

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 79

Tarifliche Arbeitszeitregelungen zwischen betrieblichen Flexi-Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen

- Eine Analyse ausgewählter Tarifbereiche -

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

1. Einleitung.....	1
2. Entwicklung der Wochenarbeitszeit	4
3. Lage und Verteilung der Arbeitszeit	8
4. Mehrarbeit	10
5. Wochenarbeitszeit.....	12
6. Arbeitszeitkonten.....	13
7. Teilzeitarbeit.....	14
8. Gleitzeit	16
9. Freistellungsregelungen.....	16
10. Altersteilzeit und Demografie-Regelungen.....	17
11. Zusammenfassung.....	18

Dokumentation:

Tarifliche Regelungen im Überblick.....20 - 58

Düsseldorf, November 2014

Tarifinfos im Internet:
www.tarifvertrag.de
www.lohnspiegel.de

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

Verantwortlich:
Prof. Dr. Brigitte Unger

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

www.tarifvertrag.de

ISSN 1861-2830

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.	=	Gehaltsgruppe
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

1. Einleitung

1.1 Diskussion um Arbeitszeitpolitik

Die Arbeitszeit und ihre Gestaltung sind in den vergangenen Jahren wieder verstärkt zum Gegenstand der öffentlichen Diskussion geworden. Die Normalarbeitszeit mit 8-Stundentag und 5-Tage-Woche von montags bis freitags verliert immer mehr an Bedeutung, flexible Arbeitszeiten mit Spät-, Nacht- und Wochenendarbeit sind im Vormarsch. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen, die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitszeit ist für viele Beschäftigte ein wachsendes Problem. Der umfassende (Arbeitszeit-)Zugriff der Betriebe auf die Arbeitskräfte trifft auf Arbeitszeitbedürfnisse der Beschäftigten, die sich damit längst nicht immer in Einklang bringen lassen. Sie wünschen sich Arbeitszeiten, die mit ihrer jeweiligen Lebenssituation vereinbar sind – Arbeitszeiten, die Raum lassen für Kindererziehung, für die Pflege von Angehörigen, für Bildungsinteressen, für eine befristete Auszeit vom Beruf oder auch für einen gleitenden oder früheren Ausstieg aus der Erwerbsarbeit im Alter. Die Chancen für eine ausgewogene Balance zwischen betrieblichen Interessen und individuellen Wünschen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung hängt in der alltäglichen Praxis maßgeblich vom vorhandenen Regelwerk und den damit gegebenen Durchsetzungsmöglichkeiten bei konfliktorischen Arbeitszeitinteressen ab. Die tariflichen Arbeitszeitregelungen spielen dabei eine zentrale Rolle. In der vorliegenden Untersuchung wird danach gefragt, welche Rahmenregelungen und Flexibilitätsspielräume die Tarifverträge heute bei Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit vorsehen und welche Rolle neben den betrieblichen Flexi-Ansprüchen die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten spielen.¹

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.

1 Bereits vor knapp zehn Jahren hatte das WSI-Tarifarchiv eine ähnliche Untersuchung vorgelegt: R. Bispinck/WSI-Tarifarchiv, Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung – Eine Analyse von 24 Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 57, Düsseldorf April 2005. An diese Analyse knüpfen wir hier an.
(http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_arbeitszeitstruktur.pdf)

Die Tarifvertragsparteien können auf Grund der ihnen zustehenden Gestaltungsfreiheit (Tarifautonomie) den vorgegebenen gesetzlichen Rahmen günstiger gestalten.² Dies haben sie insbesondere in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit getan. Auch was die Lage 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 Wirtschaftszweige/Tarifbereiche herangezogen, die einen Querschnitt der bundesdeutschen Tariflandschaft darstellen. Im Anhang werden zehn dieser Bereiche im Detail dargestellt.

Arbeitszeitregelungen

Die vielfältigen tariflichen Arbeitszeitregelungen 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.

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

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 Nordwürttemberg/

Nordbaden

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.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

2. Entwicklung der Wochenarbeitszeit

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 34 Stunden bei der Deutschen Telekom, 35 Stunden in der Metall-, Stahl- und Druckindustrie, 39 Stunden u. a. im Bankgewerbe und im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe und 40 Stunden im Bauhauptgewerbe. In den *ostdeutschen* Tarifbereichen beträgt die Wochenarbeitszeit in mehreren Tarifbereichen noch 40 Stunden u. a. in den Bereichen chemische Industrie, Textil- und Bekleidung und im öffentlichen Dienst Länder und Gemeinden. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit in den alten Ländern 37,5 Stunden (Stichtag: 31.12.2013), in den neuen Ländern liegt sie bei 38,6 Stunden.

Im Einzelfall ist der Arbeitszeitstandard auch als **monatliche Arbeitszeit** geregelt. Im sächsischen *Hotel- und Gaststättengewerbe* beträgt die Regelarbeitszeit 173,5 Stunden/Monat. In der *Landwirtschaft* gibt es als regelmäßige Arbeitszeit eine **Jahresarbeitszeit**. Sie beläuft sich in Bayern auf 2.088 Stunden.

Bei der *Deutschen Bahn AG* besteht eine Referenzarbeitszeit als Jahresarbeitszeit im Umfang von 2036 Stunden, dies entspricht einer 39-Stunden-Woche. Es gibt daneben ein individuelles Jahresarbeitszeit-Soll von 1.827 - 2.088 Std.

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).

Tarifliche Arbeitszeitflexibilität in ausgewählten Tarifbereichen

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					
Bankgewerbe	39		45/W.	6 Mon.		10/Tag 53/W.	Langzeitkonto max. 195 Std./Jahr	31	grundsätzlich; auch auf Langzeitkonto möglich
Bauhauptgewerbe	41/ 38 ¹	-			-	10/Tag	+ 150/-30 Std.	-	Aug.: möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. 2-wöchigem AZ- Ausgleich
Chemie West/Ost	37,5/40	35-40 (West)	ja	12 - 36 Mon. ²		10/Tag	Langzeitkonto	-	grundsätzlich
Druck West/Ost	35/38	-	ja	mehrere Wochen	-		-	30/33	möglich
Einzelhandel NRW	37,5	-	ja	max 52 W.	-	-	-	-	auf AN-Wunsch
Gebäudereinigerhandwerk	39	-	ja	1/12 Mon. ³		gesetzlich	AN in Lohngruppe 6 – 9	-	möglich
Hotels und Gaststätten Bayern	39	-	5-10/Tag 30-48/W.	12 Mon.	-	200/Mon.	bei flex. AZ-Modell	-	auf AN-Wunsch
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	35	35-40 (für 18/50 % d. AN)	ja	12/27 Mon.	10/W. 20/Mon.	50	möglich	30	bis 16 Std.möglich ab 16 Std. auf AN- Verlangen
Papierverarbeitung West/Ost	35/37	-	ja	78 W.		10/Tag	möglich	30/32	möglich
Priv. Verkehrsgewerbe NRW	39/40 ⁴	-	10 Std./Tag 52/W. / 60/W. ⁴	12 Mon.	-	10/Tag 208/Mon. (Kraftfahrer)	möglich	Arb.: möglich	im Ausgleichszeitraum

1 Im Jahresdurchschnitt 40 Std.

2 Mehr als 12 Monate durch freiwillige BV.3 für AN in Lohngruppe 6-9 möglich.

4 Kraftfahrer mit Fahrten ab 100 km Luftlinie.

Tarifliche Wochenarbeitszeit in ausgewählten Branchen

	West	Ost
Banken	39	39
Bauhauptgewerbe	40	40
Chemische Industrie	37,5	40
Deutsche Bahn AG ¹	39	39
Deutsche Telekom AG	34	34
Druckindustrie	35	38
Einzelhandel	37,5	38 ¹
Eisen- und Stahlindustrie	35	35
Gebäudereinigerhandwerk	39	39
Groß- und Außenhandel	38,5	39
Hotel- und Gaststättengewerbe	39	39,5
Landwirtschaft	40	40 ²
Metallindustrie	35	38
Öffentlicher Dienst	39,2	40 ²
Papierverarbeitende Industrie	35	37
Süßwarenindustrie	38	39
Textilindustrie	37	40
Versicherungen	38	38
Gesamtwirtschaft	37,5	38,6

1 Mecklenburg-Vorpommern 39 Std./W.

2 im Durchschnitt

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2013

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 beispielsweise 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, unter bestimmten Voraussetzungen auch für bis zu 50 % der Beschäftigten. Dies gilt für Betriebe, bei denen mehr als 50 % der Beschäftigten in den oberen Gehaltsgruppen sind. Die Tarifvertragsparteien kön-

nen außerdem vereinbaren, die Quote für einen Betrieb oder Betriebsteile zu erhöhen, sofern dies Innovationen 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 *dauerhaft* 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.

2.3 Befristete Arbeitszeitverkürzung

Tarifliche Regelungen zur *befristeten* Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit sind ein Resultat der Tarifrunden 1994 ff., als es den Gewerkschaften nach der scharfen wirtschaftlichen Rezession 1992/93 vor allem um die Durchsetzung beschäftigungssichernder Maßnahmen ging. Es begann 1993 mit der Vereinbarung der 4-Tage-Woche mit 28,8 Stunden für die Beschäftigten der *Volkswagen AG*. In den darauf folgenden 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 (Korridor)
Druck West/Ost	35/38	30/33
Eisen- und Stahl Niedersachsen, Bremen, NRW	35	35 - 28
Energiewirtschaft NRW (GWE)/ Ost (AVEU)	38	per Betriebsvereinbarung
Holz- und Kunststoff Sachsen	38	35-30
Metall West/Ost	35/38	30/33
Papierverarbeitung West/Ost	35/37	30/32
Textil/Bekleidung West/Textil Ost	37/40	um 130 Std./6,75 % der Jahresarbeitszeit
Versicherungen	38	30

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: September 2014

3. Lage und Verteilung der 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 Metall, Bauhauptgewerbe und Banken. In einer Reihe weiterer Tarifbereiche ist die Verteilung auf 5 **Arbeits- bzw. Werkstage** vorgeschrieben. Davon abweichende Regelungen bestehen u. a. im *Einzelhandel* (montags - samstags). Wenn **keine ausdrücklichen Regelungen** enthalten sind, gelten die Mindestregeln, wie sie durch das ArbZG festgelegt sind.

