

## Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 57

### Immer flexibler - und immer länger?

#### Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung

- Eine Analyse von 24 Tarifbereichen -

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

1. Einleitung.....	1
2. Entwicklung der (Wochen-)Arbeitszeit.....	6
3. Lage und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit.....	9
4. Mehrarbeit.....	11
5. Wochenendarbeit.....	13
6. Arbeitszeitkonten.....	14
7. Teilzeit.....	16
8. Gleitzeit.....	19
9. Zusammenfassung.....	19
Dokumentation.....	21

Düsseldorf, April 2005

**Tarifinformationen im Internet:**  
[www.tarifvertrag.de](http://www.tarifvertrag.de)

Wirtschafts- und  
Sozialwissenschaftliches  
Institut in der  
Hans-Böckler-Stiftung  
(WSI)

Verantwortlich:  
Prof. Dr. Heide Pfarr

Redaktion:  
Dr. Reinhard Bispinck  
WSI-Tarifarchiv

Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Str. 39  
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 7778-248

Fax: 0211 / 7778-250

E-Mail: [tarifarchiv@wsi.de](mailto:tarifarchiv@wsi.de)

[www.tarifvertrag.de](http://www.tarifvertrag.de)

# Abkürzungsverzeichnis

## Für Tarifverträge

MTV	=	Manteltarifvertrag
RTV	=	Rahmentarifvertrag
TV	=	Tarifvertrag

## Für Tarifbestimmungen:

AG	=	Arbeitgeber
AN	=	ArbeitnehmerInnen
Ang.	=	Angestellte
Arb.	=	ArbeiterInnen
AT	=	Arbeitstage
AZV	=	Arbeitszeitverkürzung
AZ	=	Arbeitszeit
BR	=	Betriebsrat
BV	=	Betriebsvereinbarung
BZ	=	Betriebszugehörigkeit
EntgGr.	=	Entgeltgruppe
GehGr.	=	Gehalt
J.	=	Jahr
JAZ	=	Jahresarbeitszeit
JE	=	Jahresende
LA	=	Lohnausgleich
Kj.	=	Kalenderjahr
KT	=	Kalendertag
KW	=	Kalenderwoche
LGr.	=	Lohngruppe
Lj.	=	Lebensjahr
MA	=	Mehrarbeit
ME	=	Monatseinkommen
PR	=	Personalrat
SZ	=	Sonderzahlung (13. Monatsgehalt, Jahressonderzahlung o.ä.)
TZ	=	Teilzeit
VermL	=	Vermögenswirksame Leistungen
W.	=	Woche
WAZ	=	Wochenarbeitszeit
WT	=	Werktage

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Aktuelle Streitpunkte der Arbeitszeitpolitik .....	1 - 2
1.2 Gegenstand der Untersuchung.....	2 - 4
1.3 Grundmodelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.....	4 - 5
<b>2. Entwicklung der (Wochen-)Arbeitszeit.....</b>	<b>6</b>
2.1 Arbeitszeitstandards .....	6-7
2.2 Arbeitszeitverlängerung/Arbeitszeitkorridor .....	7 - 8
2.3 Befristete Arbeitszeitverkürzung.....	8
<b>3. Lage und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit .....</b>	<b>9</b>
3.1 Arbeitstage.....	9
3.2 Unter- und Obergrenzen .....	9 - 10
3.3 Ausgleichszeitraum .....	10 - 11
<b>4. Mehrarbeit .....</b>	<b>11</b>
4.1 Begrenzung .....	11 - 12
4.2 Freizeitausgleich.....	12 - 13
<b>5. Wochenendarbeit.....</b>	<b>13</b>
5.1 Samstagsarbeit.....	13 - 14
5.2 Sonntagsarbeit .....	14
<b>6. Arbeitszeitkonten.....</b>	<b>14 - 15</b>
6.1 Inhalt.....	15
6.2 Maximales Guthaben.....	15
6.3 Abbau des Guthabens .....	15 - 16
6.4 Langzeitkonten .....	16
<b>7. Teilzeit .....</b>	<b>16</b>
7.1 Anspruch auf Teilzeitarbeit .....	16 - 17
7.2 Sozialversicherungspflicht .....	17
7.3 Mindestarbeitszeit .....	17 - 18
7.4 Teilzeit-/Vollzeitwechsel.....	18
<b>8. Gleitzeit.....</b>	<b>19</b>
<b>9. Zusammenfassung .....</b>	<b>19 - 20</b>
<b>Dokumentation .....</b>	<b>21</b>
I. Übersicht über die ausgewerteten Tarifbereiche .....	21
II. Tarifliche Regelungen im Einzelnen nach Tarifbereichen.....	22 - 80

**"Wir sind heute bei der Arbeitszeit so flexibel, dass jede Behauptung, die Tarifverträge behinderten passgenaue betriebliche Lösungen, entweder bössartig ist oder in Unkenntnis der Tarifverträge erfolgt".**

Dieter Hundt, Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) am 20.4.2000 im Handelsblatt

## **1. Einleitung**

### **1.1 Aktuelle Streitpunkte der Arbeitszeitpolitik**

Das Jahr 2004 war aus tarifpolitischer Sicht geprägt vom Konflikt um die tariflichen Arbeitszeitstandards. Im Mittelpunkt der Kontroverse stand die tarifliche Wochenarbeitszeit. Arbeitgeber, Politik und große Teile der wirtschaftswissenschaftlichen Berater forderten die Verlängerung der Wochenarbeitszeit auch ohne Bezahlung und eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung. Auf diese Weise sollte die Kosten- und Wettbewerbssituation der Betriebe verbessert und auch ein Impuls für mehr wirtschaftliche Dynamik insgesamt gegeben werden. Zentrale Bedeutung hatte die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie zu Beginn des Jahres. Dort versuchten die Arbeitgeber mit aller Macht, die Möglichkeit zu unbezahlter Arbeitszeitverlängerung durchzusetzen. Ohne Eingreifen der Gewerkschaften sollten die Betriebsparteien allein über ein Abweichen von den tariflichen Arbeitszeitstandards entscheiden können. Der „Irrweg“ zur 35-Stunden-Woche sollte rückgängig gemacht werden. Nach schwierigen, von massiven Protesten und Warnstreiks begleiteten Verhandlungen konnte die IG Metall zwar eine generelle Revision der tariflichen Arbeitszeitstandards abwehren, gleichwohl wurden im „Pforzheimer Abschluss“ vom Februar 2004 weitere Flexi-Elemente und Öffnungsklauseln in die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen dieses Wirtschaftszweiges eingebaut. Seitdem kann unter bestimmten Voraussetzungen für bis zu 50 % einer Belegschaft eine 40-Stunden-Woche (bei voller Bezahlung) vereinbart werden. In wirtschaftlichen Krisenfällen können die Tarifparteien zudem Abweichungen von den Tarifbestimmungen vereinbaren, darunter auch Erhöhungen der Arbeitszeit mit und ohne vollen Lohnausgleich.

Im Laufe des Jahres wurden zahlreiche betriebliche Vereinbarungen und ergänzende Tarifverträge abgeschlossen, die auf diesen Tarifabschluss Bezug nahmen. Die beiden bekanntesten Beispiele: Bei Siemens wurde für die Standorte Kamp-Lintfort und Bocholt (Handy-Produktion) für zunächst zwei Jahre eine unbezahlte Arbeitszeitverlängerung von 35 auf 40 Stunden vereinbart. Bei DaimlerChrysler wurde am Standort Sindelfingen die Arbeitszeit im Forschungs- und Entwicklungsbereich auf 40 Stunden bei voller Bezahlung heraufgesetzt, in einigen von Ausgliederung bedrohten Bereichen (Druck, Logistik, Bewachung, Kommunikation) werden künftig 39 Stunden in der Woche gearbeitet. Auch in anderen Tarifbereichen ging es um Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung und -verlängerung: Bei Volkswagen wurden die Arbeitszeitkonten auf +/- 400 Stunden ausgeweitet, im Maler- und Lackiererhandwerk (für die ArbeiterInnen)

und bei der Deutschen Bahn AG wurde die tarifliche Arbeitszeit um eine Stunde verlängert. Im öffentlichen Dienst wurden im Rahmen des neuen Tarifvertragswerks (TVöD) auch die Arbeitszeitbestimmungen durchgreifend geändert und flexibilisiert.<sup>1</sup>

So sehr von Seiten der Gewerkschaften und auch kritischer Wissenschaftler auf die problematischen gesamtwirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Folgen von dauerhafter Arbeitszeitverlängerung hingewiesen wurde, der betriebliche Druck auf die Arbeitszeitstandards hielt an. Dies ist umso erstaunlicher, als die Arbeitszeitstatistik zeigt, dass die effektiven Arbeitszeiten in Deutschland deutlich über den tariflichen Arbeitszeiten liegen. Auch mit mangelnder Flexibilität der Arbeitszeitbestimmungen kann die aktuelle betriebliche Entwicklung nicht begründet werden. Dazu hat bereits vor vier Jahren Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt das Nötige gesagt (siehe Zitat). Im Kern geht es offensichtlich um ein tarifpolitisches Rollback, das mit Verweis auf die globalisierungsbedingt steigende Wettbewerbsintensität und dem damit zusammenhängenden Kostendruck begründet wird.

Der Schwerpunkt dieser Veröffentlichung liegt in der Analyse des heute erreichten Flexibilitätspotenzials tariflicher Arbeitszeitbestimmungen. Nach wie vor herrscht der in der Öffentlichkeit systematisch erzeugte Eindruck vor, dass starre tarifliche Arbeitszeitsvorschriften als Hemmschuh für betrieblich notwendige Flexibilität wirken. Tatsächlich bieten die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen quer über alle Wirtschaftszweige hinweg ein kaum noch zu steigerndes Maß an flexiblen Anpassungsmöglichkeiten an betriebliche Produktions- und Arbeitserfordernisse. Die konkrete Ausprägung nimmt je nach Branche und Tarifbereich ganz unterschiedliche Formen an.

## **1.2 Gegenstand der Untersuchung**

### ***Gesetzliche Vorschriften, tarifliche Regelungen und betriebliche Umsetzung***

Die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), fixieren die Mindestbedingungen, die bei der Gestaltung der Arbeitszeit zwingend einzuhalten sind. Sie beziehen sich u.a. auf die werktägliche Arbeitszeit, die Ruhepausen, Sonderbestimmungen für gefährliche Arbeiten, Sonn- und Feiertagsarbeit. Zugleich regeln sie auch die zulässigen Ausnahmen.

Die Tarifvertragsparteien können auf Grund der ihnen zustehenden Gestaltungsfreiheit (Tarifautonomie) den vorgegebenen gesetzlichen Rahmen günstiger gestalten.<sup>2</sup> Dies haben sie insbesondere in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit getan. Auch was die Lage

---

1 Die Änderungen treten zum 1.10.2005 in Kraft (vgl. Anhang). Im Text beziehen wir uns auf die bestehenden Regelungen mit Stand Ende 2004.

2 Allerdings stellt das ArbZG ein Beispiel für tarifdispositives Recht dar, von dem die Tarifparteien also auch nach unten abweichen können.

und Verteilung der Arbeitszeit angeht, enthalten nahezu alle Tarifverträge Bestimmungen, die den vom ArbZG vorgegebenen Rahmen weiter begrenzen bzw. konkretisieren. Doch weder mit den gesetzlichen noch mit den tariflichen Regelungen ist ein erschöpfendes, alle betrieblichen Einzelfälle erfassendes Regelwerk geschaffen. Es besteht in erheblichem Umfang betrieblicher Konkretisierungs- und Umsetzungsbedarf. In vielen Fällen enthält der Tarifvertrag auch den ausdrücklichen Hinweis, dass nähere Einzelheiten der Umsetzung tariflicher Arbeitszeitbestimmungen in Betriebsvereinbarungen zu regeln sind.

### ***Wirtschaftszweige/Tarifbereiche***

In der vorliegenden Untersuchung geht es um die Analyse des aktuellen tariflichen Regelungsstandes zu Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit in ausgewählten Tarifbereichen in West- und Ostdeutschland. Als Grundlage wurden 24 Wirtschaftszweige/Tarifbereiche herangezogen, die als so genannte "Stammbereiche" regelmäßig bei qualitativen Analysen des Tarifarchivs herangezogen werden und einen typischen Querschnitt der bundesdeutschen Tariflandschaft darstellen.

### ***Arbeitszeitregelungen***

Die vielfältigen tariflichen Arbeitszeit-Regelungen können zu folgenden Bereichen zusammengefasst werden:

#### ***Regelmäßige Arbeitszeit***

Darunter fallen neben dem tariflichen Arbeitszeitstandard (meist in Form der Wochenarbeitszeit) Regelungen über Arbeitszeitverlängerungen und Arbeitszeitkorridore sowie über (befristete) Arbeitszeitverkürzungen etwa zur Beschäftigungssicherung.

#### ***Lage und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit***

Dazu gehören Bestimmungen über die zulässigen Arbeitstage, die Unter- und Obergrenzen der Arbeitszeit, den Ausgleichszeitraum, die Arbeitszeitkonten und über Gleitzeit. Berücksichtigt werden auch die Regelungen zur Samstags- und Sonntagsarbeit.

#### ***Mehrarbeit***

Die Bestimmungen betreffen in der Regel die Definition von Mehrarbeit, die maximal zulässigen Mehrarbeitsstunden bzw. die Höchstarbeitszeit und den Freizeitausgleich für Mehrarbeit.

#### ***Teilzeit***

Hier geht es um einen eventuellen Anspruch der Beschäftigten auf Teilzeitarbeit, die Bestimmungen zur Sozialversicherungspflicht, zur Mindestarbeitszeit sowie zur Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz.

### Altersteilzeit

Die tariflichen Regelungen setzen die Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes um, das unter bestimmten Voraussetzungen ein schrittweises Aussteigen aus dem Arbeitsleben ermöglicht. Das sog. Blockmodell setzt zwingend einen Tarifvertrag voraus.

Eine Reihe von Arbeitszeitbestimmungen wurde in dieser Auswertung nicht berücksichtigt. Dazu gehören vor allem die Regelungen zur Nacht- und Schichtarbeit sowie für besondere Beschäftigtengruppen. Auch Ausnahmebestimmungen (z.B. für Arbeit mit Rufbereitschaft u.a.) wurden nicht einbezogen.

### 1.3 Grundmodelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung

Die bestehenden tariflichen Regelungen erlauben eine Reihe von Grundmustern und eine Fülle von Detailvarianten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Es handelt sich um:

- *dauerhafte Verlängerung* der regelmäßigen Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen,
- dauerhafte Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit für einzelne Beschäftigtengruppen oder ganze Belegschaften im Rahmen eines vorgegebenen tariflichen *Arbeitszeitkorridors* oberhalb und unterhalb der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit,
- tariflich festgelegte *saisonal unterschiedliche Arbeitszeit*,
- *unregelmäßige Verteilung* der tariflichen Regelarbeitszeit, die in einem bestimmten Zeitraum durchschnittlich erreicht werden muss,
- *befristete Verkürzung* der regelmäßigen Arbeitszeit.

Zum Teil lassen sich diese Grundmodelle miteinander kombinieren. So besteht nahezu in allen Tarifbereichen, unabhängig von weiteren Flexi-Bestimmungen, die Möglichkeit der unregelmäßigen Verteilung der tariflichen Regelarbeitszeit. Hinzu kommt als wichtigste weitere Möglichkeit der Flexibilisierung das (zulässige) Überschreiten der Regelarbeitszeit durch Mehrarbeit. Einen Überblick über die unterschiedlichen Kombinationen bietet die Darstellung auf der folgenden Seite. In der Metallindustrie ergeben sich beispielsweise aus diesen wenigen Komponenten folgende tariflich erlaubte Arbeitszeitspielräume:

#### Tarifliche Arbeitszeitspielräume in der Metallindustrie\*

regelmäßige Wochenarbeitszeit:	35 Std.
<i>dauerhafte</i> Verlängerung für max. 50 % der AN bis:	40 Std.
<i>befristete</i> Verkürzung bis auf:	30 Std.
<i>ungleichmäßige</i> Verteilung über:	12 Mon.
zulässige Mehrarbeit:	10 Std./W. 20 Std./Mon.
max. zulässige Wochenarbeitszeit:	50 Std.

\* Nordwürttemberg-Nordbaden

Quelle: WSI-Tarifarchiv

## Tarifliche Arbeitszeitflexibilität in ausgewählten Tarifbereichen (West)

Tarifbereich	Wochenarbeitszeit in Std.	Arbeitszeitkorridor/ Verlängerung ... Std./W.	Ungleiche Arbeitszeitverteilung		Begrenz. d. Mehrarbeit auf ... Std.	maximale Arbeitszeit in Std.	Arbeitszeitkonto	befristete Verkürzung auf ... Std.	Freizeit- ausgleich bei Mehrarbeit
			möglich (bis ... Std)	Ausgleich					
<b>Bankgewerbe</b>	39		45	6 Mon.		10/Tag 53/W.	Langzeitkonto max. 175 Std./Jahr	31	grundsätzlich; auch auf Langzeitkonto möglich
<b>Bauhauptgewerbe</b>	40/ 37,5 <sup>1</sup>	-		12 Mon.	-	10/Tag	+ 150/-30 Std.	-	-
<b>Bekleidung</b>	37	-	4 - 9,5/Tag 45/W.	52 W.	-	9,5/Tag 45/W.	möglich	- 130 Std./J.	möglich
<b>Chemie</b>	37,5	35-40	ja	12/36 Mon. <sup>2</sup>		10/Tag	Langzeitkonto	-	grundsätzlich
<b>Druck</b>	35	-	ja	mehrere Wochen	-	10/Tag	-	-	möglich
<b>Hotels und Gaststätten Bayern</b>	39	-	5-10/Tag 32-45/W.	3 Mon.	26/Mon.	195/Mon.	möglich	-	auf AN-Wunsch
<b>Metall</b> (Nordwürttemberg/Nordbaden)	35	35-40 (für 18/50 % d. AN)	ja	12/24 Mon.	10/W. 20/Mon.	50 Std.	Langzeitkonto möglich	30	bis 16 Std.möglich ab 16 Std. auf AN- Wunsch
<b>Öffentlicher Dienst</b>	38,5	-	10/Tag 60/W. <sup>3</sup>	26 W.	-	-	-	-	grundsätzlich
<b>Stahl</b>	35	-	ja	bis 1 Jahr	-	10/Tag 47/W.	möglich bis +/- 192 Std./Jahr zusätzlich Langzeitkonto	30	möglich bis 8. Std., 9.- 16. Std. durch BV, ab 17. Std. zwingend
<b>Versicherungen</b>	38	20-42 <sup>4</sup> (für 10 % d. AN)	± 25 %/W.	6 Mon.	-	10/Tag	-	30	möglich
<b>Volkswagen</b>	28,8	-	38,8	12 Mon.	-	-	Langzeitkonto „Zeitwertpapier“	-	grundsätzlich

1 Im Jahresdurchschnitt 39 Std.

2 36 Monate bei Projektarbeit.

3 In Bereichen mit saisonabhängiger Arbeit.

4 AZ-Verlängerung und -verkürzung im gleichen Umfang.

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: Dezember 2004



## 2. Entwicklung der (Wochen-)Arbeitszeit

### 2.1 Arbeitszeitstandards

Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit (Arbeitszeitstandard) wird in den meisten der ausgewerteten Tarifbereiche in Form der **Wochenarbeitszeit** festgelegt. In den *westdeutschen* Tarifbereichen bewegt sich das Spektrum zwischen 35 Stunden in der Metall-, Stahl- und Druckindustrie und 39 Stunden u.a. im Bauhauptgewerbe, im privaten Transport- und Verkehrsgewerbe NRW, im Bankgewerbe und im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe. In den *ostdeutschen* Tarifbereichen beträgt die Wochenarbeitszeit in einigen Tarifbereichen noch 40 Stunden u.a. in den Bereichen chemische Industrie, Textil- und Bekleidung und im öffentlichen Dienst. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit in den alten Ländern 37,4 Stunden (Stichtag: 31.12.2004), in den neuen Ländern liegt sie bei 39,0 Stunden.

