

Informationen zur

Tarifpolitik

WSI

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 67

Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung

Eine Untersuchung von Tarifverträgen in 26 Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

Ergebnisse im Überblick I – XII

Dokumentation - Regelungen im Einzelnen 1 - 41

■ Bankgewerbe	1
■ Bekleidungsindustrie.....	2 - 3
■ Chemische Industrie	4
■ Deutsche Rentenversicherung	5 - 6
■ Druckindustrie	7 - 8
■ Eisen- und Stahlindustrie.....	9 - 10
■ Energiewirtschaft	11 - 13
■ Feuerfest-/Säureschutzindustrie.....	14
■ Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie.....	15 - 16
■ Kautschuk-Industrie	17 - 18
■ Kfz-Gewerbe	19 - 20
■ Metall- und Elektroindustrie	21 - 23
■ Öffentlicher Dienst Gemeinden.....	24 - 25
■ Papier erzeugende Industrie.....	26
■ Papier verarbeitende Industrie.....	27 - 29
■ Reisebürogewerbe.....	30
■ Steine-Erden-Industrie	31
■ Süßwarenindustrie	32
■ Textilindustrie	33 - 34
■ Textilreinigungsgewerbe.....	35
■ Verkehrsgewerbe.....	36
■ Versicherungsgewerbe	37
■ Volkswagen AG	38
■ Wohnungswirtschaft	39
■ Zementindustrie	40
■ Ziegelindustrie.....	41

Düsseldorf, Juni 2009

Tarifinfos im Internet:
www.tarifvertrag.de

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

Verantwortlich:
Prof. Dr. Heide Pfarr

Redaktion:
Dr. Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

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

Tel.: 0211 / 7778-248

Fax: 0211 / 7778-250

E-Mail: tarifarchiv@wsi.de

www.tarifvertrag.de

ISSN 1861-2822

Hans **Böckler**
Stiftung 

Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung

Einleitung

Je stärker die Weltwirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt durchschlägt, desto intensiver wird die Debatte um mögliche Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung. Die Unternehmen haben in den vergangenen Monaten in erheblichem Umfang Gebrauch vom Instrument der Kurzarbeit gemacht. In den Tarifverträgen zahlreicher Branchen finden sich Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit sowie zur tariflichen Aufstockung des Kurzarbeitergeldes nach dem Sozialgesetzbuch.¹

Daneben besteht ein zweites arbeitszeitpolitisches Instrument: die zeitlich befristete Absenkung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. Erstmals wurde es in großem Stil 1993 bei der Volkswagen AG genutzt. Durch die tarifliche Einführung der Vier-Tage-Woche (28,8 Stunden) konnten seinerzeit bei VW rund 30.000 gefährdete Arbeitsplätze gesichert werden. In den folgenden Jahren wurde diese Möglichkeit in viele Tarifverträge aufgenommen. In den Branchentarifverträgen ist die befristete Arbeitszeitverkürzung als Option vorgesehen, die im Bedarfsfall auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene genutzt werden kann. Die Tarifverträge sehen zumeist spezielle Regelungen vor, die sich auf die Einführung und Ausgestaltung dieses Instruments im Einzelnen beziehen. In den Tarifverträgen finden sich im Wesentlichen Bestimmungen zu folgenden Aspekten:

- Regelungsform
- Geltungsbereich
- Laufzeit
- Umfang der Arbeitszeitverkürzung
- Zielsetzung/Gegenleistung
- Bedingungen und Alternativen
- Teillohnausgleich und Ausgleichszahlungen
- Auswirkungen auf andere tarifliche Leistungen

Die folgende Auswertung gibt einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen in ausgewählten Tarifbereichen. Im Anhang werden die Tarifregelungen im Wortlaut dokumentiert. Berücksichtigt wurden bei der Auswertung folgende Branchen, zum Teil mit ausgewählten regionalen Geltungsbereichen, auf dem Regelungsstand April 2009:

¹ Vgl. R. Bispinck/WSI-Tarifarchiv, Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit – Übersicht über 18 Wirtschaftszweige, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 66, Düsseldorf, Februar 2009.

- Bankgewerbe
- Chemische Industrie
- Deutsche Rentenversicherung
- Druckindustrie
- Eisen- und Stahlindustrie
- Energiewirtschaft
- Feuerfeste Industrie
- Holz und Kunststoff verarb. Industrie
- Kautschukindustrie
- Kfz-Handwerk
- Metall- und Elektroindustrie
- Öffentlicher Dienst Gemeinden
- Papier erzeugende Industrie
- Papier verarbeitende Industrie
- Reisebürogewerbe
- Steine-Erden-Industrie
- Süßwarenindustrie
- Textil- und Bekleidungsindustrie
- Textilreinigungsgewerbe
- Verkehrsgewerbe
- Versicherungsgewerbe
- Volkswagen AG
- Wohnungswirtschaft
- Zementindustrie
- Ziegelindustrie

Keine speziellen Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung bzw. zu Arbeitszeitkorridoren liegen in folgenden untersuchten Tarifbereichen vor: Bauhauptgewerbe, Gebäudereinigerhandwerk, Einzelhandel, Groß- und Außenhandel, Hotel- und Gaststättengewerbe.

Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass in nahezu allen untersuchten Tarifbereichen – unabhängig von der Möglichkeit der befristeten Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit – ein großes Flexibilitätspotenzial bei den tariflichen Arbeitszeitregelungen besteht, das sich aus der flexiblen und unregelmäßigen Verteilung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit ergibt. Insbesondere große Ausgleichszeiträume in Verbindung mit Arbeitszeitkontoregelungen erlauben bis zu einem gewissen Grade auch beschäftigungssichernde Variationen der Arbeitszeit. Diese werden hier nicht im Einzelnen untersucht.² Sie werden aber in der Dokumentation der Tarifvertragstexte im Anhang stichwortartig dargestellt.

Regelungsform

In den meisten Branchen sehen die Tarifverträge vor, dass eine befristete Verkürzung der Arbeitszeit in Form einer **freiwilligen Betriebsvereinbarung** eingeführt werden kann. Häufig

² Vgl. dazu ausführlich Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (Hrsg.), Immer flexibler - und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung. Eine Analyse von 24 Tarifbereichen. Reihe: Informationen zur Tarifpolitik; Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 57, Düsseldorf, 2005, 80 Seiten.

wird dabei auch direkt das Ziel der Regelung, die Sicherung der Beschäftigung, angegeben. Typisch sind beispielsweise folgende Regelungen:

Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken):

„Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit ... gekürzt werden.“

Papier verarbeitende Industrie:

„Arbeitgeber und Betriebsrat können im Falle von Auftragsrückgang und dadurch bedingter Unterauslastung durch freiwillige Betriebsvereinbarung ... die tarifliche Wochenarbeitszeit ... verkürzen.“

Textilreinigungsgewerbe:

„Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen Kündigungen zu vermeiden, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit ... abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abgesenkt werden...“

Für den **Konfliktfall**, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können, sieht der Tarifvertrag für die baden-württembergische Metallindustrie eine Regelung vor:

Metallindustrie Baden-Württemberg:

„Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle. Will der Arbeitgeber stattdessen den Sachverhalt in einer Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) entscheiden lassen, hat er diese innerhalb einer Woche anzurufen. Die Schlichtungs- oder Einigungsstelle kann nur einmal über denselben Sachverhalt im Falle der Absenkung der Arbeitszeit für längstens 6 Monate entscheiden.

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je 2 von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden. Der Vorsitzende wird für ein Jahr von beiden Tarifvertragsparteien einvernehmlich bestellt.

Wird keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt, entscheidet der Präsident des Landesarbeitsgerichts.“

In manchen Tarifbereichen ist die **Zustimmung** der Tarifparteien bzw. Gewerkschaften erforderlich:

Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich):

„...durch Betriebsvereinbarung mit jeweiliger Zustimmung der im Unternehmen vertretenen vertragsschließenden Tarifvertragsparteien...“

Chemische Industrie (ähnlich: Kautschukindustrie, Papierindustrie):

„Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat...“

In folgenden Bereichen ist auch ein **Tarifvertrag** als formale Regelungsgrundlage erforderlich:

Öffentlicher Dienst Gemeinden Ost:

„...kann durch landesbezirklichen Tarifvertrag... die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ... herabgesetzt werden...“

Süßwarenindustrie:

„... kann die tarifliche Arbeitszeit ... durch einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag verändert werden.“

Manche Tarifverträge sehen auch Regelungen für **betriebsratslose Betriebe** vor. In diesen Fällen sind entweder einzelvertragliche Regelungen oder aber die mehrheitliche Zustimmung der Beschäftigten vorgesehen:

Kfz-Gewerbe Niedersachsen:

„...können in Betrieben ohne Betriebsrat entsprechende schriftliche freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter geschlossen werden.“

Wohnungswirtschaft:

„... in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung von 75 % der Arbeitnehmer ...“

Reisebürogewerbe:

„In betriebsratslosen Betrieben kann der Arbeitgeber die vorübergehende Absenkung der Wochenarbeitszeit einzelvertraglich mit dem Arbeitnehmer ...durchführen. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, tritt dieser an die Stelle des fehlenden Betriebsrats.“

Geltungsbereich

In den Tarifbestimmungen ist in der Regel festgehalten, dass sich die befristete Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit auf den ganzen Betrieb, Teile des Betriebs oder Gruppen von Beschäftigten beziehen kann, um so flexibel auf die jeweilige Beschäftigungssituation im Betrieb reagieren zu können. Typisch ist beispielsweise folgende Regelung:

Druckindustrie:

„...kann die regelmäßige Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Betrieb ... abgesenkt werden.“

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

„... einheitlich für alle Beschäftigten (ohne Auszubildende), für Betriebsteile, Abteilungen und Beschäftigtengruppen...“

In zahlreichen Tarifverträgen ist festgelegt, dass **Auszubildende** von den Regelungen ausgenommen bleiben. Ein Beispiel dafür:

Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken):

„Auszubildende werden von dieser Regelung nicht erfasst.“

Im Einzelfall gibt es auch (Ausschluss-)Regelungen für **Teilzeitbeschäftigte**:

Steine-Erden-Industrie Bayern:

„Die Korridorregelungen ... gelten nicht für Teilzeitbeschäftigte und befristete Arbeitsverhältnisse.“

Anders dagegen die folgenden Regelungen:

