

ARBEITSVERTRAG FÜR ARBEITER IM FRISEURGEWERBE

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>. 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

Aufgrund der Zugehörigkeit des Arbeitgebers zur Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Gewerbe und Handwerk, Bundesinnung der Friseure kommt der Kollektivvertrag für Friseurinnen und Friseure zur Anwendung, der mit etwaigen Betriebsvereinbarungen im Raum des Betriebes zur Einsichtnahme aufliegt.

2. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Die Probezeit beträgt einen Monat. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Arbeitsvertragsparteien jederzeit gelöst werden.

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

3. 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 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 berauschem Zustand verboten.

4. Arbeitsort

Der Sitz des Unternehmens befindet sich in

Der gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitnehmers ist
.....

Die Aufnahme des Arbeitnehmers erfolgt aber jedenfalls für alle bestehenden und künftigen Betriebsstätten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber behält sich eine vorübergehende oder dauernde Versetzung an einen anderen Arbeitsort vor. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, über Verlangen des Arbeitgebers seine Dienste auch am neuen Arbeitsort zu leisten.

5. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und beträgt

⇒ 40 Stunden (Vollzeitbeschäftigung)

⇒ Stunden (Teilzeitbeschäftigung)

Die Aufteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird wie folgt durchgeführt

Montag	von Uhr bis Uhr
Dienstag	von Uhr bis Uhr
Mittwoch	von Uhr bis Uhr
Donnerstag	vonUhr bisUhr
Freitag	vonUhr bisUhr
Samstag	vonUhr bisUhr

Ist eine Änderung der Tage der Normalarbeitszeit notwendig, wird die geänderte Arbeitszeit in den Dienstplan aufgenommen. Diese Änderung wird vom Mitarbeiter als Zeichen seines Einverständnisses vor Arbeitsantritt unterschrieben. Der beiderseits unterschriebene Dienstplan ist Bestandteil des Arbeitsvertrages und wird dem Personalakt beigelegt.

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.

6. Einstufung und Entlohnung

Der Arbeitnehmer wird im Sinne des anzuwendenden Kollektivvertrages (Lohnabkommen) aufgrund seiner Tätigkeit eingestuft in das

..... Jahr der Berufstätigkeit.

⇒ **Variante: OHNE All-In-Vereinbarung**

Aufgrund dieser Einstufung beträgt der kollektivvertragliche Mindestlohn und damit sein 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 Mindestlohn und damit sein 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.

Der Monatslohn ist am Monatsletzten fällig.

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 der Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) richtet sich nach § 14 (Sonderzahlungen) des anzuwendenden Kollektivvertrages.

⇒ Die Höhe und Berechnung der Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) richtet sich nach § 14 (Sonderzahlungen) des anzuwendenden Kollektivvertrages. Die Auszahlung der Sonderzahlungen erfolgt in vier gleichen Teilen jeweils am 31. März, 30. Juni, 30. September und 30. November.

7. 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 Gemeindefarztes 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.

8. Urlaub

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.

9. Kündigung

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter Einhaltung des § 18 des anzuwendenden Kollektivvertrages, zu den darin festgelegten Kündigungsfristen und Kündigungsterminen, zu jedem Fünfzehnten oder Monatsletzten, 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 in der Höhe von drei Nettomonatsentgelten (*optional: max. 6 Nettomonatsentgelte*).

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

10. 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:

11. 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.

12. 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.

13. Verfall von Ansprüchen

Für den Verfall von Ansprüchen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers gilt § 19 des anzuwendenden Kollektivvertrages.

....., am

Ort

Datum

.....

Arbeitgeber

.....

gelesen und ausdrücklich einverstanden

Arbeitnehmer

⇒ Falls nicht zutreffend, bitte streichen!