

Allgemeine Vertragsformblätter

Arbeitsvertrag - Arbeitskräfteüberlassung

(sofern im Weiteren der Begriff "Arbeitnehmer" verwendet wird, sind darunter gleichermaßen weibliche und männliche Arbeitnehmer zu verstehen)

I. Geltungsbereich

Für das Arbeitsverhältnis zwischen BWA Gastro und Service Personal GmbH, FN 621207s, Landstraße 57, 4020 Linz (nachfolgend auch "**Arbeitgeber**") und dem Arbeitnehmer (nachfolgend auch "**Arbeitnehmer**") gelten ausschließlich die nachfolgenden Vertragsbestimmungen in ihrer zum Zeitpunkt des Abschlusses gültigen Fassung. Diese Vertragsbedingungen werden dem Arbeitnehmer ausgefertigt und liegen beim Arbeitgeber mit der Möglichkeit der jederzeitigen Einsichtnahme auf.

II. Beginn und Dauer des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis beginnt an dem in der Personalverwaltungssoftware des Arbeitgebers vereinbarten Datum, und wird auf die individuell vereinbarte Dauer abgeschlossen. Eine **Befristung** des Arbeitsverhältnisses erfolgt nur dann, wenn dafür **sachliche Gründe** vorliegen, insbesondere wenn die Befristung im Interesse des Arbeitnehmers liegt oder eine branchenübliche saisonale Befristung vereinbart wird. Der konkrete Grund für die Befristung wird gesondert im Dienstzettel festgehalten.
- (2) Es wird eine Probezeit für die Dauer eines Monats vereinbart, während welcher das Arbeitsverhältnis von den Parteien jederzeit und ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann.
- (3) Die **Terminzusage** des Arbeitnehmers in der Personalverwaltungssoftware des Arbeitgebers gilt als **schriftliche Bestätigung** der Überlassungsmitteilung gemäß § 12 Absatz 1 AÜG.

III. Arbeitsverwendung und -ort

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, **Arbeitsleistungen für einen Dritten (Beschäftiger) zu erbringen**. Die Berufsbezeichnung und verrichteten Tätigkeiten werden individuell vereinbart. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, vorübergehend auch geringerwertige Tätigkeiten auszuüben.
- (2) Der Arbeitnehmer stimmt der Überlassung an Dritte ausdrücklich zu. Auswahl und Wechsel des Beschäftigers obliegen ausschließlich dem Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsleistungen nach den Weisungen des Überlassers und des Beschäftigers zu erbringen.
- (3) Sofern im Einzelfall vereinbart, unterliegt das vorliegende Arbeitsverhältnis den Bestimmungen des Nachtschwerarbeitsgesetzes.
- (4) Der Arbeitnehmer wird in der Republik Österreich, in den Bundesländern laut Überlassungsmitteilung, eingesetzt. Nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitnehmers ist im Einzelfall eine Entsendung ins Ausland zulässig.
- (5) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm übertragenen Tätigkeiten gewissenhaft auszuführen und allen Anweisungen und Bestimmungen des jeweiligen Beschäftigerbetriebes Folge zu leisten, solange diese nicht gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen.
- (6) Im Fall des Wechsels des Beschäftigers werden dem Arbeitnehmer der neue Beschäftiger sowie die Arbeitsbedingungen bei diesem iSd § 12 Abs 1 AÜG schriftlich mitgeteilt.

IV. Einstufung

- (1) Der Arbeitgeber gehört dem Fachverband des Gewerbes/Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser an, weshalb der **Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung** gilt. Zuzugabe der in Aussicht genommenen Arbeitsverwendung unterliegt der Beschäftiger dem Kollektivvertrag für **Hotel- und Gastgewerbe**.
- (2) Entsprechend der vom Arbeitnehmer bekannt gegebenen Berufsjahre und gegebenenfalls anzurechnenden Vordienstzeiten wird die Einstufung in die Beschäftigungs-/Verwendungsgruppe sowie das Berufs-/Beschäftigungs-/Verwendungsgruppenjahr vorgenommen.
- (3) Die anzuwendenden Kollektivverträge liegen mit der Möglichkeit der jederzeitigen Einsichtnahme beim Arbeitgeber auf.

