

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten bei Rechtsanwälten in
Niederösterreich**

STAND 1. JÄNNER 2023

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten bei Rechtsanwälten in
Niederösterreich**

STAND 1. JÄNNER 2023

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Geltungsbereich	<u>6</u>	XIIa. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSCHG, § 2 Väterkarenzgesetz).....	<u>10</u>
II. Arbeitszeit	<u>6</u>	XIII. Urlaubs- und Weihnachtsremuneration (13. und 14. Gehalt).....	<u>10</u>
III. Sonn- und Feiertagsruhe	<u>6</u>	XIV. Freistellung Altkatholischer Arbeitnehmer am Karfreitag und israelitischer Arbeitnehmer am Versöhnungstag	<u>11</u>
IV. Überstunden	<u>7</u>	XV. Jubiläumsgeld	<u>11</u>
V. Verfall von Ansprüchen	<u>7</u>	XVI. Mindestleistungen	<u>11</u>
VI. Urlaub	<u>7</u>	XVII. Schlichtungsklausel	<u>11</u>
VII. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhinderung	<u>7</u>	XVIII. Schlichtungsordnung	<u>12</u>
VIII. Gesetzliche sozialpolitische Bestimmungen	<u>8</u>	XIX. Geltungsdauer	<u>14</u>
IX. Kündigung	<u>8</u>		
X. Entgelt	<u>8</u>		
XI. Fehlgeldentschädigung, Reisekosten, Verpflegungs-, Nächtigungs- und Weggelder	<u>10</u>		
XII. Vordienstzeiten	<u>10</u>		

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten bei Rechtsanwälten in Niederösterreich
Stand 1. Jänner 2023

I. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt:

(1) Räumlich:

Für Niederösterreich

(2) Fachlich:

Für die Mitglieder der Rechtsanwaltskammer NÖ

(3) Persönlich:

Für alle im Sprengel der Rechtsanwaltskammer NÖ beschäftigten Angestellten und Lehrlinge (Kanzleiasistenten).

Als Rechtsanwaltsangestellte gelten alle Personen, auf welche das Angestelltengesetz (BGBl Nr 292/1921) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet. Ausgenommen sind Rechtsanwaltsanwärter, angestellte Rechtsanwälte und Ferialpraktikanten, dies sind Schüler oder Studenten, die vorübergehend in einer Rechtsanwaltskanzlei zu Ausbildungszwecken arbeiten.

II. ARBEITSZEIT

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen, einschließlich der Zeit für die Postabfertigung 40 Stunden. Für Zeiten bezahlter Aus- und Fortbildung gilt auch der Samstag als Arbeitstag.

2. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Ruhepausen sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Kanzleierfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen festzulegen. Wird an einem Werktag weniger als 8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet, kann die entfallende Arbeitszeit auf die anderen Tage der Woche verteilt werden, jedoch darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

3. Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von mindestens 8 Stunden in der Woche oder wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit, bezogen auf den Monat, mindestens ein Fünftel des 4,3-

fachen der durch das Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt, fallen unter die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

4. An Samstagen sowie am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12:00 Uhr zu enden.

5. Vereinbarungen gemäß § 4 Absatz 6 und Absatz 7 des Arbeitszeitgesetzes sind jedenfalls zulässig.

6. Wird die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger zusammenhängende Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit (ausgenommen Jugendliche) auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

Unter den Voraussetzungen des § 7 Abs 4a AZG (schriftliche Vereinbarung im Einzelfall, Unbedenklichkeitsbescheinigung durch den Arbeitsmediziner) kann durch Überstunden die Arbeitszeit auf 12 Stunden täglich ausgedehnt werden.

III. SONN- UND FEIERTAGSRUHE

Die Sonntagsruhe regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. An Feiertagen, das sind die durch

das Gesetz hiezu erklärten Tage, hat die Arbeit in den Kanzleien der Rechtsanwälte zu ruhen.

