

Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik

Vertragspartner

§ 1. (1) Dieser Kollektivvertrag wurde abgeschlossen zwischen dem Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Elektro- und Elektronikindustrie, Telekom und IT, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien, andererseits.

Übersicht

I. Gesetzliche Grundlagen.....	1–4
II. Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigung.....	5
III. Vertragspartner des IT-KV	
A. Arbeitgeberseite (Wirtschaftskammer)	6
B. Arbeitnehmerseite (Gewerkschaft)	7
IV. Außenseiterwirkung	8

I. Gesetzliche Grundlagen

Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen 1
Körperschaften auf der Arbeitgeber- bzw Arbeitnehmerseite schriftlich abge-
schlossen werden (§ 2 Abs 1 ArbVG).

Kollektivvertragsfähig sind die gesetzlichen Interessenvertretungen auf Arbeit- 2
geber- und -nehmerseite (§ 4 Abs 1 ArbVG), also die Kammern. Die wichtigsten
gesetzlichen Interessenvertretungen sind die Wirtschaftskammer und die Arbei-
terkammer.

Während die Wirtschaftskammer die meisten KV selbst abschließt, werden auf 3
Arbeitnehmerseite die Kollektivverträge idR durch die Gewerkschaften, also frei-
willige Berufsvereinigungen (§ 4 Abs 2 ArbVG), abgeschlossen, denen gem § 5
Abs 1 ArbVG auf Antrag die Kollektivvertragsfähigkeit durch das Bundeseini-
gungsamtsamt zuerkannt wird.

Eine Liste jener freiwilligen Berufsvereinigungen, die die KV-Fähigkeit zuerkannt 4
bekommen haben, ist unter dem Link: [https://www.sozialministerium.at/site/
Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/Entlohnung_und_Entgelt/](https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/Entlohnung_und_Entgelt/), Unterpunkt „Zuer-
kennung der Kollektivvertragsfähigkeit“ abrufbar.

II. Vorrang der freiwilligen Berufsvereinigung

- 5 So einer freiwilligen Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wird und diese einen KV abschließt, verliert die gesetzliche Interessenvertretung für diesen Bereich die Kollektivvertragsfähigkeit, und zwar für die Dauer der Geltung und für den Geltungsbereich des vorliegenden KV (§ 6 ArbVG).

III. Vertragspartner des IT-KV

A. Arbeitgeberseite (Wirtschaftskammer)

- 6 Auf Wirtschaftskammerseite erfolgt der KV-Abschluss durch die Fachorganisationen, also die Fachgruppen auf Bundeslandebene sowie die Fachverbände auf Bundesebene (*Mosler in Gahleitner/Mosler, ArbVR § 4 ArbVG Rz 12*).

Der IT-KV wird laut § 1 IT-KV vom „*Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich*“ (FV UBIT) abgeschlossen, also die Interessenvertretung auf Bundesebene. Aus diesem Grund erstreckt sich der Geltungsbereich auch auf ganz Österreich und nicht auf einzelne Bundesländer.

Zu beachten ist, dass der FV UBIT drei Berufsgruppen umfasst, allerdings nur Mitglieder der Berufsgruppe IT dem IT-KV unterliegen (s im Detail unter § 2 Rz 3 f).

B. Arbeitnehmerseite (Gewerkschaft)

- 7 Wie bereits oben ausgeführt, macht die Arbeiterkammer in der Praxis von der gesetzlichen KV-Fähigkeit keinen Gebrauch, weshalb diese idR auf Seiten der Gewerkschaft liegt (dies wird als „*KV-Monopol auf AN-Seite*“ bezeichnet, *Mosler in Gahleitner/Mosler, ArbVR § 4 ArbVG Rz 45*).

Die Kollektivvertragsfähigkeit besteht nur für den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), wobei die einzelnen KV von Teilgewerkschaften – die selbst im Unterschied zu den Fachorganisationen der Wirtschaftskammer keine Rechtspersönlichkeit haben – namens des ÖGB abgeschlossen werden.

