

KOLLEKTIVVERTRAG

**für
RECHTSANWALTS-ANGESTELLTE
in Vorarlberg**

STAND 1. MAI 2025

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1 Geltungsbereich	4	§ 13 Vordienstzeiten	8
§ 2 Geltungsbeginn/Geltungsdauer	4	§ 14 Urlaubs- und Weihnachtsremuneration (13. und 14. Gehalt)	8
§ 3 Arbeitszeit	4	§ 15 Mindestleistungen	9
§ 4 Durchrechenbare Arbeitszeiten	4	§ 16 Verschwiegenheitspflicht	9
§ 5 Sonn- und Feiertagsruhe	5	§ 17 Schlichtungsklausel	9
§ 6 Überstunden	5	§ 18 Schlichtungsordnung	9
§ 7 Urlaub	6		
§ 8 Freizeit bei nachgewiesener Dienstverhin- derung	6	Anhang 1 Berechnungsbeispiele 2025 für die Erhöhung überkollektivvertraglicher Gehälter....	13
§ 9 Kündigung	6		
§ 10 Entgelt	6		
§ 11 Verfall von Ansprüchen	8		
§ 12 Reisekosten, Verpflegungs-, Nächtigungs- und Weggelder, Zukunftssicherung und Mahlzeiten	8	Impressum: letzte Umschlagseite	

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte von Rechtsanwaltskanzleien in Vorarlberg

abgeschlossen zwischen der Rechtsanwaltskammer Vorarlberg, 6800 Feldkirch, Marktplatz 11 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft

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

§ 1 GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich:
Vorarlberg

2. Fachlich:
Für sämtliche Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Vorarlberg

3. Persönlich:

Für alle in den Kanzleien der Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen im Angestelltenverhältnis Beschäftigten und kaufmännischen Lehrlinge im Lehrberuf einer(s) RechtsanwaltskanzleiassistentIn(en) mit Ausnahme der VolontärInnen, RechtsanwaltsanwärterInnen und angestellten RechtsanwältInnen.

§ 2 GELTUNGSBEGINN/GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. 5. 2025 in Kraft.

2. Jeder Vertragsteil hat das Recht, den Kollektivvertrag jeweils mit mindestens dreimonatiger Kündigungsfrist zum Quartalsende mittels eingeschriebenen Briefes zu kündigen.

3. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen der Erneuerung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 3 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.

Die Lage der regelmäßigen Normalarbeitszeit kann so festgelegt werden, dass an einem Werktag weniger als

8 Stunden oder überhaupt nicht gearbeitet und die entfallende Arbeitszeit auf die anderen Tage der Woche verteilt wird, jedoch darf die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

3. Am 24. 12. ist arbeitsfrei. An Samstagen und am 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12.00 Uhr zu enden. Wird am 31. Dezember Urlaub oder Zeitausgleich konsumiert, ist nur ein halber Urlaubs- oder Arbeitstag in Anrechnung zu bringen.

§ 4 DURCHRECHENBARE ARBEITSZEITEN

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von einem Jahr unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

2. Die Normalarbeitszeit darf bis zu 9 Stunden täglich betragen und pro Woche 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Wurde gemäß § 3 (2) dieses Kollektivvertrags die Lage der re-

gelmäßigen Normalarbeitszeit so verteilt, dass sie an einzelnen Tagen 9 Stunden beträgt, darf für diese Tage die tägliche Normalarbeitszeit im Rahmen der durchrechenbaren Arbeitszeiten bis zu 10 Stunden betragen.

3. Der Verbrauch von erworbenen oder künftigen Zeitguthaben ist tunlich in ganzen Tagen, insbesondere in Zusammenhang mit Feiertagen oder Urlauben, zu vereinbaren. Ein Unterschreiten der 32 Stunden

pro Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen vereinbart wird.

4. Die Anwendung von durchrechenbaren Arbeitszeiten nach dieser Bestimmung ist

- im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu vereinbaren oder im Dienstzettel bei Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrags im Fall der mündlichen Vereinbarung ausdrücklich anzuführen;
- nur zulässig, wenn die Mindestgehälter in diesem Kollektivvertrag in den letzten drei Jahren angehoben wurden;
- nur für Angestellte zulässig, deren tatsächliches monatliches Grundgehalt mindestens 15 % über dem kollektivvertraglichen Gehalt der jeweiligen Einstufung nach dem geltenden Gehaltsschema gemäß § 10 dieses KV liegt.

5. Der Durchrechnungszeitraum entspricht dem Kalenderjahr. Eine von der im Arbeitsvertrag festgeleg-

ten Lage abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ist jeweils einvernehmlich zu vereinbaren:

6. Erkrankt ein Angestellter während eines Zeitraums, für den eine abweichende Arbeitszeit gemäß dieser Kollektivvertragsbestimmung vereinbart wurde, so ist als fiktiv erbrachte Arbeitszeit die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit heranzuziehen. Zeitguthaben oder Zeitschuld können daher während des Krankenzustandes nicht anwachsen oder sich reduzieren.

7. Ein sich nach dem Durchrechnungszeitraum oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses ergebender Stundenüberhang ist mit einem Zuschlag von 50 % zur Auszahlung zu bringen. Eine Zeitschuld verfällt und darf nur im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts oder einer berechtigten Entlassung mit anderen Ansprüchen aufgerechnet werden.

§ 5 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.