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.

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 (bei Arbeit an mehr als 5 Werktagen/Woche). Die 10-Stunden-Grenze gilt u. a. in den Bereichen *chemische Industrie*, *Druckindustrie*, *Papierverarbeitung*.

Wöchentliche Begrenzung

In einigen Tarifbereichen sind wöchentliche Unter- und Obergrenzen für die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit festgeschrieben. *Unter- und Obergrenzen* schreiben fest: *Hotel- und Gaststättengewerbe* Bayern (30 - 48 Std.). Die *Obergrenzen* werden z. B. festgelegt im *Bankgewerbe* (45 Std.).

Saisonale und jahreszeitliche Arbeitszeitstandards

Im *Bauhauptgewerbe* ist der Arbeitszeitstandard von 40 Std./W. tarifvertraglich gesplittet: Von April bis November gilt die 41-Stunden-Woche (8 Std./Mo - Do, 7 Std./Fr - „Sommerarbeitszeit“), in den übrigen Monaten die 38-Stunden-Woche (8 Std./Mo - Do, 6 Std./Fr - „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.³

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

3.3 Ausgleichszeitraum

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

- 6 Monate: Bankgewerbe
- 12 Monate: Chemische Industrie West und Ost
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern
- 36 Monate: Chemische Industrie West und Ost (durch freiwillige BV möglich)

Generell hat sich dieser Ausgleichszeitraum erheblich verlängert, ohne dass deswegen die Unter- bzw. Obergrenzen nennenswert enger gezogen worden sind.

4. Mehrarbeit

Die Mehrarbeit stellt neben den Variationen von Lage und Verteilung der Arbeitszeit ein strategisches Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung dar. Präzise und eingrenzende Bestimmungen zur Mehrarbeit sind umso 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.⁴ In einer ganzen Reihe von Tarifverträgen sind keine Einschränkungen vorgesehen. Dazu einige Beispiele:

keine Begrenzung

- Druckindustrie
- Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern

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

maximale Mehrarbeitsstunden

- Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden: 10 Std./Woche, 20 Std./Monat

tägliche/wöchentliche Höchstarbeitszeit

- Bankgewerbe: 10 Std./Tag, 53 Std./Woche, samstags: 8 Std.
- Chemische Industrie 10 Std./Tag
- Privates Transport- und Verkehrsgewerbe NRW: 10 Std./Tag, 52/60 Std./Woche bei 39/40 Std./W.

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.

Freizeitausgleich als Kann- oder Sollbestimmung:

Dieser Regelungstyp stellt die 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 Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden und Sachsen. In einigen Bereichen werden die Zuschläge in den Ausgleich einbezogen: z. B. auf Wunsch der Beschäftigten im 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 52 Wochen (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 ausge-

prägt. Von einer systematischen Nutzung des Freizeitausgleichs für Mehrarbeit als beschäftigungspolitisch wirksames Instrument kann 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 z. B. die Tarifverträge im *Bauhauptgewerbe* vor.

Sachliche Begrenzungen bestehen u. a. in der *Druckindustrie*. Dort ist die Samstagsarbeit zur Produktion von Zeitungen und Zeitschriften sowie zur Produktion von termingerechten Druckprodukten zulässig.

Vereinbart werden auch **zeitliche Begrenzungen** der regelmäßigen Samstagsarbeit, so z. B. in der *Chemischen Industrie* (bis 13 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 z. B. im

bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe vorgesehen.⁵ Als Arbeitstage sind hier alle Wochentage von Montag bis Sonntag genannt. In einigen Fällen wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats explizit erwähnt.

6. Arbeitszeitkonten

Die tariflichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten sind inzwischen weit verbreitet. Drei wichtige Regelungsbereiche lassen sich nennen: Welche Arbeitszeiten (und sonstigen tariflichen Leistungen) können bzw. müssen auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden? Welche Ober- bzw. Untergrenzen bestehen 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. Im Bauhauptgewerbe wird die Differenz zwischen dem Lohn für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und dem tariflichen Monatslohn erfasst. Das Guthaben wird auf Basis betrieblicher Regelungen verzinst. In der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden ist es den Betriebsparteien überlassen, den Auf- und Abbau des Kontos auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu regeln. Erfasst wird hier die Differenz zwischen betrieblich vereinbarter und individueller regelmäßiger Arbeitszeit.

6.2 Maximales Guthaben

In einigen Tarifbereichen mit Arbeitszeitkonto-Regelungen werden explizit Obergrenzen für die anzusammelnden Guthaben festgelegt. Im Bauhauptgewerbe und im Gebäudereinigerhandwerk sind es z.B. 150 Std., in der Druckindustrie und in der Papierverarbeitung jeweils 220 Std., im privaten Verkehrsgewerbe Brandenburg ist es das 1-fache (im Ausnahmefall das 2-fache) der tariflich/arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

5 Im Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern 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.

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. Keine Angaben dazu gibt es in der Metallindustrie, Druckindustrie, in der Papierverarbeitung und im privaten Verkehrsgewerbe NRW. Ein Ausgleich im Zeitraum von 12 Monaten soll stattfinden z. B. im Bereich Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern, im Gebäudereinigerhandwerk, und im Bauhauptgewerbe. Der Abbau des Arbeitszeitguthabens soll sich in der Regel durch Freizeitausgleich vollziehen. Bei Guthaben über 150 Std. soll im Gebäudereinigerhandwerk eine Auszahlung erfolgen. Gelegentlich besteht die Verpflichtung, Einzelheiten der Inanspruchnahme in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. In der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden müssen für den Fall, dass Betriebsvereinbarungen Guthabestunden oberhalb von 300 Std. zulassen, auch Regeln über den Abbau getroffen werden.

6.4 Langzeitkonten

In einigen Tarifbereichen haben die Tarifparteien Langzeitkonten vereinbart. In der chemischen Industrie können sie durch freiwillige Betriebsvereinbarung unter Festlegung der Nutzungszwecke eingerichtet werden. Als Inhalt kommen u. a. Zeitguthaben gemäß tariflicher Vorschriften, Mehrarbeit und Zuschläge, Altersfreizeiten, Zulagen und Zuschläge, über den gesetzlichen Urlaub hinausgehender Urlaubsanspruch und bis zu 10 % des tariflichen Jahresentgeltes in Frage. Als Nutzungszwecke sind u. a. Qualifizierung, Teilzeit, Pflege- und Elternzeit sowie Freistellung vor der Altersrente möglich. In der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden 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 Bankgewerbe können jährlich max. 195 Stunden aus tariflichen geldlichen Leistungen und/oder Freizeitanprüchen (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.⁶

6 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.

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 beispielsweise in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, dass Teilzeitarbeit auf Wunsch des Arbeitnehmers vereinbart werden kann, wenn dies betrieblich möglich ist.

In der Eisen- und Stahlindustrie soll dem Wunsch der Beschäftigten, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zur Kindererziehung zu verkürzen, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden. 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 inzwischen durch die gesetzlichen Regelungen zu Mini- und Midijobs überholt, die eine pauschale Versicherung durch den Arbeitgeber vorsehen.

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 soll die tägliche Mindestarbeitszeit grundsätzlich nicht unter 4 Std./Tag betragen. In der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden und Sachsen 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 auf Arbeitnehmer-Wünschen sind möglich. Im Bankgewerbe gilt ebenfalls die Mindeststundenzahl von 3 Std. täglich; Ausnah-

men 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, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.

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 und ist innerhalb des Abrechnungszeitraumes auszugleichen. Es können jedoch +/- 16 Stunden in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden.

9. Freistellungsregelungen

Unmittelbar an den (Arbeits-)Zeitinteressen der Beschäftigten orientiert sind tarifliche Freistellungsregelungen. Neben den traditionellen Freistellungen für in der Regel 1 bis 2 Tage bei besonderen familiären Anlässen (z. B. Eheschließung, Geburt, Umzug, Todesfall) gibt es auch Rege-

lungen, die darüber hinausgehen. Sie betreffen beispielsweise Bildungsmaßnahmen, Pflege, Kinderbetreuung, Elternzeit und sind keineswegs flächendeckend verbreitet. Einige Beispiele zeigen das mögliche Spektrum:

Im *Einzelhandel* NRW gibt es die Möglichkeit zu unbezahlter Freistellung für max. 4 Wochen/Jahr zur Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Ehe- und Lebenspartner. Im *Bankgewerbe* haben Beschäftigte mit mindestens 5 Jahren Betriebszugehörigkeit die Möglichkeit, die Elternzeit um bis zu 6 Monate zu verlängern. In der *Metall- und Elektroindustrie* Nordwürttemberg/Nordbaden besteht ein Anspruch auf bis zu 5-jährige Freistellung zur persönlichen beruflichen Qualifizierung. Auch ein Wechsel zu Teilzeit ist möglich. In diesem Tarifbereich ist auch die Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeitbeginn und -ende für Beschäftigte mit Kindern in Kindertagesstätten bzw. bei Tagesmüttern geregelt.

