

**Kollektivvertrag (konsolidierte Fassung)  
für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der  
Justizbetreuungsagentur**

vom 1. Jänner 2014  
in der Fassung vom 1. Februar 2022

abgeschlossen zwischen der

**Justizbetreuungsagentur (JBA)**

einerseits und der

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)**

andererseits.

**§ 1 Präambel**

Gemäß § 7 ArbVG ist die JBA als juristische Person öffentlichen Rechts kollektivvertragsfähig. Gemäß § 22 Justizbetreuungsagentur-Gesetz (JBA-G) ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der JBA ein eigener Kollektivvertrag im Sinne des 1. Teils des ArbVG abzuschließen. Die JBA und die GÖD haben bei den Inhalten dieses KV berücksichtigt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der JBA einerseits in Einrichtungen des BMJ mit Bundesbediensteten zusammenarbeiten, wobei ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits dem privaten Arbeitsrecht unterliegen und von der JBA auf einem von verschiedenen Kollektivverträgen für Unternehmen des Gesundheits- und Sozialbereichs bestimmten Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Unter Berücksichtigung der für diese Bereiche geltenden dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen waren die Vertragsparteien bestrebt, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der JBA faire Arbeitsbedingungen festzulegen. Dabei wurde besonderes Augenmerk darauf gelegt, Regelungen zu vereinbaren, welche den Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der JBA in Einrichtungen der Justiz unterstützen, Konflikte zwischen den kooperierenden Berufsgruppen möglichst hintanhaltend und einfach zu administrieren sind.

**§ 2 Sprachliche Gleichbehandlung**

Soweit im Folgenden für personenbezogene Bezeichnungen die weibliche Form verwendet wird, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise. Bei der

Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

### **§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsbereich**

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2014 in Kraft und kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung der Bestimmungen des § 17 ArbVG gekündigt werden.

(2) Der KV gilt:

**a) räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich

**b) fachlich:** für die Justizbetreuungsagentur

**c) persönlich:** für Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge der Justizbetreuungsagentur, jedoch nicht Ferialpraktikantinnen. Weiters ausgenommen sind Praktikantinnen und Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen ihrer Ausbildung und auf Basis eines Lehrplans oder einer Studienordnung verpflichtend praktische Tätigkeiten nachweisen müssen und mit solchen beschäftigt werden. Die Bestimmungen dieses KV über die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie ruherechtliche Bestimmungen gelten nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 1 Abs. 2 Z 8 Arbeitszeitgesetz (AZG) bzw. des § 1 Abs. 2 Z 5 ARG bzw. § 1 Abs. 3 Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG).

(3) Die Geschäftsführung ist berechtigt, mit Arbeitnehmerinnen aus sachlichen Gründen von diesem KV abweichende Vereinbarungen zu treffen. Die Bestimmungen dieses KV gelten jedenfalls als Mindeststandard.

### **§ 4 Arbeitszeit**

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen beträgt 38 Stunden, die tägliche NAZ kann bis zu 10 Stunden betragen, soweit dieser KV nichts anderes vorsieht. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann grundsätzlich auf die Wochentage Montag bis Freitag aufgeteilt werden.

Abweichend davon kann für Arbeitnehmerinnen, die während der Wochenend- und/oder Feiertagsruhe aufgrund von Gesetz oder Verordnung beschäftigt werden dürfen, die wöchentliche Normalarbeitszeit auf die Arbeitstage Montag bis Sonntag aufgeteilt werden.

Mit Betriebsvereinbarung können darüber hinaus nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen differenzierte Regelungen über die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit und deren Verteilung, wie z.B. Schicht- und Wechselbetrieb auch am Samstag, Sonntag und Feiertag, getroffen werden.

(1a) Werden Sozialpädagoginnen in der sozialpädagogischen Betreuung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Justizanstalten/Einrichtungen des Straf- und Maßnahmenvollzugs im Rahmen ihrer Normalarbeitszeit an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt, hat die Dauer des Einsatzes je Kalendertag mindestens 4 Stunden am Stück (inklusive allfälliger und nicht zur Arbeitszeit zählender Ruhepausen) zu betragen. Die Mindestbeschäftigungsdauer an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen ist dann nicht zu berücksichtigen, wenn auf Grund eines durchsetzbaren Rechtsanspruchs (wie zB. bei der Elternteilzeit oder Hospizteilzeit) Arbeitnehmerinnen eine tägliche Normalarbeitszeit von weniger als 4 Stunden auf ihre Meldung hin antreten, mit dem Arbeitgeber vereinbaren oder durchsetzen.

(2) Der 24. und der 31. Dezember sind bezahlte dienstfreie Tage. Arbeitnehmerinnen, die an diesen Tagen aus wichtigen dienstlichen Gründen Dienst leisten, haben Anspruch auf Zeitausgleich im Verhältnis 1:1.