IV. ÜBERSTUNDEN

1. Jede angeordnete oder nachträglich bewilligte Mehrleistung, die über die Normalarbeitszeit (Punkt II) hinausgeht, ist separat als Überstunde zu entlohnen.
2. Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundstundenvergütung und einem Zuschlag. An Werktagen sind die ersten beiden Überstunden nach Beendigung der vereinbarten Arbeitszeit sowie die Überstunde, die vor 7:00 Uhr früh geleistet werden, mit einem 50%igen Zuschlag zu vergüten. An Sonn- und Feiertagen, am 24. und 31. Dezember nach 12:00 Uhr sowie in der Zeit zwei Stunden nach Beendigung der Arbeitszeit bis 7:00 Uhr früh, sind Überstunden mit einem 100%igen Zuschlag zu vergüten. Die Grundstundenvergütung beträgt 1/150 des Bruttomonatsgehaltes.
3. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit überschritten wird.
4. Überstunden sind spätestens am Ende der ihrer Leistung folgenden Gehaltsperiode zu bezahlen.
5. An Stelle der Bezahlung von Überstunden kann eine Abgeltung in Freizeit vereinbart werden. Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % sind im Verhältnis 1 : 1,5, Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1 : 2 abzugelten. Wird eine Abgeltung im Verhältnis 1 : 1 vereinbart, bleibt der Anspruch auf den Überstundenzuschlag bestehen.
6. Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf diese den Arbeitnehmer im Durchschnitt nicht ungünstiger stellen, als die Überstundenvergütung. Als Beobachtungszeitraum gilt das Kalenderjahr.
7. Zur Leistung von Überstunden sind die Angestellten nur im Bedarfsfalle und in der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer verpflichtet.
8. Soweit die Entlohnung überkollektivvertraglich erfolgt, gilt eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit bis zu 15 Minuten pauschal als abgegolten.

V. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

- Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, insbesondere Ansprüche aus der Überstundenentlohnung, sind bei sonstigem Verfall spätestens 6 Monate vom Tag der Fälligkeit, bei Überstunden vom Tag der Leistung an gerechnet, dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend zu machen.

VI. URLAUB

1. Hinsichtlich der Urlaubsbestimmungen gilt das Urlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.
2. Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
3. Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen über den Urlaub werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

VII. FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG

1. Bei nachgewiesenem Eintritt nachstehender Ereignisse ist jedem Arbeitnehmer im unmittelbaren Zusammenhang mit dem anspruchsbegründenden Ereignis eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgelts wie folgt zu gewähren:
 - bei eigener Eheschließung oder bei Tod des Ehepartners (Lebensgefährten) 3 Werktage
 - im Todesfall von Eltern oder von im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern 2 Werktage

- bei Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes 1 Werktag
- bei Niederkunft der Ehegattin bzw der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin 1 Werktag
- im Todesfall von Kindern, Geschwistern, Schwiegereltern, Zieh- oder Stiefeltern oder Großeltern 1 Werktag

- zuzüglich der notwendigen Hin- und Rückfahrten zum Ort des Begräbnisses im Ausmaß eines weiteren Werktages
- bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes 2 Werktage

2. Der Anspruch verfällt, wenn er nicht binnen eines Monats ab dem anspruchsbegründenden Ereignis geltend gemacht und nachgewiesen wird.

VIII. GESETZLICHE SOZIALPOLITISCHE BESTIMMUNGEN

Wenn einem Angestellten durch einen zuständigen gesetzlichen Sozialversicherungsträger ein Kurauf-

enthalt gewährt wird, ist dieser auf den gesetzlichen Erholungsurlaub keinesfalls anzurechnen.

IX. KÜNDIGUNG

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des § 20 AngG. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber wird bezüglich der Kündigungsfrist gemäß 20 Abs 3 AngG vereinbart, dass sie am 15. oder Letzten eines Kalendermonates endigt.

2. Kündigungen müssen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich mittels eingeschriebenen Briefes erfolgen. Als ordnungsgemäße Zustellung gilt auch die bestätigte Übergabe des Kündigungsschreibens in der Kanzlei oder an einem anderen Ort.

X. ENTGELT

Mindestsätze ab 1. Jänner 2023

Berufsgruppe 1

Hierzu gehören Angestellte aller Art, die in einem Dienstverhältnis zu einem Rechtsanwalt stehen und nicht Tätigkeiten verrichten, welche in der Berufsgruppe 2 abgebildet sind.

