

ANGESTELLTENDIENSTVERTRAG

1. ANSTELLUNG

Herr/Frau
wohnhaft
geboren am _____ in _____
Staatsbürgerschaft
Stand _____ Kinder _____
im folgenden kurz Arbeitnehmer genannt,
tritt mit _____ in die Dienste der Firma

im folgenden kurz Arbeitgeber genannt.

MV-Kasse in die für den Mitarbeiter einbezahlt wird:

Im Sinne der Bestimmung des § 19 Abs. 2 AngG. Wird eine Probezeit für die Dauer eines Monats vereinbart, während welcher das Dienstverhältnis von beiden Seiten täglich gelöst werden kann.

Darüber hinaus wird das Dienstverhältnis bis _____ befristet.

Wird das Dienstverhältnis über die Probezeit hinaus ohne besondere Befristung fortgesetzt, geht es in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.

2. DIENSTVERWENDUNG, EINSTUFUNG UND ARBEITSORT

Der Arbeitnehmer wird vornehmlich zur Verrichtung folgender Arbeiten aufgenommen:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle mit dieser Dienstverwendung verbundenen Angestelltendienstleistungen zu verrichten. Dem Arbeitgeber bleibt es vorbehalten, dem Arbeitnehmer eine andere Dienstverwendung zuzuweisen, die seiner Ausbildung und seiner bisherigen Tätigkeit angemessen ist. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer vorübergehend auch geringwertige Tätigkeit zuzuweisen.

Der gewöhnliche Arbeits(Einsatz)ort ist _____,
andere Arbeits(Einsatz)orte sind _____.

Dem Arbeitgeber bleibt es vorbehalten, den Arbeitnehmer auch in anderen Betriebsstätten seines Unternehmens am selben Dienstort vorübergehend oder dauernd einzusetzen.

Der Arbeitnehmer ist auch mit Dienstverwendungen an anderen Dienstorten gegen Vergütung der damit verbundenen unzumutbaren Mehraufwendungen einverstanden.

Der Arbeitnehmer erklärt ausdrücklich, bisher _____ Berufsjahre als Angestellter tätig gewesen zu sein.

Zufolge der Aussicht genommenen Dienstleistungen und der vom Arbeitnehmer bekannt gegebenen Berufsjahre wird eine Einstufung im Sinne des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs in

Gehaltstafel
Gehaltsgebiet
Beschäftigungsgruppe
im _____ Berufsjahr

vorgenommen, wobei festgestellt wird, dass der Arbeitnehmer jeweils mit 1. (Monatsname) eines jeden Jahres in ein neues Berufsjahr tritt.

Das tatsächlich gewährte monatliche Gehalt beträgt Euro _____ brutto.

Der Arbeitnehmer erklärt ausdrücklich, dass er aufgrund der oben angeführten Dienstverwendung und der von ihm angegebenen Berufsjahre richtig eingestuft ist.

Für die Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration, Urlaubsbeihilfe) gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs.

Darüber hinaus werden dem Arbeitnehmer folgende Entgeltbestandteile gewährt:

Die Abgeltung von Tages- und Nächtigungsgeldern erfolgt nach Maßgabe des Kollektivvertrages.

3. GEHALTSZAHLUNG

Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines jeden Kalendermonats im Nachhinein. Der Arbeitnehmer ist einverstanden, dass das gesamte Entgelt auf ein von ihm namhaft zu machendes Konto eines inländischen Kreditinstitutes überwiesen wird.

Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, irrtümlich zu viel überwiesene Entgeltbeträge auch bei sonst anzunehmender Gutgläubigkeit innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt zurückzuerstatten. Das gesetzliche Recht auf Rückforderung nicht zustehender Entgelte bei Schlechtgläubigkeit bleibt davon unberührt.

4. ARBEITSZEIT

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden (bei Teilzeitarbeit: Stunden). Die Aufteilung dieser Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage (Montag bis einschließlich Samstag) wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart. Der Arbeitnehmer erklärt sich mit der Änderung der vereinbarten Arbeitszeit durch den Arbeitgeber in den Grenzen des § 19 c AZG (bei Teilzeitarbeit § 19 d AZG) einverstanden.

5. MEHRRARBEITSSTUNDEN UND ÜBERSTUNDEN

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, rechtzeitig angeordnete Mehrarbeitsstunden und/oder Überstunden zu leisten.