10. Altersteilzeit und Demografieregulungen

Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist auch Gegenstand der sog. Demografietarifverträge. Im September 2006 vereinbarten die Tarifparteien der Eisen- und Stahlindustrie erstmals in dieser Form für eine gesamte Branche einen „Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels“. Im Jahr 2008 folgten die Tarifparteien der chemischen Industrie mit einem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“. In den vergangenen Jahren wurden eine Reihe weiterer Demografie-Tarifverträge abgeschlossen (u. a. Kautschukindustrie, Kunststoffverarbeitung, öffentlicher Nahverkehr, Deutsche Bahn AG, Volkswagen AG).

Die Rolle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung wird am Beispiel der *chemischen Industrie* besonders deutlich: der finanzielle Kern des Vertrages besteht in der Einführung von (betrieblichen) Demografiefonds, die zunächst mit einem jährlichen Demografiebetrag des Arbeitgebers von 300 € je Tarifbeschäftigten des Betriebs gespeist wurden. Die Verwendung der Mittel kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für fest definierte Zwecke verwendet werden. Dazu gehören u. a. Langzeitkonten (Wertguthaben), Altersteilzeit, Teilrente, tarifliche Altersvorsorge und eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Für letzteres sieht der Tarifvertrag ein sogenanntes Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 % Arbeitszeit) vor, das z. B. für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden kann. Als Instrument einer flexiblen Arbeitszeitpolitik ist (in Westdeutschland) ein Demografie-Korridor vorgesehen, der befristet eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden zulässt, die individuell, für Arbeitnehmergruppen oder auch größere Betriebsteile oder ganze Betriebe vereinbart werden kann.

Während also die Demografietarifverträge in der vorgestellten Form ein breites Spektrum auch arbeitszeitbezogener Regelungen enthalten, die perspektivisch den gesamten Lebenslauf im Blick haben (können), konzentrieren sich die klassischen Altersteilzeittarifverträge auf den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand. Sie regeln die Anspruchsgrundlagen und die materielle Ausstattung durch die Aufstockung des Entgeltes und der Rentenversicherungsbeiträge. Entsprechende Regelungen gibt es u. a. in den Bereichen Bankgewerbe, Bauhauptgewerbe, chemische Industrie und Metallindustrie. In der *Metallindustrie* beispielsweise erhalten die Beschäftigten nach dem Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) und dem Tarifvertrag über tarifliche Mindestnettoentgelttabellen und Berechnungsformeln zur Altersteilzeit (TV Mindestnetto) durchschnittlich 87 % des früheren Nettoeinkommens. Die Aufstockung der Rentenbeiträge erfolgt auf

95 % der bisherigen Beiträge. Eine Überlastquote begrenzt den Anspruch auf 4 % der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb.

11. Zusammenfassung

Insgesamt lassen sich die Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme tariflicher Arbeitszeitregelungen wie folgt zusammenfassen: Das Flexibilitätspotenzial der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen ist seit langem hoch und hat in den vergangenen Jahren noch zugenommen. Dies gilt für verschiedene Dimensionen:

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 betragen in vielen Wirtschaftszweigen 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. 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 allerdings in den vergangenen Jahren auch gelungen, die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten an einigen Stellen tariflich stärker zu verankern. Zu nennen sind hier im Wesentlichen die beschäftigungssichernden Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung, verbesserte Teilzeitregelungen und Freistellungsansprüche in besonderen sozialen Situationen. Hinzu kommen seit einigen Jahren Regelungen im Rahmen der sog. Demografietarifverträge, die das Spektrum der klassischen Altersteilzeittarifverträge erweitern.

Die gewerkschaftliche Diskussion und auch die tarifpolitische Praxis zeigen, dass das Thema „Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung“ eine aktuelle Bedeutung hat. Ein Beleg dafür sind neben den Verhandlungen über Demografietarifverträge weitere arbeitszeitpolitische Forde-

rungen. Prominentes Beispiel ist die anstehende Tarifrunde 2015 in der Metallindustrie. Hier diskutiert die IG Metall neue tarifliche Regelungen für eine Bildungsteilzeit und verbesserte Altersteilzeit. Weitere Überlegungen für die kommenden Jahre gehen u. a. in Richtung verkürzter Vollzeitarbeit für bestimmte Beschäftigtengruppen („Familienarbeitszeiten“). Manche Anzeichen sprechen also für eine Renaissance der tariflichen Arbeitszeitpolitik.

Tarifliche Regelungen im Einzelnen nach Tarifbereichen

Bankgewerbe West und Ost	21 - 22
Bauhauptgewerbe West und Ost	23 - 27
Chemische Industrie West und Ost.....	28 - 33
Druckindustrie West u. Ost, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen	34 - 35
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Brandenburg	36 - 39
Gebäudereinigerhandwerk West und Ost	40 - 41
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern, Sachsen	42 - 45
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Sachsen	46 - 50
Papier verarbeitende Industrie Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen	51 - 52
Privates Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen, Brandenburg	53 - 58

Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken), West und Ost

235.500 AN (ver.di)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- 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
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	Montag – Freitag
- Unter- und Obergrenzen	bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: 45 Std./W.
- Ausgleichszeitraum	bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: 6 Mon.
Gleitzeit	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte
Samstags-¹ und Sonntagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Samstags-/Sonntagsarbeit von 0.00 – 24.00 Uhr • 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
Mehrarbeit	
- Definition	die über die regelmäßige AZ bzw. bei ungleichmäßiger Verteilung die über die festgelegten Einsatzzeiten hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, soweit sie nicht in den 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"> • 25/50 % bis 8./ab 9. Std./W. • bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: ab 45. Std./W.
- Freizeitausgleich	grundsätzlich bis zum Ende des folgenden Abrechnungszeitraums (Vergütung im Ausnahmefall möglich), Einstellung auch in Langzeitkonto möglich
Langzeitkonto	gültig bis 31.12.14 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 Freizeitansprüchen (kein Urlaub)
- Grenzwerte	max. 195 Std./Kj. (ggf. zzgl. MA-Zuschläge)
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	grundsätzlich Entnahme in Freizeit, spätestens mit dem altersbedingten Austritt; bei Störfällen Umwandlung in Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge möglich

Fortsetzung **Bankgewerbe** (ohne Genossenschaftsbanken), West und Ost

- Sicherung des Kontos	§§ 7 Abs. 1a (Bestandssicherung) und 7e 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
Teilzeit	
- Voraussetzung für Teilzeit	<ul style="list-style-type: none"> • Anmeldung auf Wunsch nach Wechsel des AZ-Volumens mind. 3 Mon. vorher; Begründung des AG, wenn dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden kann • vorrangige Berücksichtigung interner BewerberInnen • AN-Recht auf Information über zu besetzende TZ-Arbeitsplätze
- Sozialversicherungspflicht	bei Unterschreitung Hinweis des AG auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen
- Mindestarbeitszeit	mind. 3 Std./Tag grundsätzlich zusammenhängend; Information des BR/PR über mögliche Ausnahmen (einernehmliche Regelung)
- Übergang auf Vollzeit	vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN
- Sonderregelung	TZ-Arbeit zur Sicherung/Weiterentwicklung der Qualifizierung während der Familienphase möglich
Freistellungsregelungen	
- Bildung	-
- Pflege	unbezahlte Arbeitsbefreiung in Fällen des § 45 SGB V
- Kinderbetreuung	-
- Elternzeit	Berechtigung für Voll-/Teilzeit beschäftigte AN mit einer BZ von mind. 5 J. zur Rückkehr bis zu 6 Mon. nach einem gesetzlichen Erziehungsurlaub/einer gesetzlichen Elternzeit; Ruhen des Arbeitsverhältnisses während dieser Zeit (max. 3 ½ J.)
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	möglich (bis 31.12.14, darüber hinausgehende Regelungen im Ratio-TV)

1) Abweichende Regelung für Teilzahlungsbanken.

Bauhauptgewerbe, West und Ost

560.400 Arb. (IG BAU)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> • 40 Std./W. im Durchschnitt/Kj. • 38 Std./W. (8 Std./Mo.-Do., 6 Std./Fr.) im Dezember - März (Winter-AZ), 41 Std./W. (8,5 Std./Mo.-Do., 7 Std./Fr.) im April - November (Sommer-AZ)
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
Lage und Verteilung¹	
- 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.
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
Mehrarbeit	
- Definition	<ul style="list-style-type: none"> • bei tariflicher AZ-Verteilung: die über die regelmäßige werktägliche AZ hinaus geleisteten Std. • bei 2-wöchigem AZ-Ausgleich: die über die jeweils vereinbarte werktägliche AZ hinaus geleisteten Std. • 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. • bei betrieblicher AZ-Verteilung: die neben dem Monatslohn zu vergütenden Std. (bei Erreichen von +150 Std.) • 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
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • 10 Std./Tag • bei Arbeiten an Bahnanlagen im Gleisbereich von Eisenbahnen Verlängerung über 10 Std. im Einvernehmen mit dem BR möglich, wenn in die AZ regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt
- Zuschlagspflicht	25 %
- Freizeitausgleich	-
Arbeitszeitkonto	
- 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

