

1. Angestelltendienstvertrag

Vorbemerkungen:

- ▶ **Begriff:** Der Angestelltendienstvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag, durch den sich jemand zur Leistung von Angestelltentätigkeiten¹ verpflichtet.
- ▶ **Form:** Der Abschluss eines Angestelltendienstvertrages ist an keine Formvorschriften gebunden. Er kann mündlich, schriftlich oder durch schlüssige Handlung zu Stande kommen. Schriftlichkeit ist jedoch aus Gründen der Beweissicherung anzuraten.
- ▶ **Inhalt:** Da im Arbeitsrecht zur Konkretisierung des Vertragsverhältnisses idR auf die einschlägigen Gesetze (insb AngG) und die Normen kollektiver Rechtsgestaltung (zB Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) zurückgegriffen werden kann, ist ein Mindestvertragsinhalt nicht vorgeschrieben. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist aber eine ausführliche Vertragsgestaltung zu empfehlen, wodurch auch die Ausstellung eines Dienstzettels entbehrlich wird.

Vertrag

Herr/Frau

wohnhaft in, Tel.,

geboren am in

Sozialversicherungsnummer:

Staatsbürgerschaft:, rel. Bek.:

Stand:, Kinder:

im Folgenden kurz Arbeitnehmer genannt,

tritt mit (Datum) als Angestellter

(Funktion:

in die Dienste de Firma

(im Folgenden kurz Arbeitgeber genannt).

CHECK

1. Vertragspartner/Beginn des Dienstverhältnisses



I. Vertrag – Vertragsanbahnung

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

-
- 2. Probezeit** Im Sinne des § 19 Abs 2 AngG wird eine Probezeit für die Dauer von (einem Monat *oder* . . . Wochen) vereinbart, während welcher das Dienstverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Grund oder Frist gelöst werden kann. Nach Ablauf der Probezeit wird das Dienstverhältnis unbefristet fortgesetzt.²

-
- 3. Befristung (fakultativ)** Im Anschluss an die Probezeit wird das Dienstverhältnis für die Dauer von . . . Monaten (*alternativ*: bis . . .) befristet abgeschlossen. Wird das Dienstverhältnis über die Dauer der Befristung hinaus fortgesetzt, geht es in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.

Fakultativ: In dem Zeitraum der Befristung kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen – und kollektivvertraglichen Kündigungsfristen – bzw -terminen (gegebenenfalls: . . . nach Maßgabe des Punktes 14) gekündigt werden.³

-
- 4. Arbeitsort** Als Dienort wird vereinbart.⁴

Fakultativ: Dem Arbeitgeber bleibt es jedoch vorbehalten, den Arbeitnehmer auch an anderen Betriebsstätten seines Unternehmens vorübergehend einzusetzen. Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, Dienstreisen sowohl im Inland als auch im Ausland gegen entsprechende Vergütung der Mehraufwendungen zu unternehmen.

-
- 5. Dienstverwendung** Der Arbeitnehmer wird vornehmlich zur Verrichtung folgender Arbeiten aufgenommen:⁵

Fakultativ: Dem Arbeitgeber bleibt es vorbehalten, dem Arbeitnehmer auch andere seiner Qualifikation entsprechende Angestelltentätigkeiten vorübergehend zuzuweisen.

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

6. Einstufung/Entgelt



Eine allfällige kollektivvertragliche Umstufung in ein höheres Verwendungsgruppenjahr wird vom Arbeitgeber selbständig vorgenommen.

Der Arbeitnehmer erklärt ausdrücklich, dass er die für die Einstufung in den Kollektivvertrag maßgeblichen Verdienstezeiten dem Arbeitgeber bekanntgegeben hat.

Das kollektivvertragliche Grundgehalt beträgt € brutto.⁶

Das tatsächlich gewährte monatliche Gehalt beträgt € brutto.

An weiteren Entgeltbestandteilen wird gewährt:

Der Anspruch auf Sonderzahlungen richtet sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.

Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines Monats auf das folgende vom Arbeitnehmer bekannt gegebene Bankkonto (IBAN, BIC, bei).⁷

7. Gehaltszahlung



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.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen Stunden.⁸

8. Arbeitszeit



Die tägliche Normalarbeitszeit von bis beginnt um Uhr und endet um Uhr.⁹

Alternativ: Die Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt unter Bedachtnahme auf

I. Vertrag – Vertragsanbahnung

die gesetzlichen Bestimmungen und die betrieblichen Erfordernisse durch gesonderte Vereinbarung.¹⁰

Fakultativ: Dem Arbeitgeber bleibt das Recht auf Abänderung der vereinbarten Lage der Arbeitszeit aus objektiv gerechtfertigten Gründen und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vorbehalten.

Soweit es die betrieblichen Umstände erfordern und keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Mehr- und Überstunden im Rahmen der gesetzlichen Grenzen verpflichtet.

