

Arbeitsvertrag Angestellte zur Überlassung nach AÜG neu

Der österreichische Gesetzgeber hat eine umfassende Novellierung des AÜG vorgenommen. Diese Neuerungen und Anpassungen - die meisten Bestimmungen treten mit Stichtag 01.01.2013 in Kraft - haben auch Auswirkungen auf die Arbeitsverträge überlassener Arbeitskräfte und erfordern deren Anpassung bzw. Neugestaltung.

§ 11 AÜG neu, welcher mehr Transparenz für überlassene Arbeitskräfte bezweckt, regelt nun etwa, dass in einer Vereinbarung vor Beginn der Überlassung zB

- der Anfangsbezug (Grundgehalt/Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen),
- die Einstufung in ein generelles Schema,
- die vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung zwingend anzugeben sind.

Der vorliegende Arbeitsvertrag berücksichtigt diese und weitere Erfordernisse des AÜG neu.

Hinweis:

Dieser Vertrag ist nicht als Handlungsempfehlung, Leitlinie oder Ähnliches zu verstehen. Die einzelnen Vertragsklauseln beschränken sich daher auf die gesetzlichen Mindestanforderungen. Der Vertrag ersetzt weder eine Anpassung an die persönliche Situation eines Unternehmers noch eine individuelle Rechtsberatung.

Angestelltendienstvertrag

abgeschlossen zwischen

Arbeitgeber:

.....

und

Arbeitnehmer/in:

.....

wie folgt:

I. Beginn und Dauer des Dienstverhältnisses

1. Das Dienstverhältnis beginnt am und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Der erste Monat gilt als Probemonat, währenddessen das Dienstverhältnis jederzeit von beiden Vertragsteilen ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann.

II. Kündigungsfrist und Kündigungstermin

1. Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber unter Einhaltung der Kündigungsfrist gemäß § 20 Abs. 2 AngG gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate. Gemäß § 20 Abs. 3 AngG vereinbaren die Vertragsteile, dass die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber am letzten oder am fünfzehnten eines jeden Kalendermonats endet.
2. Der/die Arbeitnehmer/in kann das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.

III. Vorgesehene Verwendung/voraussichtliche Art der Arbeitsleistung/Einsatzbereich

1. Der/Die Arbeitnehmer/in wird als aufgenommen.

2. Die vorgesehene Verwendung des/der Arbeitnehmer/in ist die Überlassung an Dritte im erlernten Beruf bzw. in verwandte Berufe.

Der/Die Arbeitnehmer/in stimmt der Überlassung im Sinne des § 2 Abs. 2 AÜG ausdrücklich zu. Die Auswahl und der Wechsel des Beschäftigers obliegen ausschließlich dem Überlasser. Der/Die Arbeitnehmer/in hat die Arbeitsleistungen nach den Weisungen des Überlassers und des Beschäftigers zu erbringen.

3. Die voraussichtliche(n) Art(en) der Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmers/in ist/sind:

.....

4. Der mögliche Einsatzbereich erstreckt sich auf die Bundesländer:

.....

Eine Entsendung ins Ausland ist zulässig, wenn der/die Arbeitnehmer/in im Einzelfall seine/ihre Zustimmung erteilt.

5. Dem Arbeitgeber bleibt die vorübergehende oder dauernde Heranziehung zu anderen, auch geringwertigeren Aufgaben, ausdrücklich vorbehalten, solange die Tätigkeit eines Angestellten gewahrt bleibt.

6. Der/Die Arbeitnehmer/in wird allen Anweisungen und Handlungsvorschriften in den jeweiligen Beschäftigerbetrieben Folge leisten, sofern dadurch nicht gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen wird.

7. Während der überlassungsfreien Zeit ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, sich während der beim Arbeitgeber üblichen, 38,5 Stunden nicht überschreitenden Normalarbeitszeit erreichbar zu halten und über Aufforderung des Arbeitgebers einmal am Tag persönlich beim Arbeitgeber zu erscheinen. Ferner ist der

Arbeitnehmer verpflichtet, gegebenenfalls beim Arbeitgeber selbst seinem Arbeitsvertrag entsprechende Tätigkeiten zu verrichten.

8. Der/Die Arbeitnehmer/in hat am Einsatzort pünktlich zu erscheinen und seine/ihre Arbeit an diesem zu erbringen. Erscheint der/die Arbeitnehmer/in bei Beginn oder während der Überlassung nicht oder nicht pünktlich am Arbeitsplatz bzw. Einsatzort, hat der/die Arbeitnehmer/in den Arbeitgeber für sämtliche dadurch entstehende Schäden und Nachteile im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen schad- und klaglos zu halten.

IV. Einstufung

1. Die Einstufung des/der Arbeitnehmer/in erfolgt laut Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbes in der Dienstleistung, in Information und Consulting im Hinblick auf die vereinbarte Beschäftigung und die bekannt gegebenen Berufsjahre einvernehmlich in die Verwendungsgruppe und das Verwendungsgruppenjahr

2. Folgende Zeugnisse wurden für die Einstufung und die Anrechnung von Vordienstzeiten von der/dem ArbeitnehmerIn vorgelegt:

.....

3. Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, dass sämtliche für die richtige Einstufung erforderliche Unterlagen dem Arbeitgeber vollständig vorgelegt wurden und dass die vorgelegten Unterlagen richtig sind.

V. Gehalt

1. Der/die Arbeitnehmer/in erhält ein monatliches Grundgehalt von € brutto.

2. Eine allenfalls vorliegende Überzahlung gegenüber dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt (Mindestgehalt derzeit monatlich EUR ... brutto) ist auf die beiden nächstfolgenden Erhöhungen des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes bzw. beim Eintritt in eine höhere Gehaltsstufe oder in eine höhere Beschäftigungsgruppe zur Anrechnung zu bringen. (wenn nicht zutreffend streichen)

3. Während der Dauer der Überlassung ist entsprechend § 10 AÜG auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Dieses wird vor Beginn eines jeden Einsatzes dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich mitgeteilt.

4. Der/Die Arbeitnehmer/in hat pro Kalenderjahr Anspruch auf ein dreizehntes (Urlaubszuschuss) und vierzehntes (Weihnachtsremuneration) Monatsgehalt (Sonderzahlungen) laut dem Kollektivvertrag. Der Berechnung der Weihnachtsremuneration ist das im November gebührende Monatsgehalt zugrunde zu legen. Der Berechnung des Urlaubszuschusses ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt zugrunde zu legen.

Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1.12. eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen. Der Urlaubszuschuss wird bei Antritt eines Urlaubs fällig. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird er bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles, fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen. Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

5. Weitere Entgeltsbestandteile sind:

.....

6. Alle Entgeltzahlungen erfolgen monatlich im Nachhinein bis spätestens zum Ende eines Monats auf das vom/von der Arbeitnehmer/in namhaft zu machende Konto. Die Zahlung von Aufwandsersatz erfolgt mit der Abrechnung des Folgemonats nach Vorlage der entsprechenden Unterlagen durch den/die Arbeitnehmer/in.

VI. Erholungsurlaub

1. Der gesetzliche jährliche Urlaubsanspruch beträgt laut Urlaubsgesetz derzeit 30 Werktage pro Urlaubsjahr.
2. Eine Urlaubsvereinbarung bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers.

VII. Arbeitszeit und Überstunden

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmer/in
 - umfasst die Vollzeit laut Kollektivvertrag im Ausmaß von derzeit 38,5 Wochenstunden.
 - umfasst die Teilzeit im Ausmaß von Wochenstunden.
 - Flexible Arbeitszeit iSd Kollektivvertrages wird vereinbart / ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung anwendbar.

(Zutreffendes ausfüllen/Unzutreffendes streichen)

2. Die Einteilung der Arbeitszeit obliegt dem Überlasser bzw. dem Beschäftiger. Eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung bleibt vorbehalten.
3. Bei Einsatz in Betrieben, für die eine längere Normalarbeitszeit gilt, verpflichtet sich der/die Arbeitnehmer/in zur entsprechend längeren Arbeit, sofern dies angeordnet wird.
4. Während der Überlassung gelten für überlassene Arbeitnehmer/innen die im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigerbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.

5. Überstunden sind nur über ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten. Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich im gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Rahmen angeordnete Mehr- und Überstunden zu leisten.

6. Die Arbeitskraft ist verpflichtet, über ihre tatsächlich erbrachten Arbeitsstunden vollständige Aufzeichnungen mit allen Mehrarbeits-, Fehl- und Zeitausgleichstunden zu führen und diese zum Ende der Arbeitswoche bzw. zum Einsatzende vom Beschäftiger bestätigen zu lassen und wöchentlich an den Arbeitgeber zu übermitteln.

VIII. Informationspflichten

1. Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, eine Änderung der Aufenthalts- bzw. Wohnanschrift bzw. eine Änderung seines Lebensmittelpunktes, eine Standesveränderung, sowie Änderungen der Staatsangehörigkeit, unverzüglich dem Arbeitgeber schriftlich zu melden. Eine diesbezügliche Unterlassung macht den/die Arbeitnehmer/in für alle sich daraus ergebenden Folgen verantwortlich.

2. Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich darüber zu informieren, wenn sich der Beschäftiger nicht an die gesetzlichen Vorgaben hält und beispielsweise Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote nicht einhält.

IX. Nebenbeschäftigung, sonstige Erwerbstätigkeiten

Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich während der Dauer des Dienstverhältnisses nur für den Arbeitgeber tätig zu werden und erklärt hiermit, dass er derzeit keiner Nebenbeschäftigung oder sonstigen Erwerbstätigkeit nachgeht und für die Dauer des Dienstverhältnisses ohne schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebenbeschäftigung oder eine sonstige Erwerbstätigkeit, welcher Art auch immer – selbstständiger oder unselbstständiger Art – auszuüben. Gleiches gilt für sonstige Tätigkeiten sowie das Eingehen von Beteiligungen an Unternehmen, soweit durch die Tätigkeit oder Beteiligung Interessen des Arbeitgebers berührt werden können.

X. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

1. Der Treuepflicht entsprechend hat der/die Arbeitnehmer/in unter anderem streng die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers und des Beschäftigers zu wahren und zwar auch nach Ende des Dienstverhältnisses. Gleiches gilt für sonstige Daten und Umstände, die ihrer Art nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen. Auch das Datengeheimnis gemäß Datenschutzgesetz ist zu wahren.

2. Der/Die Arbeitnehmer/in ist nicht berechtigt, vom Beschäftiger irgendwelche Zuwendungen aller Art oder ein Entgelt für die Arbeitskräfteüberlassung in Empfang zu nehmen.

3. Die Verletzung einer Bestimmung des Punktes IX oder X 1. und 2. dieses Vertrages stellt eine erhebliche Verletzung der Dienstpflichten und damit einen Entlassungsgrund dar. Für den Fall der Verletzung einer der Bestimmungen des Punkt VII oder VIII 1. und 2. wird eine Konventionalstrafe in der Höhe von ... Bruttomonatsentgelten jeweils des zuletzt bezahlten Entgelts vereinbart. Die Höhe der Vertragsstrafe wird von den Vertragsparteien ausdrücklich als angemessen anerkannt. Das Recht, den darüber hinaus gehenden Schaden oder Unterlassungsansprüche geltend zu machen, bleibt davon unberührt.

XI. Dienstverhinderung

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, jede vorhersehbare Dienstverhinderung vor deren Eintritt, jede unvorhersehbare Dienstverhinderung so rasch als möglich, dem Arbeitgeber anzuzeigen. Die wiederholte Verletzung dieser Pflicht kann einen Entlassungsgrund darstellen. Wird die Dienstverhinderung durch Krankheit verursacht, ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, unverzüglich eine Bestätigung der zuständigen GKK oder eines Arztes über die voraussichtliche Dauer der Krankheit vorzulegen. Auf die gesetzliche Säumnisfolge des Entgeltsverlustes wird hingewiesen.

XII. Haftung

Der/die Arbeitnehmer/in hat die ihm/ihr anvertrauten Betriebsmittel sorgfältig zu behandeln. Schäden an den zur Verfügung gestellten Betriebsmitteln oder der Verlust von solchen sind sofort dem Arbeitgeber bekannt zugeben. Für alle durch sorgfaltswidrige Handlungen schuldhaft verursachte Schäden haftet der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen.

XIII. Konventionalstrafe

Für den Fall einer nicht termin- und fristgemäßen Lösung eines Dienstverhältnisses durch den/die Arbeitnehmer/in oder für den Fall einer vom/von der Arbeitnehmer/in verschuldeten gerechtfertigten Entlassung wird eine Konventionalstrafe in der Höhe von Bruttomonatsentgelts des zuletzt an den/die Arbeitnehmer/in bezahlten Entgelts vereinbart.

XIV. Begünstigungen, Vorschüsse, Darlehen

Alle Leistungen und Begünstigungen, die nicht in diesem Dienstvertrag, im Kollektivvertrag oder sonstigen arbeitsrechtlichen Neuerungen festgesetzt sind, werden ohne Rechtsanspruch für die Zukunft gewährt und können jederzeit widerrufen werden. Gewährte Vorschüsse oder Darlehen sind bei der Lösung des Dienstverhältnisses mit dem vollen Restbetrag sofort fällig.

XV. Anwendbarer Kollektivvertrag/Betriebsvereinbarung

Aufgrund der Zugehörigkeit des Unternehmens zum Allgemeinen Fachverband des Gewerbes/Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser gilt der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbes in der Dienstleistung, in Information und Consulting.

Folgende Betriebsvereinbarungen des Arbeitgebers sind auf das Arbeitsverhältnis anwendbar:

.....

Der Kollektivvertrag und allfällige Betriebsvereinbarungen liegen zur Einsicht im Personalbüro des Arbeitgebers auf.

XVI. Mitarbeitervorsorgekasse

Der Name und die Anschrift der ausgewählten Mitarbeitervorsorgekasse lauten:

.....

XVII. Sonstige Bestimmungen

1. Der/Die Arbeitnehmer/in bestätigt mit seiner Unterschrift den Erhalt einer Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages. Weiters bestätigt der/die Arbeitnehmer/in, dass die Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages mit ihm/ihr vor Unterfertigung erörtert wurden.

2. Jede künftige Änderung der hier festgehaltenen Rechte und Pflichten, die nicht unmittelbar auf Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarungen beruht, wird ebenso schriftlich festgehalten.

..... , am

.....

Arbeitgeber

.....

Arbeitnehmer/in