#### Tarifliche Wochenarbeitszeit in ausgewählten Branchen

	West	Ost
Banken	39	39
Bauhauptgewerbe	39	39
Chemische Industrie	37,5	40
Deutsche Bahn AG <sup>1</sup>	38	38
Deutsche Post AG	38,5	38,5
Druckindustrie	35	38
Einzelhandel	37,5	38 <sup>2</sup>
Eisen- und Stahlindustrie	35	38
Gebäudereinigerhandwerk	39	39
Groß- und Außenhandel	38,5	39 <sup>2</sup>
Hotel- und Gaststättengewerbe	39	39,5
Landwirtschaft	40	40
Metallindustrie	35	38
Öffentlicher Dienst	38,5	40
Papierverarbeitende Industrie	35	37
Süßwarenindustrie	38	39
Textilindustrie	37	40
Versicherungen	38	38
<b>Gesamtwirtschaft</b>	<b>37,4</b>	<b>39</b>

<sup>1</sup> 39 Std. ab 7/2005

<sup>2</sup> In den überwiegenden Tarifbereichen

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2004

Im Einzelfall ist der Arbeitszeitstandard auch als **monatliche Arbeitszeit** geregelt. Im sächsischen *Hotel- und Gaststättengewerbe* beträgt die Regelarbeitszeit 173,5 Stun-

den/Monat. In der *Landwirtschaft* gibt es als regelmäßige Arbeitszeit eine **Jahresarbeitszeit**. Sie beläuft sich in Bayern auf 2.088 Stunden. Auch bei der *Deutschen Bahn AG* besteht ein Arbeitszeitstandard als Jahresarbeitszeit im Umfang von 1.984 Stunden, dies entspricht einer 38-Stunden-Woche. In manchen Branchen, wie z.B. dem *Bauhauptgewerbe*, bestehen regelmäßige jahreszeitlich bzw. **saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten** (vgl. Punkt 3).

Die Tatsache, dass der Arbeitszeitstandard in den meisten Tarifbereichen als Wochenarbeitszeit geregelt ist, bedeutet allerdings nicht, dass in diesen Branchen die Arbeitszeit nicht trotzdem auf Jahresbasis geplant werden kann. Insbesondere die Bestimmungen zur Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit bieten hierzu vielfältige Möglichkeiten (vgl. dazu Punkt 3.3).

## 2.2 Arbeitszeitverlängerung/Arbeitszeitkorridor

Ein wichtiges Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung bilden Möglichkeiten der *dauerhaften* Verlängerung der *regelmäßigen* Arbeitszeit bzw. der Nutzung eines Arbeitszeitkorridors mit einer vorgegebenen Bandbreite der *dauerhaft* zulässigen Arbeitszeitstunden. Diese Möglichkeiten sind nicht zu verwechseln mit der unregelmäßigen Verteilung der tariflichen Arbeitszeit über einen *befristeten* Zeitraum im Rahmen einer vorgegebenen Bandbreite (vgl. dazu Punkt 3).

Die **dauerhafte Verlängerung** der regelmäßigen Arbeitszeit gibt es vor allem in Tarifbereichen der IG Metall. Sie wurde seitens der IG Metall 1990 als Gegenleistung zur weiteren stufenweisen Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden zugestanden. In der *Metallindustrie* Nordwürttemberg-Nordbaden kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit für bis zu 18 % der Beschäftigten auf maximal 40 Stunden heraufgesetzt werden.<sup>1</sup> Seit dem Tarifabschluss vom Februar 2004 kann dies unter bestimmten Voraussetzungen auch für bis zu 50 % der Beschäftigten geschehen. Und zwar gilt dies in Betrieben, bei denen mehr als 50 % der Beschäftigten in den oberen Gehaltsgruppen sind. Die Tarifvertragsparteien können außerdem vereinbaren, die Quote für einen Betrieb oder Betriebsteile zu erhöhen, sofern dies Innovation ermöglicht oder Fachkräftemangel herrscht. Die Ausweitung der Quote darf nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen führen. Betriebsräte haben die Möglichkeit, den längeren Arbeitszeiten wirksam zu widersprechen, wenn die Quote in einem Betrieb ausgeschöpft ist. Vergleichbare Regelungen bestehen in allen regionalen Tarifbereichen der Metallindustrie.

Diese Form der Arbeitszeitverlängerung ist gewissermaßen eine Sonderform des Modells des **Arbeitszeitkorridors**. Bei einem Arbeitszeitkorridor haben die Betriebe die Möglichkeit, für Teile der Belegschaft oder für ganze Betriebe die regelmäßige Arbeitszeit innerhalb einer vorgegebenen Bandbreite zu variieren. Sie können auch hier *dauer-*

---

1 Bei der Berechnung werden AT-Angestellte nicht berücksichtigt.

haft von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweichen. Problematisch aus Sicht der Gewerkschaften ist auch in diesem Fall, dass bei Verlängerung der Arbeitszeit das angestrebte Ziel der kollektiven Arbeitszeitverkürzung (partiell) unterlaufen wird.

Erstmals vereinbarten die Tarifparteien der *chemischen Industrie* in der Tarifrunde 1993 eine Schwankungsbreite von +/- 2 Stunden zur Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden. 1994 wurde dieser Korridor um jeweils eine halbe Stunde nach oben und unten verlängert, so dass im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die regelmäßige Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe zwischen 35 und 40 Stunden festgelegt werden kann. Nach Angaben der IG BCE aus dem Jahr 2003 hatten bis zu diesem Zeitpunkt 126 Betriebe mit rund 35.000 Beschäftigten vom Arbeitszeitkorridor Gebrauch gemacht.<sup>2</sup>

### 2.3 Befristete Arbeitszeitverkürzung

Tarifliche Regelungen zur *befristeten* Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit sind ein Resultat der Tarifrunde 1994, als es den Gewerkschaften vor allem um die Durchsetzung beschäftigungssichernder Maßnahmen ging. Es begann im November 1993 mit der Vereinbarung der 4-Tage-Woche mit 28,8 Stunden für die Beschäftigten der *Volkswagen AG*. In den darauf folgenden Monaten und Jahren wurde die Möglichkeit befristeter Arbeitszeitverkürzung bei entsprechender Verkürzung der Tarifvergütung in zahlreichen Branchen übernommen (vgl. nachfolgende Übersicht).

#### Befristete Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit ( in Stunden)

Branche	Wochenarbeitszeit	Absenkung auf
Bankgewerbe	39	31
Chemie West	37,5	35 - 40
Druck West/Ost	35/38	30/33
Eisen- und Stahl Niedersachsen, Bremen, NRW	35	35-30
Energiewirtschaft NRW (GWE)/ Ost (AVEU)	38	per Betriebsvereinbarung
Holz- und Kunststoff Sachsen	38	35-30
Metall West/Ost	35/38	30/33
Öffentlicher Dienst Ost	40	32
Papierverarbeitung West/Ost	35/37	29/31
Textil/Bekleidung West/Textil Ost	37/40	um 130 Std./6,75 % der Jahresarbeitszeit
Versicherungen	38	30

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: Dezember 2004

2 Vgl. Gottlieb Förster, Kontrollierte Öffnung, in: Die Mitbestimmung 6/ 2003.

### 3. Lage und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit

Die meisten Tarifverträge erlauben eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit über einen bestimmten Zeitraum. Die dadurch ermöglichten Schwankungen entscheiden maßgeblich über das Ausmaß der *Grundflexibilität* bei der Arbeitszeitgestaltung. Es sind drei Größen, die über das Flexibilitätspotential bestimmen: (1) die zur Verteilung zugelassenen Wochentage, (2) die vorgeschriebenen Unter- und Obergrenzen der regelmäßigen Arbeitszeit und (3) der Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen die wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich erreicht sein muss. Dies erlaubt den Betrieben in teilweise erheblichem Umfang die Anpassung der Produktion an den konjunktur- und saisonbedingt schwankenden Nachfrageverlauf. Je nach konkreter Ausgestaltung kann dies für die Beschäftigten einen erheblichen Anpassungsdruck zur Folge haben, der auch in Kollision zu ihren persönlichen Lebensumständen geraten kann. Nur in Ausnahmefällen sehen die tariflichen Regelungen Flexibilitätsbegrenzungen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen vor. In den meisten Tarifverträgen ist festgeschrieben, dass die konkrete Ausgestaltung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt und in Form einer Betriebsvereinbarung vorzunehmen ist.

#### 3.1 Arbeitstage

Die Verteilung der tariflichen Wochenarbeitszeit erfolgt in der Mehrzahl der Tarifbereiche von **montags bis freitags**, so z.B. in den Bereichen Chemie, Metall, Bauhauptgewerbe, Banken und Versicherungen. In einer Reihe weiterer Tarifbereiche ist die Verteilung auf 5 **Arbeits- bzw. Werktagen** vorgeschrieben. Davon abweichende Regelungen bestehen u.a. in den Bereichen *Einzelhandel* (montags - samstags), *Hotel- und Gaststättengewerbe* Bayern (5 Tage) sowie *Deutsche Pos AGt* (mind. ein Ruhetag bei 7 Kalendertagen). **Keine ausdrücklichen Regelungen** enthalten u.a. die Tarifbereiche *Energie- und Versorgungswirtschaft* Ost, *Kfz-Gewerbe* NRW, *Textilindustrie* und der *öffentliche Dienst*. Hier gelten dann die Mindestregeln, wie sie durch das ArbZG festgelegt sind. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass eingrenzende Bestimmungen auch im Zusammenhang mit der Samstags- und Sonntagsarbeit bestehen können.

#### 3.2 Unter- und Obergrenzen

Die meisten Tarifverträge enthalten in irgendeiner Form Unter- und Obergrenzen für die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit, oftmals auf den Tag *und* die Woche bezogen. Auch wenn keine ausdrücklichen Unter- und Obergrenzen der *regelmäßigen* Arbeitszeit festgelegt sind, sehen einige Tarifverträge doch Grenzen vor, die sich dann meist auf die *gesamte* Arbeitszeit beziehen (vgl. Punkt 4.1.). Nicht immer geht aus den tariflichen Regelungen eindeutig hervor, ob die gezogenen Obergrenzen die zulässige Mehrarbeit ein- oder ausschließen.

**Keine tarifliche Begrenzung** durch festgelegte Unter- und Obergrenzen besteht z.B. in der Papier verarbeitenden Industrie.

### **Tägliche Begrenzung**

Wenn in den Tarifverträgen eine tägliche (Ober-)Grenze gesetzt wird, dann üblicherweise bei 8 Stunden: z.B. in den Bereichen Eisen- und Stahlindustrie und chemische Industrie Ost. Die 10-Stunden-Grenze gilt u.a. in den Bereichen chemische Industrie West, Druckindustrie.

### **Wöchentliche Begrenzung**

In zahlreichen Tarifbereichen sind wöchentliche Unter- und Obergrenzen für die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit festgeschrieben. *Unter- und Obergrenzen* schreiben u.a. folgende Bereiche fest: Landwirtschaft Bayern (37 - 43 Std.), Versicherungsgewerbe (+/- 25 % der Wochenarbeitszeit) und das Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern (32 - 45 Std.). Die *Obergrenzen* werden z.B. festgelegt in der Bekleidungsindustrie (45 Std.), im Bankgewerbe (45 Std.) und im öffentlichen Dienst (60 Std.).<sup>3</sup>

### **Saisonale und jahreszeitliche Arbeitszeitstandards**

Im Bauhauptgewerbe ist der Arbeitszeitstandard von 39 Std./W. tarifvertraglich gesplittet: Von der 13. bis 43. Kalenderwoche gilt die 40-Stunden-Woche (8 Std./Tag - „Sommerarbeitszeit“), in den übrigen Wochen die 37,5-Stunden-Woche (7,5 Std./Tag - „Winterarbeitszeit“).

Die Abweichungen von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit können zu erheblichen individuellen Belastungen der Beschäftigten führen. Ein tariflicher Überforderungsschutz besteht allerdings - von wenigen Ausnahmen abgesehen - nicht: Im Tarifvertrag für das bayerische Hotel- und Gaststättengewerbe ist geregelt, dass die Abweichung von der Regelarbeitszeit dann nicht mehr zulässig ist, wenn zwingende persönliche Gründe vorliegen. Dazu zählen Gesundheitsgefährdung, Kinder unter 12 Jahren bzw. schwer pflegebedürftige Angehörige, die nicht von anderen im Haushalt lebenden Personen bzw. Angehörigen versorgt werden können.<sup>4</sup>

## **3.3 Ausgleichszeitraum**

Entscheidend für den durch die Unter- und Obergrenzen vorgegebenen Grundspielraum ist der **Ausgleichszeitraum**, innerhalb dessen die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit

---

3 In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind (Jahreszeiteausgleich).

4 Eine vergleichbare Schutzbestimmung findet sich im Arbeitszeitgesetz im Zusammenhang mit der Zumutbarkeit von Nacht- und Schichtarbeit.

durchschnittlich erreicht werden muss. Die Mehrheit der Tarifbereiche sieht Ausgleichszeiträume von sechs Monaten bis zu einem Jahr vor, in Sonderfällen sogar bis zu 3 Jahren. Generell hat sich dieser Ausgleichszeitraum erheblich verlängert, ohne dass deswegen die Unter- bzw. Obergrenzen nennenswert enger gezogen worden sind. Hier einige Beispiele:

- 18 Wochen:** Energieversorgung NRW (GWE-Bereich)
- 6 Monate:** Bankgewerbe  
(26 Wochen) Versicherungen  
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern  
Öffentlicher Dienst
- 12 Monate:** Chemische Industrie West und Ost  
(52 Wochen) Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden  
Textilindustrie Baden-Württemberg  
Bekleidungsindustrie  
Groß- und Außenhandel NRW
- 36 Monate:** Chemische Industrie West und Ost (bei Projektarbeit)

In einigen Bereichen ist in den Tarifverträgen explizit *kein* Ausgleichszeitraum festgelegt. Dazu zählen u.a. der Steinkohlenbergbau Ruhr und die Süßwarenindustrie.

## 4. Mehrarbeit

Die Mehrarbeit stellt neben den Variationen von Lage und Verteilung der Arbeitszeit ein strategisches Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung dar. Präzise und eingrenzen- de Bestimmungen zur Mehrarbeit sind um so wichtiger, als die Betriebe wie gezeigt durch schwankende Tages- und Wochenarbeitszeiten über einen längeren Zeitraum Anpassungsmöglichkeiten haben, die in ihrer Wirkung der Mehrarbeit vergleichbar sind. In diesem Zusammenhang spielt das Instrument der Arbeitszeitkonten eine wichtige Rolle.

### 4.1 Begrenzung

Die meisten Tarifverträge definieren Mehrarbeit zunächst allgemein als die über die regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit. Was die Begrenzung von Mehrarbeit betrifft, gibt es verschiedene tarifliche Regelungsmuster: die Festschreibung der maximal zulässigen Mehrarbeitsstunden und die Definition einer täglichen bzw. wöchentlichen Höchstarbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit.<sup>5</sup> In einer

---

5 Wie bereits weiter oben erwähnt, ist in den Verträgen nicht immer deutlich erkennbar, auf welche Arbeitszeit sich die genannten Obergrenzen beziehen.

ganzen Reihe von Tarifverträgen sind keine Einschränkungen vorgesehen. Dazu einige Beispiele:

***keine Begrenzung***

- Chemische Industrie
- Druckindustrie
- öffentlicher Dienst

***maximale Mehrarbeitsstunden***

- Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden: 10 Std./Woche, 20 Std./Monat
- Kfz-Gewerbe Thüringen: 2 Std./Tag, 10 Std./Woche
- Holz verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe: 16 Std./Monat
- Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern: 26 Std./Monat

***tägliche/wöchentliche Höchstarbeitszeit***

- Energieversorgung NRW (GWE): 10 Std./Tag
- Eisen- und Stahlindustrie NRW: 10 Std./Woche, 47 Std./Woche im Durchschnitt von 4 Wochen
- Bekleidungsindustrie West: 9,5 Std./Tag, 48 Std./Woche
- Privates Transport- und Verkehrsgewerbe NRW: 52 Std./Woche (104 Std./Doppelwoche)
- Bankgewerbe: 10 Std./Tag, 53 Std./Woche, samstags: 8 Std.

Oft ist unter bestimmten Bedingungen noch weitergehende Mehrarbeit zulässig. Die Zuschlagspflicht beginnt in den meisten Tarifbereichen ab der 1. Stunde. Ausnahmen bestätigen die Regel.

## **4.2 Freizeitausgleich**

Die Bestimmungen in den Tarifverträgen fallen ganz unterschiedlich aus. Folgende Regelungsbereiche für den Freizeitausgleich lassen sich unterscheiden: Inhalt des Freizeitausgleichs, Verbindlichkeitsgrad, Anspruch auf Freizeitausgleich und Zeitraum, in dem der Freizeitausgleich realisiert werden muss.

***Keine Freizeitausgleichsregelung:***

Nach wie vor gibt es Tarifbereiche, in denen die Frage des Freizeitausgleichs gar nicht geregelt ist, so zum Beispiel das Bauhauptgewerbe.

***Freizeitausgleich als Kann- oder Sollbestimmung:***

Dieser Regelungstyp stellt die bei weitem überwiegende Mehrheit in den ausgewerteten Tarifbereichen. Relativ unverbindlichen Kann-Bestimmungen stehen Regelungen gegenüber, die „grundsätzlich“ einen Freizeitausgleich vorsehen. Dabei werden in einer Reihe von Bereichen die Zuschläge ausdrücklich ausgenommen und ihre Auszahlung in Geld vorgeschrieben. Dies gilt z.B. für die Bereiche Energieversorgung NRW und Ost,

Eisen- und Stahlindustrie, Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden und Sachsen sowie den Öffentlichen Dienst. In einigen Bereichen werden die Zuschläge in den Ausgleich einbezogen: u.a. in der Landwirtschaft Bayern, der Textilindustrie Ost und dem Einzelhandel NRW.

**Freizeitausgleich als Muss-Regelung** ist z.B. vorgesehen in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden und Sachsen und zwar ab der 16. Mehrarbeitsstunde/Monat auf Wunsch der Beschäftigten. Diese Muss-Bestimmung gilt jedoch nur, wenn die „betrieblichen Belange“ dies zulassen.

Der **Zeitraum**, in dem der Freizeitausgleich realisiert werden muss, reicht von einem Monat (z.B. im Bankgewerbe ) über drei Monate (Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden) bis zu 12 Monaten (Landwirtschaft Bayern).

Generell kann man festhalten: Sowohl bei der Mehrarbeitsbegrenzung als auch beim Freizeitausgleich besteht ein erheblicher Flexibilitätsspielraum, das heißt, die Regelungspräzision und -dichte ist relativ gering. Oftmals können zwar die Beschäftigten Wünsche (auf Freizeitausgleich) äußern, aber ihre individuellen verbindlichen Ansprüche sind relativ schwach ausgeprägt. Von einer systematischen Nutzung des Freizeitausgleichs für Mehrarbeit als beschäftigungspolitisch wirksames Instrument kann bislang keine Rede sein.

## **5. Wochenendarbeit**

Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage geht es im Kern neben der Frage der (un-)gleichmäßigen Dauer der täglichen Arbeitszeit um die Einbeziehung von Samstag und Sonntag in die (regelmäßige) Arbeitszeit.

### **5.1 Samstagsarbeit**

Die meisten Tarifverträge lassen in irgendeiner Form die Möglichkeit von Samstagsarbeit zu, nur in wenigen Fällen kann der Betriebsrat dies effektiv verhindern. Die umstandslose Einbeziehung des Samstags in die Verteilung der *regelmäßigen* Arbeitszeit ist allerdings in den meisten Fällen nicht möglich, weil die Tarifverträge Vorschriften für die Arbeitszeitverteilung auf die Arbeits- und Werkzeuge vorsehen (vgl. Punkt 3.1). Lässt man diese Bestimmungen außen vor, so ergibt sich:

**Keine direkten Regelungen** zur Samstagsarbeit sehen die Tarifverträge u.a. in den Bereichen: Eisen- und Stahlindustrie, Kfz-Gewerbe und Bauhauptgewerbe vor.

**Allgemeine Begrenzungen** finden sich u.a. in folgenden Bereichen Steinkohlenbergbau Ruhr (*Samstag grundsätzlich arbeitsfrei*) und Bekleidungsindustrie (*Samstag grundsätzlich arbeitsfrei*).



Präzise **sachliche Begrenzungen** bestehen u.a. in der Druckindustrie. Dort ist die Samstagsarbeit ausschließlich in eng umgrenzten Fällen der Produktion von Zeitungen und Zeitschriften zulässig.

- Vereinbart werden immer wieder auch **zeitliche Begrenzungen** der regelmäßigen Samstagsarbeit, die sich u.a. in folgenden Bereichen finden: Chemische Industrie (bis 13 Uhr - in Bereichen ohne Schichtarbeit) sowie Textilindustrie Baden-Württemberg bzw. Ost (bis 12 bzw. 14 Uhr - in Bereichen ohne Schichtarbeit).

