KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Wien

STAND 1. JULI 2026

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

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

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Wien

STAND 1. JULI 2026

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in den 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 Arbeitnehmer:innen einer Branche,
- verhindert, dass die Arbeitnehmer:innen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen 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

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

GPA Servicecenter:
Hotline: 05030121, service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

		Seite
I.	UMFANG DES KOLLEKTIVVERTRAGES	6
II.	ARBEITSZEIT	6
III.	SONN- UND FEIERTAGSRUHE	6
IV.	ÜBERSTUNDEN	6
V.	VERFALL VON ANSPRÜCHEN	7
VI.	URLAUB	7
VII.	FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG	7
VIII.	GESETZLICHE SOZIALPOLITISCHE BESTIMMUNGEN	8
IX.	KÜNDIGUNG	8
X.	ENTGELT	8
Xa.	PRAKTIKA	9
Xb.	MITARBEITER:INNENPRÄMIE 2026	10
XI.	FEHLGELDENTSCHÄDIGUNG, REISEKOSTEN, VERPFLEGUNGS-, NÄCHTIGUNGS- UND WEGGELDER	11
XII.	VORDIENSTZEITEN	11
XIIA.	ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES NACH MUTTERSCHUTZGESETZ BZW ELTERNKARENZURLAUBSGESETZ	11
XIII.	URLAUBS- UND WEIHNACHTS-REMUNERATION (13. UND 14. GEHALT)	11
XIV.	FREISTELLUNG ISRAELITISCHER ARBEITNEHMER AM VERSÖHNUNGSTAG	11
XV.	JUBILÄUMSGELD	12
XVI.	MINDESTLEISTUNGEN	12
XVII.	GELTUNGSDAUER	12
	Zusatzkollektivvertrag für geringfügig Beschäftigte (ab 1. 7. 2026)	13

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Wien

Stand 1. Juli 2026

abgeschlossen zwischen der **Rechtsanwaltskammer Wien,** 1010 Wien, Rotenturmstraße 13 und der **Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen,** Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien.

Als Rechtsanwaltsangestellte gelten alle Personen, die in den Kanzleien der Rechtsanwältinnen und der Rechtsanwälte angestellt und nicht Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwaltsanwärter oder angestellte Rechtsanwälte sind.

I. UMFANG DES KOLLEKTIVVERTRAGES

Durch diesen Kollektivvertrag wird das Dienstverhältnis aller im Sprengel der Rechtsanwaltskammer Wien beschäftigten Angestellten und kaufmännischen Lehrlinge geregelt.

II. ARBEITSZEIT

1. Die Arbeitszeit beträgt einschließlich der Zeit für die Postabfertigung 40 Stunden wöchentlich.

2. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen 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 Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

Wird bei einer Arbeitszeit gemäß Absatz 1 (Vollzeitarbeitsverhältnis) durch den Arbeitsvertrag vereinbart, dass die regelmäßige Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf vier Tage erfolgt, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden (4-Tage-Woche). Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

3. An Samstagen und am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12:00 Uhr zu enden. Am 24. Dezember jeden Jahres sind die Arbeitnehmer vom Dienst freigestellt.

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. Alles, was über die normale Arbeitszeit (Absatz II) hinausgeht, ist separat als Überstunde zu entlohnen.

2. An Werktagen sind die ersten beiden Überstunden nach Beendigung der vereinbarten Arbeitszeit sowie die Überstunden, die ab 7:00 Uhr früh geleistet werden, mit einem 50 %igen Zuschlag zu vergüten. An Sonn- und Feiertagen, am 24. Dezember sowie am 31. Dezember nach 12:00 Uhr und in der Zeit zwei Stunden nach Beendigung der Arbeitszeit bis 7:00 Uhr früh sind die Überstunden mit einem 100 % igen Zuschlag zu vergüten. Als Grundlage für die Überstundenberechnung gilt 1/150 (ein Hundertfünfzigstel) des Monatsgehaltes.

Wird eine Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden am Tag oder 50 Stunden in der Woche in Form von Mehr-/

Überstunden angeordnet, so beträgt ab der 11. Arbeitsstunde pro Tag bzw der 51. Arbeitsstunde pro Woche der Zuschlag 100 % zum Grundstundengehalt.

3. Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf eine solche Pauschale den Arbeitnehmer im Durchschnitt nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

4. Zur Leistung von Überstunden sind die Angestellten nur im Bedarfsfalle und in der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer verpflichtet.

5. 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 auf Überstundenentlohnung, sind bei sonstigem Verfall spätestens 6 Monate, vom Tage der Fälligkeit, bei Überstunden vom Tage der Leistung an gerechnet, dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend zu machen.

VI. URLAUB

1. Hinsichtlich der Urlaubsbestimmungen gilt das Urlaubsgesetz vom 7. Juli 1976, BGBl 390 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (UrlG).

2. Während des Urlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck des Urlaubes 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

Bei nachgewiesenem Eintritt nachstehender Ereignisse ist jedem Angestellten Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes wie folgt zu gewähren:

Bei Eheschließung des Angestellten 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..... zuzüglich der notwendigen Hin- und Rückfahrten zum Orte des Begräbnisses.	1 Werktag
..... im Ausmaß eines weiteren Werktages	
bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes	2 Werktage

Der Eheschließung sind seit 1. Februar 2011 eingetragene Partnerschaften nach dem EPG gleichstellt.
Bereits früher in einem anderen Land eingegangene Partnerschaften, welche dort anerkannt wurden sowie die gleichgeschlechtliche Ehe wird ebenfalls in diesem Kollektivvertrag der Ehe gleichgestellt behandelt.

VIII. GESETZLICHE SOZIALPOLITISCHE BESTIMMUNGEN

1. Haushaltstag:
Angestellte, die einen eigenen Haushalt führen, haben ohne Schmälerung ihres Monatseinkommens Anspruch auf einen freien Tag im Monat, welcher im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzusetzen ist. Dieses Recht entfällt bei Einteilung der Arbeitszeit in eine Fünftagewoche.

2. Wenn einem Angestellten durch einen zuständigen gesetzlichen Sozialversicherungsträger ein Kuraufenthalt, Krankenurlaub, Land- und Heimaufenthalt gewährt wird, ist dieser auf den gesetzlich gebührenden Erholungsurlaub keinesfalls anzurechnen.
Dem Krankenurlaub ist in dieser Richtung ein von der Krankenkasse gewährter Land- und Heimaufenthalt gleichzustellen.

IX. KÜNDIGUNG

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des § 20 AngG.

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. Juli 2026*)

Berufsgruppe I:
Hierzu gehören Angestellte aller Art, die in einem Dienstverhältnis zu einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt stehen und nicht Tätigkeiten verrichten, welche in der Berufsgruppe II abgebildet sind.

Im 1. Berufsjahr	2.059,00
Im 2. Berufsjahr	2.141,00
Im 3. Berufsjahr	2.227,00
Im 4. Berufsjahr	2.316,00
Im 5. Berufsjahr	2.409,00
Im 6. Berufsjahr	2.469,00
Im 7. Berufsjahr	2.531,00
Im 8. Berufsjahr	2.594,00
Im 9. Berufsjahr	2.646,00
Im 10. Berufsjahr	2.699,00
Im 11. Berufsjahr	2.753,00
Im 12. Berufsjahr	2.808,00
Im 13. Berufsjahr	2.865,00
Im 14. Berufsjahr	2.921,00
Im 15. Berufsjahr	2.980,00

Berufsgruppe II:
Hierzu gehören Angestellte, die neben sonstigen Tätigkeiten, höchste Kanzleiarbeiten selbständig verrichten (zB eigenständige Betreuung des Betreibungswesen, Führung von Buchhaltung und/oder Fremdgeldverwaltung in erheblichem Ausmaß, Vor- und Aufbereitung von komplexen Grundbuchseingaben 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 RechtsanwaltsanwärterInnen eingetragen sind)*).