(3) Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitszeitregelung Wochenendarbeit (Samstag und Sonntag) vorsieht, haben zumindest für 50 % der Arbeitswochen eines Quartals Anspruch auf **Wochenendruhe**, welche den Samstag und den Sonntag einschließt. Abweichungen sind nur auf schriftlichen Antrag der Arbeitnehmerin zulässig. 50 % Wochenendruhe mit Samstag und Sonntag gilt auch dann als erfüllt, wenn eine mindestens 46 Stunden dauernde Wochenendruhe an einem Samstag nach einem Nachtdienst spätestens um 9 Uhr beginnt.

(4) Die tatsächlich benötigte **Reisezeit** im Rahmen angeordneter Dienstreisen und Außendienste ist Arbeitszeit. Bei Überschreitung der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit infolge von Reisezeit besteht kein Anspruch auf Mehr- bzw. Überstundenzuschlag oder andere Zulagen und Zuschläge. Bestehen während der Reisezeit ausreichende Erholungsmöglichkeiten, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden. Bestehen während der Reisezeit keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten, dann kann die tägliche Ruhezeit auf acht Stunden verkürzt werden.

(5) **Arbeitsbereitschaft:** Für Zeiten der Arbeitsbereitschaft zwischen 6 Uhr und 22 Uhr gebühren 30 % des Grundstundenlohns (gemäß § 7 Abs. 4). Bei Arbeitsaufnahme ist die Arbeitszeit wie Normalarbeitszeit zu vergüten, wobei für jede Arbeitsaufnahme mindestens 30 Minuten Arbeitszeit gerechnet werden. Bei Arbeitseinsätzen von mehr als 30 Minuten werden jeweils begonnene 15 Minuten voll als Arbeitszeit angerechnet. Die Einführung von Arbeitsbereitschaft im Betrieb bedarf einer Betriebsvereinbarung.

(6) **Nachtarbeitsbereitschaft:** Für Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft zwischen 22 Uhr und 6 Uhr gebühren 50 % des Grundstundenlohns (gemäß § 7 Abs. 4). Bei Ar-

beitsaufnahme ist die Arbeitszeit wie Nachtarbeit zu vergüten, wobei für jede Arbeitsaufnahme mindestens 30 Minuten Arbeitszeit gerechnet werden. Bei Arbeitseinsätzen von mehr als 30 Minuten werden jeweils begonnene 15 Minuten voll als Arbeitszeit angerechnet. Die Einführung von Nachtarbeitsbereitschaft im Betrieb bedarf einer Betriebsvereinbarung.

(7) **Rufbereitschaft:** Bei Rufbereitschaft gebühren je Stunde € 3,14. Im Fall einer Arbeitsaufnahme ist die Wegzeit als Arbeitszeit zu entlohnen.

Rufbereitschaft darf gemäß § 20a AZG an 30 Tagen innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten vereinbart werden. Bei Arbeitseinsätzen während der Rufbereitschaft ist eine Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden sowie eine Unterbrechung der täglichen Ruhezeit zulässig. In diesen Fällen ist sicherzustellen, dass innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden verlängert wird. Jedenfalls muss eine durchgehende tägliche Ruhezeit von acht Stunden gewährt werden.

(8) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Quartals unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, so ist eine Übertragung von Zeitguthaben bis zur jeweils vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit und eine Übertragung von Zeitschulden bis zu einem Viertel der jeweils vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit aufgerundet auf die nächste volle Stunde in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich. Mittels BV können weitergehende Regelungen zur Verteilung der Normalarbeitszeit und zur Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gemäß § 4 AZG in den dort normierten Grenzen, getroffen werden. Dabei kann gemäß § 4 Abs. 7 AZG auch eine weitergehende bzw. mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zugelassen werden. Abweichungen vom Dienstplan führen nicht zu zuschlagspflichtigen Mehr- oder Überstunden, wenn die Abweichung im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber bzw. der unmittelbaren Vorgesetzten erfolgt, kein Druck auf die Arbeitnehmerin ausgeübt wird und die Änderung des Dienstplans zu keiner Überschreitung der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne dieses KV führt.

(8a) Der Durchrechnungszeitraum gemäß § 9 Abs 4 AZG beträgt 26 Wochen, in diesem Zeitraum darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten.

Der Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen beginnt jeweils am 01.01. und 01.07. eines jeden Kalenderjahres. Erstmalig beginnt der 26-wöchige Durchrechnungszeitraum am 01.07.2019.

(9) Für Arbeitnehmerinnen, für die das KA-AZG zur Anwendung kommt, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden (bei Nachtdiensten 13 Stunden). Soweit nicht durch Betriebsvereinbarung bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 4 KA-AZG verlängerte Dienste zulässig sind, und auch keine außergewöhnlichen Fälle im Sinne des § 8 KA-AZG vorliegen, darf

a) die Tagesarbeitszeit 13 Stunden und

b) die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden und

c) in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit, die spätestens um 9 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 46 Stunden.

Für verlängerte Dienste sind die Arbeitszeitgrenzen gemäß § 4 KA-AZG einzuhalten.