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

- Grenzwerte	<ul style="list-style-type: none"> +150/-30 Std. (Auszahlung für die über +150 hinausgehenden Std.) 150/30 Std. Vor-/Nacharbeit innerhalb von 12 Mon.
- Ausgleichszeitraum	12 Mon.
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> gutgeschriebener Lohn nur zum Ausgleich für Monatslohn, bei witterungsbedingtem Ausfall, am Ende des Ausgleichszeitraums oder Auszahlung bei Ausscheiden/Tod des AN bei Guthaben am Ende des Ausgleichszeitraums: Übertragung der Vorarbeitsstd. nebst dem dafür gutgeschriebenen Arbeitsentg. unter Anrechnung auf zuschlagsfreies Vorarbeitsvolumen in neuen Ausgleichszeitraum; Möglichkeit der Abgeltung durch BV bei Zeitschuld: Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum
- 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
Teilzeit	-
Freistellung	
- Bildung	-
- Pflege	für einen AT bei schwerer Erkrankung der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder
- Kinderbetreuung	-
- Elternzeit	-
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	-
- Entgeltaufstockung	in Höhe von mind. 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentgelts, Aufstockung kann auch weitere Entgelt-Bestandteile umfassen
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

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

Bauhauptgewerbe, West und Ost

138.600 Ang. (IG BAU)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> • 40 Std./W. • 8 Std. Montag - Freitag • für AN, deren Tätigkeit unmittelbar mit derjenigen der gewerblichen AN in Verbindung steht: 38 Std./W. (8 Std./Mo.-Do., 6 Std./Fr.) im Dezember - März (Winter-AZ), 41 Std./W. (8,5 Std./Mo.-Do., 7 Std./Fr.) im April - November (Sommer-AZ), wenn obige AZ-Verteilung nicht vereinbart ist
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
Lage und Verteilung	
- 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.
Gleitzeit	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im RTV vorgegebenen Punkte (u.a. grundsätzliche Begrenzung der Übertragbarkeit von Zeitsalden auf 15 Std./Quartal)
Samstags- und Sonntagsarbeit	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
Mehrarbeit	
- Definition	<ul style="list-style-type: none"> • bei tariflicher AZ-Verteilung: die über die regelmäßige werktägliche AZ hinaus geleisteten Std. • bei 2-wöchigem AZ-Ausgleich: die über die jeweils vereinbarte werktägliche AZ hinaus geleisteten Std. • 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. • bei betrieblicher AZ-Verteilung: die neben dem Gehalt zu vergütenden Std. (bei Erreichen von +150 Std.) • 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
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • 10 Std./Tag • bei Arbeiten an Bahnanlagen im Gleisbereich von Eisenbahnen Verlängerung über 10 Std. im Einvernehmen mit dem BR möglich, wenn in die AZ regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt
- Zuschlagspflicht	<ul style="list-style-type: none"> • 25 % • Vereinbarung einer Pauschale/Mon. oder Freizeitausgleich möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. zweiwöchigem AZ-Ausgleich

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

- Freizeitausgleich	möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. zweiwöchigem AZ-Ausgleich
Arbeitszeitkonto	
- Einrichtung des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> • Einbeziehung der AN, deren Tätigkeit mit derjenigen der gewerblichen AN in Verbindung steht (auch für andere AN möglich) • eine von der regelmäßigen AZ abweichende AZ-Verteilung auf die einzelnen WT bei unveränderter Zahlung des Monatsgehalts für 12 zusammenhängende Gehaltsabrechnungszeiträume durch BV möglich
- Inhalt	Differenz zwischen Std. mit Gehaltsanspruch/Entgeltersatzleistung und 173 Std.; Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln
- Grenzwerte	<ul style="list-style-type: none"> • +150/-30 Std. (Auszahlung für die über +150 hinausgehenden Std.) • 150/30 Std. Vor-/Nacharbeit innerhalb von 12 Mon.
- Ausgleichszeitraum	12 Mon.
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> • 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) • bei betrieblich reduzierter AZ: zum Ausgleich der AZ-Schwankungen (+ Std.) • bei Zeitschuld: Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum
- 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
Teilzeit	
- Voraussetzung	AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	-
- Übergang auf Vollzeit	AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
Freistellungsregelungen	
- Bildung	-
- Pflege	für einen AT bei schwerer Erkrankung der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder
- Kinderbetreuung	-
- Elternzeit	-
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	
- Rechtsanspruch	-

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

- Anspruchseinschränkung	-
- Entgeltaufstockung	in Höhe von mind. 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentgelts, Aufstockung kann auch weitere Entgelt-Bestandteile umfassen
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-

Chemische Industrie, West

539.900 AN (IG BCE)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- 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	-
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	WT
- Unter- und Obergrenzen	10 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	bis zu 12 Mon., durch freiwillige BV bis zu 36 Mon. möglich
Gleitzeit	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte, u. a. max. 10 Std./Tag, Übertragung von +/- 16 Std. in nächsten Abrechnungszeitraum möglich
Samstags- und Sonntagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Samstagsarbeit grundsätzlich nicht nach 13.00 Uhr • Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr, abweichende Festlegung der 24-stündigen Zeitspanne möglich
Mehrarbeit	
- Definition	angeordnete, über die tarifliche WAZ oder über die betrieblich festgelegte regelmäßige AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	10 Std./Tag
- Zuschlagspflicht	25 % in Freizeit, wenn MA-Ausgleich nicht innerhalb von 2 Mon. erfolgt
- Freizeitausgleich	grundsätzlich; 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)
Langzeitkonten	
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV unter Festlegung der Nutzungszwecke (z. B. Qualifizierung, Freistellung vor Altersrente, TZ, Pflege-/Elternzeit)
- Inhalt	in BV zu regeln; möglich sind Zeitguthaben gem. tariflicher Vorschriften, MA und deren Zuschläge, Altersfreizeiten, Zulagen und Zuschläge, über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsansprüche, bis zu 10 % des Tarifentgelts/J., Mittel aus Demografiefonds
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	über 12 Mon. hinausgehend, unterjährige Entnahme möglich
- Auf- und Abbau des Kontos	AN entscheidet nach Maßgabe der BV über Einbringung; Vereinbarung zwischen AG und AN über Freistellung, dabei bis zu 25 % abweichendes Entgelt während Freistellung möglich

Fortsetzung **Chemische Industrie, West**

- Sicherung des Kontos	Insolvenzversicherung in betrieblicher oder ausfinanzierter überbetrieblicher Einrichtung; schriftliche Mitteilung über getroffene Maßnahmen an AN; Übertragung bei AG-Wechsel möglich
Teilzeit	
- Voraussetzung	auf AN-Wunsch möglich, Unterrichtung des AN bei oder vor Ausschreibung geeigneter freier Stellen, bei vergleichbarer Qualifikation vorrangige Prüfung auf Umsetzung
- Sozialversicherungspflicht	bei Unterschreiten der gesetzlichen Grenzen soll AN auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen ausdrücklich hingewiesen werden
- Mindestarbeitszeit	grundsätzlich nicht unter 4 Std.
- Übergang auf Vollzeit	auf AN-Wunsch, Unterrichtung bei oder vor Ausschreibung geeigneter freier Stellen, bei vergleichbarer Qualifikation vorrangige Prüfung auf Umsetzung
Freistellungsregelungen	
- Bildung	durch freiwillige BV Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen; Festlegung der Kostenaufteilung durch Qualifizierungsvereinbarung zwischen AG und AN; Einbringung des AN-Beitrags grundsätzlich in Zeit; kommt keine Vereinbarung zustande Freistellung für außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen unter Verwendung von Zeit aus einem betrieblichen für Qualifizierungszwecke nutzbaren Zeitwertkonto/Zeitguthaben möglich
- Pflege	bis zu 2 AT bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern
- Kinderbetreuung	-
- Elternzeit	-
Altersgestaffelte Arbeitszeit	
- Wochenarbeitszeit	2,5 Std./W. Freistellung für AN ab vollend. 57. Lj.
- Urlaub/zusätzliche freie Tage	-
Altersteilzeit	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	5 % der AN
- Entgeltaufstockung	um 40 % des Altersteilzeitentgelts auf mind. 85 %/max. 100 % des bisherigen pauschalierten Nettoentgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-
Demografie-Regelungen	
- Fonds	300 €/J. je AN ab 2010 nach TV Lebensarbeitszeit und Demografie; tarifydynamische Fortschreibung ab 2011; durch freiwillige BV zur Finanzierung u. a. von Langzeitkonten, Altersteilzeit, lebensphasenorientierter AZ-Gestaltung; für 2013 - 2015 zusätzlicher Demografiebetrag von 200 €/J.

Fortsetzung **Chemische Industrie, West**

- Demografiekorridor	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 bzw. durch individuelle Vereinbarung zwischen AG und AN im Rahmen einer BV möglich; Ausgleich der über die regelmäßige tarifliche AZ hinausgehenden AZ grundsätzlich in Zeit (gilt befristet bis 31.12.15)
- lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung	durch freiwillige BV Möglichkeit zur Reduzierung der AZ auf 80 % für bestimmte Lebensphasen (z. B. bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie) sowie für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand
- Teilrente	durch freiwillige BV Möglichkeit zum Ausgleich wegfallender Einkommensanteile bei Teilrente nach § 42 SGB VI

