

ANGESTELLTENDIENSTVERTRAG FÜR PROVISIONSVERTRETER
--

Arbeitgeber
Anschrift
Angestellte/r
Anschrift
Dienstantritt am

1. Dauer des Dienstverhältnisses:

Das Dienstverhältnis wird auf bestimmte Zeit bis
oder
auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(Zutreffendes ausfüllen, Unzutreffendes streichen).

2. Probezeit, Kündigungsfrist und Kündigungstermin:

Der erste Monat gilt als Probemonat, währenddessen das Dienstverhältnis jederzeit von beiden Vertragsteilen ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann.
Nach Ablauf des Probemonates bzw. im Befristungsfall bei Verlängerung nach Ablauf der Befristung kann das Dienstverhältnis von beiden Teilen unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 20 Abs.2 bzw. Abs.4 AngG derart gekündigt werden, dass es gemäß § 20 Abs.3 AngG am 15. oder Letzten eines jeden Kalendermonates endigt, soweit der Kollektivvertrag keine Einschränkung dieser Möglichkeit enthält.

3. Gewöhnlicher Arbeitsort:

Dienstort ist: Das Arbeitsgebiet, in dem die/der Angestellte als Vertreter/in tätig ist, umfasst bis auf weiteres Dem Arbeitgeber bleibt jedoch die vorübergehende oder dauernde Versetzung an einen anderen Dienstort bzw. in ein anderes Arbeitsgebiet vorbehalten, begrenzt auf (die Region/en) Ebenso vorbehalten bleibt die Einschränkung oder Ausweitung des jeweiligen Arbeitsgebietes.

4. Tätigkeit / Aufgaben:

Die Tätigkeit der/des Angestellten als Provisionsvertreter umfasst

Die vereinbarte Tätigkeit umfasst aber auch alle mit ihr gewöhnlich und unter Bedachtnahme auf die Entwicklung des Betriebes sowie des organisatorischen und technischen Umfeldes verbundenen Aufgaben nach Maßgabe der jeweiligen Vorgaben des Arbeitgebers.

Dem Arbeitgeber bleibt die vorübergehende oder dauernde Heranziehung zu anderen, auch geringwertigeren Aufgaben ausdrücklich vorbehalten. Insbesondere ist dem Arbeitgeber die Versetzung in den Innendienst vorbehalten, in welchem Falle die Provisionsentlohnung entfällt.

5. Einstufung:

Die Einstufung der/des Angestellten erfolgt laut Kollektivvertrag für

..... auf Grund der nachgewiesenen Vordienstzeiten einvernehmlich in diegruppe mitjahren, wobei das nächstejahr am beginnt.

6. Fixum:

Das im nachhinein zahlbare monatliche Fixum beträgt derzeit €..... brutto. Die Sonderzahlungen erfolgen laut Kollektivvertrag, wobei als Basis das Fixum heranzuziehen ist.

Das Fixum wird im nachhinein mit Monatsletzten fällig und auf das von der/vom Angestellten namhaft zu machende Konto ausbezahlt, soweit der Arbeitgeber nicht Barauszahlungen vornimmt.

7. Provision:

Provisionsbasis:

Provisionsatz:

Preisnachlässe:

Storno von Geschäften:

Zahlungsunfähigkeit der Kunden:

Der Anspruch auf Provision entsteht nach Maßgabe der eingehenden Zahlungen.

Fälligkeit der Provision:

Die Auszahlung erfolgt über das Konto der/des Angestellten.

Dem Arbeitgeber bleibt in jedem Fall das Recht vorbehalten, ein von der/vom Angestellten vermitteltes Geschäft ohne Angabe von Gründen abzulehnen. In diesem Fall gebührt der/dem Angestellten keine Provision.

Gebiets- und Kundenschutz: *

Dem Arbeitgeber bleibt jedoch im Sinne von Pkt.3 es vorbehalten, der/dem Angestellten ein anderes Gebiet zuzuweisen oder das Gebiet zu verändern, im Falle von Gebiets- und Kundenschutz mit den entsprechenden Auswirkungen auf diesen.

** Ausfüllen, falls beabsichtigt, ansonsten streichen oder „keiner“ einsetzen*

8. Innendienst:

Bei Verwendung im Innendienst erfolgt die Entlohnung nach Kollektivvertrag, es gebührt jedoch zumindest das Fixum.

9. Tages- und Nächtigungsgelder:

Taggeld gebührt bei Verlassen des Gemeindegebietes nach dreistündiger Dienstreisedauer in Höhe von €8,80 und erhöht sich nach 6 Stunden auf €15,40, nach 8 Stunden auf €19,80, bei erforderlicher Nächtigung auf €26,40. Bei Dienstreisen im Ausland gebührt Taggeld im steuerfreien Höchstausmaß.

Die Kosten erforderlicher Nächtigungen werden gegen Beleg, höchstens aber in Höhe von €..... für jede auswärtige Nächtigung gewährt.