Im 1. Berufsjahr:	1.665,00
Im 2. Berufsjahr:	1.721,00
Im 3. Berufsjahr:	1.776,00
Im 4. Berufsjahr:	1.832,00
Im 5. Berufsjahr:	1.887,00
Im 6. Berufsjahr:	1.943,00
Im 7. Berufsjahr:	1.998,00
Im 8. Berufsjahr:	2.054,00
Im 9. Berufsjahr:	2.109,00
Im 10. Berufsjahr:	2.153,00
Im 11. Berufsjahr:	2.187,00
Im 12. Berufsjahr:	2.220,00
Im 13. Berufsjahr:	2.253,00
Im 14. Berufsjahr:	2.287,00
Im 15. Berufsjahr:	2.320,00
Im 16. Berufsjahr:	2.342,00
Im 17. Berufsjahr:	2.364,00
Im 18. Berufsjahr:	2.387,00

Im 19. Berufsjahr:	2.409,00
Im 20. Berufsjahr:	2.431,00

Berufsgruppe 2

Hierzu gehören Angestellte, die neben sonstigen Tätigkeiten, höchste Kanzleiarbeiten selbständig verrichten (zB eigenständige Betreuung des Betriebswesens, Führung von Buchhaltung und/oder Fremdgeldverwaltung in erheblichem Ausmaß, Vor- und Aufbereitung von komplexen Grundbucheingaben bzw komplexen Selbstberechnungserklärungen für das Finanzamt), KanzleileiterInnen, juristische Angestellte (das sind Angestellte, die ein Studium an einer juristischen Fakultät erfolgreich abgeschlossen haben und nicht in eine Liste der RechtsanwältInnen oder RechtsanwaltsanwarterInnen eingetragen sind).

Im 1. Berufsjahr:	1.832,00
Im 2. Berufsjahr:	1.887,00
Im 3. Berufsjahr:	1.943,00
Im 4. Berufsjahr:	1.998,00
Im 5. Berufsjahr:	2.054,00
Im 6. Berufsjahr:	2.109,00
Im 7. Berufsjahr:	2.165,00
Im 8. Berufsjahr:	2.220,00

Im 9. Berufsjahr:	2.276,00
Im 10. Berufsjahr:	2.331,00
Im 11. Berufsjahr:	2.387,00
Im 12. Berufsjahr:	2.431,00
Im 13. Berufsjahr:	2.464,00
Im 14. Berufsjahr:	2.498,00
Im 15. Berufsjahr:	2.531,00
Im 16. Berufsjahr:	2.564,00
Im 17. Berufsjahr:	2.597,00
Im 18. Berufsjahr:	2.620,00
Im 19. Berufsjahr:	2.642,00
Im 20. Berufsjahr:	2.664,00

Lehrlingsentschädigung

1. Lehrjahr	722,00
2. Lehrjahr	866,00
3. Lehrjahr	1.060,00

Pflichtpraktika:

Pflichtpraktikanten sind Schüler/innen, die auf Grund von schulrechtlichen Vorschriften (an technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen höheren und mittleren Schulen, an kaufmännischen Schulen wie Handelsschule [HAS], Handelsakademie [HAK] und des Aufbaulehrganges [AUL] sowie an gewerblichen, kunstgewerblichen und technisch-gewerblichen Fachschulen) während der Ferien in einem Betrieb zwecks Ergänzung ihrer schulischen Ausbildung im Rahmen eines Pflichtpraktikums tätig sein müssen. Pflichtpraktikanten sind ferner auch Studierende einer inländischen oder ausländischen Fachhochschule, Hochschule oder Universität, die aufgrund studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren müssen.

Pflichtpraktikanten erhalten, wenn sie ihr Pflichtpraktikum nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolvieren, für die Dauer ihres Pflichtpraktikums eine Ausbildungsvergütung wie folgt:

Schüler/innen erhalten pro Monat eines Pflichtpraktikums eine Ausbildungsvergütung in Höhe einer

- Lehrlingsentschädigung im 1. Lehrjahr, wenn das Pflichtpraktikum nach dem positiven Abschluss des ersten Ausbildungsjahres (Jahrganges/Klasse),
- Lehrlingsentschädigung im 2. Lehrjahr, wenn das Pflichtpraktikum nach dem positiven Abschluss des zweiten Ausbildungsjahres (Jahrganges/Klasse),
- Lehrlingsentschädigung im 3. Lehrjahr, wenn das Pflichtpraktikum nach dem positiven Abschluss des dritten Ausbildungsjahres (Jahrganges/Klasse) der jeweiligen berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolviert wird.