In vielen Bereichen existiert eine tarifliche Festschreibung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei der Einführung von Samstags- und Sonntagsarbeit. Aber meistens ist der mögliche Widerstand des Betriebsrats über die betriebliche Einigungsstelle überwindbar. Ausnahmen von dieser Regelung bestehen u.a. in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden. Dort kann die fehlende Zustimmung des Betriebsrats *nicht* durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden. In der Papier verarbeitenden Industrie besteht ein explizites Veto-Recht des Betriebsrats, und selbst wenn er der Samstagsarbeit zustimmt, besteht das Freiwilligkeitsprinzip für die Beschäftigten.

## 5.2 Sonntagsarbeit

Explizite Regelungen zur Sonntagsarbeit finden sich nur in der Minderheit der ausgewerteten Tarifverträge. Die problemlose Einbeziehung des Sonntags in die Regelarbeitszeit ist in der bayerischen Landwirtschaft und im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe vorgesehen.<sup>6</sup> Als Arbeitstage sind hier alle Wochentage von Montag bis Sonntag genannt. In einigen Fällen wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats explizit erwähnt. Darüber hinaus gibt es gelegentlich Begrenzungen der Sonntagsarbeit: In der bayerischen Landwirtschaft sind mindestens 15 (in der Tierhaltung 12) beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr vorgeschrieben. Im öffentlichen Dienst sind bei „notwendiger Sonntagsarbeit“ 2 freie Sonntage/Monat zu gewährleisten, allerdings mit der Einschränkung, dass die betrieblichen Verhältnisse dies zulassen.

## 6. Arbeitszeitkonten

Die tariflichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten haben sich in den letzten Jahren erheblich verbreitet. Bei näherer Betrachtung lassen sich drei wichtige Regelungsbereiche nennen: Welche Arbeitszeiten (und sonstigen tariflichen Leistungen) können bzw. müssen auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden? Welche Ober- bzw. Untergrenzen beste-

---

6 Im Hotel- und Gaststättengewerbe sind jedem regelmäßig an fünf Tagen in der Woche beschäftigten Arbeitnehmer für die Beschäftigung am Samstag und Sonntag im Anschluss an die Ruhezeit grundsätzlich zusammenhängend 48 Stunden als freie Tage zu gewähren. Ein freier Tag soll auf Wunsch des AN innerhalb von 4 Wochen einmal auf einen Sonntag fallen.

hen für den Aufbau von Arbeitszeitguthaben bzw. -defiziten? Auf welche Weise und in welchem Zeitraum kann das Guthaben abgebaut werden?

## 6.1 Inhalt

In der Regel werden auf den Arbeitszeitkonten die Abweichungen der *tatsächlichen individuellen* Arbeitszeit von der *tariflichen* Regelarbeitszeit gebucht, so z.B. bei der Deutschen Bahn AG, in der Süßwarenindustrie, in der Holz verarbeitenden Industrie Westfalen-Lippe, in der Textilindustrie Baden-Württemberg Ost, in der Bekleidungsindustrie West und im Bauhauptgewerbe. Bei der Deutschen Post AG werden alle Abweichungen von den Dienstplänen erfasst. Zusätzlich werden in einigen Bereichen (auf Wunsch) auch arbeitszeitbezogene Zulagen und Zuschläge auf dem Arbeitszeitkonto verbucht. So wird in der Süßwarenindustrie in jedem Fall der Belastungsausgleich als *Arbeitszeitgutschrift* berücksichtigt; bei der Deutschen Bahn AG geschieht dies auf Wunsch der Beschäftigten. In der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden ist es den Betriebsparteien überlassen, den Auf- und Abbau des Kontos auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu regeln.

## 6.2 Maximales Guthaben

In einigen Tarifbereichen mit Arbeitszeitkonto-Regelungen werden explizit Obergrenzen für die anzusammelnden Guthaben festgelegt. Im Bauhauptgewerbe sind es z.B. 150 Std., in der westdeutschen Eisen- und Stahlindustrie sind es max. 192 Std./Jahr, in der Energiewirtschaft NRW max. 200 Std., in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie Westfalen-Lippe max. 100 Std. und in der Süßwarenindustrie max. 3 Monate.

## 6.3 Abbau des Guthabens

Wichtig für die konkreten Auswirkungen der Arbeitszeitkonten sind die Regelungen darüber, in welchem Zeitraum und in welchen Schritten ein Guthaben abgebaut werden kann bzw. muss. Explizite Angaben zum Zeitraum finden sich z.B. im Bereich Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern (6 Monate), Energiewirtschaft NRW (bis zu 52 Wochen) und in der Eisen- und Stahlindustrie (24 Monate). Der Abbau des Arbeitszeitguthabens soll sich in den meisten Tarifbereichen durch Freizeitausgleich in Form von halben oder ganzen freien Tagen vollziehen. Gelegentlich sind auch freie Stunden an einzelnen Tagen bzw. Blockfreizeiten als Möglichkeiten vorgesehen. Beim „Ampelkonto“ der Deutschen Post AG wird der Auf- und Abbau je nach grünem, gelben und roten Bereich gesteuert. Bei der konkreten Festlegung des Freizeitausgleichs sind die Beschäftigten in der Regel nicht frei. Durchgängig sind die betrieblichen Belange zu berücksichtigen. In der Energiewirtschaft NRW werden beispielsweise Fristen nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleiches festgelegt. Gelegentlich besteht die Verpflichtung, Einzelheiten der Inanspruchnahme in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. In der Me-

tallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden müssen bei Guthaben über 300 Stunden Regeln über den Abbau der Guthabenstunden getroffen werden.

## 6.4 Langzeitkonten

In einigen Tarifbereichen haben die Tarifparteien Langzeitkonten vereinbart. In der chemischen Industrie können sie durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingerichtet werden. Als Inhalt kommen u.a. Zeitguthaben gemäß tariflicher Vorschriften, Mehrarbeit und Zuschläge, Altersfreizeiten, Zulagen und Zuschläge sowie über den gesetzlichen Urlaub hinausgehender Urlaubsanspruch in Frage. Als Nutzungszwecke sind u.a. Qualifizierung und Freistellung vor der Altersrente möglich. In der Eisen- und Stahlindustrie NRW können auf dem Langzeitkonto max. 169 Std./Jahr und max. 15/20 % eines Bruttojahreseinkommens vor/ab dem vollendeten 45. Lebensjahr angespart werden. Neben der Mehrarbeitsvergütung können auch andere Einkommensbestandteile (u.a. Sonderzahlung, vermögenswirksame Leistung, Teile des Monatsentgelts) angespart werden. Vorübergehende und vorzeitige Freistellung ist möglich. In der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden können Zeitguthaben und Zuschläge zur Finanzierung der Altersteilzeit auf einem Langzeitkonto angespart werden. Darüber hinaus können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung Langzeitkonten zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung der Beschäftigten geregelt werden. Zugeführt werden können ausschließlich Arbeitsstunden, für die ein Vergütungsanspruch besteht. Das Volumen ist auf max. 152 Std. in 12 Monaten begrenzt. Im Steinkohlenbergbau können auf dem Langzeitkonto auf Antrag der Arbeitnehmer persönliche Freischichten sowie Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit angesammelt und für ein vorzeitiges Ausscheiden genutzt werden. Im Bankgewerbe können jährlich max. 175 Stunden aus tariflichen geldlichen Leistungen und/oder Freizeitansprüchen (kein Urlaub) auf ein Langzeitkonto gebucht werden. Alle Langzeitkonten enthalten (unterschiedlich detaillierte) Bestimmungen zum Insolvenzschutz.

## 7. Teilzeitarbeit

In den vergangenen Jahren hat es keine nennenswerten tarifpolitischen Diskussionen und praktischen Auseinandersetzungen um Regelungen zur Teilzeitarbeit gegeben. Die meisten Regelungen stammen vom Ende der 80er bzw. Anfang der 90er Jahre.<sup>7</sup>

### 7.1 Anspruch auf Teilzeitarbeit

Einen tariflichen Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf Teilzeitarbeit haben die Gewerkschaften nur in Einzelfällen und auch dort nicht zwingend durchgesetzt. So heißt es

---

7 Vgl. dazu auch *Bispinck, R., WSI-Tarifarchiv*, Tarifliche Regelungen zur Teilzeitarbeit - Eine Analyse von 37 Tarifbereichen in den alten Bundesländern, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 17, Düsseldorf Juni 1992.

beispielsweise in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden, dass Teilzeitarbeit auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbart werden kann, wenn dies betrieblich möglich ist. Bei der Deutschen Bahn AG soll die Gestaltung der Jahresarbeitszeit entsprechend den Wünschen der Beschäftigten erfolgen, wenn dies betrieblich möglich ist und berechnete Interessen anderer ArbeitnehmerInnen nicht beeinträchtigt werden. Häufiger sind Regelungen zur Teilzeitarbeit für bestimmte Beschäftigtengruppen bzw. in bestimmten sozialen Situationen. Dies betrifft vor allem Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

In der Eisen- und Stahlindustrie besteht ein Anspruch auf Teilzeit vorrangig für Beschäftigte im Anschluss an den Erziehungsurlaub, wenn keine dringenden betrieblichen Erfordernisse dem entgegenstehen, sowie im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten für alle ArbeitnehmerInnen. In der Druckindustrie kann für Vollzeitbeschäftigte für die Dauer von bis zu 4 Jahren Teilzeitarbeit vereinbart werden, wenn die Kindererziehung oder die Pflege erkrankter Familienangehöriger dies erfordern. Eine etwas weiter gefasste Regelung besteht in der Papier verarbeitenden Industrie: Dort können die Beschäftigten die Herabsetzung der Arbeitszeit für 4 Jahre verlangen, wenn „persönliche Gründe“ dies erfordern. Kindererziehung und Pflege erkrankter Angehöriger sind hier als Beispiele, aber nicht als ausschließliche Gründe genannt. Im öffentlichen Dienst soll auf Antrag Teilzeit vereinbart werden für ArbeitnehmerInnen mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen, soweit dringende dienstliche oder betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.

## **7.2 Sozialversicherungspflicht**

Um sozialversicherungsfreie Teilzeitarbeitsverhältnisse einzuschränken bzw. ganz zu unterbinden, haben die Gewerkschaften in einigen Tarifbereichen versucht, entsprechende Regelungen zu vereinbaren. Diese Regelungen sind heute durch die gesetzlichen Regelungen zu Mini- und Midijobs überholt, die eine pauschale Versicherung durch den Arbeitgeber vorsehen. Unter anderem in folgenden Tarifbereichen ist sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit vorgeschrieben: Steinkohlenbergbau Ruhr, Einzelhandel NRW, Druckindustrie. Ausnahmen auf Wunsch der Beschäftigten bzw. aus betrieblichen Gründen sind zulässig. *Soll-Bestimmungen* zur sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit bestehen u.a. in der Eisen- und Stahlindustrie NRW und Ost, in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden und in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie Westfalen-Lippe. In zahlreichen Tarifverträgen ist auch festgelegt, dass im Falle der (zulässigen) Unterschreitung der Sozialversicherungspflichtgrenze die Beschäftigten ausdrücklich auf die Folgen hinzuweisen sind; so z.B. in den Bereichen Chemische Industrie, Eisen- und Stahlindustrie, Papierverarbeitung, Bankgewerbe.

### 7.3 Mindestarbeitszeit

Ein nicht unwichtiger Regelungspunkt im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit ist die Verteilung des Stundenvolumens auf die Arbeitstage bzw. -woche. Die tarifvertraglichen Schutzvorschriften umfassen vor allem Mindest- und Höchstvorschriften: Eine Mindeststundenzahl pro Tag soll verhindern, dass Teilzeitbeschäftigte lediglich für 1 oder 2 Stunden täglich in den Betrieb müssen. Die tägliche Arbeitszeit soll in einigen Fällen zusammenhängend erbracht werden, damit ein zeitraubendes Aufspalten der täglichen Arbeitszeit ausgeschlossen wird. Die Festlegung einer Höchstzahl von Arbeitstagen pro Woche dient demselben Schutzziel. In der chemischen Industrie ist eine tägliche Mindestarbeitszeit von 4 Std./Tag vorgeschrieben. Ausnahmen gelten jedoch für geringfügig Beschäftigte sowie für Fälle anderer ausdrücklich getroffener Vereinbarungen. In der Metallindustrie Nordwürttemberg/-Nordbaden ist eine tägliche Mindestarbeitszeit von 3 Std. festgelegt. Im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen lauten die tariflichen Vorschriften mindestens 4 Std./Tag und 20 Std./Woche und höchstens 5 Tage/Woche. Abweichungen aus betrieblichen Gründen oder Arbeitnehmer-Wünschen sind möglich. Im Bankgewerbe gilt ebenfalls die Mindeststundenzahl von 3 Std. täglich; Ausnahmen sind einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen möglich; der Betriebsrat ist darüber zu informieren.

### 7.4 Teilzeit/Vollzeit -Wechsel

Die Möglichkeit eines Wechsels von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung und umgekehrt ist für viele Beschäftigte von großer Bedeutung, weil sie dadurch die verschiedenen Anforderungen von Beruf, Familie und sonstigen Lebensverhältnissen zumindest teilweise in Übereinstimmung bringen können. Die Tarifverträge, die einen solchen Wechsel regeln, stehen zumeist unter dem Vorbehalt, dass die betrieblichen Verhältnisse dies zulassen. In der chemischen Industrie muss der Arbeitgeber Beschäftigte, die einen Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeitsplatz wünschen und dies rechtzeitig mitgeteilt haben, bei oder vor der Ausschreibung einer geeigneten freien Stelle unterrichten. In der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden *soll* dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten auf Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit Rechnung getragen werden, wenn dies betrieblich möglich ist. Im Bankgewerbe haben Beschäftigte, die Teilzeit anstreben, das Recht, informiert zu werden. Dem Wunsch nach verändertem Arbeitszeitvolumen *soll* Rechnung getragen werden, wenn die arbeitsorganisatorischen und personellen Verhältnisse dies zulassen. Im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen sollen Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung von Vollzeitstellen mit Vorrang berücksichtigt werden. Im öffentlichen Dienst werden Beschäftigte in nicht befristeter Teilzeit bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen oder betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt.

## 8. Gleitzeit

Die Gleitzeitarbeit gehört zu den arbeitszeitpolitischen Stiefkindern der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Gleitzeit ist zumeist in Form von Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelt. Die tarifliche Regelung von Gleitzeitarbeit ist weitgehend unterentwickelt. In den meisten Tarifverträgen gibt es keine Regelungen, in einigen wird lediglich bestimmt, dass Einführung von Gleitzeitarbeit auf der Basis von Betriebsvereinbarungen möglich ist. Nur in wenigen Bereichen findet man genauere Rahmenbestimmungen. In der *chemischen Industrie* ist beispielsweise geregelt, dass die tägliche Arbeitszeit bei Gleitzeit höchstens zehn Stunden betragen darf. Das zulässige Volumen an maximalen Zeitguthaben und Zeitschulden soll auf betrieblicher Ebene festgelegt werden, es darf aber 16 Stunden im Abrechnungszeitraum nicht überschreiten.

## 9. Zusammenfassung

Insgesamt lassen sich die Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme tariflicher Arbeitszeitregelungen wie folgt zusammenfassen:

- Das **Flexibilitätspotenzial** der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen hat in den vergangenen Jahren **weiter zugenommen**. Insbesondere die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten bei Lage und Verteilung der *regelmäßigen* Arbeitszeit wurden ausgeweitet. So bestehen mittlerweile in einer Reihe von Branchen tarifliche Arbeitszeitkorridore, innerhalb derer die Arbeitszeit *dauerhaft* verlängert oder verkürzt werden kann.
- In den meisten Tarifbereichen kann die regelmäßige **Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt** werden. Die dafür vorgesehenen Ausgleichszeiträume und zulässigen Bandbreiten wurden teilweise erheblich ausgeweitet. In vielen Wirtschaftszweigen betragen sie mittlerweile ein Jahr und länger. Dabei ergeben sich im Regelfall für die Betriebe auch kostengünstigere Regelungen, weil die auf diese Weise gesteigerte Grundflexibilität die zuschlagspflichtige Mehrarbeit reduziert bzw. sogar eine generelle Verringerung der Belegschaftsstärke erlaubt.
- Nach wie vor gibt es Tarifbereiche, in denen die **Mehrarbeit** keinen tariflichen Begrenzungen unterliegt. Überwiegend sind mehr oder minder weit gefasste Grenzen über die Festlegung von max. zulässigen Mehrarbeitsstunden oder von Höchstarbeitszeiten insgesamt gezogen. Der Freizeitausgleich für Mehrarbeit ist ein tarifpolitisches Stiefkind. Wenn überhaupt ist er meist als unverbindliche Kann-Regelung verankert. Zwingende Freizeitabgeltung ist nach wie vor die seltene Ausnahme.

- Die **Wochenendarbeit** ist in den meisten Tarifbereichen grundsätzlich möglich. Nur in einigen wenigen Bereichen ist sie tariflich wirksam eingegrenzt. Die tariflich fixierten Mitbestimmungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen reichen in der Regel nicht aus, um sie im Konfliktfall zu verhindern.
- Es ist den Gewerkschaften nur **in begrenztem Umfang** gelungen, die **Arbeitszeinteressen der Beschäftigten** tariflich stärker zu verankern. Zu nennen sind hier im Wesentlichen die beschäftigungssichernden Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung, verbesserte Teilzeitregelungen und Freistellungsansprüche in besonderen sozialen Situationen.
- Nach wie vor ist das **tarifliche Regelungswerk** zur Arbeitszeitgestaltung in wichtigen Bereichen **lückenhaft** (Wochenendarbeit). Von einem tariflichen Zwangskorsett kann überhaupt keine Rede sein. Die meisten Korsettstangen, wenn sie denn vorhanden sind, erweisen sich als überaus biegsam. Oft handelt es sich lediglich um Kann/Soll-Bestimmungen, vielfältige Ausnahmebestimmungen durchbrechen die Regeln, Arbeitnehmerrechte werden oft durch die Berücksichtigung betrieblicher Belange begrenzt, teilweise werden die Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte ausgeschaltet.
- Die bestehenden tariflichen Arbeitszeitregelungen beinhalten nicht nur erheblichen betrieblichen Gestaltungsspielraum, die damit verbundenen Konkretisierungs- und Umsetzungsaufgaben bedeuten auch eine erhebliche (zusätzliche) **Belastung für die betrieblichen Interessenvertretungen**.

Angesichts dieser Ausgangslage steht die gewerkschaftliche Tarifpolitik in den kommenden Jahren vor allem vor der Aufgabe, die **tariflichen Arbeitszeitstandards zu verteidigen**. Ausnahmeregelungen z.B. zur befristeten Arbeitszeitverlängerung müssen Ausnahmeregelungen bleiben, wenn nicht die Verbindlichkeit der Tarifbestimmungen ausgehöhlt werden soll.

Was die Durchsetzung von Beschäftigteninteressen anbetrifft, haben sich die tariflichen Verhältnisse nicht unbedingt verbessert. **Zeitsouveränität der Beschäftigten** - oder wie es heute gern genannt wird: work-life-balance - setzt, wenn es mehr als ein Schlagwort bleiben soll, reale Gestaltungs- und Wahlmöglichkeiten voraus, die nicht von vornherein und in jedem Fall dem Diktat betrieblicher Erfordernisse unterliegen dürfen.