§ 6 ÜBERSTUNDEN

1. Alles, was über die normale Arbeitszeit (§§ 3 und 4) hinausgeht, ist separat als Überstunde zu entlohnen, sofern nicht Zeitausgleich gewährt wurde. Überstunden können in Form von Zeitausgleich abgebaut werden, wenn dies im Einvernehmen vereinbart wurde. Zeitausgleich ist mit denselben Zuschlägen zu gewähren, wie sie bei finanzieller Abgeltung gebühren.

2. An Werktagen sind Überstunden nach Beendigung der vereinbarten Normalarbeitszeit mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten. Jede Überstunde an Sonn- und Feiertagen sowie die 11. und 12. tägliche bzw. ab der 51. wöchentlichen Arbeitsstunde ist mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten. Kommen durchrechenbare Arbeitszeiten gemäß § 4 (2) iVm § 3 (2) zur Anwendung ist an Tagen mit einer Normalarbeitszeit von 10 Stunden erst die 12. Arbeitsstunde mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten. Als Grundlage für die Überstundenberechnung gilt 1/150 (ein Hundert-fünfzigstel) des Monatsgehaltes.

3. Der Verfall von Überstunden ist in § 11 dieses Kollektivvertrags geregelt.

4. Durch Vereinbarung zwischen einzelnen Rechtsanwaltskanzleien und ihren Angestellten kann eine Überstundenpauschale festgesetzt werden, doch darf sie im Durchschnitt die Angestellten nicht ungünstiger stellen als die Überstundenentlohnung.

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

6. Soweit die Entlohnung überkollektivvertraglich erfolgt, gilt bei einer Arbeitszeitüberschreitung der täglichen Arbeitszeit von bis zu maximal 15 Minuten diese als pauschal abgegolten (zB für Postgehzeiten), bei Teilzeitbeschäftigten werden die 15 Minuten der vereinbarten Arbeitszeit entsprechend aliquotiert (zB 20 Wochenstunden = 7,5 Minuten etc).

§ 7 URLAUB

1. Hinsichtlich der Urlaubsbestimmungen gilt das Angestelltengesetz bzw das Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils gültigen Fassung.

2. Während desurlaubes dürfen die Angestellten keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

3. Bei Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages bestehende, für die Angestellten günstigere Regelungen über den Urlaub werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 8 FREIZEIT BEI NACHGEWIESENER DIENSTVERHINDERUNG

Bei angezeigtem oder nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jeder/jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes wie folgt zu gewähren:

- Bei Eheschließung der Angestellten oder bei Tod des Ehepartners (Lebensgefährten)..... 3 Werktage
- Im Todesfall von Eltern oder von im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern..... 2 Werktage
- Bei Teilnahme an der Eheschließung von Geschwistern oder eines Kindes. 1 Werktag
- Bei Niederkunft der Ehegattin bzw der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin 2 Werktage

- Im Todesfall von großjährigen 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.. Notwendige Zeit/maximal 2 Werktage

Der Eheschließung sind seit 1. Februar 2011 eingetragene Partnerschaften nach dem Eingetragenen Partnerschaften-Gesetz (EPG) gleichgestellt.

§ 9 KÜNDIGUNG

Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des § 20 AngG. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber wird bezüglich des Kün-

digungstermins gemäß § 20 Abs 3 AngG vereinbart, dass für Dienstverhältnisse, die nach dem 1.3. 2022 begründet wurden, der Letzte eines Kalendermonates als Kündigungstermin gilt.

§ 10 ENTGELT

Mindestsätze ab 1. 5. 2025

1. Es werden folgende Berufsgruppen gebildet

a) Berufsgruppe I

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

b) Berufsgruppe II

Hierzu gehören Angestellte, die neben sonstigen Tätigkeiten höchste Kanzleiarbeiten selbständig verrichten (zB eigenständige Betreuung des Betreibungswesens, 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).

c) Lehrlinge

2. Es werden folgende Mindestgehälter festgelegt

a) Mindestgehälter Berufsgruppe I und Berufsgruppe II

Berufsgruppenjahr	BG I	BG II
1.	2.065,00	2.240,00
3.	2.190,00	2.365,00
5.	2.315,00	2.490,00
7.	2.441,00	2.616,00
9.	2.566,00	2.741,00
11.	2.691,00	2.866,00
13.	2.816,00	2.991,00
15.	2.928,00	3.103,00
17.	3.029,00	3.204,00
19.	3.129,00	3.304,00

b) Mindesteinkommen Lehrlinge

Lehrjahr	
1.	912,00
2.	1.088,00
3.	1.313,00

3. Steigerung der Gehälter, die über dem Mindestgehaltsschema des Kollektivvertrags zum Stand 1.3. 2022 liegen

Der Kollektivvertrag für Angestellte von Rechtsanwaltskanzleien in Vorarlberg vom 13. 10. 2021 trat erstmals mit Wirksamkeit zum 1. 3. 2022 in Kraft; davor gab es keinen Kollektivvertrag. Seither gab es keine Änderung des Kollektivvertrages, demgemäß auch keine Anpassung des Mindestgehaltsschemas. Die nunmehrige Änderung per 1. 5. 2025 stellt daher die erste Änderung des Kollektivvertrages dar.

Für die Steigerung der Gehälter, die über dem Mindestgehaltsschema des Kollektivvertrages zum Stand 1. 3. 2022 liegen, gilt aufgrund der Kollektivvertragsanpassung mit 1. 5. 2025 folgendes:

a) Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt 1. 3. 2022 bereits in einem aufrechten Arbeitsverhältnis standen

Die zum 30. 4. 2025 vereinbarten Gehälter, die über dem Mindestgehaltsschema (gemäß Kollektivvertrag, Stand 1. 3. 2022) liegen, steigen zum Zeitpunkt 1. 5. 2025 um 75 % des Ausmaßes der Steigerung der Mindestgehälter gemäß der jeweiligen Berufsgruppe und des jeweiligen Berufsgruppenjahres, wobei Gehaltserhöhungen, die ab dem 1. 3. 2022 einzelvertraglich gewährt wurden und nicht auf einer höherwertigen Verwendung beruhen, anzurechnen sind (Aufsaugung).

