



Arbeitsvertrag

abgeschlossen zwischen

Arbeitgeber

und

Arbeitnehmer

Technische Universität Wien, vertreten
durch die Vizerektorin für Personal und
Gender, Karlsplatz 13, 1040 Wien.

Herr Ismaele Vincent Masiello, MSc,
geb. am 20.03.1995,
Versicherungsnummer: 0000 200395,
Staatsbürgerschaft: Italien,
wohnhafte in: Max-Winter-Platz 6/28, 1020
Wien.

1. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses:

Datum des Beginns: **01.02.2023**

Das Arbeitsverhältnis endet am **31.01.2024**.

Der erste Monat gilt als Probemonat, während dessen das Arbeitsverhältnis von jeder Seite ohne Angabe von Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden kann.

2. Arbeitsort:

Technische Universität Wien, **Atominstitut**, soweit der Gegenstand der Arbeitsleistung nicht anderes erfordert.

Die Institutszuweisung kann aus organisatorischen oder anderen sachlichen Gründen verändert werden.

3. Beschäftigungsart: **Projektassistent**

4. Aufgaben:

Die Aufgaben des Projektassistenten umfassen insbesondere Mitarbeit an wissenschaftlichen Projekten, welche von Dritten finanziell gefördert werden.

Soweit Bestimmungen des Geldgebers der Geldgeberin nicht entgegenstehen und das Beschäftigungsausmaß mehr als 10 Stunden/Woche beträgt, kann der Projektassistent mit seiner Zustimmung im Rahmen der Arbeitszeit auch zur Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen herangezogen und mit der selbständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen betraut werden.

Im Fall der Mitwirkung in der Lehre umfassen die Aufgaben des Arbeitnehmers auch die selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen nach Maßgabe der Betrauung durch die Universität im Höchstausmaß von maximal 3 bzw. 6 Semesterstunden pro Semester, wobei das Ausmaß der von dem Arbeitnehmer selbständig durchzuführenden Lehrveranstaltungen im Durchschnitt von zwei aufeinanderfolgenden Studienjahren nicht mehr als von 2 bzw. 4 Semesterstunden betragen darf.

Bei der Festlegung des Ausmaßes der selbständigen Lehrtätigkeit (Durchführung von Lehrveranstaltungen) sind die Berechnungsgrundlagen nach § 29 Abs. 3 des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (im Folgenden KV) anzuwenden.

5. Beschäftigungsausmaß:

Das Arbeitsverhältnis wird für ein Ausmaß von 30,00 Stunden/Woche eingegangen.

6. Arbeitszeit:

Die Arbeitszeit ist von der dem unmittelbaren Vorgesetzten unter Berücksichtigung der Widmung des Arbeitsplatzes und nach Anhörung des Arbeitnehmers schriftlich einzuteilen.

Die Festlegung der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche erfolgt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einklang mit den gesetzlichen (insbesondere § 110 UG) und den kollektivvertraglichen Vorschriften (§ 31 KV). Der Arbeitgeber ist unter den Voraussetzungen des § 19 c AZG und § 31 Abs. 2 KV zur einseitigen Änderung der vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit berechtigt. Der gesetzlich vorgesehene Anspruch auf Unterbrechung der Arbeitszeit durch eine Ruhepause (§ 110 Abs. 5 UG) ist zu berücksichtigen.

7. Dienstverhinderung:

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder Unglücksfall oder andere wichtige, seine Person betreffende Gründe an der Arbeitsleistung verhindert, ist der Arbeitgeber unverzüglich zu verständigen. Bei Verhinderungen durch Krankheit oder Unglücksfall von mehr als drei Arbeitstagen ist auf Verlangen des Arbeitgebers eine Bestätigung eines Vertragsarztes des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Amtsarztes vorzulegen. Der Arbeitgeber bzw. der die Vorgesetzte kann eine solche Bestätigung auch schon früher verlangen.

8. Urlaub:

Hinsichtlich des Urlaubs sind die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sowie des § 19 KV anzuwenden. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Urlaub ist unter Bedachtnahme auf die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber den Studierenden und daher vorzugsweise in der lehrveranstaltungsfreien Zeit (Weihnachts-, Semester-, Oster- oder Sommerferien) zu verbrauchen.

9. Entgelt: EUR 2.458,00 brutto monatlich

Der Arbeitnehmer ist der Verwendungsgruppe B und der Gehaltsgruppe B1 gemäß §§ 48 und 49 KV zugeordnet.

Mit dem Entgelt sind sämtliche Leistungen des Arbeitnehmers in quantitativer und qualitativer Hinsicht abgegolten, die innerhalb der gemäß § 31 Abs. 3 KV als Arbeitszeit festgelegten Zeit erbracht werden.

Das monatliche Entgelt ist am Fünfzehnten jedes Monats für diesen Kalendermonat auszusahlen. Ist der Fünfzehnte kein Arbeitstag, hat die Auszahlung am vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.

