

KOLLEKTIVVERTRAG

**für RECHTSANWALTS-ANGESTELLTE
im BURGENLAND**

STAND 1. NOVEMBER 2021



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
RECHTSANWALTS-ANGESTELLTE
im BURGENLAND**

STAND 1. NOVEMBER 2021

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](https://www.facebook.com/gpa)

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Umfang des Kollektivvertrages	<u>6</u>	XI. Vordienstzeiten, Karenz	<u>10</u>
II. Arbeitszeit	<u>6</u>	XII. Urlaubs- und Weihnachtsremuneration (13. und 14. Gehalt)	<u>10</u>
III. Sonn- und Feiertagsruhe	<u>6</u>	XIII. Jubiläumsgeld	<u>11</u>
IV. Überstunden	<u>6</u>	XIV. Mindestleistungen	<u>11</u>
V. Urlaub	<u>7</u>	XV. Verschwiegenheitspflicht	<u>11</u>
VI. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhin- derung	<u>7</u>	XVI. Geltungsdauer	<u>11</u>
VII. Kündigung	<u>7</u>		
VIII. Entgelt	<u>8</u>		
IX. Praktika	<u>8</u>		
X. Fehlgeldentschädigung, Reisekosten, Verpflegungs-, Nächtigungs- und Weg- gelder	<u>10</u>		

*Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlag-
seite*

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Burgenland

Stand: 1. 11. 2021

abgeschlossen zwischen der Rechtsanwaltskammer Burgenland, 7000 Eisenstadt, Marktstraße 3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft

GPA, Wirtschaftsbereich, Wirtschaftsdienstleistungen, sonstiges Gewerbe, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

I. UMFANG DES KOLLEKTIVVERTRAGES

Durch diesen Kollektivvertrag wird das Dienstverhältnis aller im Sprengel der Rechtsanwaltskammer Burgenland beschäftigten Angestellten und kaufmännischen Lehrlinge geregelt. Personenbezogene Bezeichnungen beziehen sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

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

II. ARBEITSZEIT

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

mungen verteilt werden, jedoch darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

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 nach Maßgabe der gesetzlichen Bestim-

3. Wird die Wochenarbeitszeit einer Vollzeitanstellung nach Absatz 1 regelmäßig auf vier zusammenhängende Tage erteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

4. An Samstagen und am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12.00 Uhr zu enden. Am 24. Dezember jeden Jahres sind die erwähnten Angestellten vom Dienst freigestellt.

III. SONN- UND FEIERTAGSRUHE

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

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

IV. ÜBERSTUNDEN

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

31. Dezember nach 12.00 Uhr sowie für die 11. und 12. Arbeitsstunde täglich bzw 51. Arbeitsstunde wöchentlich sind die Überstunden mit einem 100%igen Zuschlag zu vergüten. Als Grundlage für die Überstundenberechnung gilt 1/150 (ein Hundertfünzigstel) des Monatsgehaltes.

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

3. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die Vollzeitbeschäftigten festgesetzten wöchentlichen Arbeitszeit überschritten wird. Die Abgeltung von Mehrstunden richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des § 19d AZG.

4. Überstunden sind spätestens ab Ende der ihrer Leistung folgenden Gehaltsperiode zu bezahlen.

5. Ansprüche auf Überstundenentlohnung sind bei sonstigem Verfall spätestens 6 Monate, vom Tage der Leistung angerechnet, dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend zu machen.

6. An Stelle der Bezahlung von Überstunden kann bei Überschreitung der Normalarbeitszeit 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 von 1 : 2 abzugelten.

7. Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie Angestellten kann ein Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf es im Durchschnitt die Angestellten nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung. Beobachtungszeitraum ist das Kalenderjahr.

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

9. Soweit die Entlohnung überkollektivvertraglich erfolgt, gilt die Arbeitszeitüberschreitung bis zu 15 Minuten der täglichen Arbeitszeit pauschal als abgegolten.

V. URLAUB

1. Hinsichtlich der Urlaubsbestimmungen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, sohin das Angestelltengesetz bzw das Urlaubsgesetz.

2. Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

3. Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Rege-

lungen über den Urlaub werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

4. Wenn einem/r Angestellten durch einen zuständigen gesetzlichen Sozialversicherungsträger ein Kur-aufenthalt, 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.

VI. FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigtem oder nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine 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 1 Werktag

zuzüglich der notwendigen Hin- und Rückfahrten zum Orte des Begräbnisses im Ausmaß eines weiteren Werktages

Bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes 2 Werktage

VII. KÜNDIGUNG

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, unterliegt dessen

Lösung den Bestimmungen des § 20 AngG. Bezüglich der Kündigungsfrist wird gemäß § 20 Abs 3 des AngG

vereinbart, dass sie am 15. oder Letzten eines Kalendermonats 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.

VIII. ENTGELT

Mindestsätze ab 1. 11. 2021 - Bruttobeträge

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.

	EURO
Im 1. Berufsjahr:	1.500
Im 2. Berufsjahr:	1.550
Im 3. Berufsjahr:	1.600
Im 4. Berufsjahr:	1.643
Im 5. Berufsjahr:	1.674
Im 6. Berufsjahr:	1.705
Im 7. Berufsjahr:	1.736
Im 8. Berufsjahr:	1.768
Im 9. Berufsjahr:	1.799
Im 10. Berufsjahr:	1.830
Im 11. Berufsjahr:	1.861
Im 12. Berufsjahr:	1.892
Im 13. Berufsjahr:	1.924
Im 14. Berufsjahr:	1.955
Im 15. Berufsjahr:	1.986
Im 16. Berufsjahr:	2.007
Im 17. Berufsjahr:	2.028
Im 18. Berufsjahr:	2.048
Im 19. Berufsjahr:	2.069
Im 20. Berufsjahr:	2.090

Berufsgruppe 2:

Hierzu gehören Angestellte, die neben sonstigen Tätigkeiten höchste Kanzleiarbeiten selbständig verrichten (zB eigenständige Betreuung des Betreuungswesens, 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 RechtsanwaltsanwärterInnen eingetragen sind).

	EURO
Im 1. Berufsjahr:	1.660
Im 2. Berufsjahr:	1.697
Im 3. Berufsjahr:	1.734
Im 4. Berufsjahr:	1.771
Im 5. Berufsjahr:	1.808
Im 6. Berufsjahr:	1.845
Im 7. Berufsjahr:	1.882
Im 8. Berufsjahr:	1.919
Im 9. Berufsjahr:	1.956
Im 10. Berufsjahr:	1.993
Im 11. Berufsjahr:	2.030
Im 12. Berufsjahr:	2.067
Im 13. Berufsjahr:	2.104
Im 14. Berufsjahr:	2.141
Im 15. Berufsjahr:	2.178
Im 16. Berufsjahr:	2.215
Im 17. Berufsjahr:	2.252
Im 18. Berufsjahr:	2.289
Im 19. Berufsjahr:	2.326
Im 20. Berufsjahr:	2.363

Angestellte mit einer vertraglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung erhalten den aliquoten Anteil der Bezüge, die ihnen nach dem Entgelt (Absatz IX.) bzw aufgrund von Einzelverträgen zustehen.

Lehrlingseinkommen:

	EURO
1. Jahr	650
2. Jahr	780
3. Jahr	955

IX. PRAKTIKA

1. Pflichtpraktika:

Pflichtpraktikanten sind Schüler/innen, die aufgrund 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 eines

- Lehrlingsentgelts im 1. Lehrjahr, wenn das Pflichtpraktikum nach dem positiven Abschluss des ersten Ausbildungsjahres (Jahrganges/Klasse),
- Lehrlingsentgelts im 2. Lehrjahr, wenn das Pflichtpraktikum nach dem positiven Abschluss des zweiten Ausbildungsjahres (Jahrganges/Klasse),
- Lehrlingsentgelts 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/den nächsten 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 Mindestgrundgehältes 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, prakti-

sche 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 ist 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 Ver-

fassen 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 kollektivvertraglichen Vollarbeitszeit, kann die vorgeschrie-

bene 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.

