**Arbeitsvertrag für Arbeiter der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger**

**WICHTIGER HINWEIS:**

Um die Gefahr zu reduzieren, dass Sie unpassende Vertragsmuster verwenden oder Vertragsmuster in gesetzwidriger Weise abändern, ersuchen wir Sie aber, folgende Tipps zu beachten:

1. Überprüfen Sie zuerst, ob das verwendete Vertragsmuster für Ihren arbeitsrechtlichen Sachverhalt passt!
2. Nehmen Sie Änderungen nur in unbedingt notwendigem Ausmaß vor! Die Texte sind an die Bedürfnisse der Arbeitgeber angepasst und nützen die sich bietenden gesetzlichen (und kollektivvertraglichen) Möglichkeiten für Arbeitgeber aus.
3. Im Falle von Unklarheiten wenden Sie sich bitte unbedingt an Ihren arbeitsrechtlichen Berater in der Wirtschaftskammer! Dieser kann Ihre konkreten Textentwürfe durchsehen und auf ihre Gesetzmäßigkeit überprüfen.

Dieses Muster ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern**. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,

Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,

Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010

**Hinweis:** Diese Information finden Sie auch im Internet unter [http://wko.at](http://wko.at/). Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter!

Zwischen der

|  |
| --- |
| **Firma ........................................................................................................**  **Adresse: ....................................................................................................** |

(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

|  |
| --- |
| **Herrn/Frau .................................................................................................**  **Adresse: ....................................................................................................** |

(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird nachstehender

## ARBEITSVERTRAG

abgeschlossen:

1. **Anzuwendender Kollektivvertrag**

Auf Grund der Zugehörigkeit des Arbeitgebers zur Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Gewerbe und Handwerk, Bundesinnung der chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger, Berufsgruppe der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger kommt der Rahmenkollektivvertrag für Arbeiterinnen/Arbeiter in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung, im sonstigen Reinigungsgewerbe und in der Hausbetreuung zur Anwendung, der mit etwaigen Betriebsvereinbarungen im Raum **.....................................................** des Betriebes zur Einsichtnahme aufliegt.

1. **Beginn des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ........................... Die Probezeit richtetsich nach § 4 des Kollektivvertrages undbeträgt 4 Wochen.

* Das Arbeitsverhältnis ist über die Probezeit hinaus bis zum ...................... (xx.xx.20xx) befristet.

1. **Vorgesehene Verwendung und Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung**

Der Arbeitnehmer wird als .......................................... aufgenommen.

Er ist verpflichtet, alle mit diesen Tätigkeiten verbundenen Arbeitsleistungen zu

verrichten, insbesondere:

**...........................................................................................................**

**...........................................................................................................**

**...........................................................................................................**

Dem Arbeitgeber steht es frei, den Arbeitnehmer auch mit anderen einschlägigen Tätigkeiten zu betrauen***.*** Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, vorübergehend auch geringerwertige Tätigkeiten auszuüben.

* Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, auch zu anspruchsvolleren Arbeiten herangezogen zu werden, die einer höheren Lohngruppe des Kollektivvertrages entsprechen.

Der Arbeitnehmer beachtet alle betrieblichen Ordnungs- und Sicherheitsvorschriften und verpflichtet sich ausdrücklich, alle mit der vorgesehenen Verwendung verbundenen Tätigkeiten weisungsgemäß durchzuführen. Er hat die behördlichen Vorschriften strikt einzuhalten, den Arbeitgeber über Amtshandlungen zu informieren und Betriebsgebrechen zu melden.

Konsum von Alkohol oder sonstigen Suchtmitteln ist während der Arbeit und in den Arbeitspausen strengstens untersagt. Ebenso ist das Antreten des Dienstes am Arbeitsplatz in alkoholisiertem oder sonst berauschtem Zustand verboten.

1. **Arbeitsort**

Der Sitz des Unternehmens befindet sich in ......................................................

Der gewöhnliche Arbeitsort ist jeder Kundenstandort im Bundesland ................................................ Der Arbeitgeber behält sich die Versetzung an einen anderen Arbeitsort vor. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, über Verlangen des Arbeitgebers seine Dienste auch am neuen Arbeitsort zu leisten.

1. **Arbeitszeit**

Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und beträgt 40 Stunden.

* Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt .......... Stunden.

Die Aufteilung dieser Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart. Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich mit der jederzeitigen Änderung der vereinbarten Arbeitszeiteinteilung durch den Arbeitgeber unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen und Beschränkungen des § 19 c Abs. 2 und 3 AZG (bei Teilzeitarbeit § 19 d AZG) einverstanden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, rechtzeitig angeordnete Mehr- und Überstunden zu leisten. Eine Mehr- und Überstundenleistung ohne vorherige Anordnung ist nur in außergewöhnlichen Fällen statthaft. Hiervon ist dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen. Die geleisteten Mehr- und Überstunden sind spätestens innerhalb einer Woche schriftlich zu melden, andernfalls sie als nicht geleistet gelten.

1. **Einstufung und Entlohnung**

Der Arbeitnehmer wird auf Grund seiner Tätigkeit in die Lohngruppe ...................... eingestuft.

* Wird der Arbeitnehmer zu Tätigkeiten herangezogen, die einer höheren Lohngruppe entsprechen, so ist er für die Ausübung dieser Tätigkeiten entsprechend der höheren Lohngruppe zu entlohnen.
* ***Variante: OHNE All-In-Vereinbarung***

Aufgrund dieser Einstufung beträgt der kollektivvertragliche Stundenlohn € ............... brutto. Dies ergibt einen monatlichen Grundlohn im Sinne von § 2 Abs. 2 Z. 9 AVRAG iVm § 2 g AVRAG im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € ............... brutto.

