

ANGESTELLTENDIENSTVERTRAG

1. Anstellung

Herr/Frau

Wohnhaft in

Tel.:

geboren am in

Sozialversicherungsnummer:

Staatsbürgerschaft: , rel. Bek.:

Stand: Kinder:

Im Folgenden kurz Arbeitnehmer genannt,

tritt mit (Datum) als Angestellter in die Dienste der Firma (im Folgenden kurz Arbeitgeber genannt).

Sofern im Vertragstext der Terminus Arbeitnehmer Verwendung findet, sind darunter sowohl weibliche als auch männliche Arbeitnehmer zu verstehen.

2. Vertragsdauer

Im Sinne des § 19 Abs. 2 AngG wird eine Probezeit für die Dauer eines Monats vereinbart, während welcher das Dienstverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe eines Grundes gelöst werden kann. Wird das Dienstverhältnis über die Probezeit hinaus ohne besondere Befristung fortgesetzt, geht es in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.

3. Dienstort

Als Dienstort wird vereinbart. Dem Arbeitgeber bleibt es jedoch vorbehalten, den Arbeitnehmer auch an anderen Betriebsstätten seines Unternehmens vorübergehend oder dauernd einzusetzen.

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, Dienstreisen sowohl im Inland als auch im Ausland gegen entsprechende Vergütung der Mehraufwendung zu unternehmen.

4. Dienstverwendung

Der Arbeitnehmer wird vornehmlich zur Verrichtung folgender Arbeiten aufgenommen:

.....
.....

Dem Arbeitgeber bleibt es vorbehalten, dem Arbeitnehmer auch andere seiner Qualifikation entsprechende Angestelltentätigkeit vorübergehend oder dauernd zuzuweisen.

5. Einstufung und Entgelt sowie Gehaltszahlung

Der Arbeitnehmer wird in die Verwendungsgruppe, Verwendungsgruppenjahr, des Kollektivvertrages für eingestuft.

Es wird festgehalten, dass der Arbeitnehmer mit Datum eines jeden Jahres in ein neues Verwendungsgruppenjahr tritt.

Der Arbeitnehmer erklärt ausdrücklich, dass er aufgrund der oben angeführten Dienstverwendung, seiner Qualifikation und der anrechenbaren Vordienstzeiten richtig eingestuft ist.

Das kollektivvertragliche Grundgehalt beträgt € brutto

Das tatsächliche gewährte monatliche Gehalt beträgt € brutto

An weiteren Entgeltbestandteilen wird gewährt:

Der Anspruch auf Sonderzahlungen richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.

Ergänzende Regelungen:

Das vereinbarte und überkollektivvertragliche Anfangsgehalt inkludiert bereits die nächste kollektivvertragliche Gehaltserhöhung.*

Allfällige freiwillige Zuwendungen des Arbeitgebers haben auch dann, wenn im Einzelfall nicht ausdrücklich darauf hingewiesen wird, freiwilligen, unverbindlichen und jederzeit widerruflichen Charakter, sodass aus einer Wiederholung derartiger Zuwendungen ein Rechtsanspruch auf Auszahlung solcher Beträge oder überhaupt von Zuwendungen in Folgejahren nicht abgeleitet werden kann (um einen Rechtsanspruch auf derartige regelmäßige Leistungen für die Zukunft auszuschließen, ist der Widerrufsvorbehalt anlässlich jeder Zahlung zu erklären).

Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines Monats auf das vom Arbeitnehmer bekanntzugebende/bekanntgebende Bankkonto eines inländischen Bankinstitutes (Konto Nr. bei).

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, allfällige Überzahlungen aus nicht bestehenden Ansprüchen an den Arbeitgeber zurückzuerstatten.

Die Abtretung von Gehalts- bzw. Entgeltansprüchen ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Bei Pfändung oder Abtretung von Entgeltansprüchen ist der Arbeitgeber berechtigt, die ihm entstandenen Mehrkosten dem Arbeitnehmer zu verrechnen.

6. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (bei Teilzeit: Stunden). Die Aufteilung dieser Arbeitszeit auf die einzelnen Werkstage (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 § 19c AZG (bei Teilzeitarbeit § 19d AZG) einverstanden.

Mehrarbeitsstunden 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. Hierzu ist dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und die geleisteten Mehrarbeits- und/oder Überstunden sind spätestens innerhalb einer Woche schriftlich zu melden, andernfalls sie als nicht geleistet gelten.

Inklusivversicherung:

Geleistete Überstunden sind mit der sich aus dem Ist-Bezug ergebenen Überzahlung auf den kollektivvertraglichen Mindestbezug abgegolten.