## **Tarifliche Regelungen im Einzelnen nach Tarifbereichen**

<b>Bankgewerbe West und Ost</b> .....	22 - 23
<b>Bauhauptgewerbe West und Ost</b> .....	24 - 27
<b>Bekleidungsindustrie West, Bayern</b> .....	28 - 29
<b>Chemische Industrie West und Ost</b> .....	30 - 33
<b>Deutsche Bahn AG Konzern West und Ost</b> .....	34 - 35
<b>Deutsche Post AG West und Ost</b> .....	36 - 39
<b>Druckindustrie West u. Ost, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen</b> .....	40
<b>Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Brandenburg</b> .....	41 - 42
<b>Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Ost</b> .....	43 - 46
<b>Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich), Ost (AVEU)</b> .....	47 - 49
<b>Gebäudereinigerhandwerk West und Ost, Berlin</b> .....	50 - 51
<b>Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt</b> .....	52 - 53
<b>Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe, Sachsen</b> .....	54 - 56
<b>Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern, Sachsen</b> .....	57 - 59
<b>Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen, Thüringen</b> .....	60 - 61
<b>Landwirtschaft Bayern, Mecklenburg-Vorpommern</b> .....	62 - 63
<b>Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Sachsen</b> .....	64 - 67
<b>Öffentlicher Dienst West und Ost</b> .....	68 - 69
<b>Papier verarbeitende Industrie Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen</b> .....	70
<b>Privates Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen, West, Thüringen</b> .....	71 - 73
<b>Steinkohlenbergbau rheinisch-westfälisch</b> .....	74
<b>Süßwarenindustrie West und Ost</b> .....	75
<b>Textilindustrie Baden-Württemberg, Ost</b> .....	76 - 78
<b>Versicherungsgewerbe West und Ost</b> .....	79 - 80



**Bankgewerbe, West und Ost**

440.100 AN (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	39 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	bis zu 31 Std./W. mit 20 % LA zur Sicherung der Beschäftigung und Vermeidung von Entlassungen für AN-Gruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile durch BV möglich; Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: 45 Std./W.
- Ausgleichszeitraum	bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: 6 Mon.
<b>Gleitzeit</b>	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstags-/Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr</li> <li>• Samstag ist dienstfrei; Ausnahmen für AN die in Wechselstuben, bei Instituten in Grenzorten, die zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen, Rechnersystemen und Rechenzentren beschäftigt werden; gilt auch in Orten, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute geöffnet bleiben</li> <li>• befristete Samstagsarbeit bis 31.12.06 möglich u.a. mit Regelungen zur Freiwilligkeit mit Widerrufsrecht, Information des BR, Begrenzung zum Einsatz der AN, Berücksichtigung sozialer Belange, zu Freizeitzuschlägen in Form von Arbeitsbefreiung (für ab 01.10.00 Neueingestellte gelten die Regelungen zum Widerrufsrecht und zu den Freizeitzuschlägen nicht)</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	die über die regelmäßige AZ bzw. bei ungleichmäßiger Verteilung die über die festgelegten Einsatzzeiten hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, soweit sie nicht in der vorhergehenden/in den darauffolgenden 4 W. durch Freizeit ausgeglichen wird
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	bis zu 10 Std./Tag, 53 Std./W., an Samstagen bis 8 Std.
- Zuschlagspflicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25/50 % bis 8./ab 9. Std./W.</li> <li>• bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: ab 45. Std./W.</li> </ul>
- Freizeitausgleich	grundsätzlich bis zum Ende des folgenden Abrechnungszeitraums, Einstellung auch in Langzeitkonto möglich
<b>Langzeitkonto</b>	gültig bis 31.12.09 ohne Nachwirkung (Entnahme darüber hinaus möglich)
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte
- Inhalt	Führung in Geld oder Zeit, Einstellung von tariflichen geldlichen Leistungen und/oder Freizeitanprüchen (kein Urlaub)
- Grenzwerte	max. 175 Std./Kj. (ggf. zzgl. MA-Zuschläge)
- Ausgleichszeitraum	-

Fortsetzung **Bankgewerbe**, West und Ost

- Auf- und Abbau des Kontos	grundsätzlich Entnahme in Freizeit, spätestens mit dem altersbedingten Austritt; bei Störfällen Umwandlung in Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge möglich
- Sicherung des Kontos	§§ 7 Abs. 1a (Bestandssicherung) und 7d SGB IV (Insolvenzversicherung) sind zu beachten, BR ist über Art und Umfang der Insolvenzversicherung zu informieren; bei Führung des Kontos in Geld auch Fonds-Anlage möglich
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anmeldung auf Wunsch nach Wechsel des AZ-Volumens mind. 3 Mon. vorher; Begründung des AG, wenn dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden kann</li> <li>• vorrangige Berücksichtigung interner BewerberInnen</li> <li>• AN-Recht auf Information über zu besetzende TZ-Arbeitsplätze</li> </ul>
- Sozialversicherungspflicht	bei Unterschreitung Hinweis des AG auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen
- Mindestarbeitszeit	mind. 3 Std./Tag grundsätzlich zusammenhängend; Information des BR/PR über mögliche Ausnahmen (einvernehmliche Regelung)
- Übergang auf Vollzeit	vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN
- Sonderregelung	TZ-Arbeit zur Sicherung/Weiterentwicklung der Qualifizierung während der Familienphase möglich
<b>Altersteilzeit</b>	möglich

## Bauhauptgewerbe, West und Ost

515.600 Arb. (IG BAU)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 39 Std./W. im Durchschnitt pro Kj.</li> <li>• 40 Std./W. (8 Std./Tag) ab 13. bis 43. KW; 37,5 Std./W. (7,5 Std./Tag) in den übrigen KW</li> </ul>
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung<sup>1</sup></b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	-
- Ausgleichszeitraum	Ausgleich für nach betrieblicher Regelung an einzelnen WT ausfallende AZ durch Verlängerung der AZ an anderen WT innerhalb von 2 W.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei tariflicher AZ-Verteilung: die über die regelmäßige werktägliche AZ hinaus geleisteten Std.</li> <li>• bei 2-wöchigem AZ-Ausgleich: die über die jeweils vereinbarte werktägliche AZ hinaus geleisteten Std.</li> <li>• bei betrieblicher AZ-Verteilung in 12-monatigem Ausgleichszeitraum: die auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Std., keine Zuschlagspflicht für die ersten 150 MA-Std. innerhalb von 12 Mon.</li> <li>• bei betrieblicher AZ-Verteilung: die neben dem Monatslohn zu vergütenden Std. (bei Erreichen von +150 Std.)</li> <li>• die auf dem Ausgleichskonto zu folgenden Zeitpunkten noch bestehenden Guthabenstd.: Ende des Ausgleichszeitraums, soweit kein Übertrag in neuen Ausgleichszeitraum; Ausscheiden des AN aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses</li> </ul>
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	10 Std./Tag
- Zuschlagspflicht	25 %
- Freizeitausgleich	-
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	eine von der tariflichen AZ abweichende AZ-Verteilung auf die einzelnen WT für 12 zusammenhängende Lohnabrechnungszeiträume durch BV möglich
- Inhalt	Differenz zwischen Lohn für tatsächlich geleistete Arbeitsstd. und tariflichem Monatslohn; Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln
- Grenzwerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• +150/-30 Std. (Auszahlung für die über +150 hinausgehenden Std.)</li> <li>• 150/30 Std. Vor-/Nacharbeit innerhalb von 12 Mon.</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum	12 Mon.

Fortsetzung **Bauhauptgewerbe, West und Ost, Arb.**

- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gutgeschriebener Lohn nur zum Ausgleich für Monatslohn, als Winterausfallgeld-Vorausleistung bis zu 100 Std. bei witterungsbedingtem Ausfall in der Schlechtwetterzeit, bei witterungsbedingtem Ausfall außerhalb der Schlechtwetterzeit, am Ende des Ausgleichszeitraums oder Auszahlung bei Ausscheiden/Tod des AN</li> <li>• bei Guthaben am Ende des Ausgleichszeitraums, welches nicht mehr durch arbeitsfreie Tage ausgeglichen werden kann: Abgeltung; Möglichkeit zum Übertrag der Vorarbeits-Std. durch BV unter Anrechnung auf zuschlagsfreies Arbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraums (in BV muss AN-Anspruch auf Auszahlung eingeräumt werden)</li> <li>• bei Zeitschuld: Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	durch AG u.a. durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft; Nachweis der Absicherung auf Verlangen einer der TV-Parteien; erfolgt Nachweis nicht, Auszahlung des Guthabens an AN, Vereinbarung über die betriebliche AZ-Verteilung tritt außer Kraft
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	-
- Entgeltaufstockung	mind. 70 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

1) Für durch Witterungseinflüsse ausgefallene Arbeitsstd.: besondere Regelungen, wenn keine betriebliche AZ-Verteilung vereinbart wurde.

## Bauhauptgewerbe, West und Ost

164.000 Ang. (IG BAU)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 39 Std./W.</li> <li>• 8 Std. Montag - Donnerstag, 7 Std. Freitag</li> <li>• für AN, deren Tätigkeit unmittelbar mit derjenigen der gewerblichen AN in Verbindung steht: 40 Std./W. (8 Std./Tag) ab 13. bis 43. KW; 37,5 Std./W. (7,5 Std./Tag) in den übrigen KW, wenn obige AZ-Verteilung nicht vereinbart ist</li> </ul>
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	-
- Ausgleichszeitraum	Ausgleich für nach betrieblicher Regelung an einzelnen WT ausfallende AZ durch Verlängerung der AZ an anderen WT innerhalb von 2 W.
<b>Gleitzeit</b>	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im RTV vorgegebenen Punkte (u.a. grundsätzliche Begrenzung der Übertragbarkeit von Zeitsalden auf 15 Std./Quartal)
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei tariflicher AZ-Verteilung: die über die regelmäßige werktägliche AZ hinaus geleisteten Std.</li> <li>• bei 2-wöchigem AZ-Ausgleich: die über die jeweils vereinbarte werktägliche AZ hinaus geleisteten Std.</li> <li>• bei betrieblicher AZ-Verteilung in 12-monatigem Ausgleichszeitraum: die auf dem AZ-Konto gutgeschriebenen Std., keine Zuschlagspflicht für die ersten 150 MA-Std. innerhalb von 12 Mon.</li> <li>• bei betrieblicher AZ-Verteilung: die neben dem Gehalt zu vergütenden Std. (bei Erreichen von +150 Std.)</li> <li>• die auf dem AZ-Konto zu folgenden Zeitpunkten noch bestehenden Guthabenstd.: Ende des Ausgleichszeitraums, soweit kein Übertrag in neuen Ausgleichszeitraum; Ausscheiden des AN aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses</li> </ul>
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	10 Std./Tag
- Zuschlagspflicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 %</li> <li>• Vereinbarung einer Pauschale/Mon. möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. zweiwöchigem AZ-Ausgleich</li> </ul>
- Freizeitausgleich	möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. zweiwöchigem AZ-Ausgleich

Fortsetzung **Bauhauptgewerbe, West und Ost, Ang.**

<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbeziehung der AN, deren Tätigkeit mit derjenigen der gewerblichen AN in Verbindung steht (auch für andere AN möglich)</li> <li>• eine von der regelmäßigen AZ abweichende AZ-Verteilung auf die einzelnen WT bei unveränderter Zahlung des Monatsgehalts für 12 zusammenhängende Gehaltsabrechnungszeiträume durch BV möglich</li> </ul>
- Inhalt	Differenz zwischen Std. mit Gehaltsanspruch/Entgeltersatzleistung und 169 Std.; Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln
- Grenzwerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• +150/-30 Std. (Auszahlung für die über +150 hinausgehenden Std.)</li> <li>• 150/30 Std. Vor-/Nacharbeit innerhalb von 12 Mon.</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum	12 Mon.
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Guthaben am Ende des Ausgleichszeitraums, welches nicht mehr durch arbeitsfreie Tage ausgeglichen werden kann: Abgeltung; Möglichkeit zum Übertrag der Guthaben-Std. durch BV unter Anrechnung auf zuschlagsfreies Arbeitsvolumen des neuen Ausgleichszeitraums (in BV muss AN-Anspruch auf Auszahlung eingeräumt werden)</li> <li>• bei betrieblich reduzierter AZ: zum Ausgleich der AZ-Schwankungen (+ Std.)</li> <li>• bei Zeitschuld: Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	durch AG u.a. durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft; Nachweis der Absicherung auf Verlangen einer der TV-Parteien; erfolgt Nachweis nicht, Auszahlung des Guthabens an den AN, Vereinbarung über die betriebliche AZ-Verteilung tritt außer Kraft
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	-
- Entgeltaufstockung	mind. 70 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

## Bekleidungsindustrie, West

27.000 Arb. (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	37 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	befristete Verkürzung um bis zu 130 Std./J./Erhöhung um bis zu 156 Std./J. bei Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch BV möglich
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	4 - 9,5 Std./Tag, max. 45 Std./W.
- Ausgleichszeitraum	52 W.
<b>Gleitzeit</b>	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Samstag grundsätzlich arbeitsfrei
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über die festgelegte WAZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	9,5 Std./Tag, 48 Std./W.
- Zuschlagspflicht	25/35 % bis 5./ab 6. MA-Std.W.
- Freizeitausgleich	durch BV möglich; Zuschläge können in Form von Zeit auf dem AZ-Konto gutgeschrieben werden
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich
- Inhalt	durch BV zu regeln u. a.: regelmäßige AZ, geleistete AZ, jeweilige Zeitsalden, Ausgleich von Zeitsalden
- Grenzwerte	nicht ausgeglichene Zeitguthaben am Ende des Ausgleichszeitraums sollen die festgelegte betriebliche WAZ nicht übersteigen
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	-
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	ab 57. Lj.
- Anspruchseinschränkung	4 % der AN
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

## Bekleidungsindustrie, Bayern

5.200 Ang. (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	37 Std./W.; für Ang., deren Tätigkeit mit dem Produktionsbetrieb (bzw. Betriebsabteilung) in unmittelbarem Zusammenhang steht, ist in der Regel die dort geltende AZ maßgebend
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	max. 45 Std./W.
- Ausgleichszeitraum	52 W.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Samstag grundsätzlich arbeitsfrei
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über die regelmäßige tarifliche WAZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % ab 1. MA-Std.
- Freizeitausgleich	im gegenseitigen Einvernehmen möglich inkl. Zuschläge
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	ab 57. Lj.
- Anspruchseinschränkung	4 % der AN
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-



## Chemische Industrie, West

528.000 AN (IG BCE)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	37,5 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	35 - 40 Std./W. für einzelne AN-Gruppen oder mit Zustimmung der TV-Parteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe im Einvernehmen zwischen AG und BR
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	WT; bei 5-Tage-W.: Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	10 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	bis zu 12 Mon., durch freiwillige BV bei JAZ-Modellen auch außerhalb dieses Zeitraums; bei projektbezogenen Tätigkeiten bis zu 36 Mon. im Einvernehmen mit BR und Zustimmung der TV-Parteien
<b>Gleitzeit</b>	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte, u.a. max. 10 Std./Tag, Übertragung von +/- 16 Std. in nächsten Abrechnungszeitraum möglich
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstagsarbeit grundsätzlich nicht nach 13.00 Uhr</li> <li>• Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	angeordnete, über die tarifliche WAZ oder über die betrieblich festgelegte regelmäßige AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % in Freizeit, wenn MA-Ausgleich nicht innerhalb von 2 Mon. erfolgt
- Freizeitausgleich	grundsätzlich Freizeitausgleich; erfolgt AZ-Ausgleich nicht innerhalb von max. 2 Mon., Freizeitausgleich innerhalb weiterer 2 Mon. mit MA-Zuschlag (zuschlagspflichtige Abgeltung von MA möglich aus betrieblichen oder organisatorischen Gründen)
<b>Langzeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV, Verwendung für andere Zwecke als Qualifizierung und Freistellung vor Altersrente möglich; Festlegung der Nutzungszwecke durch AN
- Inhalt	Zeitguthaben gem. tariflicher Vorschriften, MA und -Zuschläge, Altersfreizeiten, Zulagen und Zuschläge, über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsansprüche; Kontoführung auch in Geld
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	über 12 Mon. hinaus, unterjährige Entnahme möglich
- Auf- und Abbau des Kontos	Vereinbarung zwischen AG und AN über Freistellung; bis zu 25 % abweichendes Entgelt durch BV während Freistellung möglich
- Sicherung des Kontos	Insolvenzversicherung in betrieblicher oder ausfinanzierter überbetrieblicher Einrichtung; schriftliche Mitteilung über getroffene Maßnahmen an AN

Fortsetzung **Chemische Industrie, West**

<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	bei Unterschreiten der gesetzlichen Grenzen Hinweis auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen
- Mindestarbeitszeit	grundsätzlich 4 Std.
- Übergang auf Vollzeit	Unterrichtung des AN bei oder vor Ausschreibung geeigneter freier Stellen
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	5 % der AN
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	für max. 48 Mon. 230,08/281,21/383,47 € für AN/AN in teil-kontinuierlicher/AN in vollkontinuierlicher Wechselschicht
<b>Altersfreizeit</b>	2,5 Std./W. bezahlte Freistellung für AN ab vollend. 57. Lj.

## Chemische Industrie, Ost

37.500 AN (IG BCE)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	40 Std./W.; Übertragung der West-Regelung (37,5 Std./W. mit allen Flexibilisierungen) durch Vereinbarung zwischen AG und BR mit Zustimmung der TV-Parteien möglich
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	WT; bei 5-Tage-W.: Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	10 Std./Tag, 8 Std./Tag bei Arbeit an mehr als 5 WT/W.
- Ausgleichszeitraum	bis zu 12 Mon., durch freiwillige BV bei JAZ-Modellen auch außerhalb dieses Zeitraums; bei projektbezogenen Tätigkeiten bis zu 36 Mon. im Einvernehmen mit BR und Zustimmung der TV-Parteien
<b>Gleitzeit</b>	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte, u.a. max. 10 Std./Tag, Übertragung von +/- 16 Std. in nächsten Abrechnungszeitraum möglich
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstagsarbeit grundsätzlich nicht nach 13.00 Uhr</li> <li>• Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	angeordnete, über die tarifliche WAZ oder über die betrieblich festgelegte regelmäßige AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % in Freizeit, wenn MA-Ausgleich nicht innerhalb von max. 2 Mon. erfolgt
- Freizeitausgleich	grundsätzlich Freizeitausgleich; erfolgt AZ-Ausgleich nicht innerhalb von max. 2 Mon., Freizeitausgleich innerhalb weiterer 2 Mon. mit MA-Zuschlag (zuschlagspflichtige Abgeltung von MA möglich aus betrieblichen oder organisatorischen Gründen)
<b>Langzeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV, Verwendung für andere Zwecke als Qualifizierung und Freistellung vor Altersrente möglich; Festlegung der Nutzungszwecke durch AN
- Inhalt	Zeitguthaben gem. tariflicher Vorschriften, MA und deren Zuschläge, Altersfreizeiten, Zulagen und Zuschläge, über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsansprüche; Kontoführung auch in Geld
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	über 12 Mon. hinaus, unterjährige Entnahme möglich
- Auf- und Abbau des Kontos	Vereinbarung zwischen AG und AN über Freistellung; bis zu 25 % abweichendes Entgelt durch BV während Freistellung möglich
- Sicherung des Kontos	Insolvenzversicherung in betrieblicher oder ausfinanzierter überbetrieblicher Einrichtung; schriftliche Mitteilung über getroffene Maßnahmen an AN

Fortsetzung **Chemische Industrie, Ost**

<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	bei Unterschreiten der gesetzlichen Grenzen Hinweis auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen
- Mindestarbeitszeit	grundsätzlich 4 Std.
- Übergang auf Vollzeit	Unterrichtung des AN bei oder vor Ausschreibung geeigneter freier Stellen
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	5 % der AN
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	für max. 48 Mon. 230,08/281,21/383,47 € für AN/AN in teil-kontinuierlicher/AN in vollkontinuierlicher Wechselschicht
<b>Altersfreizeit</b>	2,5 Std./W. bezahlte Freistellung für AN ab vollend. 57. Lj.