(10) Bei einer einzelvertraglich vereinbarten Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf vier Tage kann die tägliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. (§ 7 Abs. 6 AZG)

## **§ 5 Teilzeit**

Teilzeitkräfte sind bei erhöhtem Arbeitsbedarf unter den Voraussetzungen des § 19d Abs. 3 AZG zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet. Für Mehrarbeit gebühren keine Zuschläge, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes im Sinne des § 4 Abs. 8 oder bei gleitender Arbeitszeit (§ 6) innerhalb der Gleitzeitperiode die Mehrarbeit ausgeglichen wird bzw. eine Übertragung in die nächste Gleitzeitperiode oder den nächsten Durchrechnungszeitraum gemäß § 6 Abs. 1a AZG oder der Ausgleich gemäß § 19d Abs. 3b AZG erfolgt.

## **§ 6 Gleitzeit**

Gleitzeitregelungen im Sinne des § 4b AZG sind durch Betriebsvereinbarung zu erlassen.

## **§ 7 Gehaltstabelle, Verwendungsgruppen**

(1) Die Grundgehälter sowie die Lehrlingsentschädigung werden mit einer jeweiligen Gehaltsanpassung kaufmännisch auf den 10-Centbetrag gerundet. Sämtliche andere Entgeltbestandteile werden mit einer jeweiligen Gehaltsanpassung kaufmännisch auf 2 Nachkommastellen gerundet.

Beträge in Euro (Anm.: gültig ab 01.02.2022)

Verwendungsgruppen										
Entgeltstufe	Dienstjahr	1	1a	1b	1c	2	2a	3	3a	4
1	1., 2.	2 115,70	2 136,50	2 304,90	2 351,70	2 421,90	2 475,30	2 644,00	2 851,10	3 058,20
2	3., 4., 5.	2 227,20	2 248,10	2 432,30	2 485,80	2 565,90	2 619,40	2 836,10	3 082,30	3 328,40
3	6., 7., 8.	2 338,80	2 359,60	2 561,30	2 620,70	2 709,90	2 763,30	3 028,30	3 313,50	3 598,40
4	9., 10., 11.	2 427,90	2 449,30	2 672,40	2 740,30	2 842,10	2 895,50	3 196,30	3 520,40	3 844,60
5	12., 13., 14.	2 499,90	2 521,30	2 768,50	2 846,00	2 962,30	3 015,60	3 352,30	3 694,60	4 036,70
6	15., 16., 17.	2 572,00	2 593,30	2 864,40	2 951,60	3 082,30	3 135,60	3 508,40	3 868,60	4 228,80
7	18., 19., 20.	2 644,00	2 665,30	2 960,50	3 057,20	3 202,30	3 255,80	3 664,70	4 042,80	4 420,90
8	ab 21.	2 715,90	2 737,20	3 056,60	3 162,90	3 322,50	3 375,80	3 820,60	4 216,70	4 613,00

## (2) Verwendungsgruppen

Die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen richtet sich nach der Art der vereinbarten Tätigkeit. Demnach werden die Arbeitnehmerinnen in eine der folgenden Verwendungsgruppen eingereiht:

**Verwendungsgruppe 1:** Bürohilfe; Arbeitnehmerinnen, die mit einfachen Hilfstätigkeiten betraut sind

**Verwendungsgruppe 1a:** Pflegeassistentinnen (vormals Pflegehelferinnen)

**Verwendungsgruppe 1b:** Pflegefachassistentinnen

**Verwendungsgruppe 1c:** IT-Leitbediener, die über eine einschlägige Ausbildung oder vergleichbare Qualifikation verfügen; Arbeitnehmerinnen im handwerklichen Dienst, die über eine abgeschlossene mind. 3-jährige einschlägige Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) oder gleichwertige Ausbildung in einem Handwerk verfügen und in diesem Bereich Tätigkeiten ausüben, die über einfache Hilfstätigkeiten hinausgehen (z.B. Tischler, Schlosser, Bäcker oder ähnliche Handwerksberufe); Arbeitnehmerinnen, die über eine mind. 3-jährige einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung) oder gleichwertige Ausbildung verfügen und Tätigkeiten in diesem Bereich ausüben, die über einfache Hilfstätigkeiten hinausgehen (z.B. Koch)

**Verwendungsgruppe 2:** Sekretärinnen, kaufmännische Bürofachkräfte

**Verwendungsgruppe 2a:** Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin (vormals Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester und -pfleger)

**Verwendungsgruppe 3:** Sozialarbeiterinnen [DSA, Mag. (FH), Bacc. (FH)], Diplomierte Therapeutinnen (Ergo- und Physiotherapeutinnen, MTA sowie Fachkräfte mit ähnlicher Ausbildung), Sachbearbeiterinnen Verwaltung

**Verwendungsgruppe 3a:** Sachbearbeiterinnen mit erweitertem Aufgabenbereich: Verwendungsgruppe 3 + halber Unterschiedsbetrag auf Verwendungsgruppe 4

