

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten bei Rechtsanwälten
in Niederösterreich**

STAND 1. JULI 2018



www.gpa-djp.at

Unser Service für Sie:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub

Mitglied sein bringt's!

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Angestellten bei Rechtsanwälten in
Niederösterreich**

STAND 1. JULI 2018

**Liebe Kollegin, lieber Kollege!
Wertes Mitglied!**

Als Mitglied der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier überreichen wir Ihnen die Neuauflage des für Sie gültigen Kollektivvertrages. Selbstverständlich wurde dieser inhaltlich überarbeitet und der aktuellen Situation angepasst. Dieser exklusive Service wird Ihnen durch den Geschäftsbereich Interessenvertretung der GPA-djp ermöglicht.

Diese Neuauflage ist das positive Ergebnis aller bisherigen, gemeinsamen und sozialen Errungenschaften in der Ihnen zugehörigen Branche und sie unterstreicht die enorme Bedeutung kollektivvertraglicher Vereinbarungen auf überbetrieblicher Ebene durch Ihre starke Gewerkschaft. Denn nur dadurch wurde der abermals erfolgreiche Abschluss dieses Kollektivvertrages bewirkt, zu dem auch Sie als treues Gewerkschaftsmitglied entscheidend beigetragen haben.

Kollektivverträge werden nicht von Seiten des Gesetzgebers beschlossen und sie sind ebenfalls keine Selbstverständlichkeit. Da sie in oftmals sehr schwierigen Verhandlungen – nicht selten von Aktionen begleitet – zwischen den Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite und den VertreterInnen der Arbeitgeber zur Durchsetzung gebracht werden müssen, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad einer Branche von beträchtlichem Einfluss. Aus diesem Grund ist jedes einzelne Mitglied und in weiterer Folge die damit verbundene Stärke der Gewerkschaft von unschätzbarem Wert, damit wir auch weiterhin gemeinsam Verbesserungen für Sie erreichen und dadurch den sozialen Fortschritt für alle ArbeitnehmerInnen sicherstellen können.

Die Voraussetzung und die Kraft für die Durchsetzung unserer Ziele und unserer gemeinsamen Bemühungen liegen in eben dieser gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aller ArbeitnehmerInnen, denn nur gemeinsam sind wir stark! Deshalb geben Sie bitte unseren Leitsatz an all jene weiter, die nicht dieser grundlegenden Überzeugung sind:

**Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein!**

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung. Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag noch Fragen haben, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Mit kollegialen Grüßen

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. Geltungsbereich	<u>6</u>	XII. Vordienstzeiten	<u>10</u>
II. Arbeitszeit	<u>6</u>	XIIa. Anrechnung des Karenzurlaubes (§ 15 MSCHG, § 2 Väterkarenzgesetz)	<u>10</u>
III. Sonn- und Feiertagsruhe	<u>6</u>	XIII. Urlaubs- und Weihnachtsremuneration (13. und 14. Gehalt)	<u>10</u>
IV. Überstunden	<u>7</u>	XIV. Freistellung Altkatholischer Arbeitnehmer am Karfreitag und israelitischer Arbeitneh- mer am Versöhnungstag	<u>11</u>
V. Verfall von Ansprüchen	<u>7</u>	XV. Jubiläumsgeld	<u>11</u>
VI. Urlaub	<u>7</u>	XVI. Mindestleistungen	<u>11</u>
VII. Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhin- derung	<u>7</u>	XVII. Geltungsdauer	<u>12</u>
VIII. Gesetzliche sozialpolitische Bestimmun- gen	<u>8</u>		
IX. Kündigung	<u>8</u>		
X. Entgelt	<u>8</u>		
XI. Fehlgeldentschädigung, Reisekosten, Ver- pfligungs-, Nächtigungs- und Weggelder. <u>10</u>		<i>Das Impressum befindet sich auf der letzten Um- schlagseite</i>	

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten bei Rechtsanwälten in Niederösterreich Stand 1. Juli 2018

I. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt:

(1) Räumlich:

Für Niederösterreich

(2) Fachlich:

Für die Mitglieder der Rechtsanwaltskammer NÖ

(3) Persönlich:

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

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

II. ARBEITSZEIT

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

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

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

4,3-fachen der durch das Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt, fallen unter die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

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

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

6. Wird die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier oder weniger zusammenhängende Tage verteilt, kann die tägliche Normalarbeitszeit (ausgenommen Jugendliche) auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Unter den Voraussetzungen des § 7 Abs 4a AZG (schriftliche Vereinbarung im Einzelfall, Unbedenklichkeitsbescheinigung durch den Arbeitsmediziner) kann durch Überstunden die Arbeitszeit auf 12 Stunden täglich ausgedehnt werden.