Der IT-KV wird vom ÖGB, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp), Wirtschaftsbereich Elektro- und Elektronikindustrie, Telekom und IT, abgeschlossen.

IV. Außenseiterwirkung

- 8 Die Außenseiterwirkung des § 12 ArbVG bedeutet, dass die Rechtswirkungen des KV auch für AN eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers eintreten, die nicht kollektivvertragsangehörig sind. Somit ist der IT-KV auch für jene AN anzuwenden, die nicht Mitglieder der Gewerkschaft GPA-djp sind.

Geltungsbereich

§ 2. (1) Der Kollektivvertrag gilt

- a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich;
- b) fachlich: für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich, die eine Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes, Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik haben;
- c) persönlich: für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer der unter dem fachlichen Geltungsbereich genannten Unternehmen sowie Lehrlinge. Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt werden, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammer-umlagepflichtig sind.

Übersicht

I.	Gesetzliche Grundlagen.....	1
II.	Räumlicher Geltungsbereich	2
III.	Fachlicher Geltungsbereich	3, 4
IV.	Persönlicher Geltungsbereich.....	5–7
	A. Ausgeschlossene Personengruppen	8
	1. Vorstandsmitglieder und GmbH-Geschäftsführer	9
	2. Arbeiter.....	10
	3. Freie Dienstnehmer	11
	4. Ferialpraktikanten, Volontäre, Ferialaushilfen.....	12

I. Gesetzliche Grundlagen

Die Anwendung des richtigen Kollektivvertrages richtet sich nach den entsprechenden Regelungen des ArbVG. Der Kollektivvertrag selbst gibt in seinem persönlichen Geltungsbereich vor, welche Gruppen im Rahmen der diversen Geltungsbereiche erfasst bzw ausgeschlossen werden sollen. 1

II. Räumlicher Geltungsbereich

Der IT-Kollektivvertrag gilt räumlich für das gesamte Gebiet der Republik Österreich, da er vom Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Infor- 2

mationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich (Fachverband UBIT) abgeschlossen wurde.

Beschäftigt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer ausschließlich im Ausland, dann ist im Detail zu prüfen, ob auch in diesem Fall der KV anzuwenden ist. Da ein KV Teil der nach der Rom-I-VO heranzuziehenden Rechtsordnung ist (*Reissner* in ZellKomm³ § 8 ArbVG Rz 2 mit Verweis auf OGH 9 ObA 189/98d), kann es zu einer KV-Anwendung auch bei einer Beschäftigung im Ausland kommen. Allerdings ist grundsätzlich der gewöhnliche Arbeitsort das zentrale Anknüpfungskriterium der europäischen Kollisionsnormen zur Ermittlung des anzuwendenden internationalen Arbeitsrechts. Das Ergebnis kann daher auch eine Nicht-Anwendung des KVs trotz österreichischem Arbeitgeber sein (siehe im Detail mit vielen Fallkonstellationen *Kühteubl/Kozak*, Arbeitnehmerentsendung 36 ff).

Hat der Arbeitgeber jedoch keinen Sitz in Österreich, kann der KV grundsätzlich nicht zur Anwendung kommen (*Reissner* in ZellKomm³ § 8 ArbVG Rz 2). Allerdings ist zu prüfen, ob in diesem Fall nicht ein Anspruch auf das kollektivvertragliche (österreichische) Mindestentgelt gem § 3 LSD-BG besteht.