**Deutsche Bahn AG Konzern<sup>1</sup>, West und Ost**

140.000 AN (Transnet)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit<sup>2</sup></b>	
- Arbeitszeitstandard	1.984 Std./Kj. (entspricht 38 Std./W.)
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	Absenkung der regelmäßigen JAZ für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, (Teil-)Betriebe und/oder AN-Gruppen unter Anpassung des ME zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch freiwillige BV möglich
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	<ul style="list-style-type: none"> <li>durchschnittlich 5 Tage/W.</li> <li>grundsätzlich an WT, möglichst Montag - Freitag für während der Tageszeitspanne (6.00 - 20.00 Uhr) regelmäßig eingesetzte AN</li> <li>Montag - Sonntag bei erforderlicher Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betrieblichen Belangen - auch ungleichmäßig verteilt - unter Berücksichtigung der AN-Belange</li> </ul>
- Unter- und Obergrenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 Std./Tag</li> <li>bis max. 55 Std. an 7 nacheinander folgenden KT planmäßig</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum	siehe Zeitkonten
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samstagsarbeit von 13.00 - 20.00 Uhr</li> <li>2 arbeitsfreie Wochenenden/Mon.</li> <li>mind. 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage/Jahresabrechnungszeitraum</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	angeordnete über die jew. geltende regelmäßige tarifliche JAZ hinaus geleistete AZ, mind. über mehr als 1.084 Std./Jahreszeitraum (Abweichungen bei Reduzierung der JAZ zur Sicherung von Arbeitsplätzen möglich)
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	3,03 €/Std. ab 01.05.04 Zuschlag entfällt: <ul style="list-style-type: none"> <li>für AN der EntgGr. AT 1 bis AT 4</li> <li>bei Zeitkontensystemen auf Grundlage von BV bis max. 55 Std.</li> <li>für AN mit verringerter individueller JAZ für Arbeitsstd. auf Anordnung bis max. zur tariflichen JAZ (Ausnahme wenn Übertrag in Freizeitkonto nicht erfolgt)</li> </ul>
- Freizeitausgleich	MA-Zuschläge als Zeitgutschrift in Freizeitkonto am Ende des Jahresabrechnungszeitraums auf AN-Wunsch möglich (15 Min./MA-Std.)
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	wird für jeden AN geführt
- Inhalt	Saldo zwischen jew. zu erbringender JAZ und der geleisteten bzw. anzurechnenden AZ; MA-Zuschläge auf AN-Wunsch; Übertrag in Freizeitkonto zum Ende des Jahresabrechnungszeitraums bei Überschreitung des Kontos durch MA
- Grenzwerte	bis zu 38 Std. Unterschreitung der JAZ als Vortrag auf AZ-Konto des folgenden Abrechnungszeitraums (Nacharbeit)

Fortsetzung **Deutsche Bahn AG Konzern<sup>1</sup>**, West und Ost

- Ausgleichszeitraum	52,2 W./Kj., durch BV auch anderer Zeitraum von 12 aufeinander folgenden Mon. möglich
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• möglichst ausgeglichenes Ergebnis zum Ende des Jahresabrechnungszeitraums (zeitnaher Ausgleich)</li> <li>• Antrag auf Freizeitausgleich nur durch AN; Gewährung - wenn betrieblich möglich oder berechnigte Interessen anderer AN nicht entgegenstehen - im Volumen von einzelnen Std. oder bis zu 3 zusammenhängenden Tagen (darüber hinausgehend im Einzelfall zulässig)</li> <li>• in begründeten Ausnahmefällen Auszahlung möglich</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung der JAZ entsprechend AN-Wünschen, wenn betrieblich möglich oder berechnigte Interessen anderer AN nicht beeinträchtigt werden</li> <li>• Ablehnung von AN-Wunsch nur möglich, wenn 5 % des gesamten AZ-Volumens innerhalb des jew. AZ- Jahres im betreffenden Betrieb durch Veränderungen aufgrund der Umsetzung von AN-Wünschen bereits überschritten werden</li> </ul>
- Sozialversicherungspflicht	grundsätzlich keine Unterschreitung; schriftlicher Hinweis auf sozialversicherungsrechtliche Folgen
- Mindestarbeitszeit	Verringerung um bis zu 261 Std. der bisherigen JAZ für mind. 12 Mon. bei jederzeitigem Rückkehrrecht grundsätzlich möglich
- Übergang auf Vollzeit	wenn Beschäftigung an anderem oder mit anderer individueller JAZ am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich; bevorzugte Berücksichtigung von AN mit Verringerung der JAZ aus familiären Gründen
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	-
- Entgeltaufstockung	85 % des bisherigen Nettoentgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	4.000 - 12.000 €, gestaffelt nach Lj.
<b>Arbeitszeitbestimmungen für Transportpersonal, u. a.:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überschreitung von 12 Std. nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder im Interesse des AN, max. 14 Std./Schicht</li> <li>• grundsätzlich nicht über 261 Schichten im Jahresabrechnungszeitraum</li> <li>• Ausbleibezeit in der Regel nicht über 32 Std.</li> <li>• im Jahresabrechnungszeitraum: mind. 26 Ruhetage mit jew. mind. 36 Std. Ruhezeit; mind. 26 Ruhetage mit jew. mind. 56 Std. Ruhezeit, davon die Hälfte als verlängertes Wochenende; 20 Ruhetage/J. an Sonn- und Feiertagen</li> </ul>

- 1) Hier die Unternehmen DB Station & Service AG, DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, Railion Deutschland AG, DB Netz AG.
- 2) Abschluss vom 28.02.05 zur Beschäftigungssicherung:
  - 39 Std./W. ab 01.07.05,
  - befristete AZ-Flexibilisierung von 35 - 40 Std./W. zur weiteren Beschäftigungssicherung durch BV möglich.

## Deutsche Post AG, West und Ost

ohne ZustellerInnen

AN (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	38,5 Std./W.; bis zu 8 Std./Tag
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	bei Vorliegen eines betrieblichen Interesses Möglichkeit für AN ab 2 J. BZ zur Reduzierung der WAZ wahlweise auf Dauer oder befristet für 6 J.; Zahlung einer Teilabfindung
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	<ul style="list-style-type: none"> <li>grundsätzlich 104 Ruhetage innerhalb von 12 Mon.; mind. 1 Ruhetag innerhalb von 7 KT</li> </ul>
- Unter- und Obergrenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 Std./Tag, wenn im Durchschnitt von 6 Mon. 8 Std./WT nicht überschritten werden</li> <li>mind. 3 Std./Schicht für Vollzeit-AN, mind. 2 Std./Schicht für TZ-AN</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum	12 Mon.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Samstagsarbeit von 13.00 - 20.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	außer Kraft für die Dauer der Anwendung der AZ-Flexibilisierungsregelungen (AZ-Konten)
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	Einrichtung für alle AN
- Inhalt	Erfassung aller Abweichungen von Dienstplänen
- Grenzwerte	Festlegung von Bandbreiten im Rahmen eines Ampelkontos: +/- einfache WAZ = grüner Bereich +/- zweifache WAZ = gelber Bereich +/- dreifache WAZ = roter Bereich
- Ausgleichszeitraum	zeitnaher Ausgleich, innerhalb von max. 18 Mon. einmal Kontoausgleich
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>bei AZ-Konten im gelben Bereich Zurücksteuerung in den grünen Bereich (Veranlassung durch AG, AN oder ggf. Arbeitsgruppe)</li> <li>bei AZ-Konten im roten Bereich unverzügliche Überführung in gelben Bereich (Verantwortung beim AG)</li> <li>im grünen und gelben Bereich 1 Std./Tag ohne Beteiligung des BR</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	bevorzugte Berücksichtigung für vormals Vollzeit-AN, wenn betrieblich möglich
- Sonderregelung	grundsätzlich für Vollzeit-AN mit mind. einem Kind unter 18 J. oder pflegebedürftigen Angehörigen befristet bis zu 5 J., wenn betrieblich möglich

Fortsetzung **Deutsche Post AG**, West und Ost, ohne ZustellerInnen

<b>Altersteilzeit</b>	gültig bis 31.12.06 ohne Nachwirkung
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	Antragsablehnung nur nach sachlichen Gesichtspunkten unter Berücksichtigung des betrieblichen Interesses möglich bei vorheriger rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung des BR
- Entgeltaufstockung	89 % des letzten Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-



## Deutsche Post AG, West und Ost Regelungen für ZustellerInnen <sup>1</sup>

AN (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	38,5 Std./W.; bis zu 8 Std./Tag
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	bei Vorliegen eines betrieblichen Interesses Möglichkeit für AN ab 2 J. BZ zur Reduzierung der WAZ wahlweise auf Dauer oder befristet für 6 J.; Zahlung einer Teilabfindung
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	<ul style="list-style-type: none"> <li>grundsätzlich 104 Ruhetage (Reduzierung auf bis zu 78 Ruhetage möglich, befristet bis 31.12.06) innerhalb von 12 Mon.; mind. 1 Ruhetag innerhalb von 7 KT</li> </ul>
- Unter- und Obergrenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 Std./Tag, wenn im Durchschnitt von 12 Mon. 8 Std./WT nicht überschritten werden</li> <li>mind. 3 Std./Schicht für Vollzeit-AN, mind. 2 Std./Schicht für TZ-AN</li> <li>bis zu 48 Std./W. bei Übernahme freiwilliger zusätzlicher Leistungen für jew. 1 J. (Kontraktlohnmodell), befristet bis 31.12.06</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum	12 Mon.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Samstagsarbeit von 13.00 - 20.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	angeordnete über die tägliche dienstplanmäßige AZ geleistete AZ; geleistete AZ, die durch Dienstplanwechsel die AZ nach ursprünglichem Dienstplan übersteigt
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % grundsätzlich als Freizeit, entfällt im Umfang der Übernahme freiwilliger zusätzlicher Leistungen
- Freizeitausgleich	innerhalb von 12 Mon.; Auszahlung, wenn Freizeitausgleich nicht möglich oder aus sozialen Gründen auf AN-Antrag
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	bevorzugte Berücksichtigung für vormals Vollzeit-AN, wenn betrieblich möglich
- Sonderregelung	grundsätzlich für Vollzeit-AN mit mind. einem Kind unter 18 J. oder pflegebedürftigen Angehörigen befristet bis zu 5 J., wenn betrieblich möglich

Fortsetzung **Deutsche Post AG**, West und Ost, Regelungen für **ZustellerInnen** <sup>1</sup>

<b>Altersteilzeit</b>	gültig bis 31.12.06 ohne Nachwirkung
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	Antragsablehnung nur nach sachlichen Gesichtspunkten unter Berücksichtigung des betrieblichen Interesses möglich bei vorheriger rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung des BR
- Entgeltaufstockung	89 % des letzten Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

1) Abweichende Regelungen für ZustellerInnen in Organisationseinheiten mit Gruppenarbeit.

## Druckindustrie, West und Ost (Arb.) Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen (Ang.)

119.000 Arb., 21.400 Ang. (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	<i>West:</i> 35 Std./W. <i>Ost:</i> 38 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	Absenkung der WAZ zum Zwecke der Beschäftigungssicherung um 5 Std./W. ohne LA durch BV möglich; Kündigungsschutz für davon betroffene AN während der Laufzeit der BV
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	max. 10 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	-
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>regelmäßige Samstagsarbeit nur zur Herstellung von am Samstag oder Sonntag erscheinenden Zeitungen zulässig</li> <li>durch BV für einzelne AN mit deren Zustimmung aus zwingenden wirtschaftlichen Gründen möglich</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	die über die festgelegte tägliche AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	30/50/75 % bei Tag-, Früh-/Spät-/Nachtschicht ab 1. MA-Std.
- Freizeitausgleich	möglich
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	grundsätzlich 20 Std./W.
- Übergang auf Vollzeit	vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN
- Sonderregelung	TZ für Vollzeit-AN zur Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehöriger für bis zu 4 J. möglich
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	ab 57. Lj bei ständiger gleichmäßig verteilter Wechselschicht oder ständiger Nachtarbeit im selben Betrieb in den letzten 5 J.
- Anspruchseinschränkung	5 % der AN., höchstens 8 % der Nacht- und Schicht-AN
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	gesetzlich
- Rentenaufstockung	-
<b>Altersfreizeit</b>	2 Tage bezahlte Freistellung für AN nach vollendetem 58. Lj.

## Einzelhandel, Nordrhein-Westfalen

441.600 Arb./Ang. (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	37,5 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Samstag
- Unter- und Obergrenzen	grundsätzlich max. 8,5 Std./Tag, an Tagen, an denen AN im Rahmen der Spätöffnung nach 18.30 Uhr arbeiten
- Ausgleichszeitraum	Verkürzungen oder Verlängerungen an einzelnen WT binnen 3 W.; bei systematischen AZ-Einteilungen innerhalb von 52 W.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstagsarbeit bis 20.00 Uhr; grundsätzlich an nicht mehr als 3 Samstagen/Mon.</li> <li>• Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	jede über die vereinbarte oder festgelegte tägliche AZ hinausgehende AZ, sofern sie nicht innerhalb von 3 W. ausgeglichen wird
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25/40 % für über 40 Std./W. hinausgehende AZ /ab 5. MA-Std./W.
- Freizeitausgleich	auf Wunsch des AN einschl. der Zuschläge
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	soll eingehalten werden
- Mindestarbeitszeit	grundsätzlich mind. 4 Std./Tag bzw. mind. 20 Std./W. bei Verteilung auf max. 5 Tage/W.
- Übergang auf Vollzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vorrangige Berücksichtigung der TZ-AN</li> <li>• Anspruch auf einen die tatsächliche AZ ausweisenden Arbeitsvertrag für TZ-AN, die innerhalb von 17 W. durchschnittlich über 20 % ihrer vertraglichen AZ hinaus arbeiten</li> </ul>
- Sonderregelung	unter bestimmten Voraussetzungen zur Betreuung von Kindern unter 12 J. für max. 5 J., in Betrieben mit mehr als 100 AN, wenn betrieblich möglich
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	-
- Entgeltaufstockung	mind. 82,5 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

## Einzelhandel, Brandenburg

51.900 Arb./Ang. (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 38 Std./W.</li> <li>• AZ-Verlängerung bis zu 40 Std./W. zuschlagsfrei durch BV und Einzelarbeitsvertrag (wenn BR vorhanden, Zustimmung erforderlich) möglich</li> </ul>
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Samstag
- Unter- und Obergrenzen	grundsätzlich max. 9 Std./Tag an Tagen, an denen AN im Rahmen der Spätöffnung nach 18.30 Uhr arbeiten
- Ausgleichszeitraum	bis zu 52 W. bei im Voraus festgelegter Freizeit (z.B. rollierendes Freizeitsystem oder feste Wochenfreizeittage) und einem arbeitsfreien WT/W.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstagsarbeit bis 20.00 Uhr; grundsätzlich an nicht mehr als 2 Samstagen in 4 W.</li> <li>• Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	AZ, die über die festgelegte regelmäßige tarifliche AZ oder nach einem AZ-System entsprechende AZ hinausgeht
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25/40 % ab 1. MA-Std./für die über 18 Std./Mon. geleistete MA
- Freizeitausgleich	Ausgleich zzgl. Zuschläge grundsätzlich innerhalb von 2 W.
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	grundsätzlich vorrangige Berücksichtigung von Vollzeit-AN
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	grundsätzlich mind. 3 Std./Tag an max. 5 Tagen/W.
- Übergang auf Vollzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• auf Wunsch vorrangige Berücksichtigung von Teilzeit-AN</li> <li>• Anspruch auf einen die tatsächliche AZ ausweisenden Arbeitsvertrag für TZ-AN, die in der Zeit vom 01.01. - 30.09. eines Kj. in einem Zeitraum von 26 W. durchschnittlich 25 % oder mehr über ihre vertragliche AZ hinaus arbeiten (gültig ab 01.01.05)</li> </ul>
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	-
- Entgeltaufstockung	mind. 82,5 % des Netto-Vollzeitentgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

## Eisen- und Stahlindustrie, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen

99.900 Arb./Ang. (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	35 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	durch freiwillige BV zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen AZV bis 30 Std./W. möglich für alle AN, Betriebsteile, Abteilungen und Beschäftigungsgruppen; je nach AZV gestaffelter Einkommensausgleich für max. 1 Std. in den LGr. 1 - 6 und GehGr. 1 - 3 (TV zur Beschäftigungssicherung)
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	AZ-Verteilung auf einzelne WT sowie Beginn und Ende der täglichen AZ für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen durch BV
- Unter- und Obergrenzen	max. 8 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	Erreichen der regelmäßigen WAZ auch im Durchschnitt mehrerer W.
<b>Gleitzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>flexibler Beginn/Ende der AZ für AN mit in Tagesstätten untergebrachten Kindern, wenn betrieblich möglich</li> <li>Gleitzeit nur nach Übereinstimmung zwischen AG und BR mit Zustimmung der TV-Parteien durch freiwillige BV unter Berücksichtigung u.a. folgender Punkte: Kern-AZ mind. 6 Std./Tag; Zeitausgleich innerhalb eines Kalendermon.; Möglichkeit zur Außerkraftsetzung der Gleitzeit für bestimmten Zeitraum; Abgrenzung des von BV betroffenen Personenkreises</li> </ul>
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	die über die festgelegte regelmäßige tägliche AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	max. 10 Std./WT bzw. 47 Std./W. im Durchschnitt von 4 W. (inkl. Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit)
- Zuschlagspflicht	25/50 % für die beiden ersten/ab 3. täglichen MA-Std.
- Freizeitausgleich	<ul style="list-style-type: none"> <li>möglich für geleistete Std. (einvernehmlich), dabei Bezahlung der Zuschläge</li> <li>im Rahmen des TV zur Beschäftigungssicherung: Ausgleich der ersten 8 Std. in Freizeit im Einvernehmen zwischen AG und AN, ab 9. - 16. Std. können Betriebsparteien Freizeitausgleich verabreden; Ausgleich darüber hinausgehender Std. in Freizeit; Bezahlung der Zuschläge, sofern AN keinen Freizeitausgleich wünscht</li> </ul>
<b>Arbeitszeitkonto</b>	im Rahmen des TV zur Beschäftigungssicherung und zur Einführung von AZ-Konten
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV mit Festlegung von Steuerungsmöglichkeiten (z.B. Ampelkonten)
- Inhalt	Vor- und Nacharbeit als kollektive und/oder individuelle AZ-Verlegung
- Grenzwerte	max. jew. 12 Schichten/J. bzw. 2 Schichten/Mon. (= 16 Stunden); zu keinem Zeitpunkt mehr als +/- 192 Std.

Fortsetzung **Eisen- und Stahlindustrie**, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen

- Ausgleichszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24/36 Mon. ohne/mit Zustimmung der TV-Parteien, 12/24 Mon. bei nur individueller AZ-Verlegung; danach noch vorhandene Zeitguthaben innerhalb von 3 Mon., Zeitschulden innerhalb von 6 Mon.</li> <li>• Übertragung von bis zu 36 +/- Std. im folgenden Ausgleichszeitraum durch Vereinbarung der Betriebsparteien möglich</li> </ul>
- Auf- und Abbau des Kontos	-
- Sicherung des Kontos	angemessene Insolvenzversicherung mit Nachweis gegenüber BR
<b>Langzeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV
- Inhalt	Geldwerte, u.a. aus SZ, Teile des gleichmäßigen ME, variable Einkommensbestandteile, MA-Vergütungen und -Zuschläge, VermL
- Grenzwerte	Geldwert von max. 169 Std./J., max. 15/20 % eines Brutto-Jahreseinkommens vor/ab vollend. 45. Lj.
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	vorübergehende oder vorzeitige Freistellung, u.a. während der Arbeitsphase einer vereinbarten Altersteilzeit; zeitliche Lage (wenn betrieblich möglich) wird von AN bestimmt; Freistellungsanspruch entsprechend des Wertguthabens auf der Basis des zuletzt erzielten ME, dabei Entgeltanspruch mind. 70 % des ME
- Sicherung des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AG gewährleistet Insolvenzversicherung der Wertguthaben, jährlicher Nachweis der ausreichenden Sicherung gegenüber BR</li> <li>• Verzinsung: Einzelheiten durch BV</li> </ul>
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	bei Neueinstellungen Überschreiten der Grenzen der Sozialversicherungspflicht; wenn betrieblich nicht möglich oder AN kürzere AZ wünscht, schriftlicher Hinweis auf sozialversicherungsrechtliche Folgen
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	-
- Sonderregelung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• auf AN-Wunsch Verkürzung der WAZ zur Kindererziehung, wenn betrieblich möglich</li> <li>• auf AN-Wunsch ab vollend. 50. Lj. TZ-Arbeit im Rahmen des TV zur Beschäftigungssicherung möglich</li> </ul>
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	4 % der AN
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Vollzeitentgelts
- Rentenbeitrag	95 %
- Rentenaufstockung	für max. 48 Mon. 230,08 / 281,21 / 383,47 € für AN / AN in Wechselschicht mit regelmäßiger Nacharbeit / AN in kontinuierlicher Wechselschicht an mind. 1.080 Tage/J.; ab 01.01.02 jährliche Anhebung der Beträge um 1 %

