

1. Kollektivverträge

1.1. Allgemeines

Kollektivverträge sind schriftliche Verträge, die im Rahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft abgeschlossen werden.

Sozialpartner sind

- die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, also die Arbeiterkammern und die Wirtschaftskammern, sowie
- die freiwilligen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, wie z. B. der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Industriellenvereinigung, die Hoteliervereinigung.

Erfüllen die auf **freiwilliger Mitgliedschaft** beruhenden Berufsvereinigungen bestimmte Voraussetzungen, kann ihnen die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt werden. Das heißt: Sie können in Kollektivvertragsverhandlungen eintreten und Kollektivverträge abschließen.

In der Praxis werden Kollektivverträge zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund als freiwilliger Berufsvereinigung und den Wirtschaftskammern abgeschlossen. Kollektivverträge gelten auch für Arbeitnehmer, wenn diese nicht der Interessenvertretung auf Arbeitnehmerseite angehören (so genannte Außenseiterwirkung).

Kollektivverträge regeln u. a.:

- Löhne, Gehälter und Lehrlingseinkommen,
- Ansprüche auf Sonderzahlungen,
- Zulagen und Zuschlüsse,
- Überstundenentlohnung,
- Jubiläumsgelder,
- Dienstverhinderungsgründe,
- Arbeitszeitfragen,
- Kündigungsfristen und Kündigungstermine.

Im Arbeitsrecht gilt das so genannte Günstigkeitsprinzip. Im Zusammenhang mit dem Modell des „Stufenbaus der Rechtsordnung“ bedeutet dies: Untergeordnete Vorschriften dürfen gegenüber im Stufenbau übergeordneten Vorschriften einen Arbeitnehmer nur besser, aber nicht schlechter stellen.

Dem Kollektivvertrag übergeordnet sind:

- die Verfassung,
- die Gesetze,
- die Verordnungen.

Dem Kollektivvertrag untergeordnet sind:

- die Betriebsvereinbarungen,
- die Dienstverträge.

Gesetz oder Kollektivvertrag können vom Günstigkeitsprinzip abweichende, für den Arbeitnehmer schlechtere Sondervereinbarungen ausdrücklich zulassen.

Kollektivverträge werden im Allgemeinen für bestimmte Branchen abgeschlossen. Der räumliche Geltungsbereich kann sich auf das gesamte Bundesgebiet oder auf einzelne Bundesländer beschränken.

Generalkollektivverträge werden für alle Arbeitnehmer, also für alle Wirtschaftszweige und für das gesamte Bundesgebiet abgeschlossen. Inhaltlich erfolgt eine Beschränkung auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen (z. B. über den Begriff des Urlaubsentgelts).

1.2. Kollektivverträge in der Hotellerie und Gastronomie

1.2.1. Der Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe

Der Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe gilt räumlich für **ganz Österreich**. Er enthält ein österreichweit einheitliches Gehaltsschema, das für Gruppen von Bundesländern (noch) Gehälter in unterschiedlicher Höhe vorsieht.

Im fachlichen Bereich gilt der Kollektivvertrag für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie und Fachverband Hotellerie angehören.

Persönlich, d. h. bezogen auf die Personengruppen, für die er Regelungen enthält, gilt der Kollektivvertrag für alle in diesen Betrieben beschäftigten Angestellten und Lehrlinge (→ 16.) der Lehrberufe Hotel- und Gastgewerbeassistent, Hotelkaufmann und Bürokaufmann.

Ausgenommen vom Geltungsbereich sind **leitende Angestellte**, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind – aber nur hinsichtlich der Regelung ihrer Arbeitszeit gemäß § 1 Abs. 2 Z 8 AZG. Im Hinblick auf die Neuregelung der Definition des leitenden Angestellten in dieser Gesetzesbestimmung seit 1.9.2018 ist zu vermuten, dass der Kollektivvertrag in Zukunft die neuen, vom Gesetz gewählten Formulierungen übernehmen wird:

„Leitende Angestellte sind Angestellte, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.“

Leitende Angestellte unterliegen den im Kollektivvertrag enthaltenen Entgeltregeln, sind in die Gehaltstafeln einzustufen und haben Anspruch auf alle im Kollektivvertrag vorgesehenen Entgelte, wie zum Beispiel auf Jahresremuneration oder auf Jubiläumsgeld.