**Verwendungsgruppe 4:** Angestellte mit Tätigkeiten, welche im Normalfall den Abschluss eines Universitätsstudiums voraussetzen, Dolmetscherinnen, Psychotherapeutinnen, Sonderpädagoginnen, Pflegedienstleiterinnen

(3) **Gehaltsstufen:** Innerhalb der Verwendungsgruppe richtet sich die Entlohnung nach der Dauer der Beschäftigung gemäß Gehaltstabelle. Die **Vorrückung** in die nächsthöhere Gehaltsstufe erfolgt mit dem Monatsersten, an oder vor dem die jeweilige Anzahl von Jahren in einer Gehaltsstufe gemäß Gehaltstabelle erreicht ist.

(4) **Der Grundstundenlohn** wird durch Division des Monatsgehalts laut Gehaltstabelle zuzüglich einer allfälligen Funktionszulage durch den Stundenteiler 164,54 (=38 Wochenstunden mal 4,33 Wochen pro Monat) ermittelt.

(5) Die Lehrlingsentschädigung beträgt im 1. Lehrjahr € 566,80, im 2. Lehrjahr € 771,40, im 3. Lehrjahr € 953,10 und im 4. Lehrjahr € 1.303,40.

## **§ 8 Leitungs- und Funktionszulagen**

(1) Bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen haben die Arbeitnehmerinnen zusätzlich zum Gehaltsschema gemäß § 7 Anspruch auf eine Leitungs- oder Funktionszulage in der Höhe von € 678,76 bzw. das jeweils angegebene Vielfache davon:

Pflegedienstkoordination, Pflegedienstleitung, Geschäftsbereichsleitung, Teamleitung Familiengerichtshilfe: 1 x Funktionszulage

Allgemeinmedizinerinnen: 1,5 x Funktionszulage

Berufsschullehrerinnen: 1 x Funktionszulage

Fachärztinnen: 3 x Funktionszulage

Fachärztinnen für Psychiatrie: 4,5 x Funktionszulage

Ärztliche Leitung Sonderkrankenanstalt: 5 x Funktionszulage

Wird die Leistung von Tätigkeiten unterschiedlicher Verwendungsgruppen vereinbart, so ist das jeweilige wöchentliche Stundenausmaß für jede Tätigkeit festzulegen. Das Monatsgehalt ergibt sich aus der Summe der für das jeweilige Stundenausmaß je Beschäftigungsgruppe gebührenden Beträge.

(2) Im **Vertretungsfall** gebühren Funktionszulagen gem. Abs. 1 ab drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen aliquot.

Für die Vertretung des Geschäftsführers gebührt diesfalls eine einfache Funktionszulage.

### **§ 9 Anrechnung von Vordienstzeiten**

Bei Dienstantritt sind bis zum Höchstausmaß von in Summe 10 Jahren Vordienstzeiten wie Dienstjahre anzurechnen:

a) Facheinschlägige Tätigkeiten (Arbeitsverhältnisse, selbständige Tätigkeit) zur Gänze;

b) Kindererziehungszeiten (Elternkarenz oder nachgewiesene Betreuung des Kindes) bis zum zweiten Geburtstag jedes Kindes im Ausmaß von höchstens einem Jahr je Kind zur Gänze;

c) nicht facheinschlägige berufliche Tätigkeiten im Ausmaß von insgesamt bis zu sechs Jahren zur Hälfte. Bei mehr als 15 bis zu 20 Jahren nicht facheinschlägiger Vordienstzeiten werden weitere zwei Jahre, bei mehr als 20 bis 25 Jahren werden weitere vier Jahre oder bei mehr als 25 Jahren werden weitere sechs Jahre zur Hälfte angerechnet.

d) Ausbildungszeiten und Praktika werden, mit Ausnahme der Zeit einer Lehre bei der JBA, nicht angerechnet.

Jeder Zeitraum kann höchstens zu 100 % angerechnet werden. Die anrechenbaren Zeiten sind durch geeignete Dokumente zu belegen. Nach Dienstantritt nachgewiesene Zeiten werden ab dem der Vorlage folgenden Monatsersten berücksichtigt. Beim Wechsel in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt zumindest die Einstufung in jene Gehaltsstufe der neuen Verwendungsgruppe mit dem nächsthöheren Mindestgehalt im Vergleich zum bisherigen Monatsgehalt. Das durch Zeitvorrückung in der bisherigen Verwendungsgruppe jeweils erreichbare Mindestgehalt darf auch später nicht unterschritten werden. Die nächste Vorrückung erfolgt zu dem Termin, zu dem sie auch in der alten Verwendungsgruppe erfolgt wäre.