9. Mehr- und Überstunden

Die Leistung von Mehr- und Überstunden (im Folgenden zusammen Mehrarbeit genannt) ist nur nach vorheriger Anordnung oder mit nachträglicher Genehmigung durch den zuständigen Vorgesetzten gestattet. Nicht angeordnete oder nicht genehmigte Mehrarbeit gilt als nicht geleistet.¹¹

Fakultativ: Jede Mehrarbeitsleistung hat der Arbeitnehmer spätestens innerhalb von Monaten nach Leistung dieser Arbeiten dem Arbeitgeber schriftlich bekannt zu geben.¹²

10. Dienstverhinderung

Jegliche Dienstverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Bei krankheitsbedingten Dienstverhinderungen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auf dessen Verlangen 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.

11. Urlaub

Dem Arbeitnehmer gebührt ein Urlaubsanspruch von 30 Werktagen jährlich. Dieser Urlaubsanspruch ist unter

Beachtung der betrieblichen Möglichkeiten grundsätzlich im Urlaubsjahr zu verbrauchen.¹³

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

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.

12. Arbeits- und Verschwiegenheitspflicht



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

Für den Arbeitnehmer gilt das Konkurrenzverbot gemäß § 7 AngG.

Fakultativ: 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. Die Zustimmung wird erteilt, wenn durch die Ausübung der Nebenbeschäftigung die Erfüllung dieses Vertrages nicht beeinträchtigt wird.

13. Nebenbeschäftigung



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

14. Kündigung¹⁴



Vom Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis gemäß § 20 Abs 4 AngG zum letzten Tag eines Kalendermonats unter vorheriger Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden.

I. Vertrag – Vertragsanbahnung

15. Konkurrenzklause

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 Geschäftsführungs- oder Aufsichtsorganen anderer Gesellschaften oder Tätigkeiten in bloß beratender Funktion.¹⁵

Fakultativ: Als Geschäftszweig des Arbeitgebers im Sinne dieser Bestimmung wird verstanden: Die Konkurrenzklause ist örtlich eingeschränkt auf:

16. Ausbildungskosten

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur fachlichen Weiterbildung und erklärt sich bereit, an vom Arbeitgeber angebotenen Aus- und Fortbildungskursen aktiv teilzunehmen.

Die dafür vom Arbeitgeber aufgewendeten Kosten hat der Arbeitnehmer, wenn er einer bestimmten Ausbildung ausdrücklich zugestimmt hat, nach der Bestimmung des § 2 d AVRAG zurückzuerstatten. Die Kostenrückerstattungsverpflichtung besteht dann, wenn das Dienstverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder unberechtigten vorzeitigen Austritt innerhalb von Jahren (Bindungsdauer) ab Beendigung der Ausbildungsveranstaltung endet. Der rückzahlbare Betrag reduziert sich um 1/ . . . (Bindungsdauer × 12) pro angefangenem Monat ab dem Ende der Ausbildung.¹⁶

17. Konventionalstrafe

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.

Fakultativ: 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.¹⁷

Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, jede Änderung seiner Anschrift und sonstige wesentliche Änderungen in seiner Person (insbesondere der Daten gemäß Punkt 1. dieses Vertrages) dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Unterbleibt die Bekanntgabe von Änderungen der Wohnanschrift, so trägt das Zugangsrisiko der Arbeitnehmer. Mitteilungen und sonstige Erklärungen des Arbeitgebers an die letzte vom Arbeitnehmer gegebene Anschrift gelten somit jedenfalls als ordnungsgemäß zugegangen.

18. Anschriftsänderung



Auf dieses Dienstverhältnis findet neben den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (zB AngG) der Kollektivvertrag für Anwendung. Dieser sowie allenfalls anzuwendende Betriebsvereinbarungen liegen im Personalbüro zur Einsichtnahme auf.

19. Rechtsquellen



Weiters sind als Bestandteil dieses Dienstvertrages folgende Vereinbarungen anzusehen:

.....

Die betriebseinheitliche betriebliche Vorsorgekasse ist¹⁸ in

20. Abfertigung neu – BVK



Abänderungen des vorliegenden Vertrages sind nur insofern rechtswirksam, als sie schriftlich vorgenommen werden. Mangels Schriftform einer anders lautenden Vereinbarung gilt unverändert der Inhalt dieses Vertrages.

21. Schlussbestimmung



Der vorliegende Dienstvertrag ersetzt alle bisher schriftlich oder mündlich getroffenen Vereinbarungen.

Bei Unwirksamkeit oder Unmöglichkeit eines Vertragspunktes wird die Wirksamkeit der restlichen Vertragspunkte nicht berührt. Die Vertragspartner verpflichten sich vielmehr, derartige Bestimmungen so auszulegen, dass dem wirtschaftlichen Zweck der einzelnen Vertragspunkte entsprochen wird, bzw wirksame oder durchführbare Bestimmungen an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung zu setzen, wodurch den wirtschaftlichen oder ideellen Vorstellungen entsprochen wird.

I. Vertrag – Vertragsanbahnung

Der Arbeitnehmer bestätigt durch seine Unterschrift, eine Ausfertigung dieses Vertrages, die mit dem Original gleich lautend ist, erhalten zu haben, und erklärt, diesen Vertrag nebst Anhängen genau gelesen zu haben und mit seinem Inhalt in allen Teilen einverstanden zu sein.