Die Frage, welche Arbeitnehmer als leitende Angestellte im Sinne des AZG anzusehen sind, hängt im Einzelfall von der Abwägung aller Umstände ab. Anders als vor dem 1.9.2018 kommt es aber nicht mehr nur auf Verantwortung und Entscheidungskompetenz des Angestellten an. Der Arbeitgeber darf die Arbeitszeit des leitenden Angestellten nicht aktuell erfassen („messen“) oder im Vorhinein festlegen.

Das steht im Widerspruch zur Notwendigkeit, den Angestellten im Kollektivvertrag einzustufen und ihm die im Kollektivvertrag vorgesehenen Entgelte einschließlich der Überstunden zu bezahlen (z. B. Deckungsprüfung). Insoweit wird eine informelle, pauschale Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden durch den leitenden Angestellten im Nachhinein erforderlich sein. Je genauer diese Arbeitszeitaufzeichnung geführt wird, desto höher ist jedoch das Risiko, nicht als leitender Angestellter zu gelten. Eine exakte Abgrenzung bleibt das Gesetz schuldig.

Bis zur Existenz von Rechtsprechung zum neuen Begriff des leitenden Angestellten in § 1 Abs. 2 Z 8 AZG wird die bisherige Rechtsprechung des OGH ihre Bedeutung behalten. Daher im Folgenden maßgebliche Entscheidungen der Höchstgerichte zur alten Rechtslage.

Die von den Umständen des Einzelfalls abhängige Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer als leitender Angestellter gemäß § 1 Abs. 2 Z 8 AZG zu betrachten ist, ist im Wesentlichen von seiner Position an der Seite des Arbeitgebers und der Ausübung von Arbeitgeberfunktionen, die einen Interessengegensatz zu anderen Arbeitnehmern hervorrufen kann, gekennzeichnet. Die Feststellung allein, ein Angestellter sei „unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt“, begründet dessen Ausnahme vom persönlichen Anwendungsbereich des AZG noch nicht (OGH 24.9.2004, 8 ObA 34/04i).

Der VwGH geht mit dem folgenden Erkenntnis in dieselbe Richtung:

Ein Filialleiter ist nur dann als leitender Angestellter i. S. d. § 1 Abs. 2 Z 8 AZG anzusehen, wenn er wesentliche Teilbereiche eines Betriebes in der Weise eigenverantwortlich leitet, dass hierdurch auf Bestand und Entwicklung des gesamten Unternehmens Einfluss genommen wird, so dass er sich aufgrund seiner einflussreichen Position aus der gesamten Angestelltenschaft heraushebt (VwGH 9.11.1999, 98/11/0206).

Hat z. B. ein Angestellter die selbständige Führung eines Gaststättenbetriebes in allen Belangen inne (Einkauf, Abrechnung, Lokal- und Personalaufsicht, Arbeitseinteilung der Mitarbeiter), so ist er auch ohne Berechtigung zur Aufnahme von Arbeitnehmern bzw. Beendigung von Arbeitsverhältnissen und trotz Weisungsgebundenheit gegenüber der Geschäftsleitung als leitender Angestellter im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu betrachten.

Zur Frage, ob ein Abteilungsleiter als leitender Angestellter im Sinne des AZG gilt, stellte der VwGH Folgendes fest:

Leitet der Abteilungsleiter wesentliche Teile eines Betriebes eigenverantwortlich (eigenes Budget, Mitarbeitereinstellung, Dienstplanerstellung) und nimmt er dadurch auf den Bestand des gesamten Unternehmens Einfluss und kann er ferner über seine eigene Arbeitszeit selbst verfügen, unterliegt er als leitender Angestellter nicht dem AZG und ARG (VwGH 26.9.2013, 2013/11/0116).

