

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Wien

**STAND 1. DEZEMBER 2024
(MINDESTGEHALTSSCHEMA AB 1. JÄNNER 2025)**

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. UMFANG DES KOLLEKTIVVERTRAGES	4	XI. FEHLGELDENTSCHÄDIGUNG, REISEKOSTEN, VERPFLEGUNGS-, NÄCHTIGUNGS- UND WEGGELDER	9
II. ARBEITSZEIT	4	XII. VORDIENSTZEITEN	9
III. SONN- UND FEIERTAGSRUHE	4	XIIA. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES NACH MUTTERSCHUTZGESETZ BZW ELTERNKARENZURLAUBSGESETZ	9
IV. ÜBERSTUNDEN	4	XIII. URLAUBS- UND WEIHNACHTS- REMUNERATION (13. UND 14. GEHALT)	9
V. VERFALL VON ANSPRÜCHEN	5	XIV. FREISTELLUNG ISRAELITISCHER ARBEIT- NEHMER AM VERSÖHNUNGSTAG	10
VI. URLAUB	5	XV. JUBILÄUMSGELD	10
VII. FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENST- VERHINDERUNG	5	XVI. MINDESTLEISTUNGEN	10
VIII. GESETZLICHE SOZIALPOLITISCHE BESTIM- MUNGEN	6	XVII. GELTUNGSDAUER	10
IX. KÜNDIGUNG	6		
X. ENTGELT	6		
Xa. PRAKTIKA	7		
Xb. MITARBEITER:INNENPRÄMIE FÜR DAS KA- LENDERJAHR 2024	8		

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Wien

Stand 1. Dezember 2024

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 Hundertfünftel) 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 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

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 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
Der Eheschließung sind seit 1. Februar 2011 eingetragene Partnerschaften nach dem EPG gleichgestellt. 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 Fünftageweche.

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. Jänner 2025

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	1.967,00
Im 2. Berufsjahr	2.045,00
Im 3. Berufsjahr	2.127,00
Im 4. Berufsjahr	2.212,00
Im 5. Berufsjahr	2.301,00
Im 6. Berufsjahr	2.358,00
Im 7. Berufsjahr	2.417,00
Im 8. Berufsjahr	2.478,00
Im 9. Berufsjahr	2.527,00
Im 10. Berufsjahr	2.578,00
Im 11. Berufsjahr	2.629,00
Im 12. Berufsjahr	2.682,00
Im 13. Berufsjahr	2.736,00
Im 14. Berufsjahr	2.790,00
Im 15. Berufsjahr	2.846,00

Für Angestellte, die über keinerlei berufliche Erfahrung mit Bezug zu Bürotätigkeiten als Angestellte bzw. Lehrlinge oder keine diesbezügliche schulische Ausbildung (wie beispielsweise HAK, Handelsschule etc.) besitzen, hat der Gehalt im 1. Berufsjahr dieser Berufsgruppe abweichend von der geltenden Gehaltstabelle mindestens 1900,00 Euro zu betragen. Die Geltungsdauer der Bestimmung des letzten Satzes ist mit 31. 12. 2025 befristet und tritt mit 1. 1. 2026 außer Kraft.

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 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)*).

Im 1. Berufsjahr	2.163,00
Im 2. Berufsjahr	2.250,00
Im 3. Berufsjahr	2.340,00
Im 4. Berufsjahr	2.434,00
Im 5. Berufsjahr	2.531,00
Im 6. Berufsjahr	2.594,00
Im 7. Berufsjahr	2.659,00
Im 8. Berufsjahr	2.725,00
Im 9. Berufsjahr	2.780,00
Im 10. Berufsjahr	2.836,00
Im 11. Berufsjahr	2.892,00
Im 12. Berufsjahr	2.950,00
Im 13. Berufsjahr	3.009,00
Im 14. Berufsjahr	3.069,00
Im 15. Berufsjahr	3.131,00

Lehrlingseinkommen:

1. Lehrjahr:	918,00
2. Lehrjahr:	1.087,00
3. Lehrjahr:	1.317,00

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

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 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 ab-

solviert, 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 Erfah-

rungen 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 FÜR DAS KALENDERJAHR 2024

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.

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 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) 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,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,

- 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 kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden.

6. Bei Beginn von Dienstverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden. Endet das Dienstverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

7. Diese Bestimmung tritt rückwirkend mit 1. 1. 2024 in Kraft und gilt bis 31. 12. 2024.

**) Individuelle Zielerreichungen (zB bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Ange-*

stellten 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 Kanzleiorganisation, steht es den Vertragspartnern frei, unter Beachtung auf das mit der ausgeübten Tätigkeit verbundene Wagnis (§ 2 Dienstnehmer-Haftpflichtge-

setz) 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 Karenzzeiten 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 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.

2. Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsremunera-

tion 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 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. Dezember 2024 in Kraft

Mit dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher in Geltung gestandenen Kollektivvertrages vom 1. Oktober 2022 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 2026 in Kraft treten.

Wien, 11. Dezember 2024

RECHTSANWALTSKAMMER WIEN

Der Präsident



Dr. Michael Rohregger

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende

Der Bundesgeschäftsführer



Barbara Teiber, MA



Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen

Der Vorsitzende

Der Wirtschaftsbereichssekretär



Norbert Schwab



Mag. Albert Steinhauser