Kfz-Gewerbe Niedersachsen:

„Für Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden wird die Arbeitszeit um dieselbe Stundenzahl abgesenkt wie bei Vollzeitbeschäftigten, jedoch nicht unter 20 Stunden. Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit einer besteht, können davon abweichende Regelungen treffen.“

Metallindustrie Baden-Württemberg:

„Bei einer Absenkung der Arbeitszeit können Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt, ausgenommen werden.“

Laufzeit

Zur Laufzeit der betrieblichen Vereinbarungen sehen einige Tarifverträge Grenzen vor:

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

„Die Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung darf die Laufzeit dieser Tarifbestimmung nicht überschreiten.“

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe:

„... für einen Zeitraum von maximal 12 Monaten...“

Öffentlicher Dienst Gemeinden Ost:

„...für höchstens drei Jahre längstens bis zum 31. Dezember 2012...“

Umfang der Arbeitszeitverkürzung

In den einzelnen Branchen und Tarifbereichen fällt der Umfang der möglichen befristeten Arbeitszeitverkürzung unterschiedlich aus. Überwiegend finden sich Regelungen, die eine maximale Verkürzung um eine bestimmte Stundenzahl bzw. definierte Arbeitszeituntergrenzen vorsehen. Der größte tarifliche Handlungsspielraum besteht im Reisebürogewerbe, dort kann die Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 30 Stunden reduziert werden. Ähnlich sieht es im Bankgewerbe aus, dort kann von 39 auf 31 Stunden verkürzt werden. Weit verbreitet sind auch Kürzungsmöglichkeiten um 5 Stunden wie z.B. in der Metall-, Eisen- und Stahl- und Druckindustrie. In einigen Bereichen werden keine konkreten Grenzen genannt.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick:

Mögliche befristete Arbeitszeitverkürzung

Branche	AZ-Standard	AZ-Verkürzung
	in Std.	auf ... Std.
Bankgewerbe	39	31
Druckindustrie	35	30
Eisen- und Stahlindustrie	35	28
Holz und Kunststoff Westfalen/Sachsen	35/38	32/30
Kfz-Handwerk Niedersachsen	36	30
Metallindustrie Baden-Württemberg/ Sachsen	35/38	30/33
Öffentlicher Dienst Gemeinden Ost	40	80-75 % der AZ
Papierverarbeitung West/Ost	35/37	30/32
Reisebürogewerbe	38,5	30
Textilreinigungsgewerbe	38,5/40	33,5/35
Versicherungen	38	30
		um ... Prozent
Bekleidung West	37	6,75 %
Textilindustrie Westfalen/Ost	37/40	6,75 %
		möglich
Deutsche Rentenversicherung	39	x
Energie NRW (GWE)/Ost (AVEU)	38	x
Süßwarenindustrie West/Ost	38/39	x
Verkehrsgewerbe NRW	39	x

Quelle: WSI-Tarifarchiv - Stand: April 2009

In einigen Branchen gibt es Korridorregelungen. Hier besteht ein tariflicher Spielraum zur Verlängerung und zur Verkürzung der Arbeitszeit. Mit Blick auf die Beschäftigungssicherung ist in Zeiten der Nachfrageschwäche und des Produktionsrückgangs die Möglichkeit der Ver-

kürzung der Arbeitszeit von vorrangigem Interesse. Zumeist sehen die Tarifverträge eine feste regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit vor. Der Korridor bestimmt dann das Ausmaß der möglichen Schwankungsbreite. Anders ist es bei Volkswagen, hier definiert der Tarifvertrag lediglich einen Korridor, der sich im sog. „direkten“ und „indirekten“ Bereich geringfügig voneinander unterscheidet.

Möglicher Arbeitszeitkorridor

Branche	AZ-Standard in Std.	AZ-Korridor in Std.
Chemische Industrie West	37,5	35 - 40
Feuerfeste Industrie West	38	36 - 40 ¹
Kautschuk West/Ost	37,5/39	35 - 40/36 - 40
Papierherzeugung West/Ost	38	35 - 40
Steine-Erden-Industrie Bayern	38	34 - 42
Volkswagen - direkter Bereich		25 - 33
- indirekter Bereich		26 - 34
Wohnungswirtschaft	37	34,5 - 39,5
Zementindustrie Nordwestdeutschland	38	35 - 40
Ziegelindustrie West (ohne Bayern)/Ost	38/40	35 - 40

1) jeweils 2 weitere Stunden zur Beschäftigungssicherung
Quelle: WSI-Tarifarchiv - Stand: April 2009

Zielsetzung/Gegenleistung

Das Ziel der Beschäftigungssicherung wird vielfach dahingehend konkretisiert, dass während der Laufzeit der Vereinbarung keine betriebsbedingten Entlassungen vorgenommen werden dürfen. Dazu einige Beispiele:

Bekleidungsindustrie West:

„Für den Zeitraum von Betriebsvereinbarungen mit einem abgesenkten Volumen sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer für den Zeitraum der Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen.“

Druckindustrie:

„Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.“

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe:

„Für den Zeitraum eines abgesenkten Arbeitszeitvolumens sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer ausgeschlossen.“

Öffentlicher Dienst Gemeinden Ost:

„Solange für Beschäftigte eine herabgesetzte Arbeitszeit gilt, kann ihnen nicht betriebsbedingt gekündigt werden.“

Privates Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen:
„Voraussetzung für die Abweichung ist der gleichzeitige Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen.“

Versicherungsgewerbe:
„Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Angestellten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.“

Bedingungen und Alternativen

In Einzelfällen ist geregelt, dass vor der Einführung verkürzter Arbeitszeiten Alternativen geprüft werden müssen d.h., es werden Bedingungen bzw. Voraussetzungen formuliert. Zum Beispiel:

Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken):
„Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum **Abbau von Mehrarbeit** und zur Förderung von **Teilzeitarbeitsverhältnissen** genutzt werden.“

Bekleidungsindustrie West:
„Vor Absenkung der Jahresarbeitszeit sind **alternativ** tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.“

Kfz-Gewerbe Niedersachsen:
„Das **Zeitguthaben** der betreffenden Beschäftigten ist vor Anwendung dieses Tarifvertrages abzubauen. Noch vorhandene Urlaubsansprüche im Übertragungszeitraum sind zu nehmen und zu gewähren.“

Metallindustrie Baden-Württemberg:
„Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen, die **nicht durch Kurzarbeit** überwunden werden können, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, können beide Betriebsparteien den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit verlangen.“

Teillohnausgleich und Ausgleichszahlungen

In einigen wenigen Fällen ist ein Teillohnausgleich für die verkürzte Arbeitszeit vorgesehen. In den untersuchten Tarifbereichen finden sich folgende Regelungen:

Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken):
„Die Bezüge und sonstigen Leistungen werden grundsätzlich entsprechend gekürzt. Für die gekürzte Zeit wird ab dem 1. Januar 2004 ein finanzieller Ausgleich von 20 % des zugehörigen Stundensatzes geleistet.“

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

„Die Monatslöhne und -gehälter und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Jedoch erhalten Beschäftigte bei einer Absenkung auf

33 Stunden eine viertel,

32 Stunden eine halbe,

31 Stunden eine dreiviertel,

30 Stunden ein,

29 Stunden eineinviertel,

28 Stunden eindreiviertel

Stunden mehr vergütet als die verkürzte Arbeitszeit.“

Öffentlicher Dienst Gemeinden Ost:

„Bei einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf bis zu 80 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann ein teilweiser Entgeltausgleich vereinbart werden. Wird die Arbeitszeit in begründeten Fällen auf unter 80 v. H. bis zu 75 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit herabgesetzt, ist für diese zusätzliche Herabsetzung ein Teillohnausgleich zu vereinbaren.“

Deutsche Rentenversicherung:

„Bei einvernehmlicher Kürzung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit erhält die/der Beschäftigte einen Teillohn- oder Freizeitausgleich. ...

Der Teillohnausgleich beträgt bei Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit in den Entgeltgruppen 1-8

2 Std. 30 Min. bis 5 Std. 32 %

von 9 Std. 45 Min. 36 %

von 19 Std. 30 Min. 40 %

in den Entgeltgruppen 9-15:

2 Std. 30 Min. bis 5 Std. 30 %

von 9 Std. 45 Min. 34 %

von 19 Std. 30 Min. 38 %

des auf die eingesparte Zeit entfallenden Entgelts.

Anstelle des Teillohnausgleichs kann bei einer Reduzierung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit von mindestens einer Stunde Freizeitausgleich vereinbart werden. Dieser beträgt je Stunde zwei zusätzliche Urlaubstage pro Teilzeitjahr. Für über 19 Std. 30 Min. hinausgehende Arbeitszeitverkürzungen steht kein zusätzlicher Teillohn-/Freizeitausgleich zu.“

In anderen Fällen ist vorgesehen, dass andere **tarifliche Leistungen so umgelegt** werden, dass eine Absenkung des monatlichen Entgelts verringert oder vermieden wird. Dazu einige Beispiele:

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen:

„Um eine Absenkung der monatlichen Entgelte zu vermeiden oder zu mindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit dem anteiligen 13. Monatseinkommen und/oder dem zusätzlichen Urlaubsgeld verrechnet werden.“

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

„Um die Absenkung der Monatslöhne und -gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit der tariflichen Sonderzahlung ... verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tarifliche Leistung vermindert sich entsprechend.“

Reisebürogewerbe:

„Um die Absenkung der Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder Urlaubsgeld) verrechnet werden. Soziale Härtefälle sind dabei zu vermeiden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.“

Auswirkungen auf andere tarifliche Leistungen

Wenn durch die befristete Arbeitszeitverkürzung die tarifliche Grundvergütung sinkt, stellt sich die Frage, was mit den übrigen tariflichen Leistungen geschieht. In einer Reihe von Tarifverträgen gibt es dazu Bestimmungen, die zumindest zum Teil sicherstellen, dass die übrigen Leistungen nicht reduziert werden.