Die Aufstiegsberechtigung in die nächste Klasse/Jahrgang wird als positiver Abschluss betrachtet.

Bei Aufbaulehrgängen (AUL) werden die Ausbildungsjahre der Handelsschule (HAS), AHS oder BMHS angerechnet.

Studierende erhalten pro Monat eines Pflichtpraktikums eine Ausbildungsvergütung in Höhe von

- 75 % des monatlichen Mindestgrundgehaltes der Berufsgruppe 1 im 1. Jahr, für die ersten 2 Monate eines Pflichtpraktikums im jeweiligen Betrieb pro Kalenderjahr.
- Wird ein Pflichtpraktikum im selben Betrieb insgesamt länger als 2 Monate in einem Kalenderjahr absolviert, gebührt ab dem 3. Monat des Pflichtpraktikums das monatliche Mindestgrundgehalt der Berufsgruppe 1, im 1. Jahr im vollen Ausmaß.

Eine Praktikumswoche eines Pflichtpraktikanten entspricht der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Bei einem geringeren Ausmaß (zB 30 Wochenstunden) gebührt der aliquote Teil der Ausbildungsvergütung. Entsprechend dem Ausbildungszweck beinhalten Pflichtpraktika Arbeitsleistungen, die im Interesse des Pflichtpraktikanten, nämlich sich entsprechend seinen Ausbildungsvorschriften praktische Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Unternehmen anzueignen, liegen.

Hierbei handelt es sich um eine im Detail vorgeschriebene bzw in der Praxis übliche Ausbildung in Betrieben, die es den Pflichtpraktikanten ermöglicht, praktische Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben sowie konkrete Erfahrungen im unternehmerischen Alltag zu machen.

Dem Pflichtpraktikanten ist es gestattet, sich zum Zweck seiner Aus- und Weiterbildung im Betrieb zu betätigen und auch Arbeitsleistungen zu erbringen. Ein Dienstverhältnis wird dadurch nicht begründet, weil eine Arbeitsverpflichtung im Sinne eines Arbeitsverhältnisses nicht besteht.

Die im Betrieb erfolgende praktische Ausbildung muss der in der Schule bzw im Studium gewählten Fachrichtung entsprechen. Eine (persönliche) Arbeitsverpflichtung besteht nicht. Es darf weder eine zwingende Bindung an die betriebliche Arbeitszeit noch eine Weisungsgebundenheit, mit Ausnahme der Verschwiegenheitspflicht gemäß den standesrechtlichen Pflichten, gegeben sein. Der Pflichtpraktikant hat sich in die allgemeine betriebliche Ordnung einzufügen und unter anderem auch die für den Betrieb geltenden Sicherheitsvorschriften zu befolgen.

Ein Pflichtpraktikum kann aber auch in Form eines Dienstverhältnisses absolviert werden, wenn der Pflichtpraktikant im Interesse des Unternehmens überwiegend zu Arbeitsleistungen für betriebliche Zwecke mit Arbeitsverpflichtung eingesetzt wird. Dies ist dann der Fall, wenn der Pflichtpraktikant im Zuge seines Praktikums zwingend an die betriebliche Arbeitszeit und Weisungen gebunden, sowie organisatorisch im Unternehmen eingegliedert ist.

Ein solches Pflichtpraktikum ist nicht durch den Lern- und Ausbildungszweck bestimmt und geprägt, sondern – durch das Interesse des Betriebsinhabers an Arbeitsleistungen für seinen Betrieb – hauptsächlich an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert.

Wird ein Pflichtpraktikum in Form eines Dienstverhältnisses absolviert, so unterliegt der Pflichtpraktikant zur

Gänze den kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen und sind entsprechend zu entlohnen.

XI. FEHLGELDENTSCHÄDIGUNG, REISEKOSTEN, VERPFLEGUNGS-, NÄCHTIGUNGS- UND WEGGELDER

Obliegt einem Arbeitnehmer dienstvertraglich eine erhöhte Verantwortung in der finanziellen Kanzleiabrechnung, steht es den Vertragspartnern frei, unter Beachtung auf das mit der ausgeübten Tätigkeit verbundene Wagnis (§ 2 Dienstnehmer-Haftpflichtge-

setz) eine Fehlgeldentschädigung von € 20,00 monatlich (Euro zwanzig) zu vereinbaren.