Option: Der Arbeitnehmer erhält eine Überzahlung in der Höhe € ............... brutto. Der tatsächliche monatliche Lohn beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses somit € ............... brutto.

Die Vergütung des Überstundenentgelts richtet sich, wenn nicht Zeitausgleich vereinbart ist, nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.

* ***Variante: MIT All-In-Vereinbarung***

Aufgrund dieser Einstufung beträgt der kollektivvertragliche Stundenlohn € ............... brutto. Dies ergibt einen monatlichen Grundlohn im Sinne von § 2 Abs. 2 Z. 9 AVRAG iVm § 2 g AVRAG im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € ............... brutto.

Der tatsächliche überkollektivvertragliche monatliche Lohn beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € ............... brutto.

Mit der tatsächlich gewährten Überzahlung auf den obigen Grundlohn sind sämtliche im Kalenderjahresschnitt geleisteten Mehr- und Überstunden abgegolten. Eine gesonderte Mehr- und Überstundenabgeltung erfolgt nicht.

* Die Lohnauszahlung hat spätestens bis zum 15. des Folgemonats (Wertstellung) zu erfolgen.
* Es wird vereinbart, dass die Lohnauszahlung zum Monatsletzten (Wertstellung) und weitere Entgelte wie geleistete Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen, Aufwandsentschädigungen udgl. bei der darauffolgenden Lohnauszahlung zum Monatsletzten (Wertstellung) auszubezahlen sind.

Der Arbeitnehmer erklärt ausdrücklich, dass er im Hinblick auf die vorgesehene Verwendung richtig eingestuft ist.

Die Abrechnung erfolgt monatlich im Nachhinein. Der Abrechnungsbetrag wird auf das vom Arbeitnehmer bekannt gegebene Konto bei der Bank .................................. IBAN ............................................., BIC ................... überwiesen.

Die Höhe, Berechnung und Fälligkeit des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration richten sich nach § 13 des Kollektivvertrages.

1. **Arbeitsverhinderungen**

Arbeitsverhinderungen infolge Krankheit oder Unglücksfall hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bzw. seinem Vertreter unverzüglich telefonisch oder schriftlich zu melden. Anderenfalls verliert der Arbeitnehmer für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, für jede Erkrankung sofort eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindearztes über Beginn, Ursache und voraussichtliche 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.

1. **Urlaub**

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

1. **Kündigung**

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung des § 4 des anzuwendenden Kollektivvertrages zu den darin festgelegten Kündigungsfristen und Kündigungsterminen aufgelöst werden.

Aus Gründen rechtlicher Vorsicht wird für den Fall, dass auf das gegenständliche Arbeitsverhältnis die Kündigungsfristen des § 1159 ABGB zur Anwendung kommen, vereinbart:

Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber kann das unbefristete Arbeitsverhältnis zum Fünfzehnten oder letzten des Kalendermonats aufgelöst werden.

* Im Betrieb ist kein Betriebsrat eingerichtet
* Im Betrieb ist ein Betriebsrat gewählt. Daher ist der Betriebsrat von der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers gem. § 105 ArbVG zu verständigen.

Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis durch unbegründeten vorzeitigen Austritt oder durch eine berechtigte Entlassung endet, steht dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Ersatz des dadurch verursachten Schadens zu.

Dieser Schadenersatzanspruch wird, ohne Rücksicht auf den tatsächlich entstehenden Schaden, im beiderseitigen ausdrücklichen Einvernehmen pauschaliert.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sollte das Arbeitsverhältnis durch unbegründeten vorzeitigen Austritt oder durch eine berechtigte Entlassung enden, zur Zahlung einer Konventionalstrafe. Die Höhe der Konventionalstrafe beträgt jenes Entgelt, welches der Arbeitgeber bei einer ungerechtfertigten Entlassung oder bei einem von ihm verschuldeten, vorzeitigen Austritt an den Arbeitnehmer als Kündigungsentschädigung bezahlen müsste.

Der Arbeitnehmer anerkennt ausdrücklich die Angemessenheit der vereinbarten Konventionalstrafe an, sowie, dass diese unverzüglich mit Kenntnis des Arbeitgebers vom Verstoß des Arbeitnehmers fällig und von den allfällig zustehenden Dienstbezügen abgezogen wird.

1. **Sozialversicherung und Mitarbeitervorsorgekasse**

Der Arbeitgeber übermittelt die Beiträge zur Sozialversicherung an die Österreichische Gesundheitskasse.

Adresse: **................................................................................................**

Der Arbeitgeber leistet Beiträge nach dem BMSVG in die Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) **.............................................................................................**

Adresse: **................................................................................................**

1. **Fortbildungen**

⇒ Durch den Arbeitgeber werden aufgrund der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung sowie gesetzlichen Bestimmungen folgende Fortbildungen bereitgestellt:

* **.................................................................................................**
* **.................................................................................................**
* **.................................................................................................**

⇒ Es besteht aufgrund Normen der kollektiven Rechtsgestaltung sowie gesetzlicher Bestimmungen kein Anspruch auf eine durch den Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.

1. **Nebenbeschäftigung**

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet jegliche auf selbständiger oder unselbständiger Basis beruhende Nebenbeschäftigungen dem Arbeitgeber zu melden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt Nebenbeschäftigungen unter den Voraussetzungen des § 2i AVRAG zu untersagen.

1. **Verfall von Ansprüchen**

Für den Verfall von Ansprüchen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers gilt § 18 des anzuwendenden Kollektivvertrages.

|  |  |
| --- | --- |
| **....................................,** | **am ..............................** |
| Ort | Datum |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **................................................** | | **.................................................** | |
| **Arbeitgeber** |  |  | gelesen und ausdrücklich einverstanden Arbeitnehmer |

* **Falls nicht zutreffend, bitte streichen!**