Im 1. Berufsjahr	2.265,00
Im 2. Berufsjahr	2.356,00
Im 3. Berufsjahr	2.450,00
Im 4. Berufsjahr	2.548,00
Im 5. Berufsjahr	2.650,00
Im 6. Berufsjahr	2.716,00
Im 7. Berufsjahr	2.784,00
Im 8. Berufsjahr	2.853,00
Im 9. Berufsjahr	2.911,00
Im 10. Berufsjahr	2.969,00
Im 11. Berufsjahr	3.028,00
Im 12. Berufsjahr	3.089,00
Im 13. Berufsjahr	3.150,00
Im 14. Berufsjahr	3.213,00
Im 15. Berufsjahr	3.278,00

Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr:	961,00
2. Lehrjahr:	1.138,00
3. Lehrjahr:	1.379,00

**) Abgeschlossenes Studium an einer juristischen Fakultät: Magistra bzw Magister oder gleichwertiger Abschluss.*

**) Redaktionelle Anmerkung der Gewerkschaft GPA: Bezüglich der Erhöhung der Gehälter von geringfügig Beschäftigten ist der „Zusatzkollektivvertrag für geringfügig Beschäftigte zum Kollektivvertrag in der Fassung gültig ab 1. 7. 2026 für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Wien" zu beachten.*

Xa. PRAKTIKA

1. 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

- Lehrlingseinkommen im 1. Lehrjahr, wenn das Pflichtpraktikum nach dem positiven Abschluss des ersten Ausbildungsjahres (Jahrganges/Klasse),
- Lehrlingseinkommen im 2. Lehrjahr, wenn das Pflichtpraktikum nach dem positiven Abschluss des zweiten Ausbildungsjahres (Jahrganges/Klasse),
- Lehrlingseinkommen 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.

2. Akademisches Ausbildungsverhältnis für Studierende der Rechtswissenschaften
Ein akademisches Ausbildungsverhältnis liegt vor, wenn

- Studierende des Bachelor-, Master- oder Diplomstudiums der Rechtswissenschaften,

– in vorlesungsfreien Zeiten,
– maximal bis zu 6 Wochen pro Kalenderjahr,
– mit dem Ziel das praktische juristische Wissen zu vertiefen und Erfahrungen in der Arbeit bei Rechtsanwaltskanzleien zu erwerben, angestellt werden.

Der überwiegende Teil der Arbeitszeit muss dem Ausbildungszweck und der Sammlung praktischer Erfahrungen wie dem Zuhören bei Klientenbesprechungen oder Gerichtsverhandlungen, der Erprobung im Verfassen von Schriftsätzen oder dem Studium der Rechtsprechung gewidmet werden. Am Beginn des Dienstverhältnisses sind die Ausbildungsinhalte schriftlich festzulegen.

Eine Arbeitspflicht der Studierenden besteht für 80 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Verringert sich dadurch die tatsächlich in der Rechtsanwaltskanzlei verbrachte Arbeitszeit gegenüber der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, kann die vorgeschriebene Zeit für den Ausbildungszweck in diesem Umfang reduziert werden.
Die Bezahlung hat mindestens 80 % des monatlichen Mindestgehalts der Berufsgruppe 1 im 1. Jahr pro Monat zu betragen. Ab dem dritten akademischen Ausbildungsverhältnis beim selben Dienstgeber ist der monatliche Mindestgehalt der Berufsgruppe 1 im 1. Jahr pro Monat zu bezahlen.

Xb. MITARBEITER:INNENPRÄMIE 2026

1. Arbeitgeber:innen können für die Kalendermonate Juli 2026 bis Dezember 2026 eine Mitarbeiter:innenprämie 2026 im Sinne des § 124b Z 478 lit. f EStG 1988 (idF BGBl. I Nr. 43/2026) in Höhe von insgesamt bis zu 500 Euro je Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer gewähren. Die Gewährung der Mitarbeiterprämie 2026 erfolgt auf Grundlage dieses Kollektivvertrages als lohngestaltende Vorschrift im Sinne des § 68 Abs. 5 Z 5 EStG 1988.

2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

3. . In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 478 lit. f EStG 1988 (idF BGBl. I Nr. 43/2026) für sämtliche Angestellten des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Angestellten sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Angestellten die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig*):
– wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
– eine Aliquotierung bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 1. Juli 2026 entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Bezugszeitraum,
– wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
– wenn nach Angestellten und Lehrlingen differenziert wird,
– wenn eine degressive Staffelung nach der Gehaltshöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen),
– wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt.

Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem § 8 Abs 1 AngG (idF BGBl I 2017/153) oder Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem § 8 Abs 2a AngG (idF BGBl I 2017/153).

5. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln und sie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden.