Der Ersatz der Fahrtspesen, Nächtigungs- und Weggelder erfolgt nach den Vorschriften des Rechtsanwaltsstarifes.

XII. VORDIENSTZEITEN

Vordienstzeiten, die in einer Rechtsanwalts- oder Notariatskanzlei zurückgelegt wurden und die eine zusammenhängende Dienstzeit von mehr als 6 Monaten in einer Kanzlei betragen, werden bei Berechnung des Entgelts zur Gänze eingerechnet.

Vordienstzeiten, die in anderen Betrieben als Angestellte verbracht wurden und die eine zusammenhängende Dienstzeit von 6 Monaten ergeben, werden bis zu einer Höchstzeit von 5 Jahren zur Berechnung des

Entgelts eingerechnet, wenn in dieser Tätigkeit vornehmlich Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden, die auch in den Rechtsanwaltskanzleien verwendet werden können.

Diese Anrechnungen gelten ausschließlich für die Berechnung des Mindestentgeltes und nicht für allfällige Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten.

XIIa. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES (§ 15 MSCHG, § 2 VÄTERKARENZGESETZ)

Karenzurlaube ab dem 1. 7. 2009 werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), des Ur-

laubsausmaßes und der entgeltlichen Einstufung bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten angerechnet.

XIII. URLAUBS- UND WEIHNACHTSREMUNERATION (13. UND 14. GEHALT)

1. Am 30. November eines jeden Kalenderjahres gebührt den Angestellten eine Weihnachtsremuneration und bei Antritt desurlaubes, spätestens jedoch am 1. Juli eines jeden Kalenderjahres, eine Urlaubsermuneration in der Höhe eines Bruttomonatgehaltes. Dem während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Remuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit bezahlt.

2. Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsermuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus einem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes

vorzeitig entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsermuneration von seinen ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüchen (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen.

3. Kommt es innerhalb eines Kalenderjahres im aufrechten Arbeitsverhältnis zu einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes, ist die Höhe der Urlaubsermuneration und Weihnachtsremuneration durch eine Mischberechnung zu ermitteln, sodass die Urlaubsermuneration und Weihnachtsremuneration nur aliquot in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaßes im Kalenderjahr zustehen.

XIV. FREISTELLUNG ALTKATHOLISCHER ARBEITNEHMER AM KARFREITAG UND ISRAELITISCHER ARBEITNEHMER AM VERSÖHNUNGSTAG

Die Bestimmung des am 15.7. 1952 zwischen der Rechtsanwaltskammer für Wien, Niederösterreich und Burgenland, Wien 1., Rotenturmstraße 13 und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Handel, Verkehr, Vereine und Fremdenverkehr, Wien 1., Deutschmeisterplatz 2 abgeschlossenen Kollektivvertrages, der die Freistellung der der evangelischen Religionsgemeinschaft angehörigen Arbeitnehmer von der Ar-

beitsleistung am Karfreitag gegen Fortzahlung des Entgeltes zum Gegenstand hat, findet auch auf die Arbeitnehmer Anwendung, die der altkatholischen Kirchengemeinschaft angehören. Diese Bestimmung findet ferner auf Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören, sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass für diese Arbeitnehmer der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag gilt.

XV. JUBILÄUMSGELD

Für langjährige Dienste werden den Arbeitnehmern nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von

20 Jahren mindestens 1 Brutto-Monatsgehalt
30 Jahren mindestens 2 Brutto-Monatsgehälter
40 Jahren mindestens 3 Brutto-Monatsgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

XVI. MINDESTLEISTUNGEN

Sondereinbarungen wird in keiner Weise vorgegriffen, die über die Leistungen dieses Kollektivvertrages hinausgehen. Bestehende höhere Gehälter und günst-

tigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

XVII. SCHLICHTUNGSKLAUSEL

1. Sollten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen während oder nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Differenzen oder Streitigkeiten im Zusammenhang mit diesem Arbeitsverhältnis auftreten, verpflichten sich alle Beteiligten, vor Einleitung eines Gerichtsverfahrens die aus einem Mitglied des österr. Gewerkschaftsbundes (Gewerkschaft GPA, Region Niederösterreich) und einem Mitglied des Ausschusses der niederösterreichischen Rechtsanwaltskammer paritätisch besetzte und kostenlos tätig werdende Schlichtungsstelle anzurufen.