X. 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 EUR 20,- monatlich (EURO zwanzig) zu vereinbaren.

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

XI. VORDIENSTZEITEN, KARENZ

1. Vordienstzeiten, die in einer Rechtsanwalts- oder Notariatskanzlei zurückgelegt wurden und eine zusammenhängende Dienstzeit von mehr als 6 Monaten in einer Kanzlei betragen, werden bei Berechnung des Entgeltes 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 Entgeltes 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, wie Abfertigungsansprüche und Jubiläumsgeld.

2. Karenzurlaube ab dem 1. 7. 2009 werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unfallsfall), des Urlaubsausmaßes und der entgeltlichen Einstufung bis zum Höchstausmaß von 12 Monaten angerechnet.

3. Sofern das Kind des/der ArbeitnehmerIn ab dem 1. 8. 2019 geboren ist, werden gemäß geltender Gesetzeslage Karenzurlaube iSd MSchG, EKUG bzw VKG für sämtliche dienstzeitabhängigen Ansprüche, insbesondere die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unfallsfall), des Urlaubsausmaßes und der entgeltlichen Einstufung in vollem Umfang*) angerechnet.

**) Gemäß geltender Rechtslage entspricht das einer Anrechnung von bis zu 22 Monaten pro Kind.*

XII. URLAUBS- UND WEIHNACHTSREMUNERATION (13. und 14. Gehalt)

1. Am 30. November eines jeden Jahres gebührt den Angestellten eine Weihnachtsremuneration und bei Antritt desurlaubes, 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. Bei unterschiedlichen Bezügen während eines Jahres gebührt Urlaubsremuneration und Weihnachtsremuneration in

dem Ausmaß, das einem Zwölftel des gesamten Jahresgrundbezugs entspricht.

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 anteilmäßig zu viel bezogene

Urlaubsremuneration von seinen ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüchen (insbesondere

Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen.

XIII. JUBILÄUMSGELD

Für langjährige Dienste wird bzw werden den Arbeitnehmern nach einer Beschäftigung von

20 Jahren mindestens 1 Brutto-Monatsgehalt
25 Jahren mindestens 1 ½ Brutto-Monatsgehälter
35 Jahren mindestens 2 Brutto-Monatsgehälter
45 Jahren mindestens 3 Brutto-Monatsgehälter
als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

Für Dienstverhältnisse, die ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages, sohin ab 1.11. 2021 abgeschlossen wurden, werden folgende Jubiläumsgeldzahlungen nach einer Beschäftigung von

20 Jahren mindestens 1 Brutto-Monatsgehalt
30 Jahren mindestens 2 Brutto-Monatsgehälter
40 Jahren mindestens 3 Brutto-Monatsgehälter
als einmalige Anerkennungszahlung vereinbart.

XIV. MINDESTLEISTUNGEN

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

günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

XV. VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen in Ausübung ihres Berufes anvertrauten oder bekanntgewordenen Geheimnisse verpflichtet. Diese Verpflichtung umfasst auch die Tatsache des Bestehens eines Aktes sowie sämtliche gesetzliche Verschwiegenheitsverpflichtungen, die den Rechtsanwalt

selbst treffen. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses zeitlich unbeschränkt weiter. Den Angestellten ist die Belehrung über die Verschwiegenheitspflicht bei Beginn des Dienstverhältnisses zur Kenntnis zu bringen.

XVI. GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. 11. 2021 in Kraft. Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher in Geltung gestandenen Kollektivvertrages vom 1. Juni 2000 ihre Gültigkeit. Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist

ohne Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung des Kollektivvertrages zu führen. Über Verlangen eines der beiden Vertragsparteien müssen auch während der Geltungsdauer des Kollektivvertrages Verhandlungen wegen Abänderung desselben geführt werden.

Eisenstadt, am 18. Oktober 2021

RECHTSANWALTSKAMMER BURGENLAND

Der Präsident:

Dr. Thomas SCHREINER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende:

Barbara Teiber, MA

Der Geschäftsbereichsleiter:

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Der Vorsitzende

Norbert Schwab

Der Wirtschaftsbereichssekretär

Mag. Albert Steinhauser

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)/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/GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/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/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 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 IG POINT-OF-SALE IG MIGRATION IG EDUCATION

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

Frau Herr Titel

Familiename 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