

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

vom 1. Jänner 2014
in der Fassung vom 1. Jänner 2017

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. 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 nicht anderes vorsieht. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann grundsätzlich auf die Wochentage Montag bis Freitag aufgeteilt werden. Mit Betriebsvereinbarung können nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen differenzierte Regelungen über die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit, wie z.B. Schicht- und Wechselbetrieb auch am Samstag, Sonntag und Feiertag, getroffen werden.

(1a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann für Sozialpädagoginnen, die in der sozialpädagogischen Betreuung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Justizanstalten/Einrichtungen des Straf- und Maßnahmenvollzugs eingesetzt werden, auf die Wochentage Montag bis Sonntag aufgeteilt werden, wenn und soweit dies von den Ausnahmebestimmungen der Arbeitsruhegesetz-Verordnung umfasst ist. Die Begriffsbestimmung für Jugendliche und junge Erwachsene richtet sich nach dem Jugendgerichtsgesetzes (JGG), BGBl. Nr. 599/1988, in der jeweils geltenden Fassung. Werden Sozialpädagoginnen im Rahmen ihrer Normalarbeitszeit an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen eingesetzt, hat die Dauer des Einsatzes je Kalen-

dertag 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 Arbeitsaufnahme 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 € 2,80. 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 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 Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum 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 Dienstnehmerin ausgeübt wird und die Änderung des Dienstplans zu keiner Überschreitung der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne dieses KV führt.

(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 Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf vier zusammenhängende 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) Beträge in Euro: *(Anm.: gültig ab 01.01.2017)*

Entgeltstufe	Dienstjahr	Verwendungsgruppen			
		1	2	3	4
1	1., 2.	1.867,20	2.146,10	2.344,60	2.714,80
2	3., 4., 5.	1.969,10	2.274,90	2.516,30	2.956,30
3	6., 7., 8.	2.071,00	2.403,50	2.688,10	3.197,70
4	9., 10., 11.	2.151,50	2.521,60	2.838,20	3.417,70
5	12., 13., 14.	2.215,90	2.629,00	2.977,70	3.589,40
6	15., 16., 17.	2.280,20	2.736,30	3.117,20	3.761,00
7	18., 19., 20.	2.344,60	2.843,60	3.256,80	3.932,80
8	ab 21.	2.408,90	2.950,90	3.396,20	4.104,50

(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: Pflegehelferinnen oder vergleichbar qualifizierte Tätigkeit, Bürohilfe

Verwendungsgruppe 2: Diplomierte Gesundheits- und Krankenschwestern und -pfleger, Sekretärinnen, kaufmännische Bürofachkräfte

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

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 € 488,00, im 2. Lehrjahr € 670,90, im 3. Lehrjahr € 833,20 und im 4. Lehrjahr € 1.146,40.

§ 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 € 606,38 bzw. das jeweils angegebene Vielfache davon:

Pflegedienstkoordination: 1 x Funktionszulage

Pflegedienstleitung, Geschäftsbereichsleitung, Teamleitung Familiengerichtshilfe: 1 x Funktionszulage

Allgemeinmedizinerinnen: 1,5 x Funktionszulage

Berufsschullehrerinnen: 1,75 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 ab fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen aliquot.

§ 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.

§ 10 Zulagen und Zuschläge

(1) Gefahrenzulage: Arbeitnehmerinnen, die unter erschwerten Bedingungen arbeiten, haben Anspruch auf eine SEG-Zulage in Höhe von € 1,05 je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen bzw. € 261,09 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 € 6,42 pro Stunde, je Nachtdienst jedoch höchstens eine Pauschale von € 36,74. Für jeden Nachtdienst in der stationären Pflege gebührt zusätzlich ein Zuschlag in Höhe von € 36,74, 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 € 4,22.

(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 Juniauszahlung einen Urlaubszuschuss und mit der Novemborauszahlung jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration (Sonderzahlungen) in Höhe des durchschnittlichen Monatsgehalts (Grundgehalt einschließlich Grundlohn für Mehr- und Überstunden + Leitungs- und Funktionszulagen gemäß § 8) der drei dem Monat der Auszahlung vorangegangenen Monate. Bei unterjährigem Eintritt bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebühren die Sonderzahlungen aliquot.