6. Bei Beginn von Dienstverhältnissen nach dem 1.7. 2026 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden. Endet das Dienstverhältnis vor dem 31.12. 2026 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

**) Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Angestellten eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.*

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

Obliegt einem Arbeitnehmer dienstvertraglich eine erhöhte Verantwortung in der finanziellen Kanzleigebarung, steht es den Vertragspartnern frei, unter Bedachtnahme auf das mit der ausgeübten Tätigkeit verbundene Wagnis (§ 2 Dienstnehmer-Haftpflichtgesetz) eine Fehlgeldentschädigung von € 16,75 (Euro sechzehn komma fünfundsiebzig) monatlich zu vereinbaren. Der Ersatz der Fahrtspesen, Nächtigungs- und Weggelder erfolgt nach den Vorschriften des Rechtsanwaltstarifes.

XII. VORDIENSTZEITEN

Vordienstzeiten, die in einer Rechtsanwaltskanzlei verbracht wurden, werden in vollem Umfang mit bis zu zehn Jahren angerechnet.
Vordienstzeiten, die in einer Notariatskanzlei oder bei einem Wirtschaftstreuhänder/Steuerberater verbracht werden mit maximal 5 Jahren angerechnet.

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 NACH MUTTERSCHUTZGESETZ BZW ELTERNKARENZURLAUBSGESETZ

Für die Vorrückungen nach Punkt X dieses Kollektivvertrages, sowie sämtliche dienstzeitabhängigen Ansprüche sind Karenzzeiten (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG, die nach dem 31. Dezember 2008 bzw für dienstzeitabhängige Ansprüche nach 1. Oktober 2017 angetreten werden, bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten anzurechnen.

Für Karenzen nach dem nach MSchG sowie VKG bei Geburten des Kindes ab dem 1. 8. 2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach MSchG sowie VKG.*)

**) Erklärung: Nach geltender Rechtslage wären dies derzeit bis zu 22 Monate an Karenzzeiten pro Kind.*

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

1. Am 30. November eines jeden Jahres gebührt den Angestellten eine Weihnachtsremuneration und bei Antritt des Urlaubes, spätestens jedoch am 1. Juli eines jeden Jahres, eine Urlaubsremuneration in der Höhe eines vollen Monatsgehaltes. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Remuneration bezahlt.

2. Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsremuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilsmäßig zu viel bezogene Urlaubsremuneration von seinem ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüchen (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen.

XIV. FREISTELLUNG ISRAELITISCHER ARBEITNEHMER AM VERSÖHNUNGSTAG

Für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören ist der Versöhnungstag ein bezahlt arbeitsfreier Tag.

XV. JUBILÄUMSGELD

Für langjährige Dienste werden den Arbeitnehmern nach einer Beschäftigung von

20 Jahren mindestens	1	Brutto-Monatsgehalt
25 Jahren mindestens	1 1/2	Brutto-Monatsgehälter
35 Jahren mindestens	2	Brutto-Monatsgehälter
45 Jahren mindestens	3	Brutto-Monatsgehälter

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

XVI. MINDESTLEISTUNGEN

Sondervereinbarungen, die über die Leistungen dieses Kollektivvertrages hinausgehen, wird in keiner Weise vorgegriffen. Bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

XVII. GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2026 in Kraft
Mit dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher in Geltung gestandenen Kollektivvertrages vom 1. Jänner 2025 ihre Gültigkeit.
Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Monats mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsteile müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen wegen Abänderung desselben geführt werden.
Änderungen dieses Kollektivvertrages können frühestens mit 1. Juli 2028 in Kraft treten.

Wien, 27. Mai 2026

RECHTSANWALTSKAMMER WIEN

Der Präsident

Hon.-Prof. Mag. Dr. Peter Csoklich

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende	Der Bundesgeschäftsführer
Barbara Teiber, MA	Mario Ferrari

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Der Vorsitzende	Der Wirtschaftsbereichssekretär
Norbert Schwab	Mag. Albert Steinhauser

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

für geringfügig Beschäftigte

zum Kollektivvertrag in der Fassung gültig ab 1.7.2026

für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Wien

abgeschlossen zwischen der **Rechtsanwaltskammer Wien**, 1010 Wien, Rotenturmstraße 13 und der **Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen**, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

§ 1. Geltungsbereich

(1) Räumlich: Für das Bundesland Wien

(2) Fachlich: Für sämtliche Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Wien

(3) Persönlich: Für alle Angestellten, die in einem Betrieb im Sinne des Abs. 2 beschäftigt sind.