Das neue, österreichweit einheitliche Gehaltsschema enthält 6 Beschäftigungsgruppen, deren Systematik bis auf kleine Details und die zusätzliche Beschäftigungsgruppe 0 mit der Systematik des neuen, österreichweit einheitlichen Lohnschemas für Arbeiter übereinstimmt (→ 8.3.1.).

1. Kollektivverträge

Zusätzlich zur Einstufung in die einzelnen Beschäftigungsgruppen erfolgt die Festlegung des Gehaltes nach den im Betrieb zurückgelegten **Dienstjahren**.

Als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes gilt jedenfalls jeder Arbeitnehmer, der überwiegend kaufmännische oder höhere, nicht kaufmännische Dienste verrichtet.

Dazu stellt das OLG Wien fest:

Betreut eine Arbeitnehmerin ein vom Arbeitgeber betriebenes Buffet pro Schicht allein und ist sie für das Bestellwesen, die Warenübernahme und den Verkauf samt Inkasso zuständig, hat sie darüber hinaus noch am Schichtende die Kassenabrechnung durchzuführen, ist von einer Angestelltentätigkeit auszugehen (OLG Wien 20.4.2009, 8 Ra 32/09y).

Demgegenüber meinte das OLG Innsbruck:

Verrichtet eine Rezeptionistin zwar auch Angestelltentätigkeiten, bleiben diese Tätigkeiten aber im zeitlichen Umfang deutlich hinter den rein manuellen Aufgaben zurück, und führt die Rezeptionistin zusätzlich bloß Vorbereitungshandlungen ohne selbstständige Entscheidungsbefugnis aus, ist die Arbeitnehmerin als Arbeiterin zu qualifizieren (OLG Innsbruck 30.9.2009, 13 Ra 46/09a).

1.2.2. Der Kollektivvertrag für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie

Der Kollektivvertrag für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie gilt räumlich für ganz Österreich. Er enthält ein österreichweit einheitliches Lohnschema, das für die einzelnen Bundesländer (noch) Festlöhne in unterschiedlicher Höhe vorsieht.

Im fachlichen Bereich gilt der Kollektivvertrag für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie und Fachverband Hotellerie angehören.

Persönlich gilt der Kollektivvertrag für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen und für Lehrlinge (→ 16.) der Lehrberufe Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin, Gastronomiefachmann/-frau, Systemgastronomiefachmann/-frau.

Das neue, österreichweit einheitliche Lohnschema enthält 5 Lohngruppen, deren Systematik bis auf kleine Details mit der Systematik des neuen, österreichweit einheitlichen Gehaltsschemas für die Angestellten übereinstimmt (→ 8.3.2.).

Zusätzlich zur Einstufung in die einzelnen Lohngruppen erfolgt die Festlegung des Lohnes nach den im Betrieb zurückgelegten Dienstjahren.

1.2.3. Zusatzkollektivverträge, Zusatzinformationen und Lohnordnungen

In Wien gelten folgende Landeskollektivverträge weiter:

- Zusatzkollektivvertrag für Arbeiter betreffend Arbeitsleistungen am 24. Dezember (→ 4.9.2.)
- Sonderregelungen für Restaurants, die nach 24 Uhr schließen (→ 4.9.1.)

Im Einzelfall ergänzen Betriebskollektivverträge und/oder Betriebszusatzkollektivverträge die österreichweit gültigen Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte.

Betriebskollektivverträge regeln die Arbeitsbedingungen in einem Betrieb – zumeist in einem größeren Umfang – abweichend vom Kollektivvertrag für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie. Diesbezüglich ist beispielsweise auf den österreichweit geltenden Kollektivvertrag für McDonald's-Betriebe hinzuweisen.

Betriebszusatzkollektivverträge ergänzen oder ändern die Regelungen des Kollektivvertrages für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie in einzelnen Punkten.

1.2.4. Saisonbetriebe – Jahresbetriebe

Die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte in der Hotellerie und Gastronomie gelten für Saisonbetriebe und Jahresbetriebe gleichermaßen. Allerdings treffen sie auf Basis dieser Unterscheidung unterschiedliche Regelungen.

Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten (§ 53 Abs. 6 ArbVG).

Alle anderen Betriebe sind lt. Kollektivvertrag als Jahresbetriebe anzusehen.