## **§ 9a Anrechnung von Karenzurlauben auf Dienstjahre bei aufrechtem Arbeitsverhältnis nach dem Mutterschutzgesetz/Väter-Karenzgesetz**

Karenzurlaube nach dem Mutterschutzgesetz/Väter-Karenzgesetz, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bei der JBA in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre anzurechnen. Bei einer Mehrlingsgeburt sind ebenfalls höchstens 12 Monate anzurechnen. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmerinnen, die am 01.01.2014 in Karenz waren und für Karenzurlaube, die nach dem 31. Dezember 2013 begonnen haben oder beginnen.

Für Elternkarenzen auf Grund von Geburten (Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege) ab dem 1. August 2019 gilt § 15f Abs. 1 MSchG in der Fassung BGBl. I Nr. 68/2019.

## **§ 10 Zulagen und Zuschläge**

(1) Gefahrenzulage: Arbeitnehmerinnen, die unter erschwerten Bedingungen arbeiten, haben Anspruch auf eine SEG-Zulage in Höhe von € 1,17 je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen bzw. € 292,26 als monatliche Pauschale bei Vollzeit (bei Teilzeit aliquot), wenn überwiegend unter erschwerten Bedingungen gearbeitet wird. Dies gilt derzeit für Arbeitszeiten im Gesperre in Justizanstalten. Mit Betriebsvereinbarung kann für neu übernommene Leistungen festgelegt werden, bei welchen Tätigkeiten vergleichbar erschwerte Bedingungen vorliegen.

(2) Nachtzuschlag für Normalarbeitszeiten: Für Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von € 7,18 pro Stunde, je Nachtdienst jedoch höchstens eine Pauschale von € 41,14. Für jeden Nachtdienst in der stationären Pflege gebührt zusätzlich ein Zuschlag in Höhe von € 41,14, wenn während dieser Nachtdienste ein Ruhen nicht möglich ist.

(3) Sonn- und Feiertagszuschlag für Normalarbeitszeiten: Je Arbeitsstunde an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von € 4,73.

(3a) Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von Nachtzuschlag sowie Sonn- und Feiertagszuschlag für Normalarbeitszeiten gem. Abs. 2 und 3 gleichzeitig vor, gebühren diese kumulativ.

## **§ 11 Sonderzahlungen**

Arbeitnehmerinnen erhalten spätestens mit der Maiauszahlung einen Urlaubszuschuss und mit der Novemбераuszahlung jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration (Sonderzahlungen) in Höhe des durchschnittlichen zur Auszahlung gekommenen Monatsgehalts (Grundgehalt einschließlich Grundlohn für Mehr- und Überstunden + Leitungs- und Funktionszulagen gemäß § 8 sowie variable Zuschläge gem. § 10

Abs. 2 und 3) der drei dem Monat der Auszahlung vorangegangenen Monate. Bei unterjährigem Eintritt bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebühren die Sonderzahlungen aliquot. Diese Regelung gilt ab 1. Jänner 2020.

## **§ 12 Überstunden, Mehrstunden, Zeitzuschläge**

(1) Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, Mehr- und Überstunden im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten, soweit nicht berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerinnen entgegenstehen.

(2) Als Überstunde gilt jede angeordnete bzw. nachträglich bestätigte Arbeitszeit, die über die Normalarbeitszeit im Sinne der §§ 4 bis 6 hinaus geleistet wird. Als Anordnung gilt auch die Erteilung von Arbeitsaufträgen, die nur durch Leistung von Überstunden oder Mehrstunden erfüllt werden können. Ohne ausdrückliche Anordnung geleistete Mehr- und Überstunden sind der Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen und zu begründen und werden nur abgegolten, wenn ihre Leistung dienstlich notwendig war.

(3) Für Mehrstunden im Sinne des § 5 gebührt ein **Zuschlag** von 25 %, für Überstunden im Sinne des Abs. 2 von 50 % und für Überstunden an Sonn- und Feiertagen sowie zwischen 22 und 6 Uhr von 100 % des Grundstundenlohns (gemäß § 7 Abs. 4). Mehr- und Überstunden sowie diese Zuschläge werden grundsätzlich in Freizeit oder nach entsprechender Vereinbarung in Geld abgegolten.

(4) Angeordnete bzw. nachträglich bestätigte Überstunden, die von gem. § 2 Abs 5a JBA-G bereit gestellten Expertinnen an Sonn- und Feiertagen im Rahmen von Vorbesprechungen zu bzw. während einer Hausdurchsuchung geleistet werden, gelten nicht auf Grund einzelvertraglich vereinbarter Überstundenpauschalen oder All-Inclusive-Vereinbarungen als abgegolten, sondern sind unabhängig von solchen Vereinbarungen gemäß den Regelungen dieses Kollektivvertrages gesondert abzugelten.

## **§ 13 Gehaltsauszahlung**

Die Auszahlung erfolgt bargeldlos so rechtzeitig, dass das Gehalt spätestens am letzten Arbeitstag des Monats auf dem Konto der Arbeitnehmerin zur Verfügung steht.