Chemische Industrie, Ost

44.600 AN (IG BCE)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- 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	-
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	WT
- 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 bis zu 36 Mon. möglich
Gleitzeit	durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte, u. a. max. 10 Std./Tag, Übertragung von +/- 16 Std. in nächsten Abrechnungszeitraum möglich
Samstags- und Sonntagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Samstagsarbeit grundsätzlich nicht nach 13.00 Uhr • Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr, abweichende Festlegung der 24-stündigen Zeitspanne möglich
Mehrarbeit	
- Definition	angeordnete, über die tarifliche WAZ oder über die betrieblich festgelegte regelmäßige AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	10 Std./Tag
- Zuschlagspflicht	25 % in Freizeit, wenn MA-Ausgleich nicht innerhalb von max. 2 Mon. erfolgt
- Freizeitausgleich	grundsätzlich; 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)
Langzeitkonten	
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV unter Festlegung der Nutzungszwecke (z. B. Qualifizierung, Freistellung vor Altersrente, TZ, Pflege-/Elternzeit)
- Inhalt	in BV zu regeln; möglich sind Zeitguthaben gem. tariflicher Vorschriften, MA und deren Zuschläge, Altersfreizeiten, Zulagen und Zuschläge, über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsansprüche, bis zu 10 % des Tarifentgelts/J., Mittel aus Demografiefonds und Fonds zur lebensphasengerechten AZ-Gestaltung
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	über 12 Mon. hinausgehend, unterjährige Entnahme möglich
- Auf- und Abbau des Kontos	AN entscheidet nach Maßgabe der BV über Einbringung; Vereinbarung zwischen AG und AN über Freistellung, dabei bis zu 25 % abweichendes Entgelt während Freistellung möglich

Fortsetzung **Chemische Industrie, Ost**

- Sicherung des Kontos	Insolvenzversicherung in betrieblicher oder ausfinanzierter überbetrieblicher Einrichtung; schriftliche Mitteilung über getroffene Maßnahmen an AN; Übertragung bei AG-Wechsel möglich
Teilzeit	
- Voraussetzung	auf AN-Wunsch möglich, Unterrichtung des AN bei oder vor Ausschreibung geeigneter freier Stellen
- Sozialversicherungspflicht	bei Unterschreiten der gesetzlichen Grenzen soll AN auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen ausdrücklich hingewiesen werden
- Mindestarbeitszeit	grundsätzlich nicht unter 4 Std.
- Übergang auf Vollzeit	auf AN-Wunsch, Unterrichtung bei oder vor Ausschreibung geeigneter freier Stellen
Freistellungsregelungen	
- Bildung	durch freiwillige BV Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen; Festlegung der Kostenaufteilung durch Qualifizierungsvereinbarung zwischen AG und AN; Einbringung des AN-Beitrags grundsätzlich in Zeit; kommt keine Vereinbarung zustande Freistellung für außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen unter Verwendung von Zeit aus einem betrieblichen für Qualifizierungszwecke nutzbaren Zeitwertkonto/Zeitguthaben möglich
- Pflege	bis zu 2 AT bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern
- Kinderbetreuung	-
- Elternzeit	-
Altersgestaffelte Arbeitszeit	
- Wochenarbeitszeit	2,5 Std./W. Freistellung für AN ab vollend. 57. Lj.
- Urlaub/zusätzliche freie Tage	-
Altersteilzeit	
- Rechtsanspruch	-
- Anspruchseinschränkung	5 % der AN
- Entgeltaufstockung	um 40 % des Altersteilzeitentgelts auf mind. 85 %/max. 100 % des bisherigen pauschalierten Nettoentgelts
- Rentenbeitrag	90 %
- Rentenaufstockung	-
Demografie-Regelungen	
- Fonds	<ul style="list-style-type: none"> • <i>TV Lebensarbeitszeit und Demografie</i>: 300 €/J. je AN ab 2010; tarifydynamische Fortschreibung ab 2011; durch freiwillige BV zur Finanzierung u. a. von Langzeitkonten, Altersteilzeit, lebensphasenorientierter AZ-Gestaltung

Fortsetzung **Chemische Industrie, Ost**

- Fonds (Fortsetzung)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>TV über lebensphasengerechte AZ-Gestaltung</i>: 2,5 %/J. der Summe der tariflichen Entgelte des Vorjahres; durch freiwillige BV zur Finanzierung von: altersgerechtem Arbeiten, Familienzeiten, Entlastungszeiten für ausgewählte AN-Gruppen, Langzeitkonten; für 2013 - 2015 zusätzlicher Demografiebeitrag von 200 €/J. je AN
- Teilrente	durch freiwillige BV Möglichkeit zum Ausgleich wegfallender Einkommensanteile bei Teilrente nach § 42 SGB VI
- altersgerechtes Arbeiten	<p>Möglichkeit zur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der AZ auf 50 oder 80 % der regelmäßigen tariflichen WAZ für AN ab vollend. 60. Lj., Ausgleich von 40 bzw. 30 % des ausgefallenen Tarifentgelts; alternativ Angebot von Altersteilzeit im kontinuierlichen Modell • Modifizierung der Altersfreizeiten: 4 Std./W. Freistellung für AN ab vollend. 60. Lj.
- Familienzeiten	<p>durch freiwillige BV Anspruch auf Freistellung von:</p> <ul style="list-style-type: none"> • max. 64 Std. bzw. 2,5 Std./W. innerhalb von 12 Mon. für Pflegezeiten nach § 2 (kurzzeitige Arbeitsverhinderung) bzw. § 3 (Pflegezeit) Pflegezeitgesetz • 2,5 Std./W. für Erziehungszeiten möglich
- Entlastungszeiten	durch freiwillige BV für ausgewählte AN-Gruppen mit besonderen Belastungen möglich

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

89.700 Arb., 16.900 Ang. (ver.di)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<i>West:</i> 35 Std./W. <i>Ost:</i> 38 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	Absenkung der WAZ zur Beschäftigungssicherung um 5 Std./W. ohne LA durch BV möglich; Kündigungsschutz für davon betroffene AN während der Laufzeit der BV
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	-
- Ausgleichszeitraum	-
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	regelmäßige Samstagsarbeit durch BV möglich
Mehrarbeit	
- Definition	die über die festgelegte tägliche AZ hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25/45/70 % bei Tag-, Früh-/Spät-/Nachtschicht ab 1. MA-Std.
- Freizeitausgleich	möglich
Arbeitszeitkonto	-
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich
- Inhalt	Ausgleich zur regelmäßigen WAZ
- Grenzwerte	+220/-70 Std.
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	-
- Sicherung des Kontos	-
Teilzeit	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	-
- 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
Freistellung	-

Fortsetzung **Druckindustrie**, West/Ost (Arb.),
 Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen (Ang.)

Altersgestaffelte Arbeitszeit	
- Wochenarbeitszeit	-
- Urlaub/zusätzliche freie Tage	2 Tage bezahlte Freistellung für AN nach vollend. 58. Lj.
Altersteilzeit	-

Einzelhandel, Nordrhein-Westfalen

461.200 Arb./Ang. (ver.di)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	37,5 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	WT
- Unter- und Obergrenzen	grundsätzlich max. 8,5 Std./Tag für AN an Tagen, an denen sie im Rahmen der Spätöffnung nach 18.30 Uhr arbeiten
- Ausgleichszeitraum	Verkürzung oder Verlängerung an einzelnen WT binnen 3 W.; bei systematischen AZ-Einteilungen innerhalb von max. 52 W.
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • <i>in Verkaufsstellen</i> auf AN-Wunsch grundsätzlich keine Beschäftigung an mehr als 3 Samstagen/Mon. • Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
Mehrarbeit	
- 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 bzw. 40 % für MA ab 41. Std./W. bzw. ab 5. MA-Std./W.
- Freizeitausgleich	auf Wunsch des AN einschließlich der Zuschläge
Arbeitszeitkonto	-
Teilzeit	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	bei AZV grundsätzlich keine Kürzung unterhalb der Grenze zur Arbeitslosenversicherung
- 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"> • nach Möglichkeit vorrangige Berücksichtigung der TZ-AN • Anspruch auf einen die tatsächliche AZ ausweisenden Arbeitsvertrag für TZ-AN, die innerhalb von 17 W. durchschnittlich über 20 % ihrer vertraglichen AZ hinaus arbeiten
- Sonderregelung	<i>in Betrieben mit mehr als 100 AN</i> : Möglichkeit der Reduzierung auf TZ zur Betreuung von Kindern unter 12 J. für max. 5 J.
Freistellungsregelungen	
- Bildung	-

Fortsetzung **Einzelhandel**, Nordrhein-Westfalen

- Pflege	<ul style="list-style-type: none"> • <i>in Betrieben ab 10 AN</i>: Möglichkeit zur unbezahlten Freistellung für max. 4 W./Kj. zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehepartner, Lebenspartner, Eltern • im Rahmen der Spätöffnungsarbeit kein oder nur teilweiser Einsatz nach 18.30/16.00 Uhr (montags - freitags/samstags), wenn die erforderliche Betreuung/Pflege naher Angehöriger/Lebenspartner nicht gewährleistet ist
- Kinderbetreuung	im Rahmen der Spätöffnungsarbeit kein oder nur teilweiser Einsatz nach 18.30/16.00 Uhr (montags - freitags/samstags), wenn die Betreuung/Beaufsichtigung von Kindern unter 12 J. nicht gewährleistet ist
- Elternzeit	<i>in Betrieben mit mehr als 100 AN</i> : Möglichkeit von Elternurlaub zur Betreuung von Kindern unter 12 J. inkl. Elternzeit für max. 5 J.; statt volle Beurlaubung auch Teilzeit möglich
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	-

