

## Arbeitsvertrag (kurz) Arbeiter 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.

# Arbeiter - Dienstvertrag

Arbeitgeber:

.....

Arbeitnehmer/in:

.....

.....

## I. Beginn und Dauer des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis beginnt am ..... und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. 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 des Probemonats kann das Dienstverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen des gültigen Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung zum Ende jeder Arbeitswoche gekündigt werden.

2. Die Kündigungsfristen betragen laut derzeit gültigem Kollektivvertrag für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis 3 Jahre 2 Wochen, bis 5 Jahre 3 Wochen, bis 10 Jahre 5 Wochen, danach 7 Wochen, wobei das Arbeitsverhältnis jeweils zum Ende der Arbeitswoche gelöst werden kann.

### III. Vorgesehene Verwendung/Arbeitsleistung/Einsatzbereich

1. Die vorgesehene Verwendung des/der Arbeitnehmer/in ist die Überlassung an Dritte:

- als Facharbeiter/in im erlernten Beruf .....  
bzw. in verwandten Berufen
  
- die Verwendung als angelernter Arbeitnehmer/in als  
.....
  
- die Verwendung als ungelernter Arbeitnehmer/in
  
- .....

(Zutreffendes ausfüllen/Unzutreffendes streichen)

Die Auswahl und der Wechsel des Beschäftigers obliegt ausschließlich dem Arbeitgeber. Der /Die Arbeitnehmer/in stimmt der Überlassung im Sinne des § 2 Abs. 2 AÜG ausdrücklich zu.

- Aufgrund der vorgesehenen Verwendung unterliegt das vorliegende Arbeitsverhältnis den Regelungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes sowie des Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetzes. Die Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse lautet .....
  
- Aufgrund der vorgesehenen Verwendung kommen die Bestimmungen des NSchG (Nachtschwerarbeitergesetzes) / der Schwerarbeitsverordnung zur Anwendung.

(Zutreffendes ausfüllen/Unzutreffendes streichen)

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

.....

3. Der mögliche Einsatzbereich erstreckt sich auf die Bundesländer .....

(Zutreffendes ausfüllen)

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

4. Der/Die Arbeitnehmer/in wird allen Anweisungen und Handlungsvorschriften in den jeweiligen Beschäftiger-Betrieben Folge leisten, sofern dadurch nicht gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen wird. Der/Die Arbeitnehmer/in wird weiters die Arbeitnehmerschutzvorschriften beachten und zur Verfügung gestellte Betriebsmittel und Arbeitskleidung schonend behandeln und nach dem Arbeitseinsatz der empfangsberechtigten Person nachweislich wieder zurückstellen.

5. 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 zu erscheinen.

#### **IV. Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen, Einstufung und Entlohnung**

1. Aufgrund der Zugehörigkeit des Unternehmens zum Allgemeinen Fachverband des Gewerbes/Berufsgruppe Arbeitskräfteüberlasser gilt der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung.

Auf das Arbeitsverhältnis sind folgende Betriebsvereinbarungen des Arbeitgebers anwendbar:

.....

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

2. Die Einstufung des/der Arbeitnehmer/in erfolgt laut Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung – Arbeiter einvernehmlich in die Lohngruppe

.....

3. Der Mindeststundenlohn/monatliche Grundlohn beträgt EUR ..... brutto.

(Zutreffendes ausfüllen/Unzutreffendes streichen)

4. Während der Überlassung besteht – falls höher – Anspruch auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn laut Kollektivvertrag des Beschäftiger-Betriebes, in bestimmten Branchen mit Zuschlägen. Dieser wird vor Beginn eines Einsatzes schriftlich in der Überlassungsmitteilung gemäß § 12 AÜG mitgeteilt.

5. Die Sonderzahlungen, insbesondere Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, gebühren laut den Bestimmungen des Kollektivvertrags für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung. Sofern das Arbeitsverhältnis dem Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegt, gelten die Bestimmungen des BUAG und der Urlaubszuschuss wird von der Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungskasse ausbezahlt.

Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubs fällig. Bei Teilung des Urlaubs gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses.

Der Urlaubszuschuss gebührt aufgrund einer gültigen Betriebsvereinbarung am **15.07.** eines jeden Jahres.

(Zutreffendes ausfüllen/Unzutreffendes streichen)

Der Urlaubszuschuss ist jedenfalls spätestens mit der Abrechnung des Monats Juni eines jeden Jahres fällig. Bei einem Eintritt nach dem 30.06. gebührt ein aliquoter Teil des Urlaubszuschusses. Wird der Urlaub bei einem Eintritt nach dem 30.06. nicht angetreten, gebührt der aliquote Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember.

Die Weihnachtsremuneration wird spätestens am Ende der Arbeitswoche, in der der 1.12. fällt, ausbezahlt.

6. Alle Entgeltzahlungen erfolgen monatlich im nachhinein bis spätestens zum 15. des Folgemonats auf das Konto ..... des/der Arbeitnehmer/in bei der ..... Die Zahlung von Aufwandsersatz erfolgt mit der Abrechnung des Folgemonats nach Vorlage der entsprechenden Unterlagen durch den/die Arbeitnehmer/in.

## **V. Arbeitszeit, Überstunden und Urlaub**

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit des/der Arbeitnehmer/in beträgt ausschließlich der Pausen

bei Vollzeit laut Kollektivvertrag derzeit 38,5 Wochenstunden

umfasst bei Teilzeit ..... Wochenstunden

Flexible Arbeitszeit iSd Kollektivvertrages wird vereinbart / ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung anwendbar

(Zutreffendes ausfüllen/Unzutreffendes streichen)

2. Die Einteilung der Arbeitszeit obliegt dem Arbeitgeber bzw. dem Beschäftigten. Eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung bleibt vorbehalten.

3. Bei Einsatz in Betrieben, für die eine längere Normalarbeitszeit gilt, verpflichtet sich der/die Arbeitnehmer/in zu entsprechend längerer Arbeit.

4. Während der Überlassung gelten für überlassene ArbeitnehmerInnen 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. □ Zeitausgleich für die Überstunden wird vereinbart.

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.

7. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes bzw. des Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes. Der gesetzliche jährliche Urlaubsanspruch beträgt derzeit 30 Werktage.

## **VI. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse / Zuwendungen**

1. Der Treuepflicht entsprechend hat der/die Arbeitnehmer/in unter anderem 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.

2. Der/Die Arbeitnehmer/in ist nicht berechtigt, vom Beschäftiger irgendwelche Zuwendungen oder ein Entgelt für die Arbeitskräfteüberlassung anzunehmen.



## **VII. Dienstverhinderung**

Der/Die Arbeitnehmer/In ist verpflichtet, jede vorhersehbare Dienstverhinderung vor deren Eintritt, jede unvorhersehbare Dienstverhinderung ehestmöglich dem Arbeitgeber anzuzeigen. Wird die Dienstverhinderung durch Krankheit verursacht, ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, unverzüglich eine Bestätigung der zuständigen GKK oder eines Amtsarztes über die voraussichtliche Dauer der Krankheit vorzulegen. Kommt der/die Arbeitnehmer/in dieser Pflicht nicht nach, verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt gemäß § 4 EFZG.

## **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 daraus ergebenden Folgen verantwortlich.

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

## **IX. Schlussbestimmungen**

1. Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, die deutsche Sprache ausreichend zu beherrschen und insbesondere in der Lage zu sein, Anweisungen des Arbeitgebers und des Beschäftigten sowie schriftliche Gefahrenhinweise und Bedienungsanleitungen zu verstehen. Der/Die Arbeitnehmer/in bestätigt, dass die Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages mit ihm/ihr vor Unterfertigung erörtert wurden.

2. Der/Die Arbeitnehmer/in bestätigt mit seiner/ihrer Unterschrift, dass ihm eine Ausfertigung dieses Vertrages ausgehändigt wurde.

3. Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, eine Änderung der Wohnanschrift oder eine Standesveränderung unverzüglich dem Arbeitgeber schriftlich zu melden.

3. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

.....

..... , am .....

.....

Arbeitgeber

.....

Arbeitnehmer/in