Das Gehalt per 1. 5. 2025 muss jedoch zumindest dem Mindestgehalt der jeweiligen Berufsgruppe und des jeweiligen Berufsgruppenjahres gemäß diesem Kollektivvertrag, Stand 1. 5. 2025, entsprechen (siehe dazu Punkte 2a und 2b).

b) Mitarbeiter, die erst nach dem 1. 3. 2022 in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind

Die Erhöhung um 75 % des Ausmaßes der Steigerung der Mindestgehälter (gemäß Punkt 3a) zum Zeitpunkt 1. 5. 2025 erfolgt bei Eintritt ab dem 1. 3. 2022 anteilig (1/38 für jeden vollen Beschäftigungsmonat) für den Zeitraum Eintrittsdatum bis 30. 4. 2025, wobei Gehaltserhöhungen, die nach dem Eintrittsdatum einzelvertraglich gewährt wurden und nicht auf einer höherwertigen Verwendung beruhen, anzurechnen sind (Aufsaugung; siehe Punkt 3a).

Das Gehalt per 1. 5. 2025 muss jedoch zumindest dem Mindestgehalt der jeweiligen Berufsgruppe und des jeweiligen Berufsgruppenjahres gemäß diesem Kollektivvertrag, Stand 1. 5. 2025, entsprechen (siehe dazu Punkte 2a und 2b).

c) Berechnungsbeispiele

Berechnungsbeispiele zu dieser Regelung anhand der beispielsweise ausgewählten Berufsgruppe I und des beispielsweise ausgewählten Berufsgruppenjahres 1 (teilweise mit Sprung in das Berufsgruppenjahr 3) finden sich im Anhang 1 zu diesem Kollektivvertrag, welcher einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages darstellt.

4. Praktikanten, Ferialangestellte und Volontäre

a) Praktikum

SchülerInnen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen oder StudentInnen, die im Rahmen ihres Studiums (zB Jusstudium) ein Praktikum – wenn auch freiwillig – ableisten, gelten als PraktikantInnen im Sinne eines Praktikums. Entsprechend dem Ausbildungszweck beinhalten Praktika Tätigkeiten, die im Interesse des Praktikanten, nämlich sich entsprechend seinen Ausbildungsvorschriften praktische Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Unternehmen anzueignen, liegen. Diese haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe des jeweiligen geltenden Lehrlingseinkommens für das mit dem Praktikumsjahr bzw Studienabschnitt korrespondierenden Lehrjahr.

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

b) Ferialangestellte

Ferialangestellte, die eine für die Rechtsanwaltskanzlei verwertbare Arbeitsleistung erbringen, sind gemäß der anzuwendenden Verwendungsgruppe dieses Kollektivvertrages zu bezahlen.

c) Volontäre

Volontäre sind gemäß § 1 (3) des Kollektivvertrags vom Geltungsbereich ausgenommen.

§ 11 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

1. Ansprüche auf Überstundenentlohnung sind bei sonstigem Verfall spätestens 6 Monate nach Fälligkeit dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend zu machen. Als Geltendmachung gilt jedenfalls die Vorlage von Arbeitszeitaufzeichnungen durch die Angestellte oder Arbeitszeitaufzeichnungen des Arbeitge-

bers, die die begehrten Überstunden jeweils beinhalten.

2. Alle anderen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis sind bei sonstigem Verfall spätestens ein Jahr nach Fälligkeit dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich geltend zu machen.

§ 12 REISEKOSTEN, VERPFLEGUNGS-, NÄCHTIGUNGS- UND WEGGELDER, ZUKUNFTSSICHERUNG UND MAHLZEITEN

Haben Angestellte Tätigkeiten außerhalb des Ortes, an dem sich die Kanzlei des Rechtsanwaltes befindet, weisungsgemäß zu verrichten, gebührt ihnen der Ersatz der Fahrtspesen, der Verpflegungskosten sowie der Nächtigungs- und Weggelder nach den Vorschriften des Rechtsanwaltstarifgesetzes BGBl. 189/1969 idGF (Tarifpost 9).

Dem Rechtsanwalt steht es frei, seinen Mitarbeiterinnen zusätzlich zu den kollektivvertraglichen Mindestgehältern eine steuerfreie Zukunftssicherung gemäß § 3 Z 15 lit a) EStG und/oder freie bzw. verbilligte Mahlzeiten (zB Essensbons) gemäß § 3 Z 17 EStG idGF zu gewähren.

§ 13 VORDIENSTZEITEN

1. Vordienstzeiten, die in einem Angestellten- oder Lehrverhältnis in einer Rechtsanwaltskanzlei oder als Rechtsanwaltsanwärter erbracht wurden und eine zusammenhängende Dienstzeit von mehr als 6 Monaten in einer Kanzlei ergeben, werden ausschließlich bei Berechnung des Entgeltes bis zu einem Höchstmaß von 10 Jahren angerechnet.

2. Vordienstzeiten, die in einem Angestellten- oder Lehrverhältnis bei einer Notariatskanzlei oder als No-

tariats Anwärter erbracht wurden und die eine zusammenhängende Dienstzeit von mehr als 6 Monaten ergeben, werden bis zu einem Höchstmaß von 5 Jahren angerechnet.