## **§ 14 Entgeltfortzahlung**

(1) Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen im Sinne des § 8 Abs. 3 AngG gebührt insbesondere in folgenden Fällen:

- Eigene Eheschließung: 3 Arbeitstage
- Eheschließung naher Angehöriger (Kinder, Geschwister, Eltern): der Tag des Ereignisses
- Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin: 2 Arbeitstage

- Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt: 2 Arbeitstage – 1x im Kalenderjahr
- Tod Ehepartner/Ehepartnerin, eingetragene Partnerin/eingetragener Partner, Lebensgefährte/Lebensgefährtin, des Kindes: 2 Arbeitstage
- Tod Elternteil, Schwiegereltern, Enkelkind: 1 Arbeitstag
- Bestattung (Elternteil, Ehegatte/–in, eingetragene Partnerin/eingetragener Partner, Lebensgefährte/–in, Kinder, Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern): Ereignis, maximal 1 Tag

Ein enger zeitlicher Zusammenhang, im Normalfall die Zeit des auslösenden Ereignisses, ist ein Wesenselement der Dienstverhinderung.

Soweit die genannten Fälle nicht auf bestimmte Tage abstellen, wird der Anspruch für Teilzeitkräfte auf Stundenbasis aliquotiert.

## **(2) Pflegefreistellung:**

(a) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Fall von § 16 Abs. 1 Z 1 und Z 3 UrlG besteht auch dann ungekürzt, wenn im laufenden Arbeitsjahr bereits Entgeltfortzahlung bis zum Höchstausmaß von insgesamt jeweils einer einzelvertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit wegen der notwendigen Betreuung eines Kindes (§ 16 Abs. 1 Z 2 UrlG) in Anspruch genommen wurde, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Der Anspruch nach § 16 Abs. 2 UrlG bleibt davon unberührt.

(b) Wenn im Rahmen einer Pflegefreistellung der Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 16 Abs. 1 UrlG nicht mehr ausreicht, um den Verhinderungszeitraum abzudecken, kann auf den Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 16 Abs. 2 UrlG bis zu dem dort geregelten Ausmaß auch dann zugegriffen werden, wenn keine neuerliche Verhinderung vorliegt. Es müssen aber alle Anspruchsvoraussetzungen des § 16 Abs. 2 UrlG, mit Ausnahme der Voraussetzung einer neuerlichen Verhinderung, gegeben sein.

Im Fall einer Kombination der Ansprüche aus § 16 Abs. 1 und Abs. 2 UrlG unter den oben beschriebenen Voraussetzungen, kann je Verhinderung maximal eine vereinbarte Wochenarbeitszeit in Anspruch genommen werden.

## **§ 15 Fortbildung**

(1) Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, ihre für eine ordnungsgemäße Erfüllung der übertragenen Aufgaben notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten auf dem jeweils aktuellen Stand zu halten.

(2) Sofern zur Erfüllung der Verpflichtung gemäß Abs. 1 nicht Fortbildung im Ausmaß von zumindest zwei Arbeitstagen im Kalenderjahr angeordnet oder vereinbart

wird, haben die Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Bildungsfreistellung zur Wahrnehmung berufsspezifischer Fortbildungsangebote im Ausmaß von zwei Arbeitstagen im Kalenderjahr.

(3) Die Teilnahme an angeordneten Fortbildungsveranstaltungen wird einschließlich der notwendigen Reisezeit auf die Arbeitszeit angerechnet. Für Fortbildungszeiten gebühren keine Mehr- und Überstundenzuschläge bei Überschreitung der täglichen NAZ. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

### **§ 16 Ansprüche bei Dienstreisen**

Die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen bei Dienstreisen und Außendiensten orientieren sich an der RGV 1955 und sind im Einzelnen unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Dienstbetriebes der JBA durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

### **§ 16a Babymonat – Urlaub unter Entfall der Bezüge**

(1) Für den Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes gilt § 1a VKG in der Fassung BGBl. I Nr. 73/2019 mit folgenden Abweichungen:

(2) Dieser Anspruch gebührt jedem Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin bei Erfüllung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Voraussetzungen, unabhängig vom Geschlecht.

(3) Der Urlaub unter Entfall der Bezüge (Babymonat) ist im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren.

(4) Einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, die oder der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, adoptiert oder in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat und mit dem Kind und dem anderen Elternteil im gemeinsamen Haushalt lebt, ist auf ihr oder sein Ansuchen ein Babymonat im Ausmaß von bis zu 31 Kalendertagen binnen drei Monaten ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu gewähren.

(5) Auch einem Arbeitnehmer, der in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft lebt, ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes (seiner Kinder) oder des Kindes (der Kinder) des Partners bis zur Vollendung des dritten Lebensmonats des Kindes (der Kinder) ein Babymonat im Ausmaß von bis zu 31 Kalendertagen zu gewähren, wenn er mit dem Partner und dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(6) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat den voraussichtlichen Beginn und die Dauer des Babymonats spätestens acht Wochen vor dem beabsichtigten Antritt

bzw. spätestens am Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege unter Bekanntgabe des Geburtstermins den voraussichtlichen Beginn der Freistellung zu melden. Der Baby Monat kann nicht vor dem Tag der Geburt des Kindes bzw. vor dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege tatsächlich angetreten werden. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt des Kindes zu verständigen und den tatsächlichen Beginn des Baby Monats spätestens eine Woche nach der Geburt zu melden.

