

**ARBEITSVERTRAG FÜR ARBEITER IN DER  
ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG**

**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 nutzen 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) 51450-1620  
**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 beide Geschlechter!

Zwischen der

**Firma** .....

(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

**Herrn/Frau** .....

(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird nachstehender

## ARBEITSVERTRAG

abgeschlossen:

### 1. Anzuwendender Kollektivvertrag

Auf Grund der Zugehörigkeit des Arbeitgebers zur Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Gewerbe und Handwerk, Berufszweig der Arbeitskräfteüberlasser im Fachverband der gewerblichen Dienstleister kommt der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung zur Anwendung, der mit etwaigen Betriebsvereinbarungen an folgendem Ort aufliegt:  
.....

### 2. Betriebliche Vorsorgekasse

Der Arbeitgeber leistet Beiträge nach dem BMSVG in die Betriebliche Vorsorgekasse  
.....

### 3. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am .....

Die Probezeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und beträgt 1 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, weil die Befristung wegen  
.....notwendig ist.

#### 4. Vorgesehene Verwendung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Arbeitsleistungen für Dritte, also für Beschäftiger zu erbringen. Bei diesen Arbeitsleistungen handelt es sich um die folgende Verwendung bzw. die folgenden Tätigkeiten:  
.....

Er ist verpflichtet, alle mit dieser Tätigkeit verbundenen Arbeitsleistungen zu verrichten. Dem Arbeitgeber steht es frei, den Arbeitnehmer auch mit anderen einschlägigen Tätigkeiten zu betrauen. 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, aber auch den Beschäftiger 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 sowie der örtliche Bereich der Überlassung erstreckt sich auf  
.....

Die Aufnahme des Arbeitnehmers erfolgt aber jedenfalls für alle bestehenden und künftigen Betriebsstätten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber behält sich eine vorübergehende oder dauernde Versetzung an einen anderen Arbeitsort vor.

## **6. Arbeitszeit**

Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung und beträgt 38,5 Stunden.

Während des Zeitraumes der Überlassung richtet sich das Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit nach dem Kollektivvertrag des Betriebes des Beschäftigten und kann demgemäß weniger oder mehr als 38,5 Stunden betragen.

⇒ Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden.

Die Aufteilung dieser Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bzw. während der Überlassung zwischen dem Beschäftigten 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. Hiervon 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 im Sinne des Abschnittes IX. des anzuwendenden Kollektivvertrages auf Grund seiner Tätigkeit in die Lohngruppe ..... eingestuft.

Der Arbeitnehmer hat zum Zwecke der richtigen Einstufung folgende Zeugnisse und Ausbildungsnachweise sowie Dienstzeugnisse vorgelegt:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

und erklärt ausdrücklich, dass diese im Hinblick auf die vorgesehene Verwendung richtig berücksichtigt worden sind.

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

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

⇒ Der tatsächliche überkollektivvertragliche monatliche Lohn beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € ..... brutto.

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

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

Der tatsächliche überkollektivvertragliche monatliche Lohn beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € ..... brutto.

Mit der tatsächlich gewährten Überzahlung auf den obigen Grundlohn sind sämtliche im Kalenderjahresschnitt geleisteten Mehr- und Überstunden abgegolten. Eine gesonderte Mehr- und Überstundenabgeltung erfolgt nicht.

Der Monatslohn ist am Monatsletzten fällig.

Allfällige sonstige Entgeltbestandteile richten sich für den Zeitraum der Überlassung nach dem Kollektivvertrag des Beschäftigten.

Die Abrechnung erfolgt monatlich im Nachhinein. Der Abrechnungsbetrag wird auf das vom Arbeitnehmer bekannt gegebene Konto bei der Bank .....  
IBAN ....., BIC ..... überwiesen.

Die Höhe, Berechnung und Fälligkeit der Sonderzahlungen sowie von Zulagen richten sich nach dem Kollektivvertrag (Urlaubszuschuss: Abschnitt XVI., Weihnachtsremuneration: Abschnitt XVII.).

## **8. Arbeitsverhinderungen**

Arbeitsverhinderungen infolge Krankheit oder Unglücksfall hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bzw. seinem Vertreter, im Falle der Überlassung aber auch dem Beschäftiger 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.

Der Arbeitgeber, im Falle der Überlassung aber auch der Beschäftiger, ist 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.

## 10. Kündigung

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Beachtung der gemäß Abschnitt IV. Pkt. 3 des anzuwendenden Kollektivvertrages festgelegten Kündigungsfristen und -termine aufgelöst werden.

⇒ Die Vordienstzeiten nach Abschnitt IV Pkt. 3a umfassen ..... Jahr(e), ..... Monat(e) und ..... Tag(e).

## 11. Verfall von Ansprüchen

Für den Verfall von Ansprüchen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers gilt Abschnitt XIX. des anzuwendenden Kollektivvertrages.

....., **am** .....

Ort

Datum

.....

**Arbeitgeber**

.....

gelesen und ausdrücklich einverstanden

**Arbeitnehmer**

---

⇒ Falls nicht zutreffend, bitte streichen!