III. Fachlicher Geltungsbereich

- 3 Der fachliche Geltungsbereich ist im Rahmen der Mitgliedschaft zum Fachverband UBIT insofern eingeschränkt, als nur jene Mitgliedsbetriebe erfasst sind, „*die eine Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes, Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik haben*“. Aus diesem Grund sind aus dem Kreis der vom Fachverband UBIT vertretenen Berufsgruppen der Unternehmensberater, der Buchhalter sowie der IT-Dienstleister nur die Letztgenannten vom IT-KV umfasst.
- 4 Die beiden erstgenannten Berufsgruppen sind bis zum 31.12.2019 dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting (RKV) unterlegen und im dortigen fachlichen Geltungsbereich war die Geltung bloß auf die Berufsgruppen der Unternehmensberater und Buchhalter eingeschränkt (vgl § 2 lit b RKV 2019) . Mit 1.1.2020 wurde der Geltungsbereich des zuvor erwähnten RKV geändert und unterliegen die Berufsgruppen Unternehmensberater und Buchhalter nunmehr dem mit 1.1.2020 in Kraft getretenen Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting (IC-KV).

IV. Persönlicher Geltungsbereich

- 5 Der persönliche Geltungsbereich umfasst neben allen dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmern auch „*Lehrlinge*“. Da der Begriff der Lehrlinge nicht einschränkend verwendet wird, wären auch allenfalls im Betrieb ausgebildete „Arbeiter-Lehrlinge“ vom Geltungsbereich des IT-KV umfasst.

Der IT-KV stellt seinen persönlichen Geltungsbereich ausschließlich auf „*alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer*“ ab. Aufgrund der taxativen Aufzählung im Geltungsbereich, die Arbeiterverhältnisse nicht erwähnt, ist der Umkehrschluss klar, dass Arbeitsverhältnisse mit Arbeitern nicht vom IT-KV umfasst sind. 6

Auch *Löschnigg* (IT-KV, § 2 Erl 4) hält fest, dass „*Arbeiter (bzw Arbeitnehmer, die nicht dem AngG unterliegen)*“, nicht vom IT-KV umfasst sind.

Die Definition des Angestellten richtet sich nach dem Angestelltengesetz und der Einreihung in die Kategorie der kaufmännischen Angestellten, der nicht-kaufmännischen höheren Tätigkeiten bzw der Kanzleiarbeiten (§ 1 Abs 2 AngG). Liegt keine dieser Tätigkeiten vor, ist von einem Arbeiterverhältnis auszugehen (*Drs in ZellKomm*³ §§ 74–75a GewO 1859 Rz 2). 7

Bei der Durchführung von Misch Tätigkeiten kommt es im Allgemeinen auf das zeitliche Überwiegen der Angestellten- oder Arbeitertätigkeit an. Ausgenommen sind davon jene Fälle, in denen die Tätigkeit eine größere wirtschaftliche Bedeutung für den Arbeitgeber hat, unabhängig von der zeitlichen Komponente (*Kozak in Reissner, AngG*² § 1 Rz 75; OGH 19.5.1993, 9 ObA 98/93; VwGH 16.2.1999, 98/08/0308).

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der IT-KV für Arbeiter bzw Arbeitnehmer, die nicht dem AngG unterliegen, nicht anzuwenden ist. Beschäftigungsverhältnisse mit Arbeitern bewegen sich in Firmen mit ausschließlicher Gewerbeberechtigung im IT-Bereich im kollektivvertragsfreien Raum.

Der Umstand, dass in § 15 II unter den „*Zentralen Tätigkeiten*“ Berufsbilder erwähnt sind, die klassische Arbeitertätigkeiten sind (Bedienung, Reinigung, Buffet ...), ändert nichts an der Beurteilung.

Einerseits ist auf die zuvor genannten Erläuterungen zum Geltungsbereich des IT-KV zu verweisen, andererseits auch auf die Bestimmung des § 15 I Abs 3, wonach „*die angeführten Berufsbilder in den Tätigkeitsfamilien beispielhaft sind*“.

A. Ausgeschlossene Personengruppen

Ein expliziter Ausschluss bestimmter Personengruppen findet sich in § 2 Abs 2 IT-KV. Aufgezählt sind Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind. 8

1. Vorstandsmitglieder und GmbH-Geschäftsführer

Die Erwähnung der Ausnahme von Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften hat nur klarstellende Bedeutung, da Vorstandsmitglieder niemals Arbeitnehmer sein können, allenfalls freie Arbeitnehmer. Aus diesem Grund ist auch nie- 9

mals eine KV-Unterworfenheit gegeben (*Reissner*, ZellKomm³ § 1 ArbVG Rz 8; OGH 15.6.1988, 9 ObA 117/88).

