebsstätten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber behält sich die Versetzung an einen anderen Arbeitsort vor. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, über Verlangen des Arbeitgebers seine Dienste auch am neuen Arbeitsort zu leisten.

6. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt derzeit

⇒ bei Vollzeitbeschäftigung 38,5 Stunden.

⇒ bei Teilzeitbeschäftigung Stunden.

Die Aufteilung dieser Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart. Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich mit der jederzeitigen Änderung der vereinbarten Arbeitszeiteinteilung durch den Arbeitgeber unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen und Beschränkungen des § 19 c Abs. 2 und 3 AZG (bei Teilzeitarbeit § 19 d AZG) einverstanden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, rechtzeitig angeordnete Mehr- und Überstunden zu leisten. Eine Mehr- und Überstundenleistung ohne vorherige Anordnung ist nur in außergewöhnlichen Fällen statthaft. Hievon ist dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen. Die geleisteten Mehr- und Überstunden sind spätestens innerhalb einer Woche schriftlich zu melden, andernfalls sie als nicht geleistet gelten.

7. Einstufung und Entlohnung

Der Arbeitnehmer wird aufgrund der von ihm angegebenen Berufsjahre als Angestellter und der mit ihm vereinbarten Tätigkeiten bzw. von ihm wahrzunehmenden Funktionen im Sinne des anzuwendenden Kollektivvertrages und des anzuwendenden Gehaltssystems Neu eingestuft in

Beschäftigungsgruppe, Stufe,tes Jahr

Der Arbeitnehmer tritt jeweils mit 1. in ein neues Berufsjahr.

⇒ **Variante: OHNE All-In-Vereinbarung**

Aufgrund dieser Einstufung beträgt das kollektivvertragliche Mindestgehalt und damit sein Grundgehalt im Sinne von § 2 Abs. 2 Z. 9 AVRAG iVm § 2 g AVRAG im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses €..... brutto.

⇒ Das tatsächliche überkollektivvertragliche monatliche Gehalt beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € brutto.

⇒ **Variante: MIT All-In-Vereinbarung**

Aufgrund dieser Einstufung beträgt das kollektivvertragliche Mindestgehalt und damit sein Grundgehalt im Sinne von § 2 Abs. 2 Z. 9 AVRAG iVm § 2 g AVRAG im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses €..... brutto.

Das tatsächliche überkollektivvertragliche monatliche Gehalt beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € brutto.

Mit der tatsächlich gewährten Überzahlung auf das obige Grundgehalt sind sämtliche im Kalenderjahresschnitt geleisteten Mehr- und Überstunden abgegolten. Eine gesonderte Mehr- und Überstundenabgeltung erfolgt nicht.

Das Monatsgehalt ist am Monatsletzten fällig.

Der Arbeitnehmer erhält eine Urlaubsbeihilfe und eine Weihnachtsremuneration (Sonderzahlungen) gemäß der Gehaltsordnung des anzuwendenden Kollektivvertrages.

Das gesamte Entgelt wird auf das Konto des Arbeitnehmers bei der Bank, IBAN, BIC überwiesen.

8. Arbeitsverhinderungen

Arbeitsverhinderungen infolge Krankheit oder Unglücksfall hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bzw. seinem Vertreter ohne Verzug, d.h. grundsätzlich noch am Tag des Eintrittes der Verhinderung, telefonisch oder schriftlich zu melden. Anderenfalls verliert der Arbeitnehmer für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

Jedenfalls ist der Arbeitgeber berechtigt, für jede Erkrankung sofort eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindefarztes über Beginn, Ursache und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Kommt der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

9. Urlaub

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.

10. Kündigung

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden.

Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von einem Monat zu jedem Monatsletzten aufgelöst werden.

⇒ *für Angestellte mit tatsächlicher kaufmännischer Tätigkeit*: Nach fünfjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses kann dasselbe vom Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist nur mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres (31. März, 30. Juni, 30. September, 31. Dezember) aufgelöst werden.

Für den Fall, dass das Dienstverhältnis durch unbegründeten vorzeitigen Austritt oder durch eine begründete, vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung endet, steht dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Ersatz des dadurch verursachten Schadens zu.

Dieser Schadenersatzanspruch wird, ohne Rücksicht auf den tatsächlich entstehenden Schaden, im beiderseitigen ausdrücklichen Einvernehmen pauschaliert. Der Dienstnehmer

verpflichtet sich, sollte das Dienstverhältnis durch unbegründeten vorzeitigen Austritt oder durch eine begründete, vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung enden, zur Zahlung einer Konventionalstrafe in der Höhe von drei Nettomonatsentgelten (*optional: max. 6 Nettomonatsentgelten*).

Der Dienstnehmer anerkennt ausdrücklich die Angemessenheit der vereinbarten Konventionalstrafe, sowie, dass diese unverzüglich mit Kenntnis des Dienstgebers vom Verstoß des Dienstnehmers fällig und von den allfällig zustehenden Dienstbezügen abgezogen wird.

11. Verfall von Ansprüchen

Für den Verfall von Ansprüchen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers gilt der Abschnitt 7 Punkt A des anzuwendenden Kollektivvertrags.

....., **am**

Ort Datum

.....

Arbeitgeber

.....
gelesen und ausdrücklich einverstanden
Arbeitnehmer

⇒ Falls nicht zutreffend, bitte streichen!