Schließt ein Hotel saisonal-betriebsbedingt wegen geringer Auslastung, ist die Schließzeit jedoch immer kürzer als ein Monat, sind die sich daraus ergebenden Dienstzeiten für die Abfertigung alt zusammenzurechnen (OGH 29.9.2016, 9 ObA 114/16d).

Beispiel 1

Ein Betrieb hat jährlich in der Zeit von 1.12. bis 31.3. des Folgejahres geschlossen, weil in der Region kein Winterfremdenverkehr existiert. Dieser Betrieb gilt als Saisonbetrieb.

Beispiel 2

Ein Betrieb hat jährlich in der Zeit von 1.12. bis 6.1. des Folgejahres wegen Betriebsurlaubes geschlossen. Dieser Betrieb gilt nicht als Saisonbetrieb, sondern als Jahresbetrieb.

Sonderregelungen für Saisonbetriebe finden sich bei

- der **Durchrechnung** (→ 4.5.),
- der **Arbeitszeitunterbrechung** (→ 4.8.2.),
- den **Überstunden** (→ 5.2.),
- dem **Jubiläumsgeld** (→ 12.2.),
- der **Dienstzeitzulage** bzw. der **Lohnerhöhung für langjährige Dienste** (→ 9.1.),
- dem Entstehen des Anspruchs auf **Jahresremuneration** (→ 11.2.).

1.2.5. Schichtarbeit

Die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte in der Hotellerie und Gastronomie gelten auch für Betriebe mit Schichtarbeit. Schichtarbeit liegt vor, wenn auf einem Arbeitsplatz ein Arbeitnehmer nach Beendigung seiner Tagesarbeitszeit durch einen anderen Arbeitnehmer abgelöst wird.

In der Praxis wird Schichtarbeit dort Anwendung finden, wo die täglichen Öffnungszeiten des Betriebes eine Tagesarbeitszeit von zehn Stunden überschreiten. Bis zu diesem Ausmaß der Tagesarbeitszeit darf der Arbeitgeber bei einer entsprechenden Vereinbarung nämlich Überstunden anordnen (§ 7 Abs. 6 AZG). Erforderlich ist jedoch nicht, dass der Betrieb rund um die Uhr arbeitet. Im Rahmen des Schichtwechsels kann sich die Arbeitszeit auch teilweise überschneiden.

Beispiel

Die Öffnungszeit des Betriebes erstreckt sich von 7.00 bis 23.30.

Die 1. Schicht dauert von 7.00 bis 15.30 (inklusive 1/2 Stunde Pause).

Die 2. Schicht dauert von 15.00 bis 23.30 (inklusive 1/2 Stunde Pause).

Ein **Schichtbetrieb** liegt vor, wenn die Schichtarbeit im Betrieb für ganze Arbeitnehmergruppen und nicht nur für einzelne Arbeitnehmer eingeführt ist. In diesem Fall sind gemäß § 4a AZG ein **Schichtplan** und ein **Schichtturnus** zu erstellen.

Der Schichtplan zeigt die Arbeitszeiten der einzelnen Arbeitnehmer auf.

Unter Schichtturnus ist der abgeschlossene Zeitraum zu verstehen, innerhalb dessen die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden darf.

Zu Schichtbetrieben zählen nicht nur vollkontinuierliche Betriebe, sondern auch teilkontinuierliche. Darunter sind Betriebe zu verstehen, die z. B. von Montag bis Freitag zweischichtig arbeiten und am Samstag und Sonntag geschlossen sind.

Für Schichtbetriebe gelten teilweise Ausnahmen bezüglich der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit (→ 4.4.).

1.2.6. Kollektivvertragsanwendung in Mischbetrieben

Welcher Kollektivvertrag auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, hängt im Allgemeinen von der Zuordnung des Unternehmens zu einer bestimmten Fachorganisation der Wirtschaftskammer ab. Entsprechend dem Grundsatz der Tarifeinheit ist auf ein Arbeitsverhältnis immer nur ein Kollektivvertrag anzuwenden.