Einzelhandel, Brandenburg

55.400 Arb./Ang. (ver.di)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> • 38 Std./W. • AZ-Verlängerung bis zu 40 Std./W. zuschlagsfrei durch BV und Einzelarbeitsvertrag (wenn BR vorhanden, Zustimmung erforderlich) möglich
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	WT
- Unter- und Obergrenzen	grundsätzlich max. 9 Std./Tag für AN an Tagen, an denen sie im Rahmen der Spätöffnung nach 18.30 Uhr arbeiten
- Ausgleichszeitraum	bis zu 52 W. bei Vereinbarung einer im Voraus festgelegten Freizeit (z. B. rollierendes Freizeitsystem oder feste Wochenfreizeittage) und einem arbeitsfreien WT/W.
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • in Verkaufsstellen auf AN-Wunsch grundsätzlich keine Beschäftigung an mehr als 2 Samstagen in 4 W. • Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
Mehrarbeit	
- 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	innerhalb von 2 W. inkl. Zuschläge auf Wunsch/mit Zustimmung des AN
Arbeitszeitkonto	-
Teilzeit	
- Voraussetzung	grundsätzlich vorrangige Berücksichtigung von AN beim Wechsel von Vollzeit auf TZ auf eigenen Wunsch
- Sozialversicherungspflicht	-
- Mindestarbeitszeit	grundsätzlich mind. 3 Std./Tag an höchstens 5 Tagen/W.
- Übergang auf Vollzeit	<ul style="list-style-type: none"> • bei gleicher Qualifikation auf Wunsch grundsätzlich vorrangige Berücksichtigung von Teilzeit-AN bei Aufstockung der AZ sowie der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen • 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

Fortsetzung Einzelhandel, Brandenburg

Freistellungsregelungen	
- Bildung	-
- Pflege	<ul style="list-style-type: none"> • unbezahlte Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 45 SGB V • im Rahmen der Spätöffnungsarbeit kein oder nur teilweiser Einsatz nach 18.30/14.30 Uhr (montags - freitags/samstags), wenn die erforderliche Betreuung und Pflege naher Angehöriger/Lebenspartner nicht gewährleistet ist
- Kinderbetreuung	im Rahmen der Spätöffnungsarbeit kein oder nur teilweiser Einsatz nach 18.30/14.30 Uhr (montags - freitags/samstags), wenn die Betreuung/Beaufsichtigung von Kindern unter 12 J. nicht gewährleistet ist
- Elternzeit	<i>in Betrieben mit mind. 100 Vollzeit-AN:</i> Möglichkeit des Ausscheidens aus dem Betrieb im Anschluss an die Elternzeit für max. 2 J. zur Betreuung/Erziehung von Kindern unter 12 J.; Anspruch auf Wiedereinstellung auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz
altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	-

Gebäudereinigerhandwerk, West und Ost

396.100 Arb. (IG BAU)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	39 Std./W.; 8 Std./WT (Abweichungen durch Vereinbarung mit BR betrieblich möglich)
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	Montag - Samstag
- Unter- und Obergrenzen	für MA/ausfallende AZ Ausgleich durch Verkürzung/Verlängerung der festgelegten WAZ an anderen WT möglich
- Ausgleichszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Mon. • 12 Mon. für AN der LGr. 6 - 9 durch BV bzw. Einzelvertrag, sofern kein BR vorhanden, möglich
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
Mehrarbeit	
- 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./12 Mon. für AN der LGr. 6 - 9 möglich
Arbeitszeitkonto	
- Einrichtung des Kontos	für AN der LGr. 6 - 9 bei AZ-Flexibilisierung
- Inhalt	Differenz zwischen Lohn für tatsächlich geleistete AZ und Monatslohn
- Grenzwerte	+150/-30 Std.
- Ausgleichszeitraum	12 Mon.
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> • Guthaben-/Zeitschuldübertragung am Ende des alten in neuen Ausgleichszeitraum • Abgeltung von Guthaben durch BV bzw. Einzelvertrag, sofern kein BR vorhanden, möglich • Auszahlung bei Guthaben über 150 Std.
- Sicherung des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung der Guthabenauszahlung durch geeignete Mittel auf AG-Kosten • Nachweis auf Verlangen der TV-Parteien, ansonsten Auszahlung an AN
Teilzeit	-
Freistellungsregelungen	
Bildung	-
Pflege	1 AT bei schwerer Erkrankung des/der in Wohngemeinschaft lebenden Ehegatten/Kinder, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB V besteht

Fortsetzung **Gebäudereinigerhandwerk**, West und Ost

Kinderbetreuung	-
Elternzeit	-
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	-

Hotel- und Gaststättengewerbe, Bayern¹

131.600 AN (NGG)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> 8 Std./Tag, 39 Std./W., 169 Std./Mon. aus betrieblichen Gründen, insbesondere bei schwankendem Geschäftsverlauf flexible AZ möglich²; nicht zulässig, wenn zwingende persönliche Gründe des AN vorliegen³
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	<ul style="list-style-type: none"> 5 Tage flexible AZ: 5 Tage/W.; 6 Tage/W. max. 10-mal innerhalb des Flexibilisierungszeitraums von 12 Mon.
- Unter- und Obergrenzen	<ul style="list-style-type: none"> max. 200 Std./Mon. flexible AZ: mind. 5, max. 10 Std./Tag bzw. 30 - 48 Std./W. max. 39 Std. Unter-/Überschreitung der Regel-AZ (169 Std.) innerhalb eines Mon.
- Ausgleichszeitraum	12 Mon. (= 2.028 Std.)
Gleitzzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> 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 (aus betriebl. Gründen Aufteilung auf 2 x 24 Std. möglich) ein freier Sonntag innerhalb 4 W. auf Wunsch des AN mind. 12 freie Sonntage/Kj.
Mehrarbeit	
- 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"> 35 %, wenn MA bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen umsatzbeteiligte AN: MA gilt als abgegolten, wenn mtl. Umsatzbeteiligung den Garantielohn zzgl. MA-Vergütung übersteigt
- Freizeitausgleich	MA-Zuschlag auf Wunsch des AN in Freizeit
Zeitkonten	
- Einrichtung des Kontos	Bedingung bei flexiblem AZ-Modell als Teil eines Soll-/Ist-Dienstplans unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Mindestkriterien
- Inhalt	-

Fortsetzung **Hotel- und Gaststättengewerbe**, Bayern¹

- Grenzwerte	Minusstd. verfallen bei nicht vorhandener Ausgleichsmöglichkeit innerhalb des Flexibilisierungszeitraums von 12 Mon.; Vergütung verbleibender Plusstd.
- Ausgleichszeitraum	12 Mon.
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> • flexible AZ: Ausgleich des AZ-Kontos innerhalb von 12 Mon.; Ausgleich der zu diesem Zeitpunkt aufgelaufenen MA, die 2.028 Std. (6 x 169 Std.) überschreitet, durch Auszahlung mit 35 % Zuschlag möglich • Ausgleich eines 6. AT innerhalb von 12 Mon. ohne Zuschlag in Form von ganzen Tagen in Freizeit; bei nicht möglichem Ausgleich Zuschlag von 35 % • auf Wunsch des AN Bezahlung der 6. AT
- Sicherung des Kontos	-
Teilzeit	-
Freistellungsregelungen	
- Bildung	-
- Pflege	2 AT/Kj. bei schwerer Erkrankung der zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieder
- Kinderbetreuung	-
- Elternzeit	-
Altersgestaffelte Arbeitszeit	
- Wochenarbeitszeit	-
- Urlaub/zusätzliche freie Tage	5 AT/J. zusätzlicher Urlaub für AN ab 55. Lj. und 10 J. BZ
Altersteilzeit	-

- 1) Sonderbestimmungen für Saisonbetriebe und Betriebe mit eingeschränkter Betriebszeit.
- 2) Betriebliche Gründe sind nicht gegeben, wenn der einzelne Mitarbeiter in Verbindung mit flexibler AZ über 6 Mon. hinaus ständig mehr als 208 Std. mtl. leisten muss.
- 3) Zwingende persönliche Gründe sind insbesondere:
 - nach arbeitsmedizinischer Feststellung Gefährdung der Gesundheit des AN durch die weitere Verrichtung der Tätigkeit,
 - Betreuung eines im Haushalt des AN lebenden Kindes unter 12 J., das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann,
 - Versorgung eines schwer pflegebedürftigen Angehörigen, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann.

Hotel- und Gaststättengewerbe, Sachsen

32.400 AN (NGG)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> • 173,5 Std./Mon. • wahlweise 169 Std./Mon. (AZ-Modell)
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	<ul style="list-style-type: none"> • AZ-Modell: durchschnittlich 5 AT/W. während des Ausgleichszeitraums • Teildienste: Unterbrechungszeit mind. 2, max. 4 Std./Tag., Ausgleich je 40 geleistete Teildienste ein zusätzlicher freier bezahlter Tag oder 61,36 € • 2 Ruhetage/W., möglichst zusammenhängend
- Unter- und Obergrenzen	AZ-Modell: mind. 130, max. 200 Std./Mon.; mind. 5, max. 7,8 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	AZ-Modell: 5 Mon.
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Ruhetage mind. einmal je Mon. auf ein zusammenhängendes Wochenende • mind. 15 freie Sonntage/J.
Mehrarbeit	
- Definition	über die regelmäßige AZ hinaus geleistete Arbeit
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	<ul style="list-style-type: none"> • 25/30 % ab 1./21. MA-Std. (in Betrieben ohne AZ-Modell) • AZ-Modell: 50 % für die Hälfte des in 5 Mon. angesammelten Zeitguthabens auszahlbar, die andere Hälfte mit 50 % Zeitzuschlag in Freizeit
- Freizeitausgleich	MA und MA-Zuschlag nach Möglichkeit; Ausgleich innerhalb von 3 Mon. nach geleisteter MA
Zeitkonten	
- 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	-
Teilzeit	-
Freistellungsregelungen	-

Fortsetzung **Hotel- und Gaststättengewerbe**, Sachsen

Altersgestaffelte Arbeitszeit	
- Wochenarbeitszeit	
- Urlaub/zusätzliche freie Tage	1/2/3 AT für AN ab 50./55./60. Lj. mit jew. 10 J. BZ als zusätzlich bezahlte Freizeit
Altersteilzeit	-