3. Diese Anrechnung erfolgt ausschließlich für die Berechnung des Mindestentgeltes und nicht für allfällige Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten.

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

1. Am 30. November eines jeden Jahres gebührt den Angestellten eine Weihnachtsremuneration und am 30. Juni eines jeden Jahres eine Urlaubsremuneration in der Höhe eines vollen Monatsgehaltes.

Berechnungsgrundlage für die Weihnachtsremuneration ist die Höhe des Novembergehaltes und für die Urlaubsremuneration der Junigehalt. Bei unterschiedlichen Bezügen während eines Jahres (zB bei einem Wechsel von Teilzeit in Vollzeit oder Vollzeit in Teilzeit oder bei einer Gehaltserhöhung) gebühren Urlaubsremuneration und Weihnachtsremuneration in dem Ausmaß, das einem Zwölftel des gesamten Jahresgehaltes ohne Sonderzahlung entspricht. Den während

des Jahres ein- oder austretenden Angestellten wird der aliquote Teil dieser Remuneration bezahlt.

2. Wenn eine Angestellte nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsremuneration oder Weihnachtsremuneration ihr Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus ihrem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel bezogene Sonderzahlung von ihren ihr aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüchen (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen.

§ 15 MINDESTLEISTUNGEN

Einzelvertraglich vereinbarte günstigere Bestimmungen werden von diesem Kollektivvertrag nicht berührt. Es gilt das Günstigkeitsprinzip.

§ 16 VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen in Ausübung ihres Berufes anvertrauten oder bekannt gewordenen Geheimnisse verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Den Angestellten ist die Belehrung über die Verschwiegenheitspflicht laut An-

hang, welcher einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages bildet, bei Beginn des Dienstverhältnisses nachweislich zur Kenntnis zu bringen. *)

*) Der Verstoß gegen Verschwiegenheitspflichten kann den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit erfüllen

§ 17 SCHLICHTUNGSKLAUSEL

1. Sollten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen während oder nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Differenzen oder Streitigkeiten im Zusammenhang mit diesem Arbeitsverhältnis auftreten, verpflichten sich alle Beteiligten, vor Einleitung eines Gerichtsverfahrens die aus einem Mitglied des österr. Gewerkschaftsbundes (Gewerkschaft GPA, Region Vorarlberg) und einem Mitglied des Ausschusses der Vorarlberger Rechtsanwaltskammer paritätisch besetzte und kostenlos tätig werdende Schlichtungsstelle anzurufen.

2. Vor Anrufung der Schlichtungsstelle und Abhaltung eines Schlichtungstermins kann das Gericht nicht angerufen werden. Allfällige Anfechtungsmöglichkeiten im Sinne der §§ 105 ff ArbVG oder vergleichbarer Regelungen sind davon nicht berührt. Durch die Einbringung des eine kurze Darstellung des Gegenstands der Streitigkeit enthaltenden Schlichtungsantrags werden Verjährungsfristen unterbrochen und der Ablauf von Verfallsfristen gehemmt. Der Schlichtungsantrag gilt hinsichtlich des dort erwähnten Streitgegenstandes jedenfalls als Geltendmachung von Ansprüchen.

3. Die Schlichtungsstelle hat binnen 6 Wochen ab Einlangen des Schlichtungsantrages einen Schlichtungstermin auszuschreiben. Kommt es bei diesem ersten Schlichtungstermin zu keiner Einigung und verständigt man sich dabei auch nicht einvernehmlich auf einen zweiten Schlichtungstermin, bei dem ein neuerlicher Schlichtungsversuch nach Abklärung gegebenenfalls noch offener Fragen durchgeführt werden soll, kann jede Seite das Gericht anrufen.

4. Schreibt die Schlichtungsstelle innerhalb von 6 Wochen ab Einlangen des Antrags auf Schlichtung keinen Termin aus, kann jede Seite das Gericht anrufen.

5. Der Antrag an die Schlichtungsstelle ist an die Vorarlberger Rechtsanwaltskammer zu richten. Auf das Verfahren finden die Bestimmungen des § 18 (Schlichtungsordnung) Anwendung.

6. Die Schlichtungsstelle selbst entscheidet nicht in der Sache selbst, sondern versucht, eine einvernehmliche Lösung (Vergleich) zur Beilegung der Differenzen bzw Streitigkeiten zwischen den Kontrahenten herbeizuführen.

§ 18 SCHLICHTUNGSORDNUNG

1. Allgemeines:

Die Vorarlberger Rechtsanwaltskammer und die Gewerkschaft GPA richten die Schlichtungsstelle als Streitbeilegungsinstrument ein, um Differenzen und Streitigkeiten zwischen ihren Mitgliedern im Zusammenhang mit deren Dienstverhältnis mit Hilfe der Schlichtung auf Grundlage folgender Bestimmungen (Schlichtungsordnung) beizulegen. Die Schlichtungsordnung regelt die Abwicklung von Verfahren bei der Schlichtungsstelle. Die Bestimmungen des § 9 Abs 2 ASGG bleiben unberührt.

2. Schlichtungsantrag:

Der schriftliche Antrag einer Partei auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens (Schlichtungsantrag) ist an die Vorarlberger Rechtsanwaltskammer zu richten und hat folgende Mindestangaben zu enthalten:

a) Namen, Anschriften, Telefon oder sonstige Kommunikationsreferenzen der Parteien, des gesetzlichen Vertreters und gegebenenfalls des Verfahrensbvollmächtigten der Partei, die den Schlichtungsantrag stellt sowie des gesetzlichen Vertreters und ge-

gebenenfalls des Verfahrensbevollmächtigten der anderen Beteiligten, sofern bekannt;

b) eine kurze Darstellung des Gegenstands der Streitigkeit und Bezifferung der Ansprüche, sofern diese in einer Geldleistung bestehen;

c) die zum Verständnis des Sachverhalts erforderlichen Urkunden (Verträge, Schriftwechsel, technische Unterlagen, Gehaltszettel etc.).

Die Vorarlberger Rechtsanwaltskammer hat die Gewerkschaft GPA Vorarlberg (kurz GPA) umgehend zu informieren und innerhalb von 6 Wochen ab Einlangen des Antrages den Schlichtungstermin einzuberufen.

Die Schlichtungsstelle übermittelt den im Schlichtungsantrag genannten anderen Beteiligten jeweils eine Abschrift des Schlichtungsantrages samt den §§ 18 und 19 des Kollektivvertrages.

Die Parteien sind gesondert auf die Konsequenzen im Zusammenhang mit einem gerichtlichen Verfahren, insbesondere im Sinne des Punktes 7 der Schlichtungsordnung, bei der ersten Schlichtungssitzung hinzuweisen.

3. Zusammensetzung der Schlichtungsstelle:

Die Vorarlberger Rechtsanwaltskammer unterrichtet die Parteien über die Mitglieder der aus 2 Personen bestehenden paritätisch besetzten Schlichtungsstelle und bestellt diese umgehend nach Beginn des Schlichtungsverfahrens.

Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vertreter der Vorarlberger Rechtsanwaltskammer und einem Vertreter der GPA Vorarlberg, die von den jeweiligen Kollektivvertragspartnern benannt werden. Zusätzlich sind jeweils 2 Ersatzmitglieder zu nominieren.

Die Vorarlberger Rechtsanwaltskammer und die GPA Vorarlberg verpflichten sich, jeweils eine Liste von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern der Schlichtungsstelle mit mindestens 4 Personen zu führen. Der Vorsitz in der Schlichtungsstelle wird je nach Streitfall abwechselnd von einem Vertreter der Kollektivvertragspartner ausgeübt. Für die Protokollführung wird jeweils von den Mitgliedern der nicht den Vorsitz führenden Kollektivvertragspartner eine Person bestimmt.

Die Schlichter haben den Streitgegenstand im Verfahren neutral, unparteiisch, unabhängig und weisungsfrei zu behandeln. Sie dürfen keine der Parteien im Zusammenhang mit dem streitgegenständlichen Sachverhalt gerichtlich oder außergerichtlich vertreten bzw. vertreten haben. Sie dürfen auch nicht als Richter oder in ähnlicher Funktion in einem Verfahren tätig werden, das eine Beziehung zum Streitgegenstand des Schlichtungsverfahrens aufweist.

4. Allgemeine Verfahrensgrundsätze:

a. Vertraulichkeit:

Das Schlichtungsverfahren findet nicht öffentlich statt.

Die Vertraulichkeit des Schlichtungsverfahrens haben zu wahren:

- alle am Schlichtungsverfahren beteiligten Personen (einschließlich der Mitglieder der Schlichtungsstelle),
- die Parteien (und deren Verfahrensbevollmächtigte),
- allfällige Sachverständige,
- sonstige anwesende Personen und evtl. beschäftigte Angestellte.

b. Vertretung:

Jede Partei kann sich im Schlichtungsverfahren durch einen Verfahrensbevollmächtigten vertreten oder unterstützen lassen. Der Verfahrensbevollmächtigte hat sich auf Verlangen der Schlichtungsstelle oder einer anderen Partei durch schriftliche Vollmacht zu legitimieren. Bei Rechtsanwälten genügt die Berufung auf die erteilte Vollmacht gem. § 8 RAO. Die Kosten ihrer Vertretung vor der Schlichtungsstelle hat jede Partei selbst zu tragen.

c. Zustellungen:

Der Antrag auf Einleitung des Schlichtungsverfahrens ist der Gegenpartei mittels eingeschriebenen Schreibens zuzustellen. Allfällige weitere Schriftsätze, Einladungen und fristsetzende Verfügungen werden zum Zwecke der Zustellung formlos mit Brief, Telefax oder E-Mail übermittelt. Wird eine Partei durch einen Verfahrensbevollmächtigten vertreten, sind Zustellungen an diesen vorzunehmen.

d. Verfahrensförderung:

Die Schlichtungsstelle wirkt auf eine zügige Durchführung des Verfahrens hin. Die Parteien haben ihrerseits das Verfahren durch rechtzeitige und vollständige Aufbereitung des Sachverhalts und durch Erteilung aller von der Schlichtungsstelle erforderlich gehaltenen Auskünfte so zu fördern, dass es möglichst im Rahmen des ersten Schlichtungstermins abgeschlossen werden kann. Schriftsätze sind bis spätestens 1 Woche vor Schlichtungstermin einzubringen.

5. Durchführung der Schlichtung:

Die Schlichtungsstelle bestimmt das weitere Verfahren nach Maßgabe nachfolgender Regeln:

Zur Wahrung des rechtlichen Gehörs hat die Schlichtungsstelle den Parteien Gelegenheit zu geben, den Streitgegenstand, den Hintergrund des Streitfalls, das jeweils gewünschte Ziel der Schlichtung und die Argumente zur Rechtslage vorzutragen. Maßgebliche Urkunden und sonstige Beweismittel, die sich zur Vor-

lage eignen, sind beizufügen. Erfolgt die Vorlage in Kopie, kann die Vorlage im Original verlangt werden. Darüber hinaus kann die Schlichtungsstelle in jedem Stadium des Schlichtungsverfahrens die Parteien oder eine von ihnen zur Vorlage ergänzender Informationen oder Unterlagen auffordern, die die Schlichtungsstelle für eine umfassende Beurteilung der Sach- und Rechtslage für erforderlich hält. Jede Partei kann bestimmte schriftliche Informationen oder Unterlagen, bezüglich derer sie schlüssig begründete Geheimhaltungsinteressen geltend macht, ausschließlich der Schlichtungsstelle zur Verfügung stellen, wovon die andere Partei zu unterrichten ist. Die Schlichtungsstelle darf derartig bezeichnete Informationen oder Unterlagen ohne schriftliche Zustimmung dieser Partei nicht den anderen Beteiligten offenlegen.

Aufforderungen der Schlichtungsstelle zur Vorlage von Unterlagen oder ergänzender Informationen können unter Fristsetzung erfolgen. Diese Fristen können auf Antrag verlängert werden.

Die Schlichtungsstelle soll die Einigungsbereitschaft der Parteien fördern.

Die Schlichtungsstelle ist nur beschlussfähig, wenn beide Mitglieder anwesend sind bzw. im Wege eines Umlaufbeschlusses damit einverstanden sind.

6. Ende der Schlichtung:

Das Schlichtungsverfahren endet,

- wenn auf Vorschlag oder unter Mitwirkung der Schlichtungsstelle eine Einigung zwischen den Parteien zustande kommt. Die Einigung ist zu protokollieren und das Protokoll von den Mitgliedern der Schlichtungsstelle und den Parteien bzw. deren Verfahrensbevollmächtigten zu unterzeichnen;

- wenn eine Einigung der Parteien beim ersten Schlichtungstermin nicht zu erzielen ist und auch von keiner Seite eine Anberaumung eines zweiten Schlichtungstermins gewünscht wird;
- wenn eine der Parteien beim ersten Schlichtungstermin ohne Angabe von Gründen nicht erscheint.
- Wenn bei der Verlegung des Schlichtungstermins eine Partei nicht damit einverstanden ist, endet die Schlichtung automatisch.

7. Verhältnis zwischen Schlichtungs- und Gerichtsverfahren:

Nach Beendigung des Schlichtungsverfahrens kann jede Partei den ordentlichen Rechtsweg beschreiten, sofern nicht eine endgültige Einigung zustande gekommen ist. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sowie deren Erfüllungsgehilfen haften weder für einen von einer der Parteien oder beiden angestrebten wirtschaftlichen Erfolg der Schlichtung, gleich welcher Art, noch für die Durchsetzbarkeit einer gefundenen Lösung. Im Übrigen haften sie den Parteien gegenüber für Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Schlichtungsverfahren oder dessen Einleitung oder Beendigung ausschließlich für vorsätzliches Fehlverhalten.

8. Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder der Schlichtungsstelle:

Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sowie deren Erfüllungsgehilfen (Schreibkräfte etc) unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Feldkirch, am 29. 4. 2025

RECHTSANWALTSKAMMER VORARLBERG

Der Präsident

7.5.2025

MMMag. Dr. Franz Josef Giesinger

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

ANHANG 1

BERECHNUNGSBEISPIELE 2025 FÜR DIE ERHÖHUNG ÜBERKOLLEKTIV- VERTRAGLICHER GEHÄLTER

Beispiel für die Ausgangslage anhand der Berufsgruppe I (BG I) und des Berufsgruppenjahrs 1 (BJ 1) sowie bei einem Sprung in das Berufsgruppenjahr 3 (BJ 3):

	Berufsgruppenjahr 1 (BJ 1)	Berufsgruppenjahr 3 (BJ 3)
Mindestgehalt gemäß Kollektivvertrag (alt) per 1. 3. 2022		
Berufsgruppe I:	€ 1.698,00	€ 1.801,00
Mindestgehalt gemäß Kollektivvertrag (neu) per 1. 5. 2025		
Berufsgruppe I:	€ 2.065,00	€ 2.190,00
Daher Mindestgehaltserhöhung gemäß Kollektivvertrag neu per 1. 5. 2025:	€ 367,00 (€ 2.065,00 - € 1.698,00)	€ 389,00 (€ 2.190,00 - € 1.801,00)
Daher Mindestgehaltserhöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 bei aufrechtem Arbeitsverhältnis zum 1. 3. 2022 (75 %):	€ 275,25 (75 % von € 367,00)	€ 291,75 (75 % von € 389,00)
Daher Mindestgehaltserhöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis nach dem 1. 3. 2022 (pro rata temporis):	Berechnung pro rata temporis: € 275,25 * x/38 wobei x für jeden vollen Beschäftigungsmonat für den Zeitraum Eintrittsdatum bis 1. 5. 2025 steht	Berechnung pro rata temporis: € 291,75 * x/38 wobei x für jeden vollen Beschäftigungsmonat für den Zeitraum Eintrittsdatum bis 1. 5. 2025 steht

Berechnungsbeispiel 1a:

(theoretisches Beispiel zur Illustration – da kein Sprung in das BJ 3)

Annahmen:

- Aufrechtes Arbeitsverhältnis zum 1. 3. 2022
- Überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 3. 2022 (hier beispielsweise € 2.000,00)

- Keine einzelvertraglichen Gehaltserhöhungen seit 1. 3. 2022 bis 1. 5. 2025 (KV neu)
- Kein Sprung in ein anderes Berufsgruppenjahr

Berechnung:

Tatsächlicher überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 3. 2022		
Berufsgruppe I, Berufsgruppenjahr 1:	€ 2.000,00	
Tatsächlicher Gehalt per 1. 5. 2025 vor KV-Erhöhung nach wie vor, da zwischenzeitlich keine Erhöhungen		€ 2.000,00
Mindesthöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 1	€ 275,25	
Daher notwendige Erhöhung gemäß KV per 1. 5. 2025		€ 275,25
Daher Gehalt neu per 1. 5. 2025 nach KV-Erhöhung		€ 2.275,25 (€ 2.000,00 + € 275,25)

Berechnungsbeispiel 1b:**Annahmen:**

- Aufrehtes Arbeitsverhältnis zum 1. 3. 2022
- Überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 3. 2022 (hier beispielsweise € 2.000,00)
- Keine einzelvertraglichen Gehaltserhöhungen seit 1. 3. 2022 bis 1. 5. 2025 (KV neu)
- Sprung in das Berufsgruppenjahr BJ 3 am 1. 3. 2024

Berechnung:

Tatsächlicher überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 3. 2022		
Berufsgruppe I, Berufsgruppenjahr 1:	€ 2.000,00	
Sprung in das BJ 3 am 1. 3. 2024		
Tatsächlicher Gehalt per 1. 5. 2025 vor KV-Erhöhung nach wie vor, da zwischenzeitlich keine Erhöhungen		€ 2.000,00
Mindesterhöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 3	€ 291,75	
Daher notwendige Erhöhung gemäß KV per 1. 5. 2025		€ 291,75
Daher Gehalt neu per 1. 5. 2025 nach KV-Erhöhung		€ 2.291,75 (€ 2.000,00 + € 291,75)

Berechnungsbeispiel 1c:**Annahmen:**

- Eintritt in das Arbeitsverhältnis zum 1. 5. 2024 (daher 12 volle Beschäftigungsmonate im Zeitraum Eintrittsdatum bis 1. 5. 2025)
- Überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 5. 2024 (hier beispielsweise € 2.000,00)
- Keine einzelvertraglichen Gehaltserhöhungen seit Eintrittsdatum (1. 5. 2024) bis 1. 5. 2025 (KV neu)
- Kein Sprung in ein anderes Berufsgruppenjahr

Berechnung:

Tatsächlicher überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 5. 2024		
Berufsgruppe I, Berufsgruppenjahr 1:	€ 2.000,00	
Tatsächlicher Gehalt per 1. 5. 2025 vor KV-Erhöhung nach wie vor, da zwischenzeitlich keine Erhöhungen		€ 2.000,00
Mindesterhöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 1: € 275,25		
Mindesterhöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 1 pro rata temporis bei Eintritt am 1. 5. 2024 (12 volle Beschäftigungsmonate bis 1. 5. 2025)	€ 86,92 (€ 275,25 * 12 [Monate] / 38 [Monate])	
Daher notwendige Erhöhung gemäß KV per 1. 5. 2025		€ 86,92
Daher Gehalt neu per 1. 5. 2025 nach KV-Erhöhung		€ 2.086,92 (€ 2.000,00 + € 86,92)

Berechnungsbeispiel 1d:**Annahmen:**

- Eintritt in das Arbeitsverhältnis zum 1. 1. 2023 (daher 28 volle Beschäftigungsmonate im Zeitraum Eintrittsdatum bis 1. 5. 2025)

- Überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 1. 2023 (hier beispielsweise € 2.000,00)
- Keine einzelvertraglichen Gehaltserhöhungen seit Eintrittsdatum (1. 1. 2023) bis 1. 5. 2025 (KV neu)
- Sprung in das Berufsgruppenjahr BJ 3 am 1. 1. 2025

Berechnung:

Tatsächlicher überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 1. 2023		
Berufsgruppe I, Berufsgruppenjahr 1:	€ 2.000,00	
Sprung in das BJ 3 am 1. 1. 2025		
Tatsächlicher Gehalt per 1. 5. 2025 vor KV-Erhöhung nach wie vor, da zwischenzeitlich keine Erhöhungen		€ 2.000,00
Mindesthöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 3: € 291,75		
Mindesthöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 3 pro rata temporis bei Eintritt am 1. 1. 2023 (28 volle Beschäftigungsmonate bis 1. 5. 2025)	€ 214,97 (€ 291,75 * 28 [Monate] / 38 [Monate])	
Daher notwendige Erhöhung gemäß KV per 1. 5. 2025		€ 214,97
Daher Gehalt neu per 1. 5. 2025 nach KV-Erhöhung		€ 2.214,97 (€ 2.000,00 + € 214,97)

Berechnungsbeispiel 2a:

(theoretisches Beispiel zur Illustration – da kein Sprung in das BJ 3)

Annahmen:

- Aufrechtes Arbeitsverhältnis zum 1. 3. 2022
- Überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 3. 2022 (hier beispielsweise € 2.000,00)

- Eine einzelvertragliche Gehaltserhöhung am 1. 3. 2023 (hier beispielsweise in Höhe von € 200,00)
- Kein Sprung in ein anderes Berufsgruppenjahr

Berechnung:

Tatsächlicher überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 3. 2022		
Berufsgruppe I, Berufsgruppenjahr 1:	€ 2.000,00	
Einzelvertraglich gewährte Gehaltserhöhung per 1. 3. 2023		€ 200,00
Tatsächlicher Gehalt per 1. 5. 2025 vor KV-Erhöhung		€ 2.200,00 (€ 2.000,00 + € 200,00)
Mindesthöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 1	€ 275,25	
Daher notwendige Erhöhung gemäß KV per 1. 5. 2025		€ 75,25 (da Gehaltserhöhungen, die nach dem 1. 3. 2022 einzelvertraglich gewährt wurden – hier gesamt € 200,00 – auf die Mindesthöhung – hier € 275,25 – anzurechnen sind)
Daher Gehalt neu per 1. 5. 2025 nach KV-Erhöhung		€ 2.275,25 (€ 2.200,00 + € 75,25)

Berechnungsbeispiel 2b:**Annahmen:**

- Aufrechtes Arbeitsverhältnis zum 1. 3. 2022
- Überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 3. 2022 (hier beispielsweise € 2.000,00)

- Eine einzelvertragliche Gehaltserhöhung am 1. 3. 2023 (hier beispielsweise in Höhe von € 200,00)
- Sprung in das Berufsgruppenjahr BJ 3 am 1. 3. 2024

Berechnung:

Tatsächlicher überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 3. 2022 Berufsgruppe I, Berufsgruppenjahr 1:	€ 2.000,00	
Einzelvertraglich gewährte Gehaltserhöhung per 1. 3. 2023		€ 200,00
Sprung in das BJ 3 am 1. 3. 2024		
Tatsächlicher Gehalt per 1. 5. 2025 vor KV-Erhöhung		€ 2.200,00 (€ 2.000,00 + € 200,00)
Mindesthöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 3	€ 291,75	
Daher notwendige Erhöhung gemäß KV per 1. 5. 2025		€ 91,75 (da Gehaltserhöhungen, die nach dem 1. 3. 2022 einzelvertraglich gewährt wurden – hier gesamt € 200,00 – auf die Mindesthöhung – hier € 291,75 – anzurechnen sind)
Daher Gehalt neu per 1. 5. 2025 nach KV-Erhöhung		€ 2.291,75 (€ 2.200,00 + € 91,75)

Berechnungsbeispiel 2c:**Annahmen:**

- Eintritt in das Arbeitsverhältnis zum 1. 5. 2024 (daher 12 volle Beschäftigungsmonate im Zeitraum Eintrittsdatum bis 1. 5. 2025)

- Überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 5. 2024 (hier beispielsweise € 2.000,00)
- Eine einzelvertragliche Gehaltserhöhung am 1. 1. 2025 (hier beispielsweise in Höhe von € 200,00)
- Kein Sprung in ein anderes Berufsgruppenjahr

Berechnung:

Tatsächlicher überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 5. 2024 Berufsgruppe I, Berufsgruppenjahr 1:	€ 2.000,00	
Einzelvertraglich gewährte Gehaltserhöhung per 1. 1. 2025		€ 200,00
Tatsächlicher Gehalt per 1. 5. 2025 vor KV-Erhöhung		€ 2.200,00 (€ 2.000,00 + € 200,00)
Mindesthöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 1: € 275,25		
Mindesthöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 1 pro rata temporis bei Eintritt am 1. 5. 2024 (12 volle Beschäftigungsmonate bis 1. 5. 2025)	€ 86,92 (€ 275,25 * 12 [Monate] / 38 [Monate])	

Daher notwendige Erhöhung gemäß KV per 1. 5. 2025		€ 0,00 (da Gehaltserhöhungen, die nach dem 1. 5. 2024 einzelvertraglich gewährt wurden – hier gesamt € 200,00 – auf die Mindest-erhöhung – hier € 86,92 – anzurechnen sind)
Daher Gehalt neu per 1. 5. 2025 nach KV-Erhöhung		€ 2.200,00

Berechnungsbeispiel 2d:

Annahmen:

• Eintritt in das Arbeitsverhältnis zum 1. 1. 2023 (daher 28 volle Beschäftigungsmonate im Zeitraum Eintrittsdatum bis 1. 5. 2025)

- Überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 1. 2023 (hier beispielsweise € 2.000,00)
- Eine einzelvertragliche Gehaltserhöhung am 1. 1. 2025 (hier beispielsweise in Höhe von € 200,00)
- Sprung in das Berufsgruppenjahr BJ 3 am 1. 1. 2025

Berechnung:

Tatsächlicher überkollektivvertraglicher Gehalt per 1. 1. 2023		
Berufsgruppe I, Berufsgruppenjahr 1:	€ 2.000,00	
Sprung in das BJ 3 am 1. 1. 2025		
Einzelvertraglich gewährte Gehaltserhöhung per 1. 1. 2025		€ 200,00
Tatsächlicher Gehalt per 1. 5. 2025 vor KV-Erhöhung		€ 2.200,00 (€ 2.000,00 + € 200,00)
Mindesterhöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 3: € 291,75		
Mindesterhöhung der überkollektivvertraglichen Gehälter per 1. 5. 2025 in BG I, BJ 3 pro rata temporis bei Eintritt am 1. 1. 2023 (28 volle Beschäftigungsmonate bis 1. 5. 2025)	€ 214,97 (€ 291,75 * 28 [Monate] / 38 [Monate])	
Daher notwendige Erhöhung gemäß KV per 1. 5. 2025		€ 14,97 (da Gehaltserhöhungen, die nach dem 1. 5. 2024 einzelvertraglich gewährt wurden – hier gesamt € 200,00 – auf die Mindest-erhöhung – hier € 214,97 – anzurechnen sind)
Daher Gehalt neu per 1. 5. 2025 nach KV-Erhöhung		€ 2.214,97