Bekleidungsindustrie West:

„Bei der Berechnung tariflicher Ansprüche, ausgenommen Löhne und Gehälter, auf der Grundlage eines tariflich festgelegten Berechnungszeitraums bleibt die Absenkung der Arbeitszeit unberücksichtigt.“

Chemische Industrie West:

„Diese Arbeitnehmer erhalten zusätzliches Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.“

Feuerfeste Industrie West:

„Jahressondervergütung, zusätzliches Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen werden hiervon nicht be-
rührt.“

Metallindustrie Baden-Württemberg:

„Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeit-
beschäftigte.“

Papier verarbeitende Industrie:

„Für tarifliche Leistungen (Jahressonderzahlung, Ur-
laubsgeld, vermögenswirksame Leistungen) erfolgt die Be-
rechnung auf der Grundlage eines Vollzeitarbeits-
verhältnisses...“

Zementindustrie Nordwestdeutschland:

„Diese Arbeitnehmer erhalten vermögenswirksame Leis-
tungen in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeit-
nehmer. Zusätzliches Urlaubsgeld und Jahres(schluss)
zahlung werden im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit
zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gewährt.“

In einigen Verträgen ist sichergestellt, dass Beschäftigte, die gekündigt werden, durch die befristete Arbeitszeitverkürzung keine Nachteile erfahren. Beispiele dafür:

**Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nord-
rhein-Westfalen:**

„Durch Kündigung ausscheidende Arbeitnehmer sind für
die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ih-
rer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne An-
wendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der
Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung
der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.“

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

„Den von Kündigung betroffenen Arbeitnehmern wird die
Einkommensdifferenz seit Wirksamkeit der freiwilligen Be-
triebsvereinbarung nachgezahlt. Diese Nachzahlungsver-
pflichtung ist begrenzt auf einen Zeitraum von 12 Monaten
vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Gleiche gilt
für auslaufende Zeitverträge und spätere betriebsbedingte
Kündigungen bis 12 Monate nach Auslaufen dieser Ver-
einbarung.“

Kfz-Gewerbe Niedersachsen:

„Durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Be-
schäftigte haben Anspruch auf die ihrer individuellen wö-
chentlichen Arbeitszeit (ohne Absenkung) entsprechende

Vergütung für die letzten 12 Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses.“

Metallindustrie Baden-Württemberg:

„Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.“

Fazit

Die Durchsicht des bestehenden tarifvertraglichen Regelwerks zeigt: In einer großen Zahl von Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen ist die Möglichkeit zur befristeten Verkürzung der tariflichen Regelarbeitszeit mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung vorgesehen. Dabei reicht das Volumen der möglichen Arbeitszeitverkürzung von 6,75 % bis zu 25 % der Regelarbeitszeit, in Stunden ausgedrückt sind dies zwischen 2,5 und 10 Stunden bezogen auf eine Arbeitswoche. Mit diesem Verkürzungsspielraum kann im Bedarfsfall in erheblichem Umfang Beschäftigung gesichert werden. Problematisch ist allerdings, dass lediglich in wenigen Tarifbereichen zumindest ein Teillohnausgleich für die verkürzte Arbeitszeit vorgesehen ist. Zwar können nach den Tarifbestimmungen in einigen Bereichen betrieblich die Jahressonderzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld) auf die Monatsentgelte umgelegt werden, doch damit werden günstigstenfalls die Bruttomonatsverdienste stabil gehalten, das Jahresentgelt sinkt in jedem Fall. Soll das Instrument der (befristeten) Arbeitszeitverkürzung bei der Beschäftigungssicherung eine größere Bedeutung erhalten, wäre jedoch ein verpflichtender (Teil-)Lohnausgleich mehr als sinnvoll.

Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken)

260.300 AN (ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 39 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: 6 Monate

Langzeitkonto: durch freiwillige Betriebsvereinbarung (Einstellung von Zeit oder Geld); für Zeit max. 195 Std./Kalenderjahr

Manteltarifvertrag vom 01.07.2006 (aktualisiert um das Tarifergebnis vom 22.04.2009)

Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile auf bis zu 31 Stunden in der Woche gekürzt werden; die Bezüge und sonstigen Leistungen werden grundsätzlich entsprechend gekürzt. Für die gekürzte Zeit wird ab dem 1. Januar 2004 ein finanzieller Ausgleich von 20 % des zugehörigen Stundensatzes geleistet. Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Angestellten keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

Auszubildende werden von dieser Regelung nicht erfasst.

Diese Regelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2010.

Bekleidungsindustrie West

35.900 Arb./Ang. (IGM)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 37 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: 52 Wochen

Arbeitszeitkonto: durch Betriebsvereinbarung

Tarifvertrag zur Förderung der Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie vom 11.03.2008

§ 2

2. Ist es unter Abwägung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen erforderlich, durch abweichende Tarifregelung eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung zu sichern, so werden die Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien ergänzende Tarifregelungen vereinbaren oder es wird einvernehmlich befristet von tariflichen Mindeststandards abgewichen (z.B. Kürzung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne Lohnausgleich).

Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für Arbeiter in der Bundesrepublik vom 18.03.1996

§ 2 Arbeitszeit

4. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann z.B. bei Auftragsrückgang durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den ganzen Betrieb für begrenzte Zeit abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abgesenkt werden, insgesamt höchstens jedoch bis zu 6,75% der Jahresarbeitszeit (130 Stunden/Jahr). Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Vor Absenkung der Jahresarbeitszeit sind alternativ tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.

