

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Wien

STAND 1. OKTOBER 2017

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. UMFANG DES KOLLEKTIVVERTRAGES	3	XII. VORDIENSTZEITEN	6
II. ARBEITSZEIT	3	XIIa. ANRECHNUNG DES KARENZURLAUBES NACH MUTTERSCHUTZGESETZ BZW EL- TERNKARENZURLAUBSGESETZ	7
III. SONN-UND FEIERTAGSRUHE	3	XIII. URLAUBS-UND WEIHNACHTSREMUNERA- TION (13. und 14. Gehalt)	7
IV. ÜBERSTUNDEN	3	XIV. FREISTELLUNG ALTKATHOLISCHER AR- BEITNEHMER AM KARFREITAG UND IS- RAELITISCHER ARBEITNEHMER AM VER- SÖHNUNGSTAG	7
V. VERFALL VON ANSPRÜCHEN	4	XV. JUBILÄUMSGELD	7
VI. URLAUB	4	XVI. MINDESTLEISTUNGEN	8
VII. FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG	4	XVII. GELTUNGSDAUER	8
VIII. GESETZLICHE SOZIALPOLITISCHE BE- STIMMUNGEN	4		
IX. KÜNDIGUNG	5		
X. ENTGELT	5		
XI. FEHLGELDENTSCHÄDIGUNG, REISEKOS- TEN, VERPFLEGUNGS- NÄCHTIGUNGS- UND WEGGELDER	6		

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Wien

Stand 1. Oktober 2017

abgeschlossen zwischen der **Rechtsanwaltskammer Wien**, 1010 Wien, Rotenturmstraße 13 und der **Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen**, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien.

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

3. An Samstagen und am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12,00 Uhr zu enden. Am 24. 12. 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 Hundert-fünfzigstel) des Monatsgehältes.

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 nachgewiesenen 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- o. 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. 2. 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 Fünftageweche.

2. Wenn einem Angestellten durch einen zuständigen gesetzlichen Sozialversicherungsträger ein Kurzaufenthalt, 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. Oktober 2017

Berufsgruppe I:

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

Im 1. Berufsjahr	1.500,00
Im 2. Berufsjahr	1.560,00
Im 3. Berufsjahr	1.622,40
Im 4. Berufsjahr	1.687,30
Im 5. Berufsjahr	1.754,79
Im 6. Berufsjahr	1.798,66
Im 7. Berufsjahr	1.843,62
Im 8. Berufsjahr	1.889,71
Im 9. Berufsjahr	1.927,51
Im 10. Berufsjahr	1.966,06
Im 11. Berufsjahr	2.005,38
Im 12. Berufsjahr	2.045,49
Im 13. Berufsjahr	2.086,40
Im 14. Berufsjahr	2.128,13
Im 15. Berufsjahr	2.170,69

Berufsgruppe II:

Hierzu gehören Angestellte, die neben sonstigen Tätigkeiten, höchste Kanzleiarbeiten selbständig verrichten (zB eigenständige Betreuung des Betreuungswesen, 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	1.650,00
Im 2. Berufsjahr	1.716,00
Im 3. Berufsjahr	1.784,64
Im 4. Berufsjahr	1.856,03
Im 5. Berufsjahr	1.930,27
Im 6. Berufsjahr	1.978,52
Im 7. Berufsjahr	2.027,99
Im 8. Berufsjahr	2.078,69
Im 9. Berufsjahr	2.120,26

Im 10. Berufsjahr	2.162,66
Im 11. Berufsjahr	2.205,92
Im 12. Berufsjahr	2.250,04
Im 13. Berufsjahr	2.295,04
Im 14. Berufsjahr	2.340,94
Im 15. Berufsjahr	2.387,76

Lehrlingsentschädigung:

1. Lehrjahr:	700,00
2. Lehrjahr:	828,90
3. Lehrjahr:	1.004,00

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 30Wochenstunden) 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 Kanzleigebarung, steht es den Vertragspartnern frei, unter Bedachtnahme 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. 12. 2008 bzw für dienstzeitabhängige Ansprüche nach 1. 10. 2017 angetreten werden, bis zum Höchstausmaß von 22 Monaten anzurechnen.

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 ALTKATHOLISCHER ARBEITNEHMER AM KARFREITAG UND ISRAELITISCHER ARBEITNEHMER AM VERSÖHNUNGSTAG

Die Bestimmungen 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 Arbeitsleistung am Karfreitag gegen

Fortzahlung des Entgeltes zum Gegenstand hat, findet auch auf die Arbeitnehmer Anwendung, die der altkatholischen Kirchengemeinschaft in Österreich angehören. Diese Bestimmungen finden ferner auf Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich 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 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

Sondereinbarungen, 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. Oktober 2017** in Kraft.

Mit dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher in Geltung gestandenen Kollektivvertrages vom 1. Jänner 2009 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. Jänner 2019 in Kraft treten.

Wien, im Juni 2017

RECHTSANWALTSKAMMER WIEN

Der Präsident

Univ.Prof. Dr. Michael Enzinger

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK JOURNALISMUS, PAPIER

Der Vorsitzende

Der Geschäftsbereichsleiter

Wolfgang Katzian

Karl Dürtscher

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

Der Vorsitzende

Der Wirtschaftsbereichssekretär

Norbert Schwab

Georg Grundei diplômé