Zu beachten ist, dass der OGH die (mögliche) Anwendbarkeit eines Kollektivvertrages für einen Vorstandsvorsitzenden festgestellt hat (OGH 25.6.2018, 8 ObA 24/18i). Im Anlassfall war dies allerdings vertraglich vereinbart und blieb der Arbeitnehmer neben seiner Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender in einer tschechischen Aktiengesellschaft Arbeitnehmer beim österreichischen Arbeitgeber. Ob auch in diesem Fall eine KV-Anwendung rechtlich richtig ist, muss hinterfragt werden (siehe im Detail *Rauch*, PV-Info 4/2019, 20).

Durch die Hinzufügung des Passus „*soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind*“ sind auch sämtliche Geschäftsführer von GmbHs ausgenommen, unabhängig von deren persönlicher Abhängigkeit. Während sich gem § 1 ArbVG die grundsätzliche Anwendbarkeit des ersten Teiles des ArbVG und somit auch von Kollektivvertragsbestimmungen auf Arbeitsverhältnisse aller Art bezieht, wodurch als Arbeitnehmer zu qualifizierende unternehmensrechtliche Geschäftsführer sehr wohl KV-unterworfen sein könnten, schließt § 10 Abs 2 Z 2 AKG sämtliche GmbH-Geschäftsführer vom Geltungsbereich aus.

Aus diesem Grund ist bei GmbH-Geschäftsführern nicht weiter zu prüfen, wie das Beschäftigungsverhältnis arbeitsrechtlich zu werten ist, da diese jedenfalls vom Geltungsbereich des IT-KV ausgeschlossen sind.

2. Arbeiter

- 10 Siehe Erläuterungen oben unter Rz 4.

3. Freie Dienstnehmer

- 11 Klarzustellen ist in diesem Zusammenhang auch, dass auf freie Dienstverträge der erste Teil des ArbVG nicht zur Anwendung kommt, wodurch derartige Beschäftigungsverhältnisse auch niemals einem Kollektivvertrag unterliegen können (*Reissner*, Zellkomm³, § 1 ArbVG Rz 7).

4. Ferialpraktikanten, Volontäre, Ferialaushilfen

- 12 Der IT-KV hat die Personengruppen der Ferialpraktikanten, Volontäre oder Ferialaushilfen nicht vom Geltungsbereich ausgenommen, sodass diese grundsätzlich vom IT-KV erfasst sind, wenn das Beschäftigungsverhältnis als echtes Dienstverhältnis zu qualifizieren ist.

Insbesondere bei Ferialpraktikanten bzw Ferialaushilfen ist auf die Sonderregelung der Entlohnung in § 15 III Abs 2 IT-KV hinzuweisen. Für den Fall, dass es sich jedoch um keine Dienstnehmer handelt (also echte Volontäre bzw echte Ferialpraktikanten), sind diese nicht als Arbeitnehmer anzusehen und folglich mit Verweis auf § 1 ArbVG auch nicht dem Kollektivvertrag unterliegend (gleichlautend dazu auch *Adametz*, IT-KV 60).

Geltungsdauer

§ 3. (1) Der Kollektivvertrag tritt mit 1.1.2021 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(2) Der Kollektivvertrag kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

(3) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 15) und der Lehrlingseinkommen (§ 16) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Übersicht

I.	Geltungsdauer unbefristet.....	1, 2
II.	Kündigung des KV.....	3, 4

I. Geltungsdauer unbefristet

Der IT-KV ist mit 1.1.2001 in Kraft getreten und wurde in der Vergangenheit immer jährlich neu und auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. Dies ist auch klar aus Abs 1 erkennbar. 1