Bei der Berechnung tariflicher Ansprüche, ausgenommen Löhne und Gehälter, auf der Grundlage eines tariflich festgelegten Berechnungszeitraums bleibt die Absenkung der Arbeitszeit unberücksichtigt.

Für den Zeitraum von Betriebsvereinbarungen mit einem abgesenkten Volumen sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer für den Zeitraum der Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen.

Fortsetzung **Bekleidungsindustrie West**

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass bei Kündigungen nach Absatz 4 von den gekündigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt im Sinne des § 111 Absatz 1 AFG auf der Basis der tariflichen Arbeitszeit nach Ziff. 1 erreicht wird. Hierbei ist eine Regelung nach § 6 Ziff. 2 Absatz 3 vorzusehen. Entsprechendes gilt für die Kurzarbeit.

Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung von Angestellten in Westfalen vom 18.03.1996

§ 2 Arbeitszeit

4. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann z.B. bei Auftragsrückgang durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den ganzen Betrieb für begrenzte Zeit abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abgesenkt werden, insgesamt höchstens jedoch bis zu 6,75% der Jahresarbeitszeit (130 Stunden/Jahr). Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Vor Absenkung der Jahresarbeitszeit sind alternativ tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.

Bei der Berechnung tariflicher Ansprüche, ausgenommen Löhne und Gehälter, auf der Grundlage eines tariflich festgelegten Berechnungszeitraums bleibt die Absenkung der Arbeitszeit unberücksichtigt.

Für den Zeitraum von Betriebsvereinbarungen mit einem abgesenkten Volumen sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer für die Laufzeit der Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass bei Kündigungen nach Absatz 4 von den gekündigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt i. S. d. § 111 Absatz 1 AFG auf der Basis der tariflichen Arbeitszeit nach Ziff. 1 erreicht wird. Hierbei ist eine Regelung nach § 6 Ziff. 2 Absatz 3 vorzusehen. Entsprechendes gilt für die Kurzarbeit.

Chemische Industrie

559.100 AN (IG BCE)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 37,5 Std./Woche (*West*); 40 Std./Woche (*Ost*)

Ausgleichszeitraum: 12 Monate, bis zu 36 Monate durch freiwillige Betriebsvereinbarung

Arbeitszeitkorridor: 35 - 40 Std. (*West*)

Langzeitkonto: durch freiwillige Betriebsvereinbarung

Manteltarifvertrag (West) vom 24.06.1992, i.d.F. vom 08.07.2007

§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

I. Dauer und Verteilung der Arbeitszeit

3. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu zweieinhalb Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Diese Arbeitnehmer erhalten zusätzliches Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Deutsche Rentenversicherung (DRV Bund, TgDRV, Knappschaft-Bahn-See)

67.600 AN (ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard:	39 Std./Woche Korridor bis zu 45 Std./Woche möglich
Ausgleichszeitraum:	bis zu einem Jahr
Arbeitszeitkonto:	durch Tarifvertrag/Dienstvereinbarung möglich, - 40 Std./ + bis zu einem vielfachen von 40 Std.
Langzeitkonto:	möglich

Tarifvertrag über personalplanerische Maßnahmen bei der Deutschen Rentenversicherung vom 30.01.2007

§ 5

Arbeitszeitverkürzung mit Teillohn- oder Freizeitausgleich

1. Bei einvernehmlicher Kürzung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit erhält die/der Beschäftigte einen Teillohn- oder Freizeitausgleich. Dabei ist jede Verteilung der Arbeitszeit möglich, wenn sie im Interesse beider Parteien liegt. Sie kann auch so gestaltet werden, dass die Arbeit von einem oder mehreren Freizeitblöcken unterbrochen wird (Sabbatical-Modell).
2. Eine Vereinbarung nach Absatz 1 hat eine Mindestlaufzeit von zwölf Monaten und eine Höchstlaufzeit von 36 Monaten und muss bis zum 31. Dezember 2010 geschlossen sein.
3. Der Teillohnausgleich beträgt bei

Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit	in den Entgeltgruppen	in den Entgeltgruppen
	1-8	9-15
von 2 Std. 30 Min. bis 5 Std.	32 %	30 %
von 9 Std. 45 Min.	36 %	34 %
von 19 Std. 30 Min.	40 %	38 %

des auf die eingesparte Zeit entfallenden Entgelts.

Anstelle des Teillohnausgleichs kann bei einer Reduzierung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit von mindestens einer Stunde Freizeitausgleich vereinbart werden. Dieser beträgt je Stunde zwei zusätzliche Urlaubstage pro Teilzeitjahr. Für über 19 Std. 30 Min. hinausgehende Arbeitszeitverkürzungen steht kein zusätzlicher Teillohn-/Freizeitausgleich zu.

Fortsetzung **Deutsche Rentenversicherung** (DRV Bund, TgDRV, Knappschaft-Bahn-See)

8. Beschäftigte können jederzeit zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren, die vor der Reduzierung galt, es sei denn, sie haben eine Vereinbarung nach Absatz 6 abgeschlossen. Ein Teillohn-/Freizeitausgleich nach Absatz 3 wird dann nicht mehr gewährt.