## Eisen- und Stahlindustrie, Ost

17.400 Arb./Ang. (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	38 Std./W. (37/36/35 Std./W. jew. ab 01.10.05/07/09)
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	durch freiwillige BV zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen AZV bis 6 Std./W. möglich für alle AN, Betriebsteile, Abteilungen und Beschäftigungsgruppen; je nach AZV gestaffelter Einkommensausgleich für max. 75 Min. in den LGr. 1 - 6 und GehGr. 1 - 3 (TV zur Beschäftigungssicherung, gültig bis 31.12.06 ohne Nachwirkung)
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	AZ-Verteilung auf einzelne WT sowie Beginn und Ende der täglichen AZ für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen durch BV
- Unter- und Obergrenzen	max. 8 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	Erreichen der regelmäßigen WAZ auch im Durchschnitt mehrerer W.
<b>Gleitzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>flexibler Beginn/Ende der AZ für AN mit in Tagesstätten untergebrachten Kindern, wenn betrieblich möglich</li> <li>Gleitzeit nur nach Übereinstimmung zwischen AG und BR mit Zustimmung der TV-Parteien durch freiwillige BV unter Berücksichtigung u.a. folgender Punkte: Kern-AZ mind. 6 Std./Tag; Zeitausgleich innerhalb eines Kalendermon.; Möglichkeit zur Außerkraftsetzung der Gleitzeit für bestimmten Zeitraum; Abgrenzung des von BV betroffenen Personenkreises</li> </ul>
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	die über die festgelegte regelmäßige tägliche AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	max. 10 Std./WT bzw. 50 Std./W. (bei 38 Std./W.) im Durchschnitt von 4 W. (inkl. Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit)
- Zuschlagspflicht	25/50 % für die beiden ersten/ab 3. täglichen MA-Std.
- Freizeitausgleich	<ul style="list-style-type: none"> <li>möglich für geleistete Std. (einvernehmlich), dabei Bezahlung der Zuschläge</li> <li>im Rahmen des TV zur Beschäftigungssicherung: Ausgleich der ersten 8 Std. in Freizeit im Einvernehmen zwischen AG und AN; ab 9. - 16. Std. können Betriebsparteien Freizeitausgleich verabreden; Ausgleich darüber hinausgehender Std. in Freizeit; Bezahlung der Zuschläge, sofern AN keinen Freizeitausgleich wünscht</li> </ul>



Fortsetzung **Eisen- und Stahlindustrie, Ost**

<b>Arbeitszeitkonto</b>	im Rahmen des TV zur Beschäftigungssicherung und zur Einführung von AZ-Konten
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV
- Inhalt	Vor-/Nacharbeit, MA, in Zeit umgerechnete MA-Zuschläge
- Grenzwerte	max. +/- 192 Std. (äußerer Zeitkorridor) und max. +/- 48 Std. (innerer Zeitkorridor)
- Ausgleichszeitraum	kein Ausgleichszeitraum für inneren Zeitkorridor; ab Überschreiten der Grenze zum äußeren Zeitkorridor 18 Mon. (24 Mon. in Ausnahmefällen durch BV) bis zur Erreichung des inneren Zeitkorridors
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei AZ-Guthaben von insg. 96 Std. grundsätzlich individueller AN-Anspruch auf 16 Std./Mon. in Freizeit; bei AZ-Saldo von +/- 120 Std. Beratung der Betriebsparteien zu Ausgleichsmaßnahmen, bei Erreichen der Grenze des äußeren Zeitkorridors unter Einbeziehung personeller Maßnahmen</li> <li>• Verfall der den inneren Zeitkorridor überschreitenden Zeitschulden nach Ablauf des vereinbarten Ausgleichszeitraumes (ohne Verdienstminderung)</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	Insolvenzversicherung durch AG mit jährlichem Nachweis an BR
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	bei Neueinstellungen Überschreiten der Grenzen der Sozialversicherungspflicht; wenn betrieblich nicht möglich oder AN kürzere AZ wünscht, schriftlicher Hinweis auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	-
- Sonderregelung	auf AN-Wunsch Verkürzung der WAZ zur Kindererziehung, wenn betrieblich möglich
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	4 % der AN
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Vollzeitentgelts
- Rentenbeitrag	95 %
- Rentenaufstockung	für max. 48 Mon. 230,08/281,21/383,47 € für AN/AN in Wechselschicht mit regelmäßiger Nachtarbeit/AN in kontinuierlicher Wechselschicht an mind. 1.080 Tage/J.; ab 01.01.02 jährliche Anhebung der Beträge um 1 %

## Energiewirtschaft, Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich)

31.300 AN (IG BCE, ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	38 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	zur Beschäftigungsförderung/-sicherung ohne LA durch BV und mit Zustimmung der TV-Parteien möglich
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	5 aufeinanderfolgende WT soweit betriebliche Belange nicht entgegen stehen
- Unter- und Obergrenzen	Vereinbarung einer Rahmen-AZ von bis zu 12 Std./Tag durch BV möglich und dann Einrichtung eines (Jahres-)AZ-Kontos
- Ausgleichszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 W.</li> <li>• bei Einrichtung eines (Jahres-)AZ-Kontos durch BV: bis zu 52 W.</li> </ul>
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Gewährleistung von mind. 2 freien Wochenenden/Mon.
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	<ul style="list-style-type: none"> <li>• für voll-/nicht vollbeschäftigte AN: die über die dienstplanmäßige tägliche AZ eines vollbeschäftigten AN hinaus erbrachte AZ sowie Arbeitsleistungen an dienstplanmäßig freien Tagen</li> <li>• für voll-/nicht vollbeschäftigte AN mit Rahmen-AZ: Arbeitsleistungen außerhalb der vereinbarten Rahmen-AZ, aus der Ruhe/Rufbereitschaft, an dienstplanmäßig freien Tagen</li> </ul>
- maximale Mehrarbeitsstunden	gesetzliche Bestimmungen
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	bis zu 10 Std./Tag
- Zuschlagspflicht	25/50 % bis 2/ab 3. Std./Tag
- Freizeitausgleich	innerhalb des laufenden oder der folgenden 2 Mon.; Abgeltung der Zeitzuschläge
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte
- Inhalt	-
- Grenzwerte	+200 Std. max.
- Ausgleichszeitraum	bis zu 52 W.
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitausgleich durch Freizeit innerhalb von bis zu 52 W.; wenn aus betrieblichen Gründen nicht möglich: einmaliger Übertrag auf nächsten Ausgleichszeitraum oder Übertrag in Langzeitkonto</li> <li>• Festlegung gestaffelter Fristen für das Abbuchen/den Abbau von Zeitguthaben/-schulden nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleichs in Freizeit</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	-

Fortsetzung **Energiewirtschaft**, Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich)

<b>Langzeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich in Zeit und/oder Geld unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte
- Inhalt	-
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit zur Einstellung von Zeitguthaben aus (Jahres-) AZ-Konten und/oder Gleitzeitkonten, von Ausgleichszeiten für die Verkürzung der regelmäßigen AZ, von MA; weitere Zeit-/Wertgutschriften durch BV möglich (ausgenommen: Urlaub, Freistellung für Wechsel-/Nachtschicht)</li> <li>• Festlegung gestaffelter Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleichs für Freizeit</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	Beachtung des § 7 d SGB IV (Insolvenzschutz)
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	möglich

**Energie- und Versorgungswirtschaft, Ost (AVEU)**

28.000 AN (IG BCE, ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	38 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	zum Zwecke der Beschäftigungssicherung durch BV und mit Zustimmung der TV-Parteien für bestimmte Tätigkeiten möglich
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	-
- Unter- und Obergrenzen	bis zu 10 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	Berechnung des Durchschnitts: <ul style="list-style-type: none"> <li>im Tagdienst bei planmäßiger ungleicher Verteilung der AZ 12 Mon.</li> <li>im Wechselschichtdienst für den dem Rhythmus der Dienstpläne entsprechenden Zeitraum</li> </ul>
<b>Gleitzeit</b>	betriebliche Regelungen möglich
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	<ul style="list-style-type: none"> <li>die über die dienstplanmäßige tägliche AZ hinaus sowie an dienstplanmäßig freien Tagen erbrachte Arbeitsleistung (nicht bei planmäßig ungleicher Verteilung)</li> <li>bei Überschreitung der JAZ auf Basis der tariflichen AZ</li> </ul>
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25/50 % bis 2/ab 3. Std./Tag
- Freizeitausgleich	grundsätzlich innerhalb der folgenden 3 Mon.; Abgeltung der Zeitzuschläge
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	zur Beschäftigungssicherung durch BV möglich
- Inhalt	vorausberechnete JAZ
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	Abbuchung von tatsächlich geleisteter AZ und anerkannten Abwesenheitszeiten
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	-
- Entgeltaufstockung	mind. 80 % des Netto-Vollzeitentgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	gestaffelte Beträge (bis zu 4 Monatsvergütungen) bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses (ab 60 J.) auf Veranlassung des AG für AN, die vor dem 01.08.46 geboren sind

## Gebäudereinigerhandwerk, West und Ost

348.100 Arb. (IG BAU)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	39 Std./W.; 8 Std./WT (Abweichungen durch Vereinbarung mit BR betrieblich möglich)
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Samstag
- Unter- und Obergrenzen	für MA/ausfallende AZ Ausgleich durch Verkürzung/Verlängerung der festgelegten WAZ an anderen WT möglich
- Ausgleichszeitraum	1 Mon.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über die regelmäßige AZ/WT oder WAZ hinaus geleistete AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	gesetzliche Bestimmungen
- Zuschlagspflicht	25 %, wenn kein Freizeitausgleich
- Freizeitausgleich	innerhalb eines Mon.
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	-

## Gebäudereinigerhandwerk, Berlin

2.800 Ang. (IG BAU)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	39 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Samstag
- Unter- und Obergrenzen	für ausfallende AZ Ausgleich durch Verlängerung im Rahmen der festgelegten WAZ an anderen WT möglich
- Ausgleichszeitraum	innerhalb derselben W.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über die regelmäßige AZ/WT hinaus geleistete AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	10 Std./Tag, weitere Verlängerung unter Beachtung gesetzlicher Bestimmungen
- Zuschlagspflicht	25 %
- Freizeitausgleich	möglich
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	-

**Groß- und Außenhandel, Nordrhein-Westfalen**

304.200 Arb./Ang. (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	38,5 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	5 Tage/W.; Verteilung auf 6 Tage möglich
- Unter- und Obergrenzen	max. 50 Std./W.; abweichende AZ-Einteilung durch BV
- Ausgleichszeitraum	bis zu 52 W.
<b>Gleitzeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung zulässig</li> <li>• Festlegung der Kern-AZ</li> <li>• Gleitzeitspanne je 1,5 Std. vor Beginn und nach Ende der Kern-AZ</li> <li>• gesonderter Ausweis und Vergütung angeordneter MA-Std.</li> <li>• Festlegung der Soll-AZ/Mon. (tarifliche WAZ x Zahl der AT im betreffenden Mon.)</li> </ul>
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstagsarbeit bis 13.00 Uhr</li> <li>• Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jede über 38,5 Std./W. hinausgehende angeordnete oder mit dem BR vereinbarte Arbeit</li> <li>• bei anderweitiger Verteilung der WAZ: Überschreitung der festgelegten WAZ</li> </ul>
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	10 Std./Tag
- Zuschlagspflicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25/50% bis 10./ab 11. Std./Tag</li> <li>• bei abweichender Verteilung der WAZ: Zuschlag für die die festgelegte WAZ überschreitende AZ</li> </ul>
- Freizeitausgleich	unter Berücksichtigung der Zuschläge in Zeit in beiderseitigem Einvernehmen
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vorrangige Berücksichtigung interner BewerberInnen</li> <li>• AN-Recht auf Information über zu besetzende TZ-Arbeitsplätze</li> </ul>
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• grundsätzlich mind. 3 Std. tägl. zusammenhängend</li> <li>• mind. 20 Std./W., verteilt auf max. 5 Tage/W.</li> </ul>
- Übergang auf Vollzeit	Berücksichtigung der AN-Wünsche hinsichtlich des AZ-Volumens
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	-
- Entgeltaufstockung	mind. 82,5 % des Netto-Vollzeitentgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

**Groß- und Außenhandel, Sachsen-Anhalt**

16.500 Arb./Ang. (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	39 Std./W.; abweichende Verteilung der WAZ für bis zu 52 W. möglich durch BV oder Einzelvereinbarung
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	-
- Ausgleichszeitraum	bei abweichender AZ: 52 W.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstagsarbeit möglich</li> <li>• Sonntagsarbeit möglich, von 0.00 bis 24.00 Uhr 15 Sonntage/J. beschäftigungsfrei, Reduzierung auf 10 Sonntage/J. nur durch BV</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	jede über die festgelegte regelmäßige AZ hinaus geleistete Arbeit
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	10 Std./Tag, max. 55 Std./W.
- Zuschlagspflicht	25/50 % ab 41./45. Std./W. (bei abweichender AZ 42./46. Std./W.)
- Freizeitausgleich	-
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	18 Std./W. an 5 Tagen
- Übergang auf Vollzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN</li> <li>• bevorzugte Rückkehrmöglichkeit von AN im Erziehungsurlaub</li> </ul>
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	-
- Entgeltaufstockung	mind. 82,5 % des Netto-Vollzeitentgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-



**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Westfalen-Lippe**

55.200 Arb./Ang. (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	35 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag; bei ungleichmäßiger Verteilung Unterrichtung der TV-Parteien
- Unter- und Obergrenzen	Plan-WAZ: 28 - 40 Std./W.
- Ausgleichszeitraum	max. 12. Mon. und mind. 4 W./J.
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	regelmäßige Samstagsarbeit durch BV möglich; Unterrichtung der TV-Parteien
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	die über die regelmäßige tägliche AZ hinaus geleistete Arbeit
- maximale Mehrarbeitsstunden	grundsätzlich 16 Std./Mon.
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	10 Std./Tag und 47,5 Std./W. mit Zustimmung des BR
- Zuschlagspflicht	25/50 % bis 2./ab 3. MA-Std./Tag
- Freizeitausgleich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• auf Wunsch des AN oder AG innerhalb von 3 Mon. inkl. Zuschläge</li> <li>• MA über 16 Std./Mon. inkl. Zuschläge innerhalb von 4 Mon.</li> </ul>
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	auf Grundlage von 35-Std./W. mit einer durch BV festgelegten, wechselnden WAZ zwischen 0 und 40 Std. möglich
- Inhalt	-
- Grenzwerte	+100/-50 Std.
- Ausgleichszeitraum	innerhalb von max. 12 Mon.
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AN-Anspruch auf Freizeitausgleich bei bestehendem Zeitguthaben</li> <li>• bei Überschreitung des Ausgleichszeitraumes Vergütung der Zeitguthaben wie MA</li> <li>• Wegfall Minussaldo nach Ablauf Ausgleichszeitraum, falls keine Vereinbarung vorliegt</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	soll nicht unterschritten werden
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	-

Fortsetzung **Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie**, Westfalen-Lippe

<b>Altersteilzeit</b>	1. TV über Altersteilzeit (TV ATZ) 2. TV Beschäftigungsbrücke (TV BB)
- Rechtsanspruch	TV BB: ab 57. Lj.
- Anspruchseinschränkung	TV BB: 5 % der AN bzw. 40/50/60 % der 57/58/59-jährigen AN und jew. 70 % der 60/61/62-jährigen AN
- Entgeltaufstockung	TV ATZ: mind. 80 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	TV ATZ: 95 %
- Rentenaufstockung	TV BB: max. 11.043,84 €(230,08 €Mon.) für AN ab 57. Lj.

**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Sachsen**

11.800 AN (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	38 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	Verkürzung der WAZ in Stufen auf 30 - 35 Std. durch BV nach Genehmigung durch TV-Parteien zur Beschäftigungssicherung möglich
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• max. 8 Std./Tag</li> <li>• Plan-WAZ: 33 Std./W. bzw. 43 Std./W. (+/-5 Std./W.) (4-mal/J. 50 Std./W. bei Einbeziehung von 4 Samstagen) durch BV für die Dauer von 26 - 52 W. möglich</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum	26 - 52 W.
<b>Gleitzeit</b>	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	an 4 Samstagen/J. zur Verlängerung der WAZ auf 50 Std. für 4 W. durch BV möglich
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über die regelmäßige tägliche AZ hinaus geleistete Arbeit
- maximale Mehrarbeitsstunden	max. 10 Std./W. bzw. 16 Std./Mon. mit Zustimmung des BR, darüber hinaus BV erforderlich
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	9,6 Std./Tag
- Zuschlagspflicht	25/50 % bis 2./ab 3. MA-Std./Tag
- Freizeitausgleich	ab 1. MA-Std. durch BV möglich, Bezahlung von MA-Zuschlägen
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich
- Inhalt	alle Std., die von der regelmäßigen WAZ nach oben oder unten abweichen (33 - 43 Std., 4-mal/J. unter Einbeziehung des Samstags 50 Std.)
- Grenzwerte	+/- 60 Std.
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	AN-Anspruch, im Rahmen der betriebsüblichen Freistellung (z. B. Urlaub) über das AZ-Konto durch Zeitentnahme zu verfügen
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	ist einzuhalten
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	-
<i>Altersteilzeit</i>	-

# Hotel- und Gaststättengewerbe, Bayern<sup>1</sup>

118.600 AN (NGG)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 Std./Tag, 39 Std./W., 169 Std./Mon..</li> <li>• aus betrieblichen Gründen, insbesondere bei schwankendem Geschäftsverlauf flexible AZ möglich; nicht zulässig, wenn zwingende persönliche Gründe des AN vorliegen<sup>2</sup></li> </ul>
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 Tage</li> <li>• flexible AZ: 5 Tage/W.; 6 Tage/W. max. 5-mal innerhalb des Flexibilisierungszeitraums von 6 Mon.</li> </ul>
- Unter- und Obergrenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• max. 200 Std./Mon.</li> <li>• flexible AZ: mind. 5, max. 10 Std./Tag bzw. 32 - 45 Std./W.</li> <li>• max. 26 Std. Überschreitung der Regel-AZ (169 Std.) innerhalb eines Mon.</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum	6 Mon. (= 1.014 Std.)
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei regelmäßig an 5 Tagen/W. beschäftigten AN grundsätzliche Gewährung von 48 Std. im Anschluss an die Ruhezeit als freie Tage zum Ausgleich für die Beschäftigung am Samstag und Sonntag</li> <li>• ein freier Sonntag innerhalb 4 W. auf Wunsch des AN</li> <li>• mind. 12 freie Sonntage pro Kj.</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	die über die regelmäßige Monats-AZ von 169 Std. hinaus geleistete Arbeit
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 %, wenn MA bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen</li> <li>• umsatzbeteiligte AN: MA gilt als abgegolten, wenn mtl. Umsatzbeteiligung den Garantielohn zzgl. MA-Vergütung übersteigt</li> </ul>
- Freizeitausgleich	MA-Zuschlag auf Wunsch des AN in Freizeit
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	Bedingung bei flexiblem AZ-Modell als Teil eines Soll-/Ist-Dienstplans unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Mindestkriterien
- Inhalt	-
- Grenzwerte	Minusstd. verfallen bei nicht vorhandener Ausgleichsmöglichkeit innerhalb von 8 Mon.; Vergütung verbleibender Plusstd.
- Ausgleichszeitraum	6 Mon. (ggf. + 2 Mon.)

Fortsetzung **Hotel- und Gaststättengewerbe, Bayern**<sup>1</sup>

- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• flexible AZ: Ausgleich des AZ-Kontos innerhalb von 6 Mon.; Ausgleich der zu diesem Zeitpunkt aufgelaufenen MA, die 1.014 Std. (6 x 169 Std.) überschreitet in den beiden auf den Flexibilisierungszeitraum folgenden Mon. im Verhältnis 1:1 möglich</li> <li>• Ausgleich eines 6. AT innerhalb von 6 Mon. ohne Zuschlag in Form von ganzen Tagen in Freizeit; bei nicht möglichem Ausgleich Zuschlag von 35 %</li> <li>• auf Wunsch des AN Bezahlung der 6. AT</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	-

1) Sonderbestimmungen für Saisonbetriebe und Betriebe mit eingeschränkter Betriebszeit.

2) Als zwingende persönliche Gründe sind insbesondere anzusehen, wenn

- nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung der bisherigen Tätigkeit den AN in seiner Gesundheit gefährdet,
- im Haushalt des AN ein Kind unter 12 Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann,
- der AN einen schwer pflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann.