Dies bedeutet, dass auch in jenen Jahren, in denen es zu keinem „KV-Abschluss“ kommt, die Geltung des IT-KV unverändert weiterläuft. IdR werden jährlich Verhandlungen über die Erhöhung der Mindestgrundgehälter (bzw seit einigen Jahren der Ist-Gehälter) geführt. Natürlich kommt es auch immer wieder zu rahmenrechtlichen Änderungen. 2

Wird jedoch mangels Einigung keine KV-Erhöhung abgeschlossen, hat dies nur auf die Gehaltsgestaltung eine unmittelbare Auswirkung. Der IT-KV als Vertragswerk bleibt bestehen. Die Gehaltstabellen des vorangegangenen Jahres sind ebenso unverändert weiterhin auf die laufenden, aber auch auf allfällige neu begründete Arbeitsverhältnisse anzuwenden.

II. Kündigung des KV

Die Kündigung des IT-KV ist gem Abs 2 unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten möglich (im Hinblick auf die Kündigungsfrist gleichlautend mit § 17 ArbVG). Seit Bestehen des IT-KV hat es noch von keiner Seite eine Kündigungserklärung gegeben, sodass der KV (trotz mancher Jahre, in denen keine Einigung über eine Gehaltserhöhung gefunden werden 3

konnte) seit 1.1.2001 durchgehend in Kraft ist. Nur wenn eine Kündigungsmöglichkeit nicht explizit im KV geregelt ist, kommen die gesetzlichen Bestimmungen des § 17 ArbVG zur Anwendung (*Mosler in Gahleitner/Mosler, ArbVR § 17 ArbVG Rz 8*).

- 4 Die Kündigungsmöglichkeiten sind zweigeteilt, sodass gem Abs 3 die Bestimmungen über die Höhe des Mindestgrundgehälter (§ 15) und der Lehrlingseinkommen (§ 16) separat aufgekündigt werden können. In diesen Fällen ist eine einmonatige Kündigungsfrist ausreichend.

Reissner (ZellKomm³ § 17 ArbVG Rz 11) weist darauf hin, dass eine Teilkündigung des KV „*bei entsprechender Vereinbarung oder Teilbarkeit des KollV [...]* zulässig“ ist.

Arbeitszeit

§ 4.

I. Normalarbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden wöchentlich und kann maximal auf fünf Arbeitstage verteilt werden.

(2) Für die Arbeitszeit der Arbeitnehmer unter 18 Jahren bzw. der Lehrlinge unter 18 Jahren gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG). Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 (2) des KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 (1) dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden, sofern es dem Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz entspricht.

(3) Soweit nicht durch Schichtenteilung eine andere Arbeitszeit erforderlich ist, endet die Normalarbeitszeit am 24.12. und am 31.12. um 12.00 Uhr. Sollte aus betrieblichen Erfordernissen an einem dieser Tage ein Ganztagsbetrieb notwendig sein, ist den betroffenen Arbeitnehmern am jeweils anderen Tag frei zu geben.

II. Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage, die Einführung der gleitenden Arbeitszeit einschließlich der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit bei gleitender Arbeitszeit, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebsanforderungen durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen festzulegen.

(2) Die zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes darf auf das Höchstmaß nach § 4 Absatz 6 Ziffer 2 Arbeitszeitgesetz ausgedehnt werden und kann so auf die einzelnen Arbeitstage aufgeteilt werden, dass die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten 38,5 Stunden nicht übersteigt. Zusätzlich darf im Falle eines Durchrechnungszeitraums von bis zu acht Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit auf das Höchstmaß nach § 4 Absatz 6 Ziffer 1 Arbeitszeitgesetz ausgedehnt werden.

(3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf auf 10 Stunden ausgedehnt werden,

- a) wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird oder
- b) bei Anwendung gleitender Arbeitszeit oder
- c) bei Anwendung des Gleitzeitkontomodells gemäß § 4 IV oder
- d) bei Projekten, in welchen im organisatorischen Ausnahmefall ein zeitgerechter Abschluss des Projektes durch einen erhöhten Arbeitsbedarf seitens der involvierten Arbeitnehmer gewährleistet werden soll.