V. Entgelt

- (1) Der aufgrund der kollektivvertraglichen Einstufung gebührende **Mindeststundenlohn (monatlicher Grundlohn)** entspricht der individuellen Vereinbarung.
- (2) Der Arbeitnehmer hat pro Kalenderjahr Anspruch auf Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss), deren Höhe und Fälligkeit sich nach dem Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung richten.
- (3) Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am Letzten eines jeden Kalendermonats im Nachhinein.
- (4) Der Lohn sowie alle sonstigen aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden finanziellen Leistungen werden auf ein vom Arbeitnehmer bekannt zu gebendes Konto bei einem inländischen Kreditinstitut überwiesen.

VI. Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entspricht der individuellen Vereinbarung. Die Einteilung der Arbeitszeit obliegt dem Überlasser bzw dem Beschäftiger. Eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung wird vorbehalten.
- (2) Während der Überlassung gelten für den überlassenen Arbeitnehmer 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.
- (3) Gilt im Beschäftigerbetrieb eine längere Normalarbeitszeit, verpflichtet sich der Arbeitnehmer zu entsprechend längerer Arbeit.
- (4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich Stundenaufzeichnungen mit allen erbrachten Arbeits-, Mehr- und Überstunden, sowie Fehl- und Zeitausgleichstunden zu führen, durch den Beschäftiger bestätigen zu lassen und dem Arbeitgeber zu übermitteln.

VII. Mehrarbeit und Überstunden

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, **rechtzeitig angeordnete Mehr- und Überstunden** bis zum gesetzlich höchstzulässigen Ausmaß zu leisten, soweit berücksichtigungswürdige Interessen seinerseits nicht entgegenstehen. Reisezeiten werden im kollektivvertraglich fixierten Ausmaß entlohnt.

VIII. Dienstverhinderung

- (1) Dienstverhinderungen infolge Krankheit oder Unglücksfall hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber **unverzüglich**, das heißt grundsätzlich noch am Tage des Eintritts der Verhinderung **telefonisch oder schriftlich zu melden**.
- (2) Im Falle einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Arbeitsunfähigkeit, die länger als drei Tage andauert, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens nach Ablauf dieser Frist ohne weitere Aufforderung eine **Bestätigung eines Vertragsarztes** des für ihn zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Amtsarztes über die Ursache und die voraussichtliche Dauer vorzulegen.
- (3) Der Arbeitgeber kann die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung auch bei kürzeren Erkrankungen verlangen.
- (4) Kommt der Arbeitnehmer den Mitteilungs- und Nachweispflichten schuldhaft nicht rechtzeitig nach, verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt.
- (5) Ist der Arbeitnehmer durch andere wichtige seine Person betreffende Gründe an der Leistung seiner Dienste verhindert, hat er den Arbeitgeber, wenn möglich bereits vor dem Eintritt der Verhinderung, jedenfalls aber unverzüglich nach demselben, hievon in Kenntnis zu setzen.

IX. Urlaub

- (1) Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den **Bestimmungen des Urlaubsgesetzes**. Als Urlaubsjahr gilt ab 1. Jänner des auf den Beginn des Dienstverhältnisses folgenden Kalenderjahres das Kalenderjahr.
- (2) Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52). Der Urlaub ist grundsätzlich im Urlaubsjahr zu verbrauchen. Der Dienstnehmer wird darauf achten, eine – dem Urlaubsgesetz widersprechende – Hortung von Urlaubsansprüchen zu verhindern.
- (3) Für den Fall, dass eine Betriebsschließung oder -einschränkung aufgrund außerordentlicher Ereignisse (z.B. pandemiebedingten Beschränkungen) erforderlich ist, stimmt der Dienstnehmer einer Inanspruchnahme von zwei Wochen Urlaub in solchen Zeiträumen vorab zu.

X. Kündigungsfristen und Kündigungstermine

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann unter vorheriger Berücksichtigung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung am Ende jeder Arbeitswoche gelöst werden.
- (2) Die **Kündigungsfristen betragen für den Arbeitgeber** nach dem derzeitigen Kollektivvertrag bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis 12 Monate 3 Wochen, von mehr als 12 Monaten bis 18 Monate 4 Wochen, von mehr als 18 Monaten bis 2 Jahre 6 Wochen, von mehr als 2 Jahren bis 5 Jahre 2 Monate, von mehr als 5 Jahren bis 15 Jahre 3 Monate, von mehr als 15 Jahren bis 25 Jahre 4 Monate, danach 5 Monate. Als Kündigungstermin gilt in den ersten 18 Monaten Betriebszugehörigkeit bei Arbeitgeberkündigung das Ende der betrieblichen Arbeitswoche. Nach 18 Monaten Betriebszugehörigkeit gelten als Kündigungstermine der Fünfzehnte oder der Letzte des Kalendermonats.
- (3) Die **Kündigungsfristen betragen für den Arbeitnehmer** nach dem derzeitigen Kollektivvertrag bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis 24 Monate 2 Wochen, danach 4 Wochen.

XI. Betriebs- und Geschäftsgeheimnis

- (1) Der Arbeitnehmer ist zur **Geheimhaltung** allfälliger ihm zur Kenntnis gelangender **Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse** des Arbeitgebers oder eines seiner Kunden gegenüber jedermann – auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus – verpflichtet.
- (2) Die Weitergabe vertraulicher Informationen kann einen Entlassungsgrund darstellen.
- (3) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall des Verstoßes gegen das Betriebs- und Geschäftsgeheimnis zur Zahlung einer Konventionalstrafe in Höhe von einem Monatsentgelt (= Gehalt plus anteilige Sonderzahlungen). Die Konventionalstrafe wird mit Kenntnis des Arbeitgebers vom jeweiligen Verstoß zur Zahlung fällig. Die Angemessenheit der vereinbarten Konventionalstrafe wird von beiden Vertragsteilen ausdrücklich anerkannt. Die Konventionalstrafe hat der Arbeitnehmer unbeschadet weitergehender Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers an diesen zu bezahlen.

XII. Informationspflichten

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede **Änderung seiner Personalien sowie Wohnungs- und Zustelladresse** dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich bekannt zu geben.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, wenn sich der Beschäftigte nicht an gesetzliche Vorgaben (zB Gleichbehandlungsvorschriften, Diskriminierungsverbote) hält.

XIII. Schlussbestimmungen

- (1) Nebenvereinbarungen zu diesem Dienstvertrag wurden nicht getroffen. Alle Änderungen oder Ergänzungen dieses Dienstvertrages bedürfen der Schriftform, was auch für das einvernehmliche Abgehen vom Schriftformerfordernis gilt.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ungültig sein oder werden, wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich in einem solchen Fall, die ungültige Bestimmung durch eine dieser im wirtschaftlichen Ergebnis möglichst nahekommenden Bestimmung zu ersetzen.
- (3) Erklärungen des Dienstgebers gegenüber dem Dienstnehmer gelten als wirksam abgegeben, wenn sie an die letzte vom Dienstnehmer dem Dienstgeber nachweislich bekannt gegebene Adresse zugestellt werden. Dies gilt auch für Zustellungen während des Urlaubs.
- (4) Der Dienstnehmer bestätigt, die **Datenschutzerklärung** des Dienstgebers für Mitarbeiter überreicht bekommen und zur Kenntnis genommen zu haben.
- (5) Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er die **deutsche Sprache** ausreichend beherrscht, um Anweisungen, Handlungsanleitungen und Gefahrenhinweise des Beschäftigten und des Arbeitgebers zu verstehen.
- (6) Die betriebseinheitliche **Mitarbeitervorsorgekasse** ist die VBV – Vorsorgekasse AG, Obere Donaustraße 49-53, 1020 Wien.