Liegt bei einem mehrfach kollektivvertragsunterworfenen Arbeitgeber ein Mischbetrieb ohne organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen vor, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat. Dabei ist von einer Gesamtbetrachtung auszugehen (OGH 30.10.2018, 9 ObA 16/18w).

Der OGH dehnte diese Regel auf das Aufeinandertreffen von Mindestlohtarif und Kollektivvertrag aus.

Da die dem Mindestlohtarif für Arbeitnehmer in Betrieben sozialer Dienste unterliegende Seniorenpension die wirtschaftlich größere Bedeutung gegenüber dem organisatorisch nicht getrennten Gastgewerbe hat, gilt der Mindestlohtarif für alle Arbeitnehmer (OGH 24.11.2010, 9 ObA 11/10y).

Liegt ein Mischbetrieb vor, der kollektivvertragsunterworfene und nicht kollektivvertragsunterworfene Tätigkeiten abdeckt, hat der für den einen Wirtschaftsbereich be-

stimmte Kollektivvertrag auch für den anderen Wirtschaftsbereich Geltung. Auf Grund des Schutzprinzips in Analogie zu § 9 Abs. 3 ArbVG gilt das auch, wenn der überwiegende Bereich des Betriebes nicht kollektivvertragsunterworfen ist.

Der VwGH nimmt folgendermaßen dazu Stellung:

Ein Croupier, der in einem aus Casino und Bar bestehenden, organisatorisch nicht getrennten Betrieb beschäftigt ist und für den kein (eigener) Kollektivvertrag gilt, unterliegt dem Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe. Die Tatsache, dass dem Casinobetrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung zukommt, ist unerheblich (VwGH 20.2.2008, 2006/08/0268).

Ist ein Betrieb jedoch kein Mischbetrieb, weil eine fachliche und organisatorische Trennung der verschiedenen Wirtschaftsbereiche vorliegt, ist jeder Bereich einzeln zu beurteilen. In diesem Fall kann ein kollektivvertragsfreier Wirtschaftsbereich auch in Zukunft kollektivvertragsfrei bleiben.

2. Beginn eines Dienstverhältnisses

2.1. Allgemeines

Bei Beginn eines Dienstverhältnisses entstehen für den Arbeitgeber und für den Arbeitnehmer sowohl arbeitsrechtliche als auch abgabenrechtliche Verpflichtungen.

Arbeitsrechtliche Verpflichtungen

- Ermitteln aller notwendigen Daten für die Aufnahme des Arbeitnehmers, wie z. B. Erheben der Vordienstzeiten,
- Ausstellen eines Dienstzettels bzw. Abschluss eines schriftlichen Dienstvertrags, der alle Punkte des Dienstzettels enthält,
- Anmeldung eines Lehrlings in der Berufsschule,
- Abschluss eines schriftlichen Lehrvertrags und Übermittlung an die Lehrlingsstelle,
- Meldung des Antritts der Beschäftigung eines Ausländer, der dem AuslBG unterliegt und über keinen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EU“ verfügt, an das Arbeitsmarktservice,
- Meldung von der erfolgten Einstellung an den Betriebsrat,
- Anlage von Verzeichnissen (z. B. Urlaubs- und Abwesenheitskartei, Arbeitszeitaufzeichnungen).

Abgabenrechtliche Verpflichtungen

- Legitimation des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber,
- Anmeldung zur Sozialversicherung,
- Anlage eines Lohnkontos.

Bei (freiwilliger) Vorlage durch den Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber zur entsprechenden Berücksichtigung verpflichtet bei:

- Vorlage des Lohnzettels,
- Vorlage der Mitteilung betreffend einen Freibetrag,
- Vorlage einer Erklärung zur Berücksichtigung des Pendlerpauschales/Pendlereuros,
- Vorlage einer Erklärung zur Berücksichtigung des AVAB/AEAB und/oder des FABO+.

2.1.1. Arbeitsrechtliche Verpflichtungen

Abschluss eines Dienstvertrags

Der Dienstvertrag kann **schriftlich oder mündlich** abgeschlossen werden, sofern nicht z. B. der Kollektivvertrag oder ein Spezialgesetz (wie z. B. das BAG für den Lehrvertrag) die Schriftlichkeit zwingend vorschreibt. Schriftliche Dienstverträge sind gebührenfrei.