(4) Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise im Sinne des § 4a Arbeitszeitgesetz (AZG) darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf unter Einhaltung der sonstigen gesetzlichen Bestimmungen bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wird.

(5) In außergewöhnlichen Fällen gemäß § 20 AZG finden die Bestimmungen des § 4 II. (1-4) keine Anwendung.

III. Ruhezeiten

(1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit darf auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn diese Verkürzung innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Die tägliche Ruhezeit darf auf 9 Stunden verkürzt werden, wenn neben dem Ausgleich innerhalb der nächsten 10 Kalendertage in ausreichendem Ausmaß Erholungsmöglichkeiten bestehen und der Verkürzung keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegenstehen.

(2) Bei Reisezeiten ohne ausreichenden Erholungsmöglichkeiten gemäß § 20b Abs 4 AZG kann die tägliche Ruhezeit auf bis zu 8 Stunden verkürzt werden.

IV. Gleitzeitkontomodell

(1) Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 12 Monaten kann auf einem Gleitzeitkonto ein Plussaldo in der Höhe der 4-fachen wöchentlichen Normalarbeitszeit (154 Stunden) aufgebaut werden. Der Stichtag für den Durchrechnungszeitraum ist das Eintrittsdatum. Dieser kann durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung anders festgelegt werden.

(2) Ein Minussaldo darf maximal die Höhe der halben wöchentlichen Normalarbeitszeit erreichen. Ein Minussaldo ist jedenfalls nach Aufforderung durch den Arbeitgeber innerhalb der nächsten drei Monate abzubauen. Unterbleibt der Abbau, kann im Folgemonat eine Saldierung mit der Gehaltsabrechnung vorgenommen werden.

(3) Ab einem Plussaldo in der Höhe der 4-fachen wöchentlichen Normalarbeitszeit kann der Arbeitnehmer die Auszahlung sämtlicher Gutstunden verlangen bzw. der Arbeitgeber sämtliche Gutstunden auszahlen. In jedem Fall kann jedoch ein Plussaldo im Ausmaß der halben wöchentlichen Normalarbeitszeit am Gleitzeitkonto verbleiben.

Der Saldo vom Gleitzeitkonto kann nach Ablauf des Durchrechnungszeitraumes durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung für weitere maximal 12 Monate übertragen werden. Guthaben müssen bei Nichtverbrauch auf jeden Fall nach insgesamt 24 Monaten zur Auszahlung gelangen.

Bei der Auszahlung der Gutstunden gebührt ein einheitlicher Zuschlag von 65 Prozent, ausgenommen Reisezeiten nach § 8 (4). Die Grundlage für die Berechnung ist ein 1/143 des Monatsgehaltes. Zulagen werden aufgrund des 65 % Zuschlages nicht berücksichtigt, sofern der gesetzliche Mindestanspruch dadurch nicht unterschritten wird. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlage sind alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Gutstundenentlohnung berücksichtigt.

(4) Die Berechnung von Entgeltansprüchen (z.B. Urlaubsentgelt, Feiertagsentgelt, Krankentgelt etc.) aus dem Gleitzeitkonto erfolgt, wenn in einem Zeitraum von 12 Monaten vor dem Abrechnungsmonat Gutstunden zur Auszahlung gelangt sind. Die Berechnungsbasis für das Entgelt beträgt 1/12 des ausgezahlten Betrages.

(5) Grundsätzlich ist beim Abbau von Zeitguthaben auf die betrieblichen Erfordernisse Bedacht zu nehmen.

Der stundenweise Abbau von Gutstunden ist möglich.

Innerhalb eines Kalenderjahres kann der Arbeitnehmer, ohne Zustimmung des Arbeitgebers, Zeitausgleich bis zu 20 Arbeitstagen nehmen, jedoch pro