### **§ 16b Sabbatical**

(1) Die Arbeitnehmerinnen haben nach einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (=Sabbatical) zu machen.

Der Wunsch auf Inanspruchnahme einer bezahlten Berufspause (=Sabbatical) ist von der Arbeitnehmerin mindestens 3 Monate vor dem geplanten Beginn der Rahmenzeit schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen.

(2) Während einer Rahmenzeit (Ansparzeit plus Berufspause) von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 90% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraums die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

(3) Während einer Rahmenzeit (Ansparzeit plus Berufspause) von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 80% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraums die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

(4) Während einer Rahmenzeit (Ansparphase plus Berufspause) von 48 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 75% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraums die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

(5) Während einer Rahmenzeit (Ansparzeit plus Berufspause) von 24 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 75% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraums die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.

(6) Andere Modelle mit einer Entgeltkürzung können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einvernehmlich vereinbart werden. Dabei ist die Dauer der Rahmenzeit (Ansparphase plus Berufspause) in jedem Fall mit 60 Monaten begrenzt. Die Berufspause muss mindestens 6 Monate und kann höchstens 12 Monate dauern. Die Berufspause hat immer unmittelbar vor dem Ende der Rahmenzeit zu liegen.

(7) Zum Bruttoentgelt zählen das Grundgehalt, eventuell gebührende Zulagen gemäß § 8 Abs. 1 sowie pauschalisierte Zulagen. Diese Entgeltbestandteile werden gleichermaßen gekürzt und gebühren für die gesamte Rahmenzeit. Variable Zuschläge und Zulagen (Grundstundenlohn für Mehr- und Überstunden, Zuschläge für Mehr- und Überstunden, von der Lage der Arbeitszeit abhängige Zuschläge, insb. Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Funktionszulagen im Vertretungsfall gemäß § 8 Abs. 2) gebühren während der Ansparphase voll und fallen in der Berufspause nicht an. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmerinnen, mit denen ab dem 01.01.2018 eine Sabbaticalvereinbarung abgeschlossen wird.

(8) Die innerhalb der Rahmenzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit gilt für die Fälle einer Fortzahlung des Entgeltes (insb. auch bei Krankenständen) ohne tatsächliche Arbeitsleistung als erbracht. Geht ein Krankenstand während der Ansparphase über die Dauer der Entgeltfortzahlung hinaus, verlängert sich die Ansparphase um jene Dauer des Krankenstandes, für die keine Entgeltfortzahlung mehr geleistet wird. Gleiches gilt während der Berufspause mit der Einschränkung, dass gesondert zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber zu vereinbaren ist, ob die Berufspause unmittelbar verlängert werden kann. Diese Regelung gilt sinngemäß auch für andere Zeiten während der Rahmenzeit ohne tatsächliche Arbeitsleistung, für die kein Entgelt vom Arbeitgeber zu zahlen ist. Im Fall von Krankenständen ist unverzüglich eine ärztliche Bestätigung vorzulegen.

(9) Der Antrag auf Gewährung eines Sabbaticals hat eine Darstellung des geplanten Urlaubsverbrauches zu enthalten. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, dass am Ende der Rahmenzeit kein Urlaub aus Vorjahren mehr offen ist. Im Rahmen einer Sabbatical-Vereinbarung ist der Urlaubsverbrauch zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber zu vereinbaren.

(10) Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Rahmenzeit.

(11) Für alle Ansprüche, die sich aus der Dauer des Dienstverhältnisses ergeben, gilt auch die Berufspause als Dienstzeit.

(12) Eine Änderung, Unterbrechung oder Beendigung der Sabbatical-Vereinbarung ist grundsätzlich nur einvernehmlich möglich.

Ein Sabbatical endet aber jedenfalls bei

- einer Karenzierung (Familienhospizkarenz, Elternkarenz, sonstige Karenz), die über die Dauer von zwei Monaten

- einem Krankenstand, der zwei Monate über die Dauer der Entgeltfortzahlung
- einem Präsenz- oder Zivildienst, der über die Dauer von einem Monat

hinausgeht.

(13) Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsbestandteile nachzuverrechnen. Bei Sabbatical-Vereinbarungen mit einer Entgeltkürzung ist das Entgelt (inklusive der Sonderzahlungen) so zu berechnen, als ob es nicht gekürzt worden wäre und die sich daraus ergebende Differenz nachzuzahlen.

(14) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen.

(15) Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.