Zusätzlich gebührt dem Arbeitnehmer am 15. März, am 15. Juni, am 15. September und am 15. November jedes Jahres jeweils eine Sonderzahlung im Ausmaß des halben für den Auszahlungsmonat zustehenden Entgelts. Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begründet, beendet oder ändert sich die wöchentliche Normalarbeitszeit, so gebührt für dieses Jahr der aliquote Teil der Sonderzahlungen. Die Fälligkeit der Sonderzahlungen wird durch eine vorherige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt.

Reisekosten werden nach ausdrücklicher Genehmigung der Reise durch den Arbeitgeber nach den Richtlinien des Arbeitgebers in Verbindung mit § 62 KV abgegolten.

Der Arbeitnehmer hat ein Gehaltskonto im EU-Inland einzurichten und dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Bei Gehaltskonten im EU-Ausland gehen die Überweisungsspesen zu Lasten des Arbeitnehmers.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, das jeweils ausbezahlte Entgelt seiner Höhe nach zu kontrollieren und bei Unklarheiten beim Arbeitgeber Rücksprache zu halten. Vom Arbeitgeber irrtümlich ausbezahlte Entgelteile sind von dem Arbeitnehmer binnen eines Monats nach Erhalt zurückzuzahlen.

10. Fortbildung, Ausbildungskosten:

Der Arbeitnehmer ist zur regelmäßigen Fortbildung verpflichtet und hat an von der Universität angeordneten Fortbildungsveranstaltungen unter Fortzahlung des Entgelts teilzunehmen. Sofern für die Tätigkeit erforderlich, hat eine entsprechende Weiterbildung auch in den Bereichen Organisation, Verwaltung und Management zu erfolgen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die von ihm über die Gehaltskosten des Arbeitnehmers hinaus aufgewendeten Kosten für eine von ihm überwiegend finanzierte Ausbildung zurückzuverlangen, wenn diese Kosten EUR 2.000,- übersteigen, und der Arbeitnehmer innerhalb von 4 Jahren nach Abschluss (eines selbständig verwertbaren Teiles) dieser Ausbildung durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund, durch Selbstkündigung oder durch von dem Arbeitnehmer verschuldete Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Der Rückersatz verringert sich mit jedem vollen Monat, um den das Arbeitsverhältnis nach Abschluss (eines selbständig verwertbaren Teiles) der Ausbildung weiterbesteht, um zwei Prozent der vom Arbeitgeber aufgewendeten Kosten.

11. Nebenbeschäftigung:

Der Arbeitnehmer hat jede beabsichtigte erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung und deren wesentliche Änderung sowie die Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person dem Arbeitgeber (Personaladministration) zu melden. Der Arbeitnehmer hat jede Nebenbeschäftigung zu unterlassen, durch deren Ausübung arbeitsvertragliche Verpflichtungen oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden.

12. Verschwiegenheitspflicht/Datengeheimnis:

Der Arbeitnehmer hat über alle innerbetrieblichen Angelegenheiten und alle ihm in Ausübung seiner Tätigkeit bekannt gewordenen Umstände, an deren Geheimhaltung die Universität ein dienstliches Interesse hat, strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter.

Der Arbeitnehmer ist zur Wahrung des Datengeheimnisses und der Einhaltung des Datenschutzes gemäß § 6 Datenschutzgesetz verpflichtet. Danach ist der Arbeitnehmer verpflichtet, personenbezogene Daten aus Datenverarbeitungen, die ihm aufgrund seiner beruflichen Beschäftigung anvertraut oder zugänglich gemacht wurden, nur auf Grund einer ausdrücklichen Anordnung des Arbeitgebers zu übermitteln. Die Verpflichtung auf Einhaltung des Datengeheimnisses gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Verstöße dagegen sind strafbar und können Schadenersatzpflichten nach sich ziehen.

13. Besondere Rechte und Pflichten:

Der Arbeitnehmer räumt dem Arbeitgeber auf Dauer die ausschließlichen Verwertungsrechte an den von ihm im Auftrag des Arbeitgebers geschaffenen „Werken“ iSd Urheberrechtsgesetzes (UrhG) ein. Der Arbeitgeber ist zur Übertragung der Verwertungsrechte berechtigt. Die Übertragung dieser Rechte ist mit dem vereinbarten Entgelt bereits abgegolten. Im Übrigen gelten die sonstigen Bestimmungen des UrhG.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Änderungen seiner Personalien und seiner Wohn- und Zustelladresse unverzüglich schriftlich bekannt zu geben.

Der Arbeitnehmer ist bei der Erledigung seiner Aufgaben zur Wahrung des Code of Conduct - Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet. Die entsprechenden vom Rektorat der TU Wien dazu vorgegebenen und unter <https://www.tuwien.at/index.php?eID=dms&s=4&path=Richtlinien%20und%20Verordnungen/Code%20of%20Conduct%20fuer%20wissenschaftliches%20Arbeiten.pdf> abrufbaren Regelungen sind zu beachten.