Metallindustrie, Nordwürttemberg/Nordbaden

610.100 AN (IGM)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> • 35 Std./W. • 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
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	bis zu 30 Std./W. durch BV zur Beschäftigungssicherung für alle AN oder Teile des Betriebes; grundsätzlich Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen; zur Vermeidung/Verringerung der Entgeltabsenkung Ausgleichszahlungen unter Verrechnung mit tariflichen Jahresleistungen möglich
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	grundsätzlich 5 WT, Montag - Freitag, Samstag mit Zustimmung des BR für einzelne AN oder AN-Gruppen möglich
- Unter- und Obergrenzen	AZ/Tag grundsätzlich 1/5 der individuellen regelmäßigen WAZ
- Ausgleichszeitraum	max. 12 bzw. mit Zustimmung der TV-Parteien 24 Mon., in Ausnahmefällen mit Zustimmung des BR auf max. 15 bzw. 27 Mon. verlängerbar
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Samstagsarbeit als Regel-AZ nur mit Zustimmung des BR • Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr, abweichende Festlegung der 24-stündigen Zeitspanne mit Zustimmung BR möglich
Mehrarbeit	
- 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"> • 25 % bis zur 10. MA-Std./W. • 50 % ab 10. MA-Std./W., 3. MA-Std./Tag und MA an Samstagen nach 12 Uhr
- Freizeitausgleich	bis 16 MA-Std./Mon. im Einzelfall möglich; bei mehr als 16 MA-Std./Mon. grundsätzlich auf AN-Verlangen, innerhalb der folgenden 3 Mon.; MA-Zuschläge grundsätzlich in Geld
Arbeitszeitkonto	
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV möglich
- Inhalt	Differenz zwischen betrieblich vereinbarter regelmäßiger AZ und individueller regelmäßiger WAZ; Führung als Zeitkonto
- Grenzwerte	durch BV; Verfahrensregelungen/Fristen zu ihrer Einhaltung; bei Obergrenzen über 300 Std. Regelungen zum Abbau innerhalb eines zu vereinbarenden Zeitraumes; vor Überschreitung Beratung zwischen AG und BR über Anpassungsmaßnahmen
- Ausgleichszeitraum	-

Fortsetzung **Metallindustrie**, Nordwürttemberg/Nordbaden

- Auf- und Abbau des Kontos	durch zusätzliche oder reduzierte AZ; Regelungen über Zuführung/Abbau durch BV
- Sicherung des Kontos	grundsätzlich verpflichtend bei Zeitguthaben von mehr als 300 Std. unter Berücksichtigung von § 8a Abs. 1 Satz 2 AltTZG
Langzeitkonto	
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV zur Planung/Verkürzung der Lebens-AZ
- Inhalt	Arbeitsstd. für die ein Vergütungsanspruch besteht; Regelüberlauf aus anderen AZ-Konten ausgeschlossen; Führung grundsätzlich als Zeitkonto
- Grenzwerte	max. +152 Std./12 Mon.; durch BV Außerkraftsetzung der Begrenzung bei Umwandlung von Arbeitsstd. aus der regelmäßigen WAZ möglich
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> • Regelungen für Zuführung von Zeitguthaben durch BV • AN bestimmt über Entnahme von Zeitguthaben zur persönlichen Weiterbildung, Verwendung in der Arbeitsphase der Altersteilzeit, bei nahem Rentenzugang; weitere Verwendungszwecke durch BV • zwingender Abbau sobald Guthaben verbleibende Rest-AZ bis Beginn der ungekürzten Rente übersteigen würde
- Sicherung des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> • Insolvenzsicherung ab der 1. Std. grundsätzlich unter Beachtung von § 8a Abs. 1 Satz 2 AltTZG
Teilzeit	
- Voraussetzung	auf AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
- Sozialversicherungspflicht	grundsätzlich keine Unterschreitung, bei Abweichung schriftlicher Hinweis auf mögliche Folgen
- Mindestarbeitszeit	3 Std./Tag zusammenhängend
- Übergang auf Vollzeit	auf AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
Freistellungsregelungen	
- Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • für betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen; bei Maßnahmen außerhalb der täglichen/wöchentlichen AZ Ausgleich durch Vergütung bzw. Freistellung (AN-Wunsch) • Anspruch auf einmalige bis zu 5-jährige Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage für AN mit mind. 5 J. BZ zur persönlichen beruflichen Qualifizierung; auch Wechsel von Voll- in Teilzeit möglich
- Pflege	<ul style="list-style-type: none"> • bis zu 10 Tage KJ. bei Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes ab 12 bis unter 14 J. • für Kinder bis zum vollend. 12. Lj. gilt § 45 SGB V, dabei Zahlung eines Zuschusses in Höhe der Differenz zwischen Krankengeld und 100 % der Monatsnettoeinzüge
- Kinderbetreuung	Möglichkeit zu flexiblen Gestaltung von AZ-Beginn/-Ende für AN mit Kindern in Kindertagesstätten bzw. bei Tagesmüttern

Fortsetzung **Metallindustrie**, Nordwürttemberg/Nordbaden

- Elternzeit	<i>in Betrieben ab 500 AN</i> : einmaliger Anspruch auf Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung grundsätzlich auf vergleichbaren, gleichwertigen Arbeitsplatz; Anspruch begrenzt bis vollend. 5. Lj. des Kindes
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	
- Rechtsanspruch	ab 12 J. BZ <ul style="list-style-type: none"> • ab vollend. 57. Lj. für max. 6 J. für AN mit besonderer Belastung (vorrangige Berücksichtigung) • übrige AN für max. 4 J. verbunden mit einem unmittelbaren Übergang in eine ungeminderte Altersrente
- Anspruchseinschränkung	<ul style="list-style-type: none"> • max. 2,5/2,5 % (belastete/übrige AN), insg. max. 4 % der AN eines Betriebes • BV zur Altersteilzeit schließt Rechtsanspruch aus
- Entgeltaufstockung	85 % (obere EntgGr.) - 89 % (untere EntgGr.) des bisherigen Netto-Vollzeit-Entgelts
- Rentenbeitrag	95 %
- Rentenaufstockung	-
- Finanzierung	AN/AG jew. 0,4 % (eines Tarifvolumens/der betrieblichen Entgeltsumme)

Metallindustrie, Sachsen

163.400 AN (IGM)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> • 38 Std./W. • 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 Tarifparteien höhere Quote möglich
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	bis zu 33 Std./W. durch BV zur Beschäftigungssicherung für ganzen Betrieb, Teile des Betriebes oder Gruppen von AN möglich; grundsätzlich Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen; Absenkung der Entgelte entsprechend der verkürzten AZ; zur Vermeidung/Verringerung der Entgeltabsenkung Ausgleichszahlungen unter Verrechnung mit tariflichen Jahresleistungen möglich
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	grundsätzlich 5 WT, Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	-
- Ausgleichszeitraum	max. 12 Mon.; Möglichkeit der Verlängerung mit Zustimmung der TV-Parteien
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr bzw. bis 6.00 Uhr am Folgetag, sofern AZ am Sonntag begonnen hat • bei Arbeit an Sonntagen jeder 2. Sonntag arbeitsfrei
Mehrarbeit	
- Definition	AZ, die die individuelle regelmäßige bzw. die jew. festgelegte WAZ übersteigt
- maximale Mehrarbeitsstunden	grundsätzlich bis zu 10 Std./W. bzw. 20 Std./Mon.; max. 6 weitere Std./W. für längstens 3 W. in außergewöhnlichen Bedarfsfällen möglich
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25/40/50 % bis 6./7. und 8./ab 9. MA-Std./W.
- Freizeitausgleich	bis 16 MA-Std./Mon. im Einzelfall möglich; bei mehr als 16 MA-Std./Mon. grundsätzlich auf AN-Verlangen, innerhalb der folgenden 3 Mon.; Vergütung MA-Zuschläge grundsätzlich in Geld
Arbeitszeitkonto	-
Teilzeit	
- Voraussetzung	auf AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich
- Sozialversicherungspflicht	soll nicht unterschritten werden; bei Abweichungen schriftlicher Hinweis auf mögliche Folgen
- Mindestarbeitszeit	3 Std./Tag zusammenhängend
- Übergang auf Vollzeit	auf AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich

Fortsetzung **Metallindustrie**, Sachsen

Freistellungsregelungen	
- Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen (Erhaltungs-, Anpassungs-, Umqualifizierung): grundsätzlich AZ-Ausgleich durch bezahlte Freistellung oder Vergütung • Entwicklungsqualifizierung: hälftige Einbringung der Qualifizierungszeit durch AN, Verwendung von Zeitguthaben aus AZ-Konten möglich • Möglichkeit zur persönlichen beruflichen Weiterbildung durch Vereinbarung zwischen AN und AG; mind. zu regeln sind Beginn und Dauer der Maßnahme, Art der Freistellung, Wiedereinstellungsanspruch • allgemeine Weiterbildung: max. 2 W./J. zur Aus- und Fortbildung für max. 1 % der AN eines Betriebes unter Anrechnung der Maßnahmen zur Um- und Entwicklungsqualifizierung sowie zur persönlichen beruflichen Weiterbildung; Anspruch auf Bezahlung • unbezahlte Freistellung im Rahmen der allgemeinen Weiterbildung für sozial- bzw. gesellschaftspolitische Bildungsmaßnahmen für weitere max. 1 % der AN eines Betriebes
- Pflege	bezahlte Freistellung für einen Tag, max. 7 Tage/J., bei akuter Erkrankung des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, der eigenen Kinder oder Eltern
- Kinderbetreuung	-
- Elternzeit	in Betrieben ab 500 AN einmaliger Anspruch auf Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung grundsätzlich auf vergleichbaren, gleichwertigen Arbeitsplatz; Anspruch begrenzt bis vollend. 5. Lj. des Kindes
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	
- Rechtsanspruch	12 J. BZ <ul style="list-style-type: none"> • ab vollend. 57. Lj. für max. 6 J. für AN mit besonderer Belastung (vorrangige Berücksichtigung) • übrige AN für max. 4 J. verbunden mit einem unmittelbaren Übergang in eine ungeminderte Altersrente
- Anspruchseinschränkung	<ul style="list-style-type: none"> • max. 2,5/2,5 % (belastete/übrige AN), insg. max. 4 % der AN eines Betriebes • BV zur Altersteilzeit schließt Rechtsanspruch aus
- Entgeltaufstockung	85 % (obere EntgGr.) - 89 % (untere EntgGr.) des bisherigen Netto-Vollzeit-Entgelts
- Rentenbeitrag	95 %
- Rentenaufstockung	-
- Finanzierung	AN/AG jew. 0,4 % (eines Tarifvolumens/der betrieblichen Entgeltsumme)