III. SONN- UND FEIERTAGSRUHE

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

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

IV. ÜBERSTUNDEN

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

V. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

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

VI. URLAUB

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

VII. FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG

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

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

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

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

VIII. GESETZLICHE SOZIALPOLITISCHE BESTIMMUNGEN

Wenn einem Angestellten durch einen zuständigen gesetzlichen Sozialversicherungsträger ein Kurauf-

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

IX. KÜNDIGUNG

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

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 1.7. 2018

Berufsgruppe 1

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

Im 1. Berufsjahr	1.500
Im 2. Berufsjahr	1.550
Im 3. Berufsjahr	1.600
Im 4. Berufsjahr	1.650
Im 5. Berufsjahr	1.700
Im 6. Berufsjahr	1.750
Im 7. Berufsjahr	1.800
Im 8. Berufsjahr	1.850
Im 9. Berufsjahr	1.900
Im 10. Berufsjahr	1.940
Im 11. Berufsjahr	1.970
Im 12. Berufsjahr	2.000
Im 13. Berufsjahr	2.030
Im 14. Berufsjahr	2.060
Im 15. Berufsjahr	2.090
Im 16. Berufsjahr	2.110
Im 17. Berufsjahr	2.130
Im 18. Berufsjahr	2.150

Im 19. Berufsjahr	2.170
Im 20. Berufsjahr	2.190

Berufsgruppe 2

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

Im 1. Berufsjahr	1.650
Im 2. Berufsjahr	1.700
Im 3. Berufsjahr	1.750
Im 4. Berufsjahr	1.800
Im 5. Berufsjahr	1.850
Im 6. Berufsjahr	1.900
Im 7. Berufsjahr	1.950
Im 8. Berufsjahr	2.000

Im 9. Berufsjahr	2.050
Im 10. Berufsjahr	2.100
Im 11. Berufsjahr	2.150
Im 12. Berufsjahr	2.190
Im 13. Berufsjahr	2.220
Im 14. Berufsjahr	2.250
Im 15. Berufsjahr	2.280
Im 16. Berufsjahr	2.310
Im 17. Berufsjahr	2.340
Im 18. Berufsjahr	2.360
Im 19. Berufsjahr	2.380
Im 20. Berufsjahr	2.400

Lehrlingsentschädigung

1. Lehrjahr:	650,00
2. Lehrjahr:	780,00
3. Lehrjahr:	955,00

Pflichtpraktika:

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

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

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

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

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

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

Studierende erhalten pro Monat eines Pflichtpraktikums eine Ausbildungsvergütung in Höhe von

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

Eine Praktikumswoche eines Pflichtpraktikanten entspricht der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Bei einem geringeren Ausmaß (zB 30 Wochenstunden) gebührt der aliquote Teil der Ausbildungsvergütung.

Entsprechend dem Ausbildungszweck beinhalten Pflichtpraktika Arbeitsleistungen, die im Interesse des Pflichtpraktikanten, nämlich sich entsprechend seinen Ausbildungsvorschriften praktische Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Unternehmen anzueignen, liegen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XII. VORDIENSTZEITEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

des 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.

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

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

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

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

XV. JUBILÄUMSGELD

Für langjährige Dienste werden den Arbeitnehmern nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von

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

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.

XVI. MINDESTLEISTUNGEN

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

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

XVII. GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt am **1. 7. 2018** in Kraft. Mit dem In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher in Geltung gestandenen Kollektivvertrages vom 1. Juli 2009 ihre Gültigkeit.

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

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

Für die
RECHTSANWALTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH

Der Präsident

Dr. Michael SCHWARZ

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK JOURNALISMUS, PAPIER

Der Vorsitzende

Wolfgang KATZIAN

Der Geschäftsbereichsleiter

Karl DÜRTSCHER

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK JOURNALISMUS, PAPIER
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)/Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) 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-djp; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA-djp 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-djp in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässigen 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:

GPA-djp
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301-301
E-Mail: service@gpa-djp.at

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

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at.

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



Interessengemeinschaften der GPA-djp 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-djp.at/interesse

Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL** **IG FLEX** **IG SOCIAL** **IG EDUCATION** **IG MIGRATION**
 IG EXTERNAL **IG IT** **IG POINT-OF-SALE**

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

Frau Herr Titel

Familienname Vorname

Straße/Haus-Nr. PLZ/Wohnort

Berufsbezeichnung Betrieb

Telefonisch erreichbar eMail

.....
Datum/Unterschrift

Ihre Kontaktadressen der **GPA-djp**

Service-Hotline: 05 0301-301

**Gewerkschaft der Privatangestellten,
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6901 Bregenz, Reutegasse 11

Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

www.gpa-djp.at



Für alle, die **mehr wollen!**

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 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.



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at