2. Vor Anrufung der Schlichtungsstelle und Abhaltung eines Schlichtungstermins kann das Gericht nicht anrufen werden. Allfällige Anfechtungsmöglichkeiten im Sinne der §§ 105 ff ArbVG oder vergleichbarer Regelungen sind davon nicht berührt. Durch die Einbringung des eine kurze Darstellung des Gegenstands der Streitigkeit enthaltenen Schlichtungsantrags werden Verjährungsfristen unterbrochen und der Ablauf von Verfallsfristen gehemmt. Der Schlichtungsantrag gilt

hinsichtlich des dort erwähnten Streitgegenstandes jedenfalls als Geltendmachung von Ansprüchen.

3. Die Schlichtungsstelle hat binnen 6 Wochen ab Einlangen des Schlichtungsantrages einen Schlichtungstermin auszuschreiben. Kommt es bei diesem ersten Schlichtungstermin zu keiner Einigung und verständigt man sich dabei auch nicht einvernehmlich auf einen zweiten Schlichtungstermin, bei dem ein neuerlicher Schlichtungsversuch nach Abklärung gegebenenfalls noch offener Fragen durchgeführt werden soll, kann jede Seite das Gericht anrufen.

4. Schreibt die Schlichtungsstelle innerhalb von 6 Wochen ab Einlangen des Antrags auf Schlichtung keinen Termin aus, kann jede Seite das Gericht anrufen.

5. Der Antrag an die Schlichtungsstelle ist an die niederösterreichische Rechtsanwaltskammer zu richten. Auf das Verfahren finden die Bestimmungen des § 19 (Schlichtungsordnung) Anwendung.

6. Die Schlichtungsstelle selbst entscheidet nicht in der Sache selbst, sondern versucht, eine einvernehmliche Lösung (Vergleich) zur Beilegung der Differenzen

bzw Streitigkeiten zwischen den Kontrahenten herbeizuführen.

XVIII. SCHLICHTUNGSORDNUNG

1. Allgemeines:

Die niederösterreichische Rechtsanwaltskammer und die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, richten die Schlichtungsstelle als Streitbeilegungsinstrument ein, um Differenzen und Streitigkeiten zwischen ihren Mitgliedern im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis mit Hilfe der Schlichtung auf Grundlage folgender Bestimmungen (Schlichtungsordnung) beizulegen. Die Schlichtungsordnung regelt die Abwicklung von Verfahren bei der Schlichtungsstelle. Die Bestimmungen des § 9 Abs 2 ASGG bleiben unberührt.

2. Schlichtungsantrag:

Der schriftliche Antrag einer Partei auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens (Schlichtungsantrag) ist an die niederösterreichische Rechtsanwaltskammer zu richten und hat folgende Mindestangaben zu enthalten:

- a) Namen, Anschriften, Telefon, oder sonstige Kommunikationsreferenzen der Parteien, des gesetzlichen Vertreters und gegebenenfalls des Verfahrensbevollmächtigten der Partei, die den Schlichtungsantrag stellt sowie des gesetzlichen Vertreters und gegebenenfalls des Verfahrensbevollmächtigten der anderen Beteiligten, sofern bekannt.
- b) eine kurze Darstellung des Gegenstands der Streitigkeit und Bezifferung der Ansprüche, sofern diese in einer Geldleistung bestehen.
- c) die zum Verständnis des Sachverhalts erforderlichen Urkunden (Verträge, Schriftwechsel, technische Unterlagen, Gehaltszettel etc).

Die niederösterreichische Rechtsanwaltskammer hat die Gewerkschaft GPA, Region Niederösterreich umgehend zu informieren und innerhalb von 6 Wochen ab Einlangen des Antrages den Schlichtungstermin einzuberufen.

Die Schlichtungsstelle übermittelt den im Schlichtungsantrag genannten anderen Beteiligten jeweils eine Abschrift des Schlichtungsantrages samt den §§ 18 und 19 des Kollektivvertrages.