§ 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, Lebensgefährtin/Lebensgefährte, 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:** Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 16 Abs. 1 Z 2 UrlG wird auch hinsichtlich Kindern der Arbeitnehmerin gewährt, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, sowie hinsichtlich Kindern der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten der Arbeitnehmerin gewährt, die im gemeinsamen Haushalt leben. Die Pflege eines Kindes, das nicht im gemeinsamen Haushalt mit der Arbeitnehmerin lebt, ist durch eine ärztliche Bestätigung der Pflegebedürftigkeit und eine Bestätigung des Elternteils, in dessen Haushalt das Kind lebt, über die geleistete Pflege zu belegen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Fall der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen (§ 16 Abs. 1 Z 1 UrlG) besteht auch dann, wenn im laufenden Kalenderjahr bereits Entgeltfortzahlung wegen der notwendigen Betreuung eines Kindes (§ 16 Abs. 1 Z 2 UrlG) in Anspruch genommen wurde.

§ 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 Papamonat

(1) Nach einer Betriebszugehörigkeit von einem Jahr ist einem Arbeitnehmer auf Grund seines schriftlichen Ansuchens für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes oder, im Fall von Mehrlingsgeburten, seiner Kinder bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter gemäß § 5 Abs. 1 und 2 MSchG, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Papamonat) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu gewähren. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer mit dem Kind (den Kindern) im gemeinsamen Haushalt lebt. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs. 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß.

(2) Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Papamonats spätestens acht Wochen vor dem beabsichtigten Antritt schriftlich zu melden und jene Umstände, die den Beginn und das Ende des Papamonats bestimmen, darzulegen.

(3) Der Papamonat endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird.

(4) Der Arbeitnehmer erhält binnen 2 Wochen ab Zugang seines Ansuchens eine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers über Beginn und Ende des Papamonats.

(5) Die Zeit des Papamonats ist für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche zu berücksichtigen, mit Ausnahme der Berechnung der Sonderzahlungen und des Urlaubsanspruches.

Sonderzahlungen gebühren nur auf Basis jener Teile des Kalenderjahres, in dem kein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Papamonat) genommen wurde. Der Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr verkürzt sich anteilig um die Zeit des Papamonats.

§ 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.

(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 einschließlich Grundstundenlohn und Zuschläge für Mehr- und Überstunden, eventuell gebührende Zulagen gemäß § 8 sowie pauschalierte Zulagen und von der Lage der Arbeitszeit abhängige Zuschläge (insb. Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge). Alle Entgeltbestandteile werden gleichermaßen gekürzt und gebühren für die gesamte Rahmenzeit. Während der Berufspause gebührt monatlich ein Zwölftel der in den letzten zwölf Monaten vor der Berufspause bezahlten Grundstundenlöhne und Zuschläge für Mehr- und Überstunden sowie Zuschläge, die von der Lage der Arbeitszeit abhängen.

(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 Be-

rufspause 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.

(17) Die Regelungen zum Sabbatical sind bis 31.08.2020 befristet. Wird zwischen den Kollektivvertragsparteien keine neue Vereinbarung erzielt, werden die Bestimmungen zum Sabbatical ab 01.09.2020 ersatzlos gestrichen.

§ 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 an Normalarbeitszeit sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen.

§ 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.

Der 1. Nachtrag zum Kollektivvertrag trat mit 1. März 2015, der 2. Nachtrag mit 1. September 2015, der 3. Nachtrag mit 1. Jänner 2016, der 4. Nachtrag mit 1. Juni 2016 und der 5. Nachtrag am 1. Jänner 2017 in Kraft.

Alle Nachträge sind in der vorliegenden Fassung eingearbeitet.

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

Wien, am 28. Dezember 2016

FÜR DIE JUSTIZBETREUUNGSAGENTUR

Mag. Thomas Schützenhöfer
Geschäftsführer und
Verhandlungsführer Arbeitgeber

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST (GÖD)

Mag. Dr. Eckehard Quin
Bereichsleiter Dienstrecht, Kollektivverträge und
Verhandlungsführer Arbeitnehmer/innen