§ 9 Angebot der Maßnahmen

Der Arbeitgeber entscheidet, nachdem er sich zuvor mit der Personalvertretung ins Benehmen gesetzt hat, unter Abwägung zwischen der Personalsituation im jeweiligen Beschäftigungsbereich und dem Interesse am Kapazitätsabbau, ob und in welchem Umfang von den in den §§ 3 bis 8 genannten Maßnahmen Gebrauch gemacht wird. Er kann bestimmte Personenkreise ganz von Maßnahmen ausschließen oder das Angebot einzelner Maßnahmen zeitlich beschränken.

Druckindustrie

172.900 Arb./Ang. (ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 35 Std./Woche (*West*); 38 Std./Woche (*Ost*)

Arbeitszeitkonto: durch Betriebsvereinbarung; +220/-70 Std.

Manteltarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie im Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 12.06.2006

§ 3

Beschäftigungssicherung

2. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung können nachfolgende Regelungen getroffen werden:
 - b) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Betrieb abweichend von § 2 Ziff. 1 um bis zu 5 Wochenstunden abgesenkt werden.
Die Angestellten haben mindestens Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Weitere Einzelheiten können in der Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Angestellten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.
 - c) Die Auszubildenden sind von diesen Regelungen ausgenommen.

Manteltarifvertrag vom 15.07.2005 für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie

§ 4

Beschäftigungssicherung

1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung können nachfolgende Regelungen getroffen werden:
 - b) Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, für einzelne Abteilungen oder für den ganzen Betrieb abweichend von § 3 I Ziff. 1 um bis zu fünf Wochenstunden abgesenkt werden.
Die Beschäftigten haben mindestens Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Weitere Einzelheiten können in der Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Fortsetzung **Druckindustrie**

Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

- c) Die Auszubildenden sind von diesen Regelungen ausgenommen.

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

110.500 Arb./Ang. (IG Metall)

Arbeitszeit

- Arbeitszeitstandard: 35 Std./Woche (*West*), 36 Std./Woche, (*Ost*, 35 Std. ab 01.10.2009)
- Ausgleichszeitraum: im Durchschnitt mehrerer Wochen
- Arbeitszeitkonto: durch freiwillige Betriebsvereinbarung; +/- 192 Std.
Ausgleichszeitraum: *West*: 24/36 Monate ohne/mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien; *Ost*: 18 Monate (in Ausnahmefällen 24 Monate durch Betriebsvereinbarung) ab Überschreiten der 48. Std.
- Langzeitkonto (*West*): durch freiwillige Betriebsvereinbarung; Geldwert für Zeitan-teile von max. 169 Std./Jahr, insgesamt 15/20 % eines Brutto-Jahresreiseinkommens vor/ab 45. Lebensjahr
-

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Einführung von Arbeitszeitkonten (Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen) vom 01.12.2006 i.d.F. vom 01.04.2009; Ost: ähnliche Regelung

§ 1

Arbeitszeitkonten

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, durch freiwillige Betriebsvereinbarung Arbeitszeitkonten einzuführen mit dem Ziel, Personalabbau, betriebsbedingte Kündigungen oder Kurzarbeit zu vermeiden oder Auslastungsschwankungen auszugleichen. Die Einführung der Arbeitszeitkonten hat nicht das Ziel, die regelmäßige Arbeitszeit zu verlängern.

Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Für jeden Beschäftigten ist ein persönliches Arbeitszeitkonto vorzusehen, auf dem von der regelmäßigen Arbeitszeit gem. §§ 2 bis 4 MTV Stahl abweichende Stunden - soweit es sich nicht um Mehrarbeit i.S.v. § 6 Ziff. 1 MTV Stahl handelt - positiv oder negativ gebucht werden.

§ 2

Betriebliche Arbeitszeitverkürzung

1. Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen können die Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis 28 Stunden einheitlich für alle Beschäftigten (ohne Auszubildende), für Betriebsteile, Abteilungen und Beschäftigtengruppen herabsetzen. Die Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung darf die Laufzeit dieser Tarifbestimmung nicht überschreiten.

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

Beschäftigte mit gem. Abs. 1 reduzierter Arbeitszeit gelten als Vollzeitbeschäftigte.

2. Die Monatslöhne und -gehälter und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Jedoch erhalten Beschäftigte bei einer Absenkung auf

33 Stunden eine viertel,
32 Stunden eine halbe,
31 Stunden eine dreiviertel,
30 Stunden eine,
29 Stunden eineinviertel,
28 Stunden eindreiviertel

Stunde(n) mehr vergütet als die verkürzte Arbeitszeit.*)

3. Um die Absenkung der Monatslöhne und -gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit der tariflichen Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen vom 15.11.1975 i.d.F. vom 05. März 1997 verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tarifliche Leistung vermindert sich entsprechend.

4. Durch Kündigung ausscheidende Arbeitnehmer sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.

- *) Für die Stahlwerke Bremen, die Salzgitter AG, die Salzgitter Flachstahl GmbH, die Ilseburger Grobblech GmbH – Blechanarbeitung Salzgitter, die Peiner Träger GmbH, die Salzgitter Großrohre GmbH, die Verkehrsbetriebe Peine-Salzgitter GmbH, die GESIS Gesellschaft für Informationssysteme GmbH, die Stadt und den Landkreis Osnabrück und bei analytischer Arbeitsbewertung ist diese Bestimmung entsprechend anzuwenden.

Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich)

8.500 AN (IG BCE, ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 38 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: 18 Wochen

Arbeitszeitkonto: durch freiwillige Betriebsvereinbarung, + 200 Std., Ausgleichszeitraum: bis zu 52 Wochen

Langzeitkonto: durch freiwillige Betriebsvereinbarung

Änderungstarifvertrag vom 05.03.2003 zum Manteltarifvertrag

§ 4 Nr. 1

1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Ruhepausen eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt 38 Stunden im Durchschnitt; sie kann zum Zwecke der Beschäftigungsförderung oder Beschäftigungssicherung bei Veränderung der Bezahlung durch Betriebsvereinbarung mit jeweiliger Zustimmung der im Unternehmen vertretenen vertragschließenden Tarifvertragsparteien verkürzt werden.

Energie- und Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)

24.000 AN (IG BCE, ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 38 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: im Tagdienst bei planmäßiger ungleichmäßiger Verteilung 12 Monate

Arbeitszeitkonto: durch freiwillige Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung

Manteltarifvertrag vom 28.03.1995

§ 5 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers beträgt im Durchschnitt 40 Stunden, ab dem 01.01.1996 39 Stunden und ab dem 01.10.1997 38 Stunden die Woche. Die regelmäßige Arbeitszeit kann für bestimmte Tätigkeiten zum Zwecke der Beschäftigungssicherung durch Betriebsvereinbarungen und mit jeweiliger Zustimmung der Tarifvertragsparteien verkürzt werden.

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Flexibilisierung vom 25.06.1998

§ 2 Jahresarbeitszeitkonten

1. Durch Betriebsvereinbarungen können zur Beschäftigungssicherung individuelle Jahresarbeitszeitkonten für die Arbeitnehmer vereinbart werden. Die Jahresarbeitszeit wird errechnet, indem die vereinbarte individuelle durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit 52,14 - in einem Schaltjahr mit 52,29 - multipliziert wird. Soweit der Arbeitnehmer allerdings rhythmisch festgelegte oder durch Dienstplan festgelegte Arbeitszeiten hat, sind diese Arbeitszeiten Berechnungsgrundlage der Jahresarbeitszeit. Die Lage des 12-Monats-Zeitraums ist betrieblich zu regeln.
2. Von diesem Jahresarbeitszeitkonto werden abgebucht:
 - a) die tatsächlich geleistete Arbeitszeit und
 - b) Arbeitszeit, die ausfällt infolge von Urlaub, Freistellungen, Feiertagen, Wege- und Dienstreisezeiten während der dienstplanmäßigen Arbeitszeit, Krankheits- und sonstigen entschuldigten Fehlzeiten.

Nicht abgebucht werden Freistellungen, die zum Ausgleich überdurchschnittlicher Arbeitsbelastungen gewährt werden.

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

**§ 5
Beschäftigungsgarantien**

In Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung können ordentliche betriebsbedingte Kündigungen für einen bestimmten Zeitraum abweichend von § 4 MTV Energie ausgeschlossen werden.

Feuerfest-/Säureschutzindustrie, alle West-Bereiche

15.200 AN (IG BAU, IG BCE)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 38 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: bis zu 12 Monaten Vereinbarung durch Betriebsparteien, längere Zeiträume durch freiwillige Betriebsvereinbarung mit Zustimmung der TV-Parteien

Arbeitszeitkorridor: 36 - 40 Std./Woche; jew. 2 weitere Std. zur Beschäftigungssicherung

Manteltarifvertrag Feuerfest-/Säureschutzindustrie vom 08.06.2004

Regelmäßige Arbeitszeit

6. a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38 Stunden. Für einzelne Arbeitnehmergruppen bzw. Betriebsabteilungen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für den ganzen Betrieb oder alle gewerblichen Arbeitnehmer, kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu 2 Stunden längere oder bis zu 2 Stunden kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden.
- b) Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die um 2 Stunden kürzere regelmäßige Arbeitszeit um bis zu weitere 2 Stunden abgesenkt werden. Während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfaßten Beschäftigten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Beschäftigte mit so reduzierter regelmäßiger Arbeitszeit gelten als Vollzeitbeschäftigte. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Jahressondervergütung, zusätzliches Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen werden hiervon nicht berührt. Erfolgt eine weitere Absenkung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit entsprechend dieser Vorschrift, so sind evtl. daraus resultierende Nachteile im Hinblick auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes bzw. Arbeitslosengeldes bei einem Arbeitnehmer auszugleichen.
- c) Eine über Ziffer 6 b) hinausgehende Absenkung der regelmäßigen Arbeitszeit ist bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien zur Vermeidung von erheblichen Entlassungen zulässig.

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

248.300 Arb./Ang. (IGM)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 35 Std./Woche (*West*); 38 Std./Woche (*Sachsen*)

Ausgleichszeitraum: 12 Monate (*Westfalen-Lippe*); 26 - 52 Wochen (*Sachsen*)

Arbeitszeitkonto: durch Betriebsvereinbarung +200/-100 Std. (*Westfalen-Lippe*),
+60/-60 Std. (*Sachsen*)

Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Westfalen-Lippe vom 01.09.2005

19. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsabteilungen oder für den ganzen Betrieb für einen Zeitraum von maximal 12 Monaten bis zu 3 Stunden