Die Parteien sind gesondert auf die Konsequenzen im Zusammenhang mit einem gerichtlichen Verfahren, insbesondere im Sinne des Punktes 7 der Schlichtungsordnung bei der ersten Schlichtungssitzung hinzuweisen.

3. Zusammensetzung der Schlichtungsstelle:

Die niederösterreichische Rechtsanwaltskammer unterrichtet die Parteien über die Mitglieder der aus 2 Personen bestehenden paritätisch besetzten Schlichtungsstelle und bestellt diese umgehend nach Beginn des Schlichtungsverfahrens.

Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vertreter der niederösterreichischen Rechtsanwaltskammer und einem Vertreter der Gewerkschaft GPA Niederösterreich, die von den jeweiligen Kollektivvertragspartnern benannt werden. Zusätzlich sind jeweils 2 Ersatzmitglieder zu nominieren.

Die niederösterreichische Rechtsanwaltskammer und die GPA Niederösterreich verpflichten sich, jeweils eine Liste von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern der Schlichtungsstelle mit mindestens 4 Personen zu führen. Der Vorsitz in der Schlichtungsstelle wird je nach Streitfall abwechselnd von einem Vertreter der Kollektivvertragspartner ausgeübt. Für die Protokollführung wird jeweils von den Mitgliedern der nicht den Vorsitz führenden Kollektivvertragspartner eine Person bestimmt.

Die Schlichter haben den Streitgegenstand im Verfahren neutral, unparteiisch, unabhängig und weisungsfrei zu behandeln. Sie dürfen keine der Parteien im Zusammenhang mit dem streitgegenständlichen Sachverhalt gerichtlich oder außergerichtlich vertreten bzw vertreten haben. Sie dürfen auch nicht als Richter oder in ähnlicher Funktion in einem Verfahren tätig werden, das eine Beziehung zum Streitgegenstand des Schlichtungsverfahrens aufweist.

4. Allgemeine Verfahrensgrundsätze:

a. Vertraulichkeit:

Das Schlichtungsverfahren findet nicht öffentlich statt. Alle am Schlichtungsverfahren beteiligten Personen, einschließlich der Mitglieder der Schlichtungsstelle, die Parteien, deren Verfahrensbevollmächtigten, allfällige Sachverständige und sonstige während des oder der Schlichtungstermine anwesenden Personen und eventuell beschäftigte Angestellte, haben die Vertraulichkeit des Schlichtungsverfahrens zu wahren und dürfen Dritten gegenüber keine Informationen benutzen oder offen legen, die das Schlichtungsverfahren betreffen, oder die sie im Laufe des Schlichtungsverfahrens erlangt haben.

b. Vertretung:

Jede Partei kann sich im Schlichtungsverfahren durch einen Verfahrensbevollmächtigten vertreten oder un-

terstützen lassen. Der Verfahrensbevollmächtigte hat sich auf Verlangen der Schlichtungsstelle oder einer anderen Partei durch schriftliche Vollmacht zu legitimieren. Bei Rechtsanwälten genügt die Berufung auf die erteilte Vollmacht gern § 8 RAO. Die Kosten ihrer Vertretung vor der Schlichtungsstelle hat jede Partei selbst zu tragen.

c. Zustellungen:

Der Antrag auf Einleitung des Schlichtungsverfahrens ist der Gegenpartei mittels eingeschriebenen Schreibens zuzustellen. Allfällige weitere Schriftsätze, Einladungen und fristsetzende Verfügungen werden zum Zwecke der Zustellung formlos mit Brief, Telefax oder E-Mail übermittelt. Wird eine Partei durch einen Verfahrensbevollmächtigten vertreten, sind Zustellungen an diesen vorzunehmen.

d. Verfahrensförderung:

Die Schlichtungsstelle wirkt auf eine zügige Durchführung des Verfahrens hin. Die Parteien haben ihrerseits das Verfahren durch rechtzeitige und vollständige Aufbereitung des Sachverhalts und durch Erteilung aller von der Schlichtungsstelle erforderlich gehaltenen Auskünfte so zu fördern, dass es möglichst im Rahmen des ersten Schlichtungstermins abgeschlossen werden kann. Schriftsätze sind bis spätestens 1 Woche vor Schlichtungstermin einzubringen.