Eine Mehrarbeits- und/oder Überstundenleistung ohne vorherige Anordnung ist nur in außergewöhnlichen Fällen statthaft. Hievon ist dem Arbeitgeber *unverzüglich* Mitteilung zu machen und die geleisteten Mehrarbeits- und/oder Überstunden sind spätestens innerhalb einer Woche *schriftlich* zu melden, anderenfalls sie als nicht geleistet gelten.

Mehrarbeits- und/oder Überstunden werden in die vom Arbeitgeber zu führenden Aufzeichnung über Mehrarbeitsstunden und Überstunden aufgenommen und dem Arbeitnehmer mit Ablauf jeder Gehaltsperiode zur Bestätigung vorgelegt und entsprechend verrechnet.

6. DIENSTVERHINDERUNG

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

Dem Arbeitgeber steht es im Sinne des § 8 Abs. 8 AngG frei, für jede Erkrankung sofort eine Bestätigung der zuständigen Krankenkassa oder eines Amts- oder Gemeindearztes über die Ursache und 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.

7. URLAUB

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (30 bzw. 36 Werktage), wobei für die Berechnung des Urlaubsausmaßes folgenden Zeiten angerechnet werden:

8. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Das Dienstverhältnis kann vom Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist jeweils mit Fünfzehntem oder Letztem eines jeden Kalendermonats gelöst werden (§ 20 (3) AngG). Nach fünfjähriger Dauer des Dienstverhältnisses kann dasselbe zufolge vorgängiger Kündigung durch den Arbeitgeber nur mehr mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres (31. März, 30. Juni, 30. September, 31. Dezember) endigen (Abschnitt XVII Z 1 Kollektivvertrag für Angestellte in Handelsbetrieben).

9. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

Vom Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis gemäß § 20 (4) AngG mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter vorheriger Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden.

10. KONVENTIONALSTRAFE

Wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, steht dem Arbeitgeber gemäß § 28 (1) AngG Anspruch auf Ersatz des ihm verursachten Schadens zu.

Dieser allfällige Schadenersatzanspruch wird – ohne Rücksicht auf den tatsächlich entstehenden Schaden – im beiderseitigen ausdrücklichen Einvernehmen pauschaliert. Diese Pauschalierung erfolgt dergestalt, dass der Arbeitnehmer im Falle eines vorzeitigen Austrittes ohne wichtigen Grund oder einer durch ihn verschuldeten vorzeitigen Entlassung dem Arbeitgeber als Konventionalstrafe den gleichen Betrag schuldet, den der Arbeitgeber bei einem von ihm verschuldeten vorzeitigen Austritt an den Arbeitnehmer als Kündigungsentschädigung bezahlen müsste. Die Konventionalstrafe beträgt jedoch höchstens drei Monatsentgelte (d.s. 3 Gehälter, anteilige Sonderzahlungen usw).

Dem Arbeitnehmer ist bewusst, dass die Konventionalstrafe genauso hoch ist, wie eine ihm zustehende Kündigungsentschädigung; er anerkennt daher ausdrücklich die Angemessenheit der vereinbarten Konventionalstrafe. Die Konventionalstrafe ist mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig.

11. Die Bestimmungen des § 1155 ABGB finden auf den gegenständlichen Dienstvertrag keine Anwendung. Somit ist der Dienstgeber nicht verpflichtet, das Entgelt zu bezahlen, wenn der Dienstnehmer bei einer, durch besondere Umstände erzwungenen (z.B. Stromstörung außerhalb des Betriebes, Schwierigkeiten bei der Rohstofflieferung, Maschinenschäden, Hochwasser usw.), teilweisen Betriebsstilllegung seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann.

12. Es wird festgehalten, dass mündliche Nebenabreden nicht getroffen worden sind.

13. Im übrigen gelten für das Dienstverhältnis insbesondere die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und des Handelsangestellten-Kollektivvertrages in der jeweils geltenden Fassung. Dieser liegt zur Einsicht auf.

, am 20..

Der Arbeitnehmer:

Der Arbeitgeber:

Gelesen und
ausdrücklich einverstanden

.....

.....

IST-LOHN-ANRECHNUNGSKLAUSEL

....., am

(Ort)

Vereinbarung

Es wird ausdrücklich vereinbart, dass die mit eintretende freiwillige Lohn-(Gehalts)Erhöhung auf künftige kollektivvertragliche Erhöhungen der Mindest- bzw. Ist-Lohn-(Gehalts-)Sätze voll angerechnet werden kann.

Zur Kenntnis genommen und einverstanden:

Unterschrift