## Hotel- und Gaststättengewerbe, Sachsen

29.300 AN (NGG)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 173,5 Std./Mon.</li> <li>• wahlweise 169 Std./Mon. (AZ-Modell)</li> </ul>
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AZ-Modell: durchschnittlich 5 AT/W. während des Ausgleichszeitraums</li> <li>• Teildienste: Unterbrechungszeit mind. 2, max. 4 Std./Tag., Ausgleich je 40 geleistete Teildienste ein zusätzlicher freier bezahlter Tag oder 61,36 €</li> <li>• 2 Ruhetage/W., möglichst zusammenhängend</li> </ul>
- Unter- und Obergrenzen	AZ-Modell: mind. 130, max. 200 Std./Mon.; mind. 5, max. 7,8 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	AZ-Modell: 5 Mon.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruhetage mind. einmal je Mon. auf ein zusammenhängendes Wochenende</li> <li>• mind. 15 freie Sonntage/J.</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über die regelmäßige AZ hinaus geleistete Arbeit
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25/30 % ab 1./21. MA-Std. (in Betrieben ohne AZ-Modell)</li> <li>• AZ-Modell: 50 % für die Hälfte des in 5 Monaten angesammelten Zeitguthabens auszahlbar, die andere Hälfte mit 50 % Zeitzuschlag in Freizeit</li> </ul>
- Freizeitausgleich	MA und MA-Zuschlag nach Möglichkeit; Ausgleich innerhalb von 3 Mon. nach geleisteter MA
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	Bedingung bei flexiblem AZ-Modell als Teil eines Soll-/Ist-Dienstplans
- Inhalt	wöchentliche Vorlage und Abzeichnung durch AN, ansonsten gelten Aufzeichnungen des AN als verbindlich
- Grenzwerte	max. 30 Minusst. als Übertrag in den folgenden Ausgleichszeitraum
- Ausgleichszeitraum	5 Mon.
- Auf- und Abbau des Kontos	-
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	-
<b>Altersfreizeit</b>	je einen zusätzlichen bezahlten freien Tag ab 50./55./60. Lj.

**Kfz-Gewerbe, Nordrhein-Westfalen**

73.400 AN (IGM/ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 36,5 Std./W.</li> <li>• altersgestaffelte AZ: 36/35,5/35 Std./W. ab 45./50./55. Lj.</li> <li>• AZ-Verlängerung auf bis zu 40 Std./W. für max. 18%/mind. 3 AN zuschlagsfrei möglich</li> </ul>
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	-
- Unter- und Obergrenzen	-
- Ausgleichszeitraum	-
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit grundsätzlich von 0.00 - 24.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	AZ, die die festgelegte regelmäßige werktägliche AZ übersteigt
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	10 Std./Tag
- Zuschlagspflicht	25/50 % ab 1./3. MA-Std.
- Freizeitausgleich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wenn betrieblich möglich bzw. ab 8 MA-Std./Mon. auf Verlangen von AN oder AG in den folgenden 3 Mon.; grundsätzlich Bezahlung von MA-Zuschlägen</li> <li>• möglich für AN ab 45. Lj. ohne MA-Zuschläge innerhalb von 12 Mon.</li> </ul>
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
- Einrichtung des Kontos	bei Abschluss einer BV zur Abweichung von der regelmäßigen WAZ (Bandbreite: 29 - 42 Std/W.)
- Inhalt	AZ unter-/oberhalb der regelmäßigen WAZ
- Grenzwerte	+ 146/- 60 Std.
- Ausgleichszeitraum	15 Mon.; nach Ablauf des Ausgleichszeitraums binnen 4 W.; Neueinrichtung des AZ-Kontos erst wieder nach Ausgleich möglich
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• durch bezahlte Freistellung im Einvernehmen zwischen AG und AN</li> <li>• auf Verlangen des AN in Zeit oder Geld bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (z.B. bei Erwerbs-/Teilerwerbsunfähigkeit, Elternzeit, Wehr-/Zivildienst)</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	ab der 61. Std. Insolvenzversicherung mit Nachweispflicht
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	für alle AN 4 J. vor Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente im Sinne § 35 SGB VI
- Anspruchseinschränkung	Betriebe unter 20 AN
- Entgeltaufstockung	mind. 84,5 % des Regelarbeitsnettoentgelts
- Rentenbeitrag	92,5 %
- Rentenaufstockung	-

**Kfz-Gewerbe, Thüringen**

10.900 AN (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	37,5 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	-
- Unter- und Obergrenzen	32 - 41 Std./W.
- Ausgleichszeitraum	12 Mon.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	die über die festgelegte AZ bzw. bei ungleichmäßiger Verteilung der WAZ die über die festgelegte WAZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	2 Std./Tag, 10 Std./W.
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % ab 1. MA-Std.
- Freizeitausgleich	MA und MA-Zuschlag grundsätzlich in Freizeit, innerhalb von 3 Mon.
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich
- Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeiten der unregelmäßigen AZ-Verteilung</li> <li>• MA-Std.</li> <li>• MA-Zuschläge ab 42. Std./W. (nicht bei negativen Kontensaldo aufgrund individueller Zeitentnahme)</li> <li>• Zuschläge aus Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit</li> </ul>
- Grenzwerte	+/- 120 Std.
- Ausgleichszeitraum	12 Mon.
- Auf- und Abbau des Kontos	grundsätzlich in Freizeit
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	ab 61. Lj.
- Anspruchseinschränkung	Betriebe unter 20 AN
- Entgeltaufstockung	mind. 83/84 % des Netto-Vollzeitentgelts (AN-Wahlrecht)
- Rentenbeitrag	95/90 % bei Entgeltaufstockung auf 83/84 %
- Rentenaufstockung	-



## Landwirtschaft, Bayern

13.200 Arb./Ang. (IG BAU)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	2.088 Std./J.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Verteilung der JAZ auf einzelne W. und Tage durch Festlegung mit BR/PR bzw. durch Einzelvereinbarung
- Unter- und Obergrenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 37 Std., max. 43 Std./W.</li> <li>• bis zu 10 Std./Tag, dabei kein Überschreiten von im Durchschnitt 8 Std./WT innerhalb von 52 W.; Begrenzung der 10-stündigen AZ/Tag auf 300 Std. innerhalb von 52 W.</li> <li>• davon abweichend AZ-Verlängerung ohne Zeitausgleich an max. 60 WT/J. bis zu 10 Std. möglich</li> <li>• AZ-Verlängerung auf über 10 Std./WT möglich während Bestellungen- und Erntezeiten sowie aufgrund von Witterungseinflüssen begrenzt auf 300 Std. innerhalb von 52 W.</li> <li>• mind. 8 Std. ununterbrochene Ruhezeit nach täglichem AZ-Ende</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum	geldlicher Ausgleich (Saldierung) von anzurechnenden Std. zu bezahlten Std. zum Jahresende
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr</li> <li>• nach Sonntagsbeschäftigung ein beschäftigungsfreier WT innerhalb von 2 W.</li> <li>• mind. 15 (12 in der Tierhaltung) beschäftigungsfreie Sonntage/J.</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	<p><i>Arb.:</i> jede auf Anordnung des AG über die festgelegte regelmäßige WAZ hinausgehende geleistete Arbeit</p> <p><i>Ang.:</i> besondere Anordnung</p>
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 %
- Freizeitausgleich	für MA (innerhalb von 52 W.) und Zuschläge möglich
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	5 % der AN
- Entgeltaufstockung	70 % des Netto-Vollzeitentgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

## Landwirtschaft, Mecklenburg-Vorpommern

17.900 Arb./Ang. (IG BAU)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	40 Std./W. bzw. 2.088 Std./J.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 Tage/W. bei regelmäßiger WAZ</li> <li>• bei nicht regelmäßiger Verteilung auf Montag - Freitag Gewährung der freien Tage innerhalb von 6 W., dabei mind. 2-mal ein arbeitsfreier WT in Verbindung mit einem Sonntag</li> </ul>
- Unter- und Obergrenzen	mind. 37 Std., max. 46 Std./W., mind. 170 Std./Mon.
- Ausgleichszeitraum	-
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	-
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	jede über die regelmäßige tägliche betriebliche AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 %
- Freizeitausgleich	für MA-Std. innerhalb von 2 Mon. im Einvernehmen zwischen AG und AN möglich, dabei bezahlter Zuschlag
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	-

## Metallindustrie, Nordwürttemberg/Nordbaden

592.900 Arb./Ang. (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 Std./W.</li> <li>• AZ-Verlängerung auf bis zu 40 Std./W. für max. 18 % der AN zuschlagsfrei möglich; unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 50 % bzw. durch Vereinbarung der TV-Parteien höhere Quote möglich</li> </ul>
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	bis zu 30 Std./W. ohne LA durch BV zur Beschäftigungssicherung für alle AN, Betriebsteile, Abteilungen oder Beschäftigtengruppen; grundsätzlich Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen; zur Vermeidung/Verringerung der Entgeltabsenkung Ausgleichszahlungen unter Verrechnung mit tariflichen Jahresleistungen möglich (TV Beschäftigungssicherung)
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	grundsätzlich 1/5 der individuellen regelmäßigen WAZ/Tag
- Ausgleichszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 Mon. (MTV)</li> <li>• max. 12/mit Zustimmung der TV-Parteien 24 Mon. im Rahmen der AZ-Absenkung (TV Beschäftigungssicherung)</li> </ul>
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstagsarbeit als Regel-AZ nur mit Zustimmung des BR</li> <li>• Sonntagsarbeit grundsätzlich von 0.00 - 24.00 Uhr</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	AZ, die die vereinbarte tägliche, wöchentliche AZ übersteigt
- maximale Mehrarbeitsstunden	grundsätzlich 10 Std./W. bzw. 20 Std./Mon.
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 % bis zur 10. MA-Std./W.</li> <li>• 50 % ab 10. MA-Std./W., bzw. ab 3. MA-Std./Tag</li> </ul>
- Freizeitausgleich	bis 16 MA-Std./Mon. im Einzelfall möglich; darüber hinaus grundsätzlich auf AN-Verlangen, innerhalb der folgenden 3 Mon.; MA-Zuschläge grundsätzlich in Geld
<b>Arbeitszeitkonto<sup>1</sup></b>	
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte
- Inhalt	Differenz zwischen betrieblicher regelmäßiger AZ und individueller regelmäßiger WAZ; Führung als Zeitkonto
- Grenzwerte	Ober-/Untergrenze und Verfahren/Fristen zu ihrer Einhaltung durch BV; vor Überschreiten der Grenzwerte Beratung zwischen AG und BR über Anpassung; bei Obergrenzen über 300 Std. Regelungen zum Abbau innerhalb eines zu vereinbarenden Zeitraumes durch BV
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	durch zusätzliche oder reduzierte AZ; Bestimmungen für den Auf- und Abbau durch BV
- Sicherung des Kontos	Verpflichtung bei Zeitguthaben von mehr als 300 Std. grundsätzlich unter Berücksichtigung von § 8a Abs. 1 Satz 2 AltTZG

Fortsetzung **Metallindustrie**, Nordwürttemberg/Nordbaden

<b>Langzeitkonto</b>	Regelungen im MTV <ul style="list-style-type: none"> <li>zur Altersteilzeit (ATZ)</li> <li>zu Langzeitkonten (LZK)<sup>1</sup></li> </ul>
- Einrichtung des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>durch BV unter bestimmten Voraussetzungen zur Finanzierung von Eigenbeteiligungen im Rahmen von Altersteilzeit möglich (ATZ)</li> <li>durch BV zur Planung der Lebens-AZ möglich (LZK)</li> </ul>
- Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zeitguthaben und Zuschläge (ATZ)</li> <li>Arbeitsstd. für die ein Vergütungsanspruch besteht; Regelüberlauf aus anderen AZ-Konten ist ausgeschlossen; Führung grundsätzlich in Zeit (LZK)</li> </ul>
- Grenzwerte (plus/minus)	<ul style="list-style-type: none"> <li>max. 2,5 ME (ATZ)</li> <li>max. 152 Std./12 Mon. (grundsätzlich nicht bei Umwandlung von Arbeitsstd. aus der regelmäßigen WAZ) (LZK)</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbau frühestens 5 J. vor Beginn der Altersteilzeit, jedoch nicht vor vollendetem 50. Lj. (ATZ)</li> <li>Regelungen für den Aufbau durch BV (LZK)</li> <li>Entnahme von Zeitguthaben zur Weiterbildung, Übergang in ein Rentenverhältnis und ATZ möglich; weitere Verwendungszwecke durch BV vereinbar (LZK)</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verpflichtung des AG; jährliche Nachweispflicht gegenüber BR bzw. AN; Art der Sicherung betrieblich regelbar (ATZ)</li> <li>Insolvenzicherung ab der 1. Std. grundsätzlich unter Beachtung von § 8a Abs. 1 Satz 2 AltTZG (LZK)</li> </ul>
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
- Sozialversicherungspflicht	grundsätzlich keine Unterschreitung; bei Abweichungen schriftliche Informationspflicht gegenüber AN
- Mindestarbeitszeit	3 Std./Tag zusammenhängend
- Übergang auf Vollzeit	AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	<ul style="list-style-type: none"> <li>ab 57. Lj. nach TV Beschäftigungsbrücke (TV BB)</li> <li>ab 61. Lj. nach MTV-Bestimmungen zur Altersteilzeit (MTV)</li> </ul>
- Anspruchseinschränkung	5 % der AN bzw. 40/50/60/70 % der 57/58/59/60-jährigen AN (TV BB)
- Entgeltaufstockung	mind. 82 % des Netto-Entgelts (TV BB, MTV); zusätzlich 6 % Bruttoentgeltaufstockung während der Freizeitphase (TV Bruttoaufstockungsmodell Altersteilzeit)
- Rentenbeitrag	95 %
- Rentenaufstockung	<ul style="list-style-type: none"> <li>max. 230,08 €/Mon. (längstens 48 Mon.) für jeden Mon. zwischen Ende Altersteilzeit und Zeitpunkt des Anspruchs auf ungeminderte Altersrente (spätestens mit 65. Lj.) als Einmalbetrag (TV BB)</li> <li>max. 3-fache des bisherigen ME für AN ab 60. Lj. als Einmalbetrag bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit auf Wunsch des AG (MTV)</li> </ul>

1) Abschluss vom 24.02.05, gültig ab 01.04.05

## Metallindustrie, Sachsen

131.900 Arb./Ang. (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 38 Std./W.</li> <li>• AZ-Verlängerung auf bis zu 40 Std./W. für max. 13 % der AN zuschlagsfrei möglich; unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 45 % der AN bzw. durch Vereinbarung der TV-Parteien höhere Quote möglich</li> </ul>
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	bis zu 33 Std./W. ohne LA durch BV zur Beschäftigungssicherung für (Teil-)Betrieb oder AN-Gruppen möglich; grundsätzlich Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen; zur Vermeidung/Ver-ringerung der Entgeltabsenkung Ausgleichszahlungen unter Ver-rechnung mit tariflichen Jahresleistungen möglich (TV Beschäf-tigungssicherung)
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	grundsätzlich 5 WT, Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	grundsätzlich 8 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• max. 6 Mon./max. 2 J. bei AZ-Verlängerung (MTV)</li> <li>• grundsätzlich max. 12 Mon. im Rahmen der AZ-Absenkung (TV Beschäftigungssicherung)</li> </ul>
<b>Gleitzeit</b>	möglich mit BR unter Hinzuziehung der TV-Parteien
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit grundsätzlich von 0.00 - 24.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	AZ, die die individuelle regelmäßige WAZ übersteigt bzw. jede über 10 Std./Tag hinaus geleistete AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	grundsätzlich 10 Std./W. bzw. 20 Std./Mon.
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25/50 % bis 6./ab 7. MA-Std.; bei einer AZ/Tag über 10 Std. hinaus 25/50 % für die 11./ab der 12. Arbeitsstd.
- Freizeitausgleich	bis 16 MA-Std./Mon. im Einzelfall möglich; darüber hinaus grundsätzlich auf AN-Verlangen, innerhalb der folgenden 3 Mon.; Vergütung MA-Zuschläge grundsätzlich in Geld
<b>Langzeitkonten</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch BV unter bestimmten Voraussetzungen zur Finanzierung von AN-Eigenbeteiligungen im Rahmen von Altersteilzeit möglich
- Inhalt	Zeitguthaben und Zuschläge
- Grenzwerte (+/-)	max. 2,5 ME
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	Aufbau frühestens 5 J. vor Beginn der Altersteilzeit, jedoch nicht vor vollend. 50. Lj.
- Sicherung des Kontos	Verpflichtung des AG; jährliche Nachweispflicht gegenüber BR bzw. AN; Art der Sicherung betrieblich regelbar

Fortsetzung **Metallindustrie, Sachsen**

<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
- Sozialversicherungspflicht	soll nicht unterschritten werden; bei Abweichungen schriftliche Informationspflicht gegenüber AN
- Mindestarbeitszeit	3 Std./Tag zusammenhängend
- Übergang auf Vollzeit	AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ab 57. Lj. nach TV zur Beschäftigungsbrücke (TV BB)</li> <li>• ab 61. Lj. nach TV zur Altersteilzeit (TV ATZ)</li> </ul>
- Anspruchseinschränkung	5 % der AN bzw. 40/50/60/70 % der 57/58/59/60-jährigen AN (TV BB)
- Entgeltaufstockung	mind. 82 % des Netto-Entgelts (TV BB, TV ATZ); zusätzlich 6 % Bruttoentgeltaufstockung während der Freizeitphase (TV Bruttoaufstockungsmodell Altersteilzeit)
- Rentenbeitrag	95 %
- Rentenaufstockung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• max. 230,08 €Mon. (längstens 48 Mon.) für jeden Mon. zwischen Ende Altersteilzeit und Zeitpunkt des Anspruchs auf ungeminderte Altersrente (spätestens 65. Lj.) als Einmalbetrag (TV BB)</li> <li>• max. 3-fache des bisherigen ME für AN ab 60. Lj. als Einmalbetrag bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit auf Wunsch des AG (TV ATZ)</li> </ul>

# Öffentlicher Dienst<sup>1</sup>, West und Ost

## Arb.: Gemeinden<sup>2</sup>/Ang.: Bund, Länder und Gemeinden

324.900 (Arb.)/1.781.800 (Ang.) (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard <sup>3/4</sup>	<i>West:</i> 38,5 Std./W. <i>Ost:</i> 40 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor <sup>5</sup>	-
- befristete Verkürzung	<i>Ost:</i> im Rahmen des TV zur sozialen Absicherung Möglichkeit der AZV auf bis zu 32 Std. (auf bis zu 30 Std. in dringenden Ausnahmefällen) verbunden mit Kündigungsschutz durch bezirkliche/örtliche TVE; bei Absenkung auf bis zu 32 Std. Vereinbarung eines Teil-LA möglich, auf bis zu 30 Std. ist LA erforderlich
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	-
- Unter- und Obergrenzen <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei erforderlichen Abschlussarbeiten: <i>Arb.:</i> Verlängerung im Rahmen des § 5 AZO möglich <i>Ang.:</i> 10 Std./Tag (durchschnittlich 50 Std./W.)</li> <li>• 60 Std./W., höchstens 10 Std./Tag in Zeiten mit saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit, sofern in der übrigen Zeit entsprechende AZV erfolgt</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum <sup>7</sup>	26 W.; Vereinbarung eines längeren Zeitraumes möglich zur Durchführung sogenannter Sabbatjahrm Modelle
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstag grundsätzlich arbeitsfrei, soweit betrieblich möglich (<i>Arb.:</i> Wochenendfrühschluss; ausfallende AZ wird auf die übrige W. verteilt)</li> <li>• Samstags-/Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr</li> <li>• bei dienstplanmäßig bzw. betrieblich notwendiger Sonntagsarbeit: 2 freie Sonntage/Mon., wenn betrieblich möglich</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition <sup>8</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Arb.:</i> Überstd.: die über die dienstplanmäßige/betriebsübliche tägliche AZ hinaus geleisteten Arbeitsstd.;</li> <li>• MA-Std.: die im Rahmen der regelmäßigen AZ geleisteten Arbeitsstd., welche die regelmäßige AZ übersteigen</li> <li>• <i>Ang.:</i> die über die im Rahmen der regelmäßigen AZ für die W. dienstplanmäßig/betriebsüblich hinaus festgesetzten Arbeitsstd.</li> </ul>
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht <sup>9</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Arb.:</i> 30 % des auf die Arbeitsstd. umgerechneten Monatsgrundlohnes der Stufe 1 der jeweiligen LGr.</li> <li>• <i>Ang.:</i> 15 - 25 %, gestaffelt nach GehGr.</li> </ul>
- Freizeitausgleich	grundsätzlich Ausgleich durch Arbeitsbefreiung möglichst bis zum Ende des nächsten Mon., spätestens bis zum Ende des 3. Mon. nach Ableistung der Überstd.; Zeitzuschläge werden bezahlt
<b>Arbeitszeitkonto</b> <sup>10</sup>	-

Fortsetzung **Öffentlicher Dienst<sup>1</sup>**, West und Ost

<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	Vereinbarung nach Erörterung mit dem AG möglich
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	bevorzugte Berücksichtigung bei nicht befristeter TZ-Beschäftigung
- Sonderregelung	Vereinbarung auf Antrag für AN mit Kindern unter 18 J. oder pflegebedürftigen Angehörigen; Befristung bis zu 5 J. auf Antrag, Verlängerung möglich
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	ab 60. Lj.
- Anspruchseinschränkung	dringende betriebliche Gründe
- Entgeltaufstockung	mind. 83 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	5 % des ME für je 0,3 % Rentenminderung

- 1) Abweichungen durch Anlagen zum TV (Sondervereinbarungen) sowie durch Sparten-TVe Nahverkehr möglich. Ab 01.04.02 eigenständiger TV für kommunale Versorgungsbetriebe.
- 2) Abweichende Regelungen auf bezirklicher Ebene für einzelne AN-Gruppen (Arb. im Fahrdienst der Nahverkehrsbetriebe, Straßenarb. der Landkreise und der Kommunalverbände höherer Ordnung) nach den Grundsätzen der zentralen Tarifbestimmungen möglich.
- 3) **Länder West:** Verlängerte AZ für neu eingestellte Landesbeschäftigte in einigen Bundesländern (z.B. Bayern) auf bis zu 42 Std./W.  
**Länder Ost und Berlin-West und -Ost:** Verkürzte AZ ohne LA für Landesbeschäftigte in einigen Bundesländern (z.B. Berlin) um bis zu 0,5 - 3 Std./W. (gestaffelt nach L-/GehGr.) mit Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen.