5. Durchführung der Schlichtung:

Die Schlichtungsstelle bestimmt das weitere Verfahren nach Maßgabe nachfolgender Regeln:

Zur Wahrung des rechtlichen Gehörs hat die Schlichtungsstelle den Parteien Gelegenheit zu geben, den Streitgegenstand, den Hintergrund des Streitfalls, das jeweils gewünschte Ziel der Schlichtung und die Argumente zur Rechtslage vorzutragen. Maßgebliche Urkunden und sonstige Beweismittel, die sich zur Vorlage eignen, sind beizufügen. Erfolgt die Vorlage in Kopie, kann die Vorlage im Original verlangt werden. Darüber hinaus kann die Schlichtungsstelle in jedem Stadium des Schlichtungsverfahrens die Parteien oder eine von ihnen zur Vorlage ergänzender Informationen oder Unterlagen auffordern, die die Schlichtungsstelle für eine umfassende Beurteilung der Sach- und Rechtslage für erforderlich hält. Jede Partei kann bestimmte schriftliche Informationen oder Unterlagen, bezüglich derer sie schlüssig begründete Geheimhaltungsinteressen geltend macht, ausschließlich der Schlichtungsstelle zur Verfügung stellen, wovon die andere Partei zu unterrichten ist. Die Schlichtungsstelle darf derartig bezeichnete Informationen

oder Unterlagen ohne schriftliche Zustimmung dieser Partei nicht den anderen Beteiligten offenlegen.

Aufforderungen der Schlichtungsstelle zur Vorlage von Unterlagen oder ergänzender Informationen können unter Fristsetzung erfolgen. Diese Fristen können auf Antrag verlängert werden.

Die Schlichtungsstelle soll die Einigungsbereitschaft der Parteien fördern.

Die Schlichtungsstelle ist nur beschlussfähig, wenn beide Mitglieder anwesend sind bzw im Wege eines Umlaufbeschlusses damit einverstanden sind.

6. Ende der Schlichtung:

Das Schlichtungsverfahren endet,

- wenn auf Vorschlag oder unter Mitwirkung der Schlichtungsstelle eine Einigung zwischen den Parteien zustande kommt. Die Einigung ist zu protokollieren und das Protokoll von den Mitgliedern der Schlichtungsstelle und den Parteien bzw deren Verfahrensbevollmächtigten zu unterzeichnen;
- wenn eine Einigung der Parteien beim ersten Schlichtungstermin nicht zu erzielen ist und auch von keiner Seite eine Anberaumung eines zweiten Schlichtungstermins gewünscht wird;
- wenn eine der Parteien beim ersten Schließungstermin ohne Angabe von Gründen nicht erscheint.
- Wenn bei der Verlegung des Schlichtungstermins eine Partei nicht damit einverstanden ist, endet die Schlichtung automatisch.

7. Verhältnis zwischen Schlichtungs- und Gerichtsverfahren:

Nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens kann jede Partei den ordentlichen Rechtsweg beschreiten, sofern nicht eine endgültige Einigung zustande gekommen ist. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sowie deren Erfüllungsgehilfen haften weder für einen von einer der Parteien oder beiden angestrebten wirtschaftlichen Erfolg der Schlichtung, gleich welcher Art, noch für die Durchsetzbarkeit einer gefundenen Lösung. m Übrigen haften sie den Parteien gegenüber für Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Schlichtungsverfahren oder dessen Einleitung oder Beendigung ausschließlich für vorsätzliches Fehlverhalten.

8. Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder der Schlichtungsstelle:

Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sowie deren Erfüllungsgehilfen (Schreibkräfte etc) unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

XIX. GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. 1. 2023** in Kraft.

Mit dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher in Geltung gestandenen Kollektivvertrages vom 1. Juli 2018 ihre Gültigkeit.

Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist

zum Ende eines Kalendermonats mittels eingeschriebenem Brief zu kündigen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsteile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen wegen Abänderung desselben geführt werden.

Für die
RECHTSANWALTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH

Der Präsident

Dr. Michael SCHWARZ

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK JOURNALISMUS, PAPIER

Die Vorsitzende

Barbara TEIBER, MA

Der Bundesgeschäftsführer

Karl DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Der Vorsitzende

Norbert SCHWAB

Der Wirtschaftsbereichssekretär

Mag. Albert STEINHAUSER

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at