Ausstellung eines Dienstzettels

Ein Dienstzettel ist die **schriftliche Aufzeichnung** über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Der Mindestinhalt eines Dienstzettels ist gesetzlich vorgeschrieben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **unverzüglich** nach Beginn des Arbeits-

verhältnisses einen Dienstzettel auszustellen und dem Arbeitnehmer zu übergeben (siehe nachstehendes Muster). Der Dienstzettel ist gebührenfrei.

Zusätzlich ist ein Dienstzettel auszustellen, wenn der Arbeitnehmer **länger als einen Monat Tätigkeiten im Ausland** zu verrichten hat. Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

- das Arbeitsverhältnis für **höchstens einen Monat befristet** vereinbart wird (→ 3.2.) oder
- ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wird, der alle Angaben des Dienstzettels enthält, oder
- bei Auslandstätigkeit die einschlägigen Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind, z. B. in einer entsprechenden Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag über die Auslandstätigkeit.

Jede **Änderung** der im Dienstzettel enthaltenen Angaben ist dem Arbeitnehmer **unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat** nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen. Keine solche Mitteilung muss erfolgen, wenn sich lediglich generelle Normen, z. B. Gesetze oder Kollektivverträge, ändern.

Der Dienstzettel dient ausschließlich dazu, **bereits** (vorher) **Vereinbartes festzuhalten**. Das (beiderseitige) Untertreten des Dienstzettels bewirkt keine Vereinbarung, da die Unterschrift des Dienstnehmers nur den Erhalt des Dienstzettels bestätigt.

Um Unklarheiten zu vermeiden ist daher darauf zu achten, dass der Dienstzettel nicht von der mündlichen Vereinbarung abweicht.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, immer einen schriftlichen Dienstvertrag abzuschließen, da dieser mit der beiderseitigen Untertierung eine Vereinbarung darstellt und damit erhöhte Beweiskraft für den darin enthaltenen Inhalt besitzt (→ 2.2.).

Muster 1: Dienstzettel gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers:

2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers:

SV-Nummer: _____

3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:

4. Probezeit ja*/nein*; Dauer der Probezeit:

5. Befristung ja*/nein*; Dauer der Befristung:

6. Kündigungsfrist: _____
Kündigungstermin: _____

2. Beginn eines Dienstverhältnisses

7. Arbeits-(Einsatz-)ort(e): _____

8. Tätigkeit: _____

9. Anzuwendende Bestimmungen (Bezeichnung von Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung)

10. Einstufung lt. Kollektivvertrag/Betriebsvereinbarung/innerbetrieblichem Lohnschema: _____
Kollektivvertragslohn/-gehalt: _____

11. Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen* liegen im _____ zur Einsichtnahme auf.

12. Entgelt:

- a) Bruttostundenlohn: _____
- b) Bruttomonatslohn/-gehalt: _____
- c) Zulagen: _____
- d) Sonstige Entgeltansprüche: _____
- e) Sonderzahlungen: _____

13. Fälligkeit des monatlichen Entgelts und der Sonderzahlungen: _____

14. Urlaubsausmaß pro Arbeits-/Kalenderjahr: Werktag/Arbeitstage

15. Arbeitszeit

- a) wöchentliche Normalarbeitszeit: _____
- b) Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage:

16. Name und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse des Arbeitnehmers

Unterschrift des Arbeitgebers
(Firmenmäßige Zeichnung)

Ort und Datum

Anmeldung eines Lehrlings in der Berufsschule

Nach Eintritt in das Lehrverhältnis ist der Lehrling (→ 16.) **binnen zwei Wochen** in der zuständigen Berufsschule anzumelden.

Anmeldung eines Lehrlings bei der Lehrlingsstelle

Die rechtliche Grundlage für das Lehrverhältnis stellt ausschließlich der schriftliche Lehrvertrag dar. Der Lehrberechtigte hat **binnen drei Wochen** nach Beginn des Lehr-