§ 2. Erhöhung Geringfügiger Beschäftigter

Die Mindestgrundgehälter geringfügig Beschäftigter sind abweichend per 1. 11. 2026 zu erhöhen. Die entgeltwerte Differenz für den Zeitraum 1. 7. – 31. 10. 2026 ist aufgrund der späteren Erhöhung in Zeit abzugelten, wenn am 1. 11. ein aufrechtes Dienstverhältnis besteht. Alternativ dazu kann vom Arbeitgeber die Erhöhung der Mindestgehälter von geringfügig Beschäftigten rückwirkend per 1. 7. 2026 vorgenommen werden, wenn es dadurch zu keiner Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze kommt.

§ 3. Geltungsdauer/Wirksamkeitsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. 7. 2026 in Kraft**.

RECHTSANWALTSKAMMER WIEN

Der Präsident

Hon.-Prof. Mag. Dr. Peter Csoklich

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Die Vorsitzende	Der Bundesgeschäftsführer
Barbara Teiber, MA	Mario Ferrari
Der Vorsitzende	Der Wirtschaftsbereichssekretär
Norbert Schwab	Mag. Albert Steinhauser

NOTIZEN

NOTIZEN

NOTIZEN

MITGLIEDSANMELDUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen
oder einfach online beitreten:
mitgliedwerden.gpa.at

Familienname | Vorname | Titel | geb. TT.MM.JJJJ

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers/inter/offen

- ☐ Angestellte:r
- ☐ Arbeiter:in
- ☐ Zeitarbeitskraft

- ☐ Lehrling Lj
- ☐ Schüler:in
- ☐ Student:in

- ☐ freier Dienstvertrag
- ☐ geringfügig beschäftigt
- ☐ Werkvertrag
- ☐ Zweitmitgliedschaft

E-Mail

Damit wir dich bei Kollektivvertragsverhandlungen richtig informieren können, bitten wir um Angabe deines Dienstgebers und der genauen Branche.

Beschäftigt bei Firma/Schule/Uni | Branche | Gehaltshöhe brutto | GPA-Beitritt MM.JJJJ

Straße/Hausnummer der Firma/Schule/Uni | PLZ | Ort

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1 % des Bruttogehalts bis zu einem Maximalbeitrag, der jährlich angepasst wird (siehe www.gpa.at/mitgliedsbeitrag). **Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.**

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

☐ **SEPA LASTSCHRIFT-MANDAT** (Bankeinzug)
Ich ermächtige die Gewerkschaft GPA, die Zahlungen meines Mitgliedsbeitrages von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Gewerkschaft GPA auf mein Konto gezogene SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum Monatsultimo.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift auf mein bekannt gegebenes Konto umzustellen.

Kontoinhaber:in

IBAN

BIC | Bank

Ort/Datum/Unterschrift

☐ **BETRIEBSABZUG**
Ich erkläre, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber von meinem Gehalt/Lohn/Lehrlingseinkommen abgezogen werden kann. Ich erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Beitragsdaten, KV-Zugehörigkeit, Eintritts-/und Austrittsdaten, Karenzzeiten, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten, Pensionierung und Adressänderungen) von meinem Arbeitgeber und von der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit widerrufen kann.

☐ Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher und Veranstaltungen zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, umseits stehende Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter **www.oegb.at/datenschutz**) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum | Unterschrift

ANGABEN ZUM WERBER/ZUR WERBERIN:

Familienname | Vorname | Mitgliedsnummer

Aktionscode

Bitte die ausgefüllte Mitgliedsanmeldung beim Betriebsrat abgeben oder in ein frankiertes Kuvert stecken und senden an:
Gewerkschaft GPA, Service Center, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation 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 regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene 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.

Familienname | Vorname | Titel

Straße, Hausnummer | PLZ | Ort

Telefonnummer | E-Mail

Berufsbezeichnung | Betrieb

Datum/Unterschrift

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT



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.

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

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