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

7. Dienstverhinderungen

Jegliche Dienstverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Bei krankheitsbedingten Dienstverhinderungen, die über drei Tage dauern, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ohne weitere Aufforderung eine ärztliche Bestätigung über Ursache und Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen. Dem Arbeitgeber steht es jedoch frei, eine Bestätigung in diesem Sinne auch bei kürzeren Erkrankungen zu verlangen.

Kommt der Arbeitnehmer seinen Meldungs- und Nachweispflichten nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt.

8. Urlaub

Dem Arbeitnehmer gebührt ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 30 (bzw. 36) Werktagen jährlich. Dieser Urlaubsanspruch ist unter Beachtung der betrieblichen Möglichkeiten grundsätzlich im Urlaubsjahr zu verbrauchen.

Im Sinne des § 3 UrlG werden für die Bemessung des Urlaubausmaßes Jahre angerechnet.

9. Arbeits- und Verschwiegenheitspflicht

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft zu erfüllen, die Interessen des Arbeitgebers jederzeit zu wahren und bei Beendigung des Dienstverhältnisses das ihm übergebene Arbeitgebereigentum unaufgefordert zurückzustellen.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Verschwiegenheit über die betrieblichen und geschäftlichen Angelegenheiten des Arbeitgebers für die Dauer des Dienstverhältnisses und auch darüber hinaus. Die Weitergabe von vertraulichen Mitteilungen bzw. Informationen kann einen Entlassungsgrund darstellen und zur Schadenersatzleistung verpflichten (allenfalls eine Konventionalstrafe vereinbaren).

10. Konkurrenzverbot und Nebenbeschäftigung

Für den Arbeitnehmer gilt das Konkurrenzverbot gemäß § 7 AngG. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine volle Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen. Nebenbeschäftigungen jeglicher Art bedürfen daher der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers.

11. Kündigung

Das unbefristete Dienstverhältnis kann vom Arbeitgeber unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum Fünfzehnten oder Letzten eines jeden Kalendermonats gelöst werden (§ 20 Abs. 3 AngG).

Vom Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis gemäß § 20 Abs. 4 AngG mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gelöst werden.

12. Konkurrenzklause und Konventionalstrafe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ein Jahr lang nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Geschäftszweig des Arbeitgebers weder selbstständig noch unselbstständig tätig zu sein. Innerhalb dieses Bereiches gilt das Gleiche für die direkte oder indirekte Beteiligung an Wirtschaftsunternehmen sowie die Mitwirkung in Geschäftsführung- oder Aufsichtsorganen anderer Gesellschaften oder Tätigkeiten in bloß beratender Funktion.

Fakultativ: Als Geschäftszweig des Arbeitgebers im Sinne dieser Bestimmung wird verstanden:

Im Falle der Verletzung der Konkurrenzklause wird gemäß § 37 (3) AngG eine Konventionalstrafe in Höhe von vereinbart.

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

Dieser Schadenersatz wird ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Schaden im Einvernehmen als Konventionalstrafe in Höhe von pauschaliert. Die Angemessenheit der vereinbarten Konventionalstrafe wird ausdrücklich anerkannt. Die Fälligkeit tritt mit Auflösung des Dienstverhältnisses ein.

13. Ausbildungskosten

Im Zusammenhang mit der Ausbildung fallen Kosten an. Diese Kosten werden jeweils im Vorhinein bekanntgegeben. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich die effektiv angefallenen, vom Arbeitgeber getragenen Kosten dieser Ausbildung, die für ihn einen außerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses wirtschaftlich verwertbaren, hiermit ausdrücklich anerkannten Vorteil begründet, dem Arbeitgeber zu vergüten bzw. zurückzuzahlen, wenn das Dienstverhältnis innerhalb von Jahren nach dem Ende der Ausbildung in Folge Kündigung des Arbeitnehmers, vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder gerechtfertigter Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers endet. Diese Rückzahlungsverpflichtung verringert sich für je drei voll Monate der Bindungsfrist der im Dienstvertrag zurückgelegten Dienstzeit um jeweils/tel des Gesamtbeitrages.

14. Sonstige Vereinbarungen

- Telefon/EDV-Überwachung (Betriebsvereinbarung sinnvoll)
- Dienstauto (Einzelvereinbarung sinnvoll)
- Gewerbliche Schutzrechte (ausführliche Einzelvereinbarung sinnvoll)

15. Mitarbeitervorsorgekasse

Der Arbeitgeber leistet Beitragszahlungen in nachstehende Mitarbeitervorsorgekasse:

Name:

Anschrift:

16. Verfall

Sämtliche Ansprüche aus dem gegenständlichen Dienstverhältnis sind, sofern keine ausdrücklichen kollektivvertraglichen Sonderregelungen bestehen, bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit beim Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die generellen Verjährungs- und Verfallsfristen gewahrt.

.....
Für den Arbeitgeber

.....
Für den Arbeitnehmer
gelesen und ausdrücklich
Einverstanden

.....
Ort

.....
Datum