22. Datum

....., am

23. Unterschriften

.....

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

Anmerkungen

- 1) §§ 1 und 2 AngG. Der (arbeitsvertragliche) Angestelltenstatus kann auch vereinbart werden (vgl. Muster 5).
- 2) Die Dauer der Probezeit, die ab Beginn des Dienstverhältnisses zu laufen beginnt, ist grundsätzlich frei wählbar, jedoch gemäß § 19 Abs 2 AngG auf längstens einen Monat beschränkt (zB 12.3 bis 11.4.). Aneinander anschließende Befristungen sind nur bei Vorliegen einer sachlichen Rechtfertigung zulässig (Kettenarbeitsvertrag).
- 3) Gemäß § 19 Abs 1 AngG enden befristete Dienstverhältnisse mit Ablauf der Befristung, was eine vorherige Beendigung durch Kündigung grundsätzlich ausschließt. Die Rechtsprechung lässt eine Kündigungsmöglichkeit jedoch dann zu, wenn sie vereinbart ist und ein angemessenes Verhältnis zwischen der Dauer der Befristung und der Häufigkeit der Kündigungsmöglichkeiten besteht. Gesetzliche und kollektivvertragliche Kündigungsfristen und -termine sind zu beachten. Achtung: Die Kündigungsvereinbarung muss einen erkennbaren Bezug zur Befristung haben!
- 4) Wird ein bestimmter Dienort nicht ausdrücklich vereinbart, so ist dieser aus Natur und Zweck des Dienstvertrages zu ermitteln.
- 5) Wird im Dienstvertrag der Inhalt der Arbeitspflicht nicht näher beschrieben, so ist diese gemäß § 6 Abs 1 AngG durch den für die betreffende Art der

1. Angestelltdienstvertrag

Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch bestimmt. In Ermangelung eines solchen sind die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten.

- 6) Ist die Entgelthöhe nicht ausdrücklich vereinbart, so ist gemäß § 6 Abs 1 AngG das Entgelt durch den für die betreffende Art der Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch zu bestimmen, bzw ein angemessenes Entgelt zu leisten. IdR werden Mindestentgelte durch den anzuwendenden Kollektivvertrag festgelegt. Welche Zeiten als Vordienstzeiten für die Einstufung Anrechnung finden, ergibt sich aus dem anzuwendenden Kollektivvertrag.
- 7) Vgl § 15 AngG. Das Nettoentgelt hat dem Arbeitnehmer zum Fälligkeitstermin zur Verfügung zu stehen. Der Arbeitgeber hat daher bei bargeldloser Gehaltszahlung die Überweisung rechtzeitig zu veranlassen.
- 8) Gesetzliche Normalarbeitszeit 40 Stunden (§ 3 Abs 1 AZG). Durch Kollektivvertrag sind häufig kürzere Wochenarbeitszeiten festgelegt.
- 9) Gemäß § 19 c AZG (bei Teilzeitbeschäftigung gemäß § 19 d Abs 2 AZG) ist die Aufteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage und ihre Änderung zu vereinbaren (entweder durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung).
- 10) Vgl Muster 11.
- 11) Überstunden- bzw Mehrstunden können auch durch ein vereinbartes Pauschale bzw Zeitausgleich abgegolten werden. Wird eine Pauschale nicht vereinbart, so sind geleistete Überstunden grundsätzlich einzeln zu verrechnen.
- 12) Kollektivvertragliche Verfallsfristen sind zu beachten.
- 13) Der Urlaubsanspruch richtet sich nach § 2 UrlG und beträgt 30 Werktage (5 Wochen) je Arbeitsjahr, wobei unter Werktage die Tage – Montag bis Samstag – zu verstehen sind. Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch 25 Arbeitstage (Montag bis Freitag). Der Anspruch erhöht sich auf 36 Werktage (6 Wochen) nach 25 anrechenbaren Jahren.
- 14) Wird keine Regelung getroffen, kann das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber regelmäßig unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum Quartalsende gekündigt werden.
- 15) Durch die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel wird die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers nach Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis beschränkt. Die Zulässigkeit einer Konkurrenzklausel unterliegt jedoch bestimmten Einschränkungen (vgl § 36 AngG).
- 16) Die vereinbarte Bindungsdauer muss der Ausbildung angemessen sein. Sie kann bis zu 5 Jahren, in Ausnahmefällen bis zu 8 Jahren betragen. Bei einer dreijährigen Bindungsdauer (= 36 Monate) vermindert sich der Rückzahlungsbetrag pro zurückgelegtem Monat um 1/36. Zur Rechtssicherheit empfiehlt es sich, für jeden Anlassfall eine zahlenmäßig konkretisierte Vereinbarung zu schließen; (Muster 82). § 2 d AVRAG gilt nicht für Hausangestellte.

I. Vertrag – Vertragsanbahnung

- 17) Die vereinbarte Höhe der Konventionalstrafe unterliegt dem richterlichen Mäßigungsrecht (§ 38 AngG).
- 18) Im Dienstvertrag sollte die für den Betrieb zuständige betriebliche Vorsorgekasse mit Name und Anschrift angegeben werden.