**Anmerkung zu Fußnoten 4) - 10):**

In der Tarifrunde 2005 Abschluss eines einheitlichen TV für Arb. und Ang. (**Bund und Kommunen**), nachstehende Regelungen sind gültig ab **01.10.05**:

- 4) **Bund West und Ost:** 39 Std./W. bei unveränderten Entgelten.  
**Gemeinden West:** Möglichkeit der AZ-Verlängerung auf bis zu 40 Std./W. durch Verständigung der TV-Parteien auf landesbezirklicher Ebene.
- 5) Bis zu 45 Std./W. möglich.
- 6) Rahmen-AZ möglich: 12 Std./Tag zwischen 6 und 20 Uhr.
- 7) Bis zu einem Jahr.
- 8) Alle auf Anordnung geleisteten Std., die nicht bis zum Ende der folgenden KW ausgeglichen sind.
- 9) 15/30 %, gestaffelt nach EntGr.
- 10) Bei flexibler AZ Einführung (AZ-Korridore, Rahmen-AZ) erforderlich, ansonsten möglich. Gutschrift von u. a. in AZ umgewandelten Zeitzuschlägen, Zeitguthaben/-schuld am Ende des Ausgleichszeitraums und Überstunden möglich.



## Papier verarbeitende Industrie, Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen

13.200 Arb./Ang. (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	West: 35 Std./W. Ost: 37 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	bei Auftragsrückgang für max. 6 Mon. bis zu 6 Std./W durch freiwillige BV unter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen möglich (gültig bis: 31.03.05 ohne Nachwirkung)
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	-
- Ausgleichszeitraum	52 W.
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	regelmäßige Samstagsarbeit bis längstens 14.00 Uhr (Zustimmung durch BR bzw. AN)
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	AZ, die die festgesetzte regelmäßige tägliche AZ übersteigt
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	je 25 % für 1. u. 2. MA-Std./Tag, für jede weitere Std. je 5 % mehr
- Freizeitausgleich	möglich
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	grundsätzlich einzuhalten; Ausnahmen auf AN-Wunsch mit schriftlichem Hinweis auf sozialversicherungsrechtliche Folgen
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN
- Sonderregelung	auf Verlangen des AN TZ für die Dauer von bis zu 4 J. aus persönlichen Gründen wie Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehöriger möglich
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	ab 57. Lj und 10 J. BZ und ständig gleichmäßig verteilter Wechselschicht oder ständiger Nachtschicht in den letzten 5 J.
- Anspruchseinschränkung	5 % der AN, 7 % der Nacht- und Schicht-AN
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

**Privates Verkehrsgewerbe, Nordrhein-Westfalen**

ohne Güter- und Möbelfernverkehr

Arb./Ang. (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	39 Std./W. <i>Kraftfahrer:</i> zusätzlich jew. 1/2 Std. Ein- und Ausfahrzeit zur Wagenpflege/Tag
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Samstag
- Unter- und Obergrenzen	<i>Arb.:</i> grundsätzlich 52 Std./W.; 104 Std./Doppelw. <i>Ang.:</i> 10 Std./WT; max. 52 Std./W. bzw. 104 Std./Doppelw.
- Ausgleichszeitraum	-
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstagsarbeit: <i>Arb.:</i> frühestmöglicher Arbeitsschluss, <i>Ang.:</i> möglichst nur bis 13.00 Uhr</li> <li>• Sonntagsarbeit: <i>Ang.:</i> von 0.00 - 24.00 Uhr; möglichst nur 2-mal/Mon., wenn zwingend erforderlich</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über 39 Std./W. hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % (auch für Ein- und Ausfahrzeit), wenn kein Freizeitausgleich
- Freizeitausgleich	möglich innerhalb einer Doppelw. ( <i>Arb.</i> im Innendienst innerhalb der gleichen W.)
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	-

## Privates Verkehrsgewerbe, West Güter- und Möbelfernverkehr

Arb. (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	max. 113 Std./Doppelw. oder max. 244 Std./Mon., zusätzlich 34 Std./Doppelw. oder 74 Std./Mon. Kabinenzeit bei Besetzung des Fahrzeugs mit mehr als einem Fahrer und vorhandener Schlafkabine
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein-Fahrer-Besetzung: Ruhezeit nach gesetzlichen Bestimmungen</li> <li>• Besetzung mit 2 Fahrern: mind. 10/8 Std. Ruhezeit innerhalb der letzten 27/30 Std. vor zu leistender Tätigkeit oder Arbeitsbereitschaft auf Fahrzeugen ohne/mit Schlafkabine</li> <li>• AN-Anspruch auf einen zusätzlichen unbezahlten freien Tag/Mon.</li> <li>• für AN im grenzüberschreitenden Straßentransport Freizeitregelungen durch BV möglich</li> </ul>
- Unter- und Obergrenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• grundsätzlich max. 60 Std./W., max. 85 Std./W. Kabinenzeit (Regelungen gelten nicht bei Anwendung von Mon.-AZ)</li> <li>• max. 12/17/22 Std. je Schicht bei Besetzung mit einem Fahrer/mit 2 Fahrern auf Fahrzeugen ohne Schlafkabine/mit 2 Fahrern auf Fahrzeugen mit Schlafkabine</li> <li>• max. 13 Std. je Schicht, max. 14/15 Std. je Schicht ein-/zweimal je W. für Ein-Fahrer-Besetzung, wenn in die AZ regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt</li> </ul>
- Ausgleichszeitraum	-
<b>Gleitzzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	grundsätzlich 2 freie Sonntage/Mon.
<b>Mehrarbeit</b>	Überschreitung der tariflich vereinbarten AZ nur in dringenden Notfällen zulässig und zu leisten
- Definition	-
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % ab 41. bzw. 51. Std./W. bei Besetzung des Fahrzeuges mit einem bzw. 2 Fahrern
- Freizeitausgleich	grundsätzlich bei Überschreitung der tariflich vereinbarten AZ von über 8 Std./Doppelw. innerhalb der laufenden oder spätestens der folgenden Doppelw. möglich
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	-

## Privates Verkehrsgewerbe, Thüringen

18.700 AN (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	8 Std./Tag; 173 Std./Mon.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	grundsätzlich 5 zusammenhängende WT
- Unter- und Obergrenzen	<i>Fahrpersonal</i> : grundsätzlich max. 244 Std./Mon.
- Ausgleichszeitraum	-
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über die tariflich vereinbarte AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	Möglichkeit zur Ablehnung von MA für AN, die pflegebedürftige Haushaltsangehörige betreuen, für alleinerziehende AN mit zum Haushalt gehörenden Kindern bis zu 12 J.
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 %, grundsätzlich wenn Freizeitausgleich betrieblich nicht möglich
- Freizeitausgleich	im laufenden Mon. möglich
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	-

## Steinkohlenbergbau, rheinisch-westfälisch

30.900 Arb./Ang. (IG BCE)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	40 Std./W sowie max. 21 persönliche Freischichten/J.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	8 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	-
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samstag grundsätzlich arbeitsfrei</li> <li>• Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr</li> </ul>
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	an WT über die normale AZ hinaus geleistete Arbeit
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	grundsätzlich kein Überschreiten von max. 24 Std./Mon. (inkl. Sonn- und Feiertagsarbeit)
- Zuschlagspflicht	25/50 % bis/ab 2 Std./Tag
- Freizeitausgleich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• grundsätzlich für über 24 Std./Mon. hinausgehende Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit; ist Ausgleich innerhalb von 3 Mon. betrieblich nicht möglich, Bezahlung (gem. TV zur Einschränkung von MA)</li> <li>• grundsätzlich innerhalb von 12 Mon.; Bezahlung der Zuschläge (gem. TV zur Gestaltung des Anpassungsprozesses, gültig bis 31.12.04 ohne Nachwirkung)</li> </ul>
<b>Langzeitkonto</b>	gültig bis 31.12.05 ohne Nachwirkung
- Einrichtung des Kontos	auf AN-Antrag
- Inhalt	persönliche Freischichten sowie Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verbindliche Festlegung der gutzuschreibenden Freischichten (max. 21) sowie übriger Zeiten</li> <li>• Abbau als zeitlicher Block bis zum vereinbarten Ausscheidetermin</li> </ul>
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	bei Umwandlung von Vollzeitarbeit grundsätzlich kein Unterschreiten der Grenzen des § 8 Sozialgesetzbuch IV
- Mindestarbeitszeit	grundsätzlich nicht weniger als die Hälfte der tariflichen AZ eines Vollzeit-AN
- Übergang auf Vollzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TZ-Arbeit auch für befristeten Zeitraum möglich, danach Fortsetzung der Beschäftigung in Vollzeit</li> <li>• bei unbefristeter TZ-Arbeit auf Dauer einmalige Ausgleichszahlung</li> </ul>
<b>Altersteilzeit</b>	-

## Süßwarenindustrie, West und Ost

52.900 AN (NGG)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	West: 38 Std./W. Ost: 39 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	in der Regel 5 WT/W.
- Unter- und Obergrenzen	betriebliche AZ von bis zu 45 Std./W. ohne MA-Zuschläge durch BV
- Ausgleichszeitraum	durch BV
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	die über die jeweils betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche AZ hinausgehende Arbeit.
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25/40 % ab 1./3. MA-Std./Tag (von 6.00 - 22.00 Uhr)
- Freizeitausgleich	möglich inkl. MA-Zuschläge
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	verbindliche Voraussetzung bei abweichender AZ
- Inhalt	die über die jeweilige tarifliche AZ hinaus geleisteten Arbeitsstd. ohne MA-Zuschlag, dafür Belastungsausgleich als AZ-Gutschrift (gilt nicht bei Gleitzeitregelungen): <ul style="list-style-type: none"> <li>je geleistete MA-Std. Montag-Freitag: West: 9 bzw. 12 Min. (41. - 43. Std./W. bzw. ab 44. Std./W.) Ost: 9 Min. (43. - 45. Std./W.)</li> <li>je geleistete Std. Samstagsarbeit: 9/15 Min. (bis/über West: 40 Std./W., Ost: 42 Std./W.)</li> </ul>
- Grenzwerte	Guthaben max. 3 Mon. tarifliche AZ
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	Freistellung an einzelnen Tagen oder Blockfreizeiten möglich, Regelung durch BV West: 1 Tag = 7,6 Std. Ost: 1 Tag = 7,8 Std.
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	vollend. 60. Lj. und 10 J. ununterbrochene BZ
- Anspruchseinschränkung	gestaffelt nach Betriebsgrößen: 5/3/2 % für Betriebe über 200/bis 100 AN; ein AN für Betriebe mit 20 - 49 AN
- Entgeltaufstockung	mind. 80 % des Netto-Vollzeitentgelts
- Rentenbeitrag	92 %
- Rentenaufstockung	-

**Textilindustrie, Baden-Württemberg**

13.400 Arb. (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	37 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	Verkürzung um bis zu 130 Std./Erhöhung um bis zu 156 Std. der JAZ mit Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch BV möglich
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	betriebliche Vereinbarung
- Unter- und Obergrenzen	betriebliche Vereinbarung
- Ausgleichszeitraum	52 W.
<b>Gleitzeit</b>	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Samstagsarbeit bis längstens 12.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über die tariflich oder betrieblich vereinbarte WAZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25/35 % bis 5./ab 6. MA-Std./W.
- Freizeitausgleich	
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich
- Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• durch BV zu regeln u. a.: regelmäßige AZ</li> <li>• geleistete AZ; jeweilige Zeitsalden; Ausgleich von Zeitsalden</li> <li>• Gutschrift von MA-Zuschlägen in Form von Zeit möglich</li> </ul>
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	-
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	ab 57. Lj.
- Anspruchseinschränkung	4 % der AN
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

**Textilindustrie, Baden-Württemberg**

7.000 Ang. (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	37 Std./W.; für Ang., deren Tätigkeit mit dem technischen Betrieb in unmittelbarem Zusammenhang steht, ist die dort geltende AZ und AZ-Verteilung maßgebend
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	Verkürzung um bis zu 130 Std./Erhöhung um bis zu 156 Std. der JAZ mit Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch BV möglich
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	-
- Ausgleichszeitraum	-
<b>Gleitzeit</b>	-
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Samstagsarbeit bis längstens 12.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über die regelmäßige AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25/50 % bis 10./ab 11. MA-Std./W.
- Freizeitausgleich	
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich
- Inhalt	Gutschrift von MA und MA-Zuschlägen in Form von Zeit möglich
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	-
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	ab 57. Lj.
- Anspruchseinschränkung	4 % der AN
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-



**Textilindustrie, Ost**

16.400 Arb./Ang. (IGM)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	40 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	um bis zu 6,75 % der JAZ mit Ausschluss betriebsbedingter Kündigung durch BV möglich
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	betriebliche Vereinbarung
- Unter- und Obergrenzen	betriebliche Vereinbarung
- Ausgleichszeitraum	26 W.
<b>Gleitzeit</b>	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im TV vorgegebenen Punkte
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Samstagsarbeit bis längstens 14.00 Uhr
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	über die festgelegte regelmäßige AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25/35 % bis 5./ab 6. MA-Std./W.
- Freizeitausgleich	durch BV möglich; Ausgleich innerhalb von 13 W. nach Beendigung der MA
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich
- Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• durch BV zu regeln u. a.: regelmäßige AZ</li> <li>• geleistete AZ; jeweilige Zeitsalden</li> <li>• Gutschrift von MA und MA-Zuschlägen auf AN-Wunsch</li> </ul>
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	-
- Sicherung des Kontos	-
<b>Teilzeit</b>	-
<b>Altersteilzeit</b>	
- Rechtsanspruch	ab 57. Lj.
- Anspruchseinschränkung	3 % der AN (ab 01.07.04: 4 %)
- Entgeltaufstockung	mind. 85 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

## Versicherungsgewerbe, West und Ost

### Regelungen für den Innendienst

193.300 AN (ver.di)

<b>Regelmäßige Arbeitszeit</b>	
- Arbeitszeitstandard	38 Std./W., Abweichungen durch BV für alle AN oder Gruppen einheitlich oder unterschiedlich möglich
- Arbeitszeitkorridor	Verkürzung/Verlängerung auf bis zu 20/42 Std./W. durch freiwillige BV für einzelne AN oder Gruppen möglich; Verlängerung für max. 10 % der AN
- befristete Verkürzung	Verkürzung um bis zu 8 Std./W. ohne LA (günstigere Regelungen sind zulässig) durch freiwillige BV zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung für alle AN oder Gruppen möglich; Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen
<b>Lage und Verteilung</b>	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	Unter-/Überschreitung der regelmäßigen WAZ: max. 25 %/W.; max. 10 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: 6 Mon., bis 12 Mon. durch freiwillige BV
<b>Gleitzeit</b>	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte
<b>Samstags- und Sonntagsarbeit</b>	Samstagsarbeit durch freiwillige BV aus betrieblichen Gründen im Rahmen der regelmäßigen AZ möglich
<b>Mehrarbeit</b>	
- Definition	<ul style="list-style-type: none"> <li>die über die regelmäßige AZ bzw. die durch BV abweichend geregelte AZ hinaus geleistete Arbeit</li> <li>bei AZ-Vereinbarungen gem. TV zur AZ-Flexibilisierung: die über die verlängerte AZ hinausgehend geleistete Arbeit</li> </ul>
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 %
- Freizeitausgleich	möglich
<b>Arbeitszeitkonto</b>	-
<b>Teilzeit</b>	
- Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anmeldung auf Wunsch nach Wechsel des AZ-Volumens mind. 6 Mon. vorher; Begründung des AG, wenn dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden kann</li> <li>Möglichkeit zur befristeten Umwandlung des AZ-Volumens</li> <li>vorrangige Berücksichtigung interner BewerberInnen</li> <li>AN-Recht auf Information über zu besetzende TZ-Arbeitsplätze</li> </ul>
- Sozialversicherungspflicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>bei Unterschreitung Hinweis des AG auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen</li> <li>bei befristeter Umwandlung Unterschreitung nicht zulässig</li> </ul>
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN

Fortsetzung **Versicherungsgewerbe, West und Ost**

<b>Altersteilzeit</b>	gültig bis 31.12.05 ohne Nachwirkung
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	5 % der AN
- Entgeltaufstockung	mind. 75 % des Netto-Entgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	Ausgleich des nachweislichen Rentenabschlags für AN, die nach dem 31.03.99 und vor dem 01.01.06 das 57. Lj. vollenden und für einen Zeitraum von bis zu 6 J. vor Vollendung des 63. Lj. Altersteilzeit in Anspruch nehmen (zeitlich begrenzte Ausnahmeregelung) zur Hälfte; Aufwand des AG darf 3,6 % der individuellen Sozialversicherungsrente nicht übersteigen; über Art und Weise des Ausgleichs entscheidet das jeweilige Unternehmen

## **Aktuelle Publikationen**

### **Tarifpolitischer Jahresbericht 2004**

Tarifstandards unter Druck  
Düsseldorf, Januar 2005  
79 Seiten, **10 €**

### **Wer verdient was?**

#### **- Ausgabe 2004 -**

Tarifliche Grundvergütungen nach Berufen/Tätigkeiten  
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 56  
Düsseldorf, August 2004  
90 Seiten, **12 €**

### **Kontrollierte Dezentralisierung**

Eine Analyse der tariflichen Öffnungsklauseln  
in 80 Tarifbereichen  
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 55  
Düsseldorf, Februar 2004  
105 Seiten, **10 €**

### **Reinhard Bispinck, Johannes Kirsch, Claus Schäfer** **Mindeststandards für Arbeits- und Einkommens-** **bedingungen und Tarifsysteem**

Forschungsbericht für das Ministerium für Wirtschaft  
und Arbeit des Landes NRW  
Düsseldorf 2003  
452 Seiten, Schutzgebühr **8 €**

### **Tarifliche Kündigungsfristen und Kündigungsschutz**

Übersicht über tarifliche Kündigungsregelungen in 44 ausgewählten  
Tarifbereichen West und Ost  
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 51  
Düsseldorf, Februar 2003  
10 Seiten, **kostenlos**

**zu bestellen bei:** WSI-Tarifarchiv in der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211/7778-248, Fax: 0211/7778-250  
E-Mail: Baerbel-Kirchner@wsi.de

# WSI-Tarifhandbuch 2005

- Tarifchronik
- Tarifabschlüsse 2004/2005
- Aktuelle Tarifthemen in Stichworten
- **Schwerpunktthema: Tarifregelungen zu "Frauen, Familie und Beruf"**
- Tarifdaten zu 50 Wirtschaftszweigen
- Tarifliche Ausschlussfristen
- **Neu: Aktuelle Tarif-Rechtsprechung**
- Einführung in das Tarifsysteem
- Tarifvertragsgesetz
- Glossar mit über 140 Fachbegriffen

## Jetzt bestellen:

Bitte einsenden/faxen an:

WSI-Tarifarchiv  
in der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Str. 39

40476 Düsseldorf

**Fax-Nr.: 0211/77 78-250**

Hiermit bestelle ich:

... Ex. **WSI-Tarifhandbuch 2005**  
Frankfurt, Bund Verlag  
304 Seiten, 17,90 \* €  
zzgl. Versand

Name:.....

Anschrift:.....

.....

.....

Datum/Unterschrift: .....

\* ab 20/50/100/250 Exemplaren gibt es 10/15/20/25 %  
Rabatt