

Zwischen

dem Arbeitgeber _____

und

der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer _____, wohnhaft in _____,

wird folgender

ARBEITSVERTRAG VOLLZEIT

für Arbeiterinnen/Arbeiter in den Wiener Kaffeehäusern

abgeschlossen:

1. Kollektivvertrag und Nomenklatur

Der Betrieb _____ des Arbeitgebers ist Mitglied der Fachgruppe der Kaffeehäuser der Wirtschaftskammer Wien. Auf die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer finden daher der Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe sowie die Nomenklatur für Kaffeehäuser und Hotellerie Wien Anwendung. Der Kollektivvertrag und die Nomenklatur liegen im _____ auf.

2. Beginn des Arbeitsverhältnisses

- Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und wird auf bestimmte Zeit abgeschlossen. Es endet durch Fristablauf am _____. Wird das Arbeitsverhältnis unmittelbar daran fortgesetzt, geht es in ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis über.
- Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Es gilt eine Probezeit von 14 Tagen, in der das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitgeber als auch von der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer jederzeit ohne Fristen und ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann.

3. Aufgabenbereich und Position

Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer wird als _____ beschäftigt. Sie/Er ist verpflichtet, alle mit dieser Position verbundenen Aufgaben zu erfüllen, auch geringerwertige Arbeiten zu verrichten.

- Die Position der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers umfasst insbesondere folgende Aufgaben:

_____.

-
- Wählen Sie aus und streichen Sie, was Sie nicht benötigen!

- Der Arbeitgeber ist berechtigt, der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer einen anderen als den vereinbarten Aufgabenbereich, auch wenn er mit geringerwertigen Arbeiten verbunden ist, zuzuweisen.

4. Arbeitsort

Der Arbeitsort der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers ist _____.
Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, in allen bestehenden und zukünftigen Betriebsstätten des Arbeitgebers ihre/seine Arbeitsleistung zu verrichten.

5. Ausmaß und Lage der Normalarbeitszeit

Die Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers beträgt 40 Stunden wöchentlich.

Die Aufteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer auf Basis eines Dienstplans vereinbart. Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer ist ausdrücklich mit der jederzeitigen Änderung der vereinbarten Aufteilung der Normalarbeitszeit durch den Arbeitgeber unter Beachtung der Bestimmungen des § 19 c Abs. 2 und 3 AZG einverstanden.

- Der Betrieb _____ des Arbeitgebers ist ein Jahresbetrieb. Es gilt für die Normalarbeitszeit ein Durchrechnungszeitraum, der für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer am _____ beginnt und 26 Wochen dauert. Unmittelbar auf den ersten Durchrechnungszeitraum folgen fortlaufend weitere 26-wöchige Durchrechnungszeiträume. Beginnt das Arbeitsverhältnis innerhalb eines solchen Durchrechnungszeitraums, ist der erste Durchrechnungszeitraum entsprechend verkürzt. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, sofern sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden im Schnitt nicht überschreitet.
- Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine unbezahlte Ruhepause von 30 Minuten in einem Pausenrahmen von ____ Uhr bis ____ Uhr zu konsumieren.

6. Überstunden

Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Überstunden bis zu einem Gesamtausmaß der Arbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich zu leisten. Diese Verpflichtung ist damit begrenzt, dass die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer in einem jede Kalenderwoche neu beginnenden Zeitraum von 17 Wochen im Durchschnitt maximal 48 Stunden arbeiten darf.

- Überstunden bis zu einem Gesamtausmaß der Arbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich erhält die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer in Zeitausgleich abgegolten.

Überstunden über das Gesamtausmaß der Arbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich erhält die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer in Geld abgegolten, wenn sie/er nicht die Abgeltung von solchen Überstunden in Zeitausgleich bis zum Monatsdritten, der auf den Monat der Überstundenleistung folgt, verlangt.

7. Einstufung und monatliches Entgelt

Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer wird auf Basis der vom Arbeitgeber verlangten und von ihr/ihm vorgelegten Ausbildungsnachweise und Zeugnisse in die Nomenklatur für Kaffeehäuser und Hotellerie Wien in Lohngruppe _____ eingestuft.

Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer erhält unter Berücksichtigung dieser Einstufung einen monatlichen Ist-Lohn von € _____ brutto.

- Zusätzlich zum Ist-Lohn erhält die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer eine jederzeit widerrufbare monatliche Überstundenpauschale von € _____ brutto, mit der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses im Schnitt eines Kalenderjahres _____ Überstunden pro Woche abgegolten sind.
- Mit der Überzahlung auf den kollektivvertraglichen monatlichen Mindestlohn, der dem Grundlohn gemäß § 2g AVRAG entspricht und zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € _____ brutto beträgt, sind sämtliche durch die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer geleisteten Überstunden im Schnitt eines Kalenderjahres abgegolten.

Die Auszahlung des monatlichen Entgelts erfolgt spätestens bis zum Monatsdritten, der auf den Arbeitsmonat folgt, bargeldlos im Nachhinein auf das von der Arbeitnehmerin / vom Arbeitnehmer bekanntgegebene Konto bei der Bank _____.

8. Jahresremuneration

Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer hat zusätzlich zum monatlichen Entgelt gemäß Punkt 7 Anspruch auf eine Jahresremuneration gemäß Abschnitt 14 des anzuwendenden Kollektivvertrages in Verbindung mit Punkt 5 der Nomenklatur für Kaffeehäuser und Hotellerie Wien. Diese Jahresremuneration wird in zwei gleichen Teilen am 30. Juni und am 30. November eines jeden Jahres zur Auszahlung gebracht.

9. Urlaub und Arbeitsverhinderung

Der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

Arbeitsverhinderungen infolge Krankheit oder Unglücksfall hat die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer unverzüglich telefonisch oder schriftlich zu melden. Zusätzlich hat sie/er über entsprechende Aufforderung unverzüglich eine Krankenstandsbestätigung zu übermitteln. Kommt die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, verliert sie/er jeweils für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf die Entgeltfortzahlung.

10. Kündigung

Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch von der Arbeitnehmerin / vom Arbeitnehmer unter vorheriger Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen aufgelöst werden.

Für den Fall, dass die Kündigungsregeln für Angestellte auch für Arbeiterinnen/Arbeiter in Kraft treten und keine aufgrund des anzuwendenden Gesetzes oder des anzuwendenden Kollektivvertrages abweichenden Kündigungsregeln gelten, wird vereinbart, dass der Arbeitsvertrag durch Arbeitgeberkündigung zu jedem 15. und Monatsletzten aufgelöst werden kann.

11. Arbeitnehmerdaten und Datenschutz

Der Arbeitgeber gewährleistet, dass er die von der Arbeitnehmerin / vom Arbeitnehmer erhaltenen - auch personenbezogenen - Daten ausschließlich zu den gesetzlichen Zwecken und Verpflichtungen des Arbeitsrechts, des Sozialversicherungsrechts und des Steuerrechts verarbeitet oder an einen Auftragsverarbeiter weitergibt.

Die Arbeitnehmerin / Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Änderung ihrer/seiner Daten, insbesondere der Personalien sowie der Wohn- oder Zustelladresse, dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich bekanntzugeben.

12. Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Der Arbeitgeber leistet für die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer Beiträge nach dem BMSVG in die _____, Adresse _____.

13. Verfall

Lohnansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verfallen mangels schriftlicher Geltendmachung nach sechs Monaten. Alle anderen Lohnansprüche des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin verfallen gemäß Abschnitt 7 des anzuwendenden Kollektivvertrages. Ansprüche auf Überstundenentlohnung verfallen gemäß Abschnitt 5 des anzuwendenden Kollektivvertrages. Alle weiteren Ansprüche muss die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten ab Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen. Gleiches gilt für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer.

14. Schlussbestimmungen

Mündliche Nebenabreden zu diesem Arbeitsvertrag bestehen nicht. Jede Änderung oder Ergänzung bedarf der Schriftform, mündliche Vereinbarungen sind rechtsunwirksam.

Wien, am _____

gelesen und
einverstanden:

Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

Arbeitgeber