Der Arbeitgeber behält sich vor, den Code of Conduct zu ändern, insbesondere an geänderte rechtliche Vorschriften oder sich wandelnde ethische Vorstellungen anzupassen. Änderungen und Ergänzungen

des Code of Conduct werden dem Arbeitnehmer mindestens 2 Monate vor dem vorgeschlagenen Zeitpunkt des Inkrafttretens in Textform zur Kenntnis gebracht.

14. Dienstleistungen:

Bezüglich Dienstleistungen des Arbeitnehmers gemäß § 7 Abs. 3 des Patentgesetzes, BGBl.Nr. 259/1970, wird auf die Bestimmungen des § 106 Abs. 2 und 3 UG 2002, beide Gesetze in der geltenden Fassung, und die Mitteilung der Vizerektorin / des Vizerektors für Forschung und Innovation betreffend Umgang mit Dienstleistungen (MBL Nr. 210/2018 vom 04.07.2018) verwiesen.

15. Beendigung:

Kündigungsvereinbarung: Ein auf längere Zeit als zwei Jahre befristetes Arbeitsverhältnis kann vorbehaltlich § 20 Abs. 1 und 2 KV unter Einhaltung der Kündigungsfristen des § 21 Abs. 2 und Abs. 3 KV, in der geltenden Fassung, zum Letzten jedes Kalendermonates gekündigt werden.

Für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten die §§ 25ff Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der geltenden Fassung.

Eine Kündigung oder Entlassung wegen einer von dem Arbeitnehmer in Forschung oder Lehre vertretenen wissenschaftlichen Auffassung oder Methode ist unwirksam (§ 113 UG 2002).

16. Verweis auf Sozialversicherung:

Der Arbeitnehmer unterliegt der Versicherungspflicht in der Kranken- und Unfallversicherung nach dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG) und wird daher bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) angemeldet. Die Versicherungspflicht in der Pensionsversicherung richtet sich nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

17. Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse:

Die Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse ist die APK Vorsorgekasse AG, Thomas-Kleist-Platz 1, 1030 Wien.

18. Pensionskasse:

Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer eine Pensionskassenzusage im Umfang der Bestimmungen der §§ 71 – 75 KV sowie § 76 Abs. 8 KV.

Die Pensionskasse ist die Valida Pension AG, Mooslackengasse 12, 1190 Wien.

19. Sonstige anzuwendende Vorschriften:

Das Arbeitsverhältnis unterliegt den Vorschriften des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, den Bestimmungen des Kollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen der Universitäten sowie dem Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, soweit die Bestimmungen dieses Vertrages nicht günstiger sind.

Auf dieses Arbeitsverhältnis finden bis zum Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen auf Grundlage des „Kollektivvertrags für ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ jene Betriebsvereinbarungen keine Anwendungen, die nicht aufgrund einer gesetzlichen Ermächtigung abgeschlossen wurden (das sind die freien Betriebsvereinbarungen betreffend Bezugsumwandlung, Sonderurlaub).

20. Verfall von Ansprüchen:

Für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen des § 64 KV.

21. Sonstiges:

Nebenvereinbarungen zu diesem Arbeitsvertrag wurden nicht getroffen. Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.

Erklärungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer gelten als wirksam abgegeben, wenn sie an die letzte dem Arbeitgeber nachweislich bekannt gegebene Adresse zugestellt werden.

Dem Arbeitnehmer wird bei Bedarf eine englischsprachige Übersetzung des gegenständlichen Arbeitsvertrages ausgehändigt, der mit dem deutschsprachigen Original übereinstimmt. Im Falle eines Rechtsstreites ist jedoch ausschließlich der Text des deutschen Originals maßgeblich.

Wir erheben personenbezogene Daten, um unsere vertraglichen Verpflichtungen als Arbeitgeber erfüllen und die gesetzlichen Aufzeichnungs-, Auskunft- und Meldepflichten einhalten zu können. Die Information über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten und die Ihnen zustehenden datenschutzrechtlichen Ansprüche und Rechte finden Sie unter:

<https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/datenschutz-und-dokumentenmanagement/datenschutz>.

22. Gerichtsstand:

Rechtsstreitigkeiten aus diesem Arbeitsverhältnis unterliegen den Bestimmungen des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl.Nr. 104/1985, in der jeweils geltenden Fassung.

Wien, den 01.02.2023

Der Arbeitnehmer

Ismaele Vincent Masiello

Für den Arbeitgeber

Mag.^a iur. Anna Andrea Steiger
Vizerektorin für Personal und Gender

Signiert von: Anna Steiger
Datum: 07.02.2023 10:33:29
Dieses Dokument ist digital signiert
<small>Informationen zur Prüfung finden Sie unter: https://www.signaturpruefung.gv.at https://www.handy-signatur.at</small>