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

13.200 Arb./Ang. (ver.di)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<i>West:</i> 35 Std./W. <i>Ost:</i> 37 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	bei Auftragsrückgang für max. 12 Mon. bis zu 5 Std./W. durch freiwillige BV unter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen möglich
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	Montag - Freitag
- Unter- und Obergrenzen	max. 10 Std./Tag
- Ausgleichszeitraum	78 W.
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	regelmäßige Samstagsarbeit bis längstens 22.00 Uhr (Zustimmung durch BR bzw. AN)
Mehrarbeit	
- Definition	AZ, die die festgesetzte regelmäßige tägliche AZ übersteigt
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % ab 1. MA-Std.
- Freizeitausgleich	möglich
Arbeitszeitkonto	-
- Einrichtung des Kontos	durch BV möglich
- Inhalt	-
- Grenzwerte	+220/-70 Std.
- Ausgleichszeitraum	-
- Auf- und Abbau des Kontos	-
- Sicherung des Kontos	-
Teilzeit	
- Voraussetzung	-
- Sozialversicherungspflicht	grundsätzlich einzuhalten; Ausnahmen auf Wunsch des AN 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

Fortsetzung **Papier verarbeitende Industrie**, Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen

Freistellung	-
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	-

Privates Verkehrsgewerbe, Nordrhein-Westfalen

149.800 Arb./Ang. (ver.di)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> • 39 Std./W. • 40 Std./W. für <i>Kraftfahrer mit Fahrten ab 100 km Luftlinie</i> • <i>Ang.:</i> zusätzlich 15 Min./AT für dringende Vor- und Abschlussarbeiten
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	<i>Arb.:</i> bei wirtschaftlicher Notlage Absenkung der WAZ durch TV-Parteien zur Beschäftigungssicherung möglich
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	Montag - Samstag
- Unter- und Obergrenzen	<ul style="list-style-type: none"> • bis zu 52 Std./W. • 10 Std./AT • bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang bis zu 12 Std./AT <i>Kraftfahrer:</i> <ul style="list-style-type: none"> • bis zu 52/60 Std./W. bei 39/40 Std./W. • 10 Std./AT • bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang bis zu 12 Std./AT • 208 Std./Mon. • AZ und Bereitschaftszeit bis max. 244 Std./Mon. • durch weitere Bereitschaftszeiten für 2-Fahrerbesatzung in Fahrzeugen mit Schlafkabine Erhöhung der Gesamteinsatzzeit um weitere 74 Std.
- Ausgleichszeitraum	12 Mon. <i>Kraftfahrer:</i> 6 Mon. bei Nichtüberschreitung von regelmäßig 48 Std./W.
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	Samstagsarbeit: frühestmöglicher Arbeitsschluss
Mehrarbeit	
- Definition	über 39/40 Std./W. hinausgehende AZ
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % <ul style="list-style-type: none"> • wenn kein Freizeitausgleich erfolgt • bei über 198 Std./Mon.
- Freizeitausgleich	innerhalb des Ausgleichszeitraums
Arbeitszeitkonto	
- Einrichtung des Kontos	durch freiwillige BV
- Inhalt	-
- Grenzwerte	-
- Ausgleichszeitraum	-

Fortsetzung **Privates Verkehrsgewerbe**, Nordrhein-Westfalen

- Auf- und Abbau des Kontos	-
- Sicherung des Kontos	Insolvenzversicherung bei Zeitguthaben ab 208 Std.
Teilzeit	-
Freistellungsregelungen	-
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	-

Privates Verkehrsgewerbe, Brandenburg Speditionen und Logistik

3.100 Arb./Ang. (ver.di)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	<ul style="list-style-type: none"> • 40 Std./W. • <i>Kraftfahrer und Mitfahrer</i>: zusätzlich bis zu 1 Std./AT für Vor- und Abschlussarbeiten • Anwendung flexibler AZ nur für unmittelbar tarifgebundene Betriebe
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	betriebliche Festlegung
- Unter- und Obergrenzen	bei Anwendung flexibler AZ mind. 4 Std./Tag zusammenhängend, Abweichungen auf AN-Antrag möglich
- Ausgleichszeitraum	2 W. bei Nichtanwendung flexibler AZ, bis zu 13 W. durch BV bei Vereinbarung zusammenhängender Freizeit
Gleitzeit	-
Samstags- und Sonntagsarbeit	Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr
Mehrarbeit	
- Definition	<ul style="list-style-type: none"> • über die vereinbarte WAZ hinaus geleistete Arbeit • Guthaben des AZ-Kontos am Ende des Ausgleichszeitraums
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % (60 % in der Zeit von 22.00 - 6.00 Uhr); weitere Zuschlagsregelungen der Betriebsparteien möglich
- Freizeitausgleich	bei Nichtanwendung flexibler AZ nach Möglichkeit in der KW nach Entstehung der MA oder der darauf folgenden KW, Zahlungspflicht des jew. Zuschlags
Arbeitszeitkonto	
- Einrichtung des Kontos	bei Anwendung flexibler AZ
- Inhalt	Abweichungen der tarif-/arbeitsvertraglich vereinbarten AZ
- Grenzwerte	1-fache der vereinbarten WAZ, in Ausnahmen max. das 2-fache
- Ausgleichszeitraum	52 W.
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> • AN-Antrag auf Abweichung der AZ (stundenweise, ganz- oder mehrtägig), Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen möglich • Ausgleich von MA in vollen Tagen, möglichst zusammenhängend
- Sicherung des Kontos	-
Teilzeit	-
Freistellungsregelungen	
- Bildung	-

Fortsetzung **Privates Verkehrsgewerbe, Brandenburg**

- Pflege	bis zu 4 AT/Kj. bei schwerer Erkrankung des Ehegatten/der Kinder
- Kinderbetreuung	-
- Elternzeit	-
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	-

Privates Verkehrsgewerbe, Brandenburg

Güterfernverkehr - nur für unmittelbar tarifgebundene Betriebe

k. A., Arb. (ver.di)

Regelmäßige Arbeitszeit	
- Arbeitszeitstandard	40 Std./W.
- Arbeitszeitkorridor	-
- befristete Verkürzung	-
Lage und Verteilung	
- Arbeitstage	-
- Unter- und Obergrenzen	<ul style="list-style-type: none"> • bis zu 60 Std./W. • 10 Std./AT • bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang bis zu 12 Std./AT • 208 Std./Mon. • AZ und Bereitschaftszeit bis max. 244 Std./Mon. • durch weitere Bereitschaftszeiten für 2-Fahrerbesetzung in Fahrzeugen mit Schlafkabine Erhöhung der Gesamteinsatzzeit um weitere 74 Std. • bei Anwendung flexibler AZ mind. 4 Std./Tag zusammenhängend, Abweichung auf AN-Antrag möglich
- Ausgleichszeitraum	6 Mon. bei Nichtüberschreitung von 48 Std./W.
Gleitzeit	
-	
Samstags- und Sonntagsarbeit	
Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr	
Mehrarbeit	
- Definition	<ul style="list-style-type: none"> • über die festgelegte WAZ hinaus gehende Arbeits- und Bereitschaftszeit • Guthaben des AZ-Kontos am Ende des Ausgleichszeitraums • Überschreitung der täglichen AZ bei AZ-Guthaben um das 2-fache der vereinbarten AZ in Ausnahmefällen
- maximale Mehrarbeitsstunden	-
- Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit	-
- Zuschlagspflicht	25 % (bei 2-Fahrerbesetzung ab 51. Std./W.); weitere Zuschlagsregelungen der Betriebsparteien möglich
- Freizeitausgleich	-
Arbeitszeitkonto	
- Einrichtung des Kontos	bei Anwendung flexibler AZ
- Inhalt	Abweichungen der tarif-/arbeitsvertraglich vereinbarten AZ
- Grenzwerte	1-fache der vereinbarten WAZ, in Ausnahmen max. das 2-fache
- Ausgleichszeitraum	26 W.
- Auf- und Abbau des Kontos	<ul style="list-style-type: none"> • AN-Antrag auf Abweichung der AZ (stundenweise, ganz- oder mehrtägig), Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen möglich • Ausgleich von MA in vollen Tagen, möglichst zusammenhängend
- Sicherung des Kontos	-

Fortsetzung **Privates Verkehrsgewerbe, Brandenburg**

Teilzeit	-
Freistellungsregelungen	
- Bildung	-
- Pflege	bis zu 4 AT/Kj. bei schwerer Erkrankung des Ehegatten/der Kinder
- Kinderbetreuung	-
- Elternzeit	-
Altersgestaffelte Arbeitszeit	-
Altersteilzeit	-