(16) Die in diesem Kollektivvertrag erfolgten Regelungen zum Sabbatical sind für eine Erprobungsphase von 5 Jahren befristet vereinbart und gelten für Sabbatical-Vereinbarungen, die nach dem 31.08.2015 und bis spätestens 31.08.2020 abgeschlossen werden. Vor dem 01.09.2015 abgeschlossene Sabbatical-Vereinbarungen bleiben von diesen Regelungen unberührt.

### **§ 16c Altersteilzeit**

(1) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin Altersteilzeit gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz vereinbart werden.

(2) Der Wunsch auf Herabsetzung der Arbeitszeit ist von der Arbeitnehmerin mindestens 2 Monate vor dem geplanten Zeitpunkt der Herabsetzung schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen. Die Arbeitnehmerin hat dabei den gewünschten Tag der Herabsetzung der Arbeitszeit und die Dauer der Herabsetzung anzugeben.

(3) Die im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zustehenden Sonderzahlungen sind für die Phase des vollen Einkommens und des herabgesetzten Einkommens zu aliquotieren.

(4) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben

ben an Normalarbeitszeit sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszus zahlen.

### **§ 17 Nebenbeschäftigung**

Jede entgeltliche Nebenbeschäftigung ist der JBA vor deren Beginn anzuzeigen. Diese kann die Nebenbeschäftigung untersagen, falls sich daraus eine unzumutbare Beeinträchtigung der Erfüllung des Arbeitsvertrages mit der JBA oder wichtiger Interessen der JBA ergibt.

### **§ 18 Verfall von Ansprüchen**

Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag müssen bei sonstigem Verfall binnen sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Dies gilt insbesondere auch für Gehaltsansprüche aufgrund unrichtiger kollektivvertraglicher Einstufung.

### **§ 19 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Für Arbeitnehmerinnen, auf deren Arbeitsverhältnis das Angestelltengesetz Anwendung findet, gilt bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses § 20 Angestelltengesetz.

(2) Für Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das Angestelltengesetz fallen, gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von vier Wochen. Die Kündigung ist so rechtzeitig auszusprechen, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum Ende einer Kalenderwoche endet. Nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber von drei Jahren gelten auch für Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das Angestelltengesetz fallen, die Bestimmungen des § 20 Angestelltengesetz. *(Anm.: § 19 entspricht § 39 BAGS-KV 2013)*

### **§ 20 Übergangsbestimmungen**

Die Bestimmungen dieses KV gelten ab seinem Inkrafttreten für alle Arbeitnehmerinnen der JBA. Mit Arbeitnehmerinnen, mit denen gegenüber §§ 7 und 8 günstigere alte Entgeltvereinbarungen bestehen, wird bei der Einreihung in die Entgeltbestimmungen dieses KV zur Vermeidung einer damit verbundenen Gehaltsverminderung eine Ausgleichszulage vereinbart. Am 31. Dezember 2013 bestehende einzelvertragliche Ansprüche auf Überzahlung gegenüber einer der Tätigkeit entsprechenden Einstufung gemäß BAGS-KV werden nach Einstufung entsprechend diesem KV weiter gewährt. Der Überzahlungsbetrag sowie Ausgleichszulagen gemäß 2. Satz werden jeweils mit demselben Prozentsatz angepasst wie die KV-Gehälter.



## § 21 Inkrafttreten

Dieser Kollektivvertrag trat mit 1. Jänner 2014 in Kraft.

Inkrafttreten der Nachträge zum Kollektivvertrag:

1. Nachtrag am 1. März 2015

§ 10 Abs. 3a wurde mit dem 1. Nachtrag ergänzt, trat aber abweichend mit 1. Jänner 2014 rückwirkend in Kraft.

2. Nachtrag am 1. September 2015

3. Nachtrag am 1. Jänner 2016

4. Nachtrag am 1. Juni 2016

5. Nachtrag am 1. Jänner 2017

6. Nachtrag am 1. Jänner 2018

Die mit dem 6. Nachtrag geänderten § 4 Abs. 7, § 7 Abs. 1 und 5, § 8 Abs. 1 und § 10 Abs. 1 bis 3 treten abweichend mit 1. Februar 2018 in Kraft.

7. Nachtrag am 1. Februar 2019

8. Nachtrag am 1. Jänner 2020

Die mit dem 8. Nachtrag geänderten § 4 Abs. 7, § 7 Abs. 1 und 5, § 8 Abs. 1 und § 10 Abs. 1 bis 3 treten abweichend mit 1. Februar 2020 in Kraft.

9. Nachtrag am 1. Februar 2021

10. Nachtrag am 1. Februar 2022

Alle Nachträge sind in der vorliegenden Fassung eingearbeitet.

Wien, am 1. Februar 2022

FÜR DIE JUSTIZBETREUUNGSAGENTUR

Mag. Thomas SCHÜTZENHÖFER, LL.M.

Geschäftsführer und

Verhandlungsführer Arbeitgeber

FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST (GÖD)

Mag. Johann ZÖHLING

Vorsitzender-Stellvertreter, Bereichsleiter Kollektivverträge

Verhandlungsführer Arbeitnehmer/innen