10. Dienstwagen - Benützung Privat-PKW:

Dienstwagen:

Für den Außendienst wird der/dem Angestellten ohne Anspruch auf eine bestimmte Autotype ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt. Die Privatnutzung des Dienstwagens bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung.

Dienstfahrten mit eigenem KFZ:

Solange der/dem Angestellten kein Firmenwagen zur Verfügung gestellt wird, verwendet die/der Angestellte für den Außendienst einen Privat-PKW. Die/Der Angestellte hat laufend ein Fahrtenbuch zu führen sowie eine Vollkaskoversicherung abzuschließen und für die Dauer der dienstlichen Verwendung aufrechtzuerhalten (gegen Vergütung der anteiligen Kosten* / ohne gesonderte Vergütung*). Als Kilometergeld wird €..... pro gefahrenem Kilometer erstattet.

** Unzutreffendes streichen*

11. Erholungsurlaub:

Das Ausmaß des jeweiligen Erholungsurlaubes ergibt sich aus dem Urlaubsgesetz bzw. Kollektivvertrag.

12. Betriebsurlaub:*

Die/Der Angestellte nimmt zur Kenntnis, dass ein Betriebsurlaub in der Regel in den Monaten im Ausmaß von jeweils etwa Wochen durchgeführt wird und erklärt sich damit einverstanden, den entsprechenden Teil ihres/seines Gebührenurlaubes jeweils während dieser Zeit zu konsumieren.

** streichen, falls nicht benötigt*

13. Normalarbeitszeit und Überstunden:

- a) Die Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers umfasst die Vollzeit laut Kollektivvertrag/Gesetz im Ausmaß von derzeit Wochenstunden.
- b) Diese Arbeitszeit wird bis auf weiteres wie folgt festgelegt:
.....
- c) Einvernehmen besteht darüber, dass die Lage der Arbeitszeit vom Arbeitgeber geändert werden kann, insbesondere wenn es geschäftliche, organisatorische, personalpolitische oder andere objektive Gründe verlangen.
- d) Die jeweilige Änderung wird der/dem Angestellten mindestens zwei Wochen im vorhinein mitgeteilt. Von den 2 Wochen kann gem. § 19c Abs.3 AZG abgewichen werden.
- e) Bei einseitigen Änderungen werden berücksichtigungswürdige Interessen der/des Angestellten angemessen beachtet.

Ausdrücklich wird festgehalten, dass die/der Angestellte bereit ist, ihre/seine Arbeit sowohl Vormittag als auch Nachmittag (Nachtdienst, Sonn- und Feiertagsarbeit,)* zu leisten und diesbezüglich derzeit keine berücksichtigungswürdigen Interessen der/des Angestellten entgegenstehen. Die/Der Angestellte wird sich bemühen, ihre/seine persönlichen Verhältnisse jeweils rechtzeitig möglichst so zu gestalten, dass sie/er auch künftig allenfalls erforderlichen Änderungen der Arbeitszeit nachkommen kann.

- f) Die/Der Angestellte ist verpflichtet, jede Veränderung in seinem persönlichen und privaten Bereich unverzüglich mitzuteilen, die den obgenannten Bereitschaftserklärungen entgegenstehen.
- g) Die / Der Angestellte verpflichtet sich, die im gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Rahmen angeordneten Mehr- und Überstunden zu leisten. Mit der Provisionszahlung werden sämtliche Mehr- und Überstunden abgegolten.

(* Unzutreffendes streichen)

14. Wohn- bzw. Standesveränderung:

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, eine Änderung der Aufenthalts- bzw. Wohnanschrift oder eine Standesveränderung unverzüglich dem Arbeitgeber schriftlich zu melden. Eine diesbezügliche Unterlassung macht die/den Angestellte/n für alle daraus sich ergebenden Folgen verantwortlich.

15. Nebenbeschäftigung, sonstige Erwerbstätigkeit:

Die/Der Angestellte erklärt hiemit verbindlich, für die Dauer des Dienstverhältnisses ohne Bewilligung des Arbeitgebers keine Nebenbeschäftigung oder eine sonstige Erwerbstätigkeit, welcher Art immer, selbständiger oder unselbständiger Art, auszuüben. Gleiches gilt für sonstige Tätigkeiten sowie Beteiligungen an Unternehmen, soweit durch diese Tätigkeit oder Beteiligung Interessen des Arbeitgebers berührt werden können.

16. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Geschenkkannahme:

Der Treuepflicht entsprechend hat die/der Angestellte unter anderem streng die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren und zwar auch nach Ende des Dienstverhältnisses. Gleiches gilt für sonstige Daten und Umstände, die ihrer Art nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen. Auch das Datengeheimnis gemäß Datenschutzgesetz ist zu wahren.

Die Annahme von Geschenken durch Geschäftspartner oder Kunden ist ausnahmslos untersagt. Eine Verletzung dieses Punktes ist geeignet, den Entlassungsgrund dienstlicher Vertrauensunwürdigkeit zu begründen.

17. Dienstverhinderung:

Die/Der Angestellte ist verpflichtet, jede vorhersehbare Dienstverhinderung vor deren Eintritt, jede unvorhersehbare so rasch als möglich dem Arbeitgeber anzuzeigen. Die wiederholte Verletzung dieser Pflicht kann einen Entlassungsgrund darstellen. Wird die Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall, Arbeitsunfall) verursacht, ist die/der Angestellte verpflichtet, unverzüglich eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Arztes über die Ursache und voraussichtliche Dauer der Krankheit vorzulegen. Auf die gesetzliche Säumnisfolge des Entgeltverlustes wird hingewiesen.

Von der Gewährung eines Kuraufenthaltes ist der Arbeitgeber sogleich zu verständigen, auch wenn der Antrittstag für einen späteren Zeitpunkt bestimmt oder vorläufig unbestimmt ist.

18. DNHG:

§ 6 DNHG, wonach bei leichter Fahrlässigkeit Schadenersatzansprüche bereits nach 6 Monaten verjähren, findet keine Anwendung. In Abänderung des § 7 DNHG wird vereinbart, dass eine Aufrechnung von Ansprüchen gegen die/den Angestellte/n auch während des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses jederzeit zulässig ist.

19. Haftung:

Eine Haftung des Arbeitgebers wegen der Beschädigung oder des Verlustes von Sachen, die der/dem Angestellten gehören, und die diese/r anlässlich ihrer/seiner Dienstvertragserfüllung benützt oder benützt hat, ist durch das Entgelt angemessen abgegolten und wird daher einvernehmlich ausgeschlossen. Dieser Haftungsausschluss gilt insbesondere bei Schäden an Verkehrsmitteln sowie für mitgenommene und mitgebrachte Sachen.

20. Konventionalstrafe:

Für den Fall einer nicht ordnungsgemäßen Lösung des Dienstverhältnisses durch die/den Angestellte/n bzw. für den Fall einer von der/vom Angestellten verschuldeten gerechtfertigten Entlassung wird eine Konventionalstrafe in der Höhe des Entgeltbetrages vereinbart, den der Arbeitgeber bei ordnungsgemäßer Kündigung des Dienstverhältnisses bzw. im Befristungsfall bei Zeitablauf der/dem Angestellten hätte bezahlen müssen, mindestens jedoch ein Monatsentgelt. Hinsichtlich eines vergleichbar vertragsbrüchigen Verhaltens des Arbeitgebers gelten ohnedies die zu einer Mindestpauschalierung des Schadenersatzes führenden gesetzlichen Bestimmungen über die Kündigungsentschädigung.

21. Konkurrenzklausel:

Gemäß § 36 AngG wird vereinbart, dass für einen Zeitraum eines Jahres nach Ausscheiden aus dem Dienst keine Tätigkeit im Geschäftszweig und im Einzugsgebiet des Arbeitgebers ausgeübt werden darf. Für den Fall des Zuwiderhandelns gegen diese Konkurrenzklausel wird die sofortige Zahlung einer Konventionalstrafe in der Höhe des-fachen letzten Monatsentgeltes vereinbart.

Der Geschäftszweig des Arbeitgebers wird wie folgt näher festgelegt:

.....

Das Einzugsgebiet des Arbeitgebers umfasst

.....

22. Begünstigungen, Vorschüsse, Darlehen:

Alle Leistungen und Begünstigungen, die nicht in diesem Dienstvertrag, im Kollektivvertrag, im Angestelltengesetz oder sonstigen arbeitsrechtlichen Normen festgesetzt sind, werden ohne Rechtsanspruch für die Zukunft gewährt und können jederzeit widerrufen werden. Gewährte Vorschüsse oder Darlehen sind bei der Lösung des Dienstverhältnisses mit dem vollen Restbetrag fällig.

23. Anwendbare Normen der kollektiven Rechtsgestaltung:

Kollektivvertrag

Betriebsvereinbarungen

vom betreffend

vom betreffend

Der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarungen liegen zur Einsichtnahme im Betrieb auf im Raum

24. Verfall und irrtümliche Auszahlung:

Insoweit der Kollektivvertrag keine entsprechenden Verfallsbestimmungen enthält und keine längeren gesetzlichen Ausschlussfristen zustehen, verfallen alle Forderungen aus dem Dienstverhältnis 3 Monate nach Fälligkeit, falls sie nicht schriftlich innerhalb dieser 3 Monate geltend gemacht werden.

Für den Fall irrtümlicher Berechnung oder Zahlung des Entgeltes verpflichtet sich die/der Angestellte, zuviel ausbezahlte Beträge innerhalb eines Monats nach Erhalt zurückzuerstatten, wobei das gesetzliche Recht auf Rückforderung nicht zustehender Entgelte im Falle mangelnder Gutgläubigkeit der/des Angestellten auch nach Ablauf des Monats unberührt bleibt. Sie/Er verpflichtet sich, jede Abrechnung und Auszahlung dem Grunde und der Höhe nach auf ihre Richtigkeit zu prüfen.

einverstanden:

....., am
(Ort) (Datum) (Angestellte/r)

.....
(Arbeitgeber)