

Arbeitsvertrag (lang) 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

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 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)

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

- 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)

Dem Arbeitgeber bleibt die vorübergehende oder dauernde Heranziehung zu anderen, auch geringwertigeren Aufgaben, ausdrücklich vorbehalten.

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

.....

3. 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.

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

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.

6. 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 und Entlohnung

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

2. Für die Einstufung hat die Arbeitskraft folgende Zeugnisse und Arbeitsbestätigungen vorgelegt:

a)

b)

c)

d)

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. Entlohnung

1. Der Mindeststundenlohn/monatliche Grundlohn beträgt EUR
brutto.

(Zutreffendes ausfüllen/Unzutreffendes streichen)

2. 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 mitgeteilt.

3. 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 welche der 1.12. fällt, ausbezahlt.

4. Weitere Entgeltsbestandteile sind:

5. Alle Entgeltzahlungen erfolgen monatlich im Nachhinein bis spätestens zum 15. eines Folgemonats auf das vom/von der Arbeitnehmer/in namhaft zu machende Konto, soweit der Arbeitgeber nicht Barauszahlungen vornimmt. Die Zahlung von

Aufwandersatz erfolgt mit der Abrechnung des Folgemonats nach Vorlage der entsprechenden Unterlagen durch den/die Arbeitnehmer/in.

VI. Erholungsurlaub

Das Ausmaß des jeweiligen Erholungsurlaubs ergibt sich aus dem Urlaubsgesetz bzw. nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes. Der gesetzliche jährliche Urlaubsanspruch beträgt derzeit **30** Werktage.

VII. Arbeitszeit und Überstunden

1. Die 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 Arbeitgeber 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.

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.

Eine allfällige Überstundenpauschale kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen oder gemildert werden.

(Unzutreffendes streichen)

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. Die außerhalb der normalen Arbeitszeit für eine Dienstreise verwendete Zeit der Reise einschließlich notwendiger Wartezeiten wird jeweils im kollektivvertraglich fixierten Ausmaß entlohnt.

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 einhält.

IX. Nebenbeschäftigung, sonstige Erwerbstätigkeiten

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt hiermit verbindlich, dass er/sie 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.

X. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse/Zuwendungen

1. Der Treuepflicht entsprechend hat der/die Arbeitnehmer/in unter anderem streng die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers und des Beschäftigten 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 Beschäftigten 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. oder 2. dieses Vertrages stellt eine erhebliche Verletzung der Dienstpflichten und damit einen Entlassungsgrund dar. Für den Fall der Verletzung einer der Bestimmungen des Punkt IX. oder X. 1. oder 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 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 Ursache und voraussichtliche Dauer der Krankheit vorzulegen.

Auf die gesetzliche Säumnisfolge des Entgeltsverlustes wird hingewiesen. Kommt der/die Arbeitnehmer/in dieser Pflicht nicht nach, verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt gemäß § 4 EFZG.

XIII. Betriebsmittel / Haftung

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

XIV. 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

einer von Bruttomonatsgehalt des zuletzt an den/die Arbeitnehmer/in bezahlten Gehaltes vereinbart.

XV. 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 fällig.

XVI. Anwendbarer Kollektivvertrag / Betriebsvereinbarungen

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

Folgende Betriebsvereinbarungen des Arbeitgebers sind auf das Arbeitsverhältnis anwendbar:

.....

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

XVII. Sonstige Bestimmungen

1. Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, die deutsche Sprache ausreichend zu beherrschen und insbesondere in der Lage zu sein, Anweisungen des Arbeitgebers und des Beschäftigers 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/ihr eine Ausfertigung dieses Vertrages ausgehändigt wurde.

3. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse:

.....

..... , am

.....

Arbeitgeber

.....

Arbeitnehmer/in