

Dienstzettel

(für Angestellte, gemäß § 2 Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz (AVRAG))

I. Arbeitgeber/in

.....
.....

II. Arbeitnehmer/in

Herr / Frau
wohnhaft in
geboren am Staatsbürgerschaft

III. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt mit

IV. Probezeit, Befristung

Als Probezeit wird ein Monat im Sinne des § 19 (2) AngG vereinbart, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Angaben von Gründen gelöst werden kann.

Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt, gilt es als auf unbestimmte Zeit / bestimmte Zeit bis vereinbart.

V. Arbeitsort

Als Arbeitsort gilt der Standort der Firma in
(ev. Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)orte)

VI. Vorgesehene Dienstverwendung

Dem/Der Arbeitnehmer/in werden folgende Tätigkeitsbereiche übertragen

.....
.....
.....

Vorübergehend dürfen dem/der Arbeitnehmer/in auch andere Tätigkeiten zugewiesen werden.

VII. Einstufung gemäß Kollektivvertrag

Unter Anrechnung von Berufsjahren / Verwendungsgruppenjahren wird der/die Arbeitnehmer/in in die Beschäftigungsgruppe mit Berufsjahren / Verwendungsgruppenjahren der Gehaltstafel eingereiht. Der/Die Arbeitnehmer/in tritt jeweils mit eines jeden Jahres in ein neues Berufsjahr / Verwendungsgruppenjahr.

VIII. Arbeitsentgelt und Fälligkeit

Das tatsächlich gewährte monatliche Gehalt beträgt € brutto.

Allfällige sonstige Entgeltsbestandteile sowie der Anspruch auf Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) richten sich nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.

Die Gehaltszahlung erfolgt jeweils am Letzten eines jeden Kalendermonats im Nachhinein.

IX. Arbeitszeit und Überstunden

Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Arbeitszeitgesetz und dem anzuwendenden Kollektivvertrag und beträgt ausschließlich der Pausen Stunden.

Bei Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen Stunden.

Der/Die Arbeitgeber/in ist im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen berechtigt Mehrstunden- und Überstundenleistung anzuordnen. Wird eine Überstundenleistung notwendig, ohne dass sie vorher angeordnet wurde, ist dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich Mitteilung zu machen. Die Abgeltung der Mehrleistungen erfolgt nach den Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages.

X. Urlaub

Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes idgF und den kollektivvertraglichen Regelungen.

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes werden folgende Zeiten (Vordienstzeiten) angerechnet

XI. Kündigung

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den/die Arbeitgeber/in gelten die Bestimmungen des § 20 Abs. 2 Angestelltengesetz. Es wird ausdrücklich vereinbart, dass die Kündigungsfrist, jeweils am Letzten eines jeden Kalendermonats endet.

Der/Die Arbeitnehmer/in kann das Arbeitsverhältnis zum Letzten eines jeden Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.

XII. Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarungen

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes sowie Kollektivvertrags für in der jeweiligen Fassung, die gemäß Arbeitsverfassungsgesetz zur Einsichtnahme aufliegen.

Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches die zwischen dem/der Arbeitgeber/in und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes, die zur Einsicht aufliegen.

XIII. Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse)

Name und Anschrift der BV-Kasse
.....

Wien, am

.....
Unterschrift Arbeitgeber/in

Dienstzettel übernommen am
.....
Unterschrift Arbeitnehmer/in

Hinweis: Der vorliegende Muster-Dienstzettel wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, jedoch kann diese Ausfertigung weder eine persönliche Beratung ersetzen noch kann irgendeine Haftung für den Inhalt übernommen werden.

Um eine verantwortungsbewusste Beratung durchführen zu können, sind unbedingt alle Umstände des Einzelfalls zu beachten, die meistens erst in einem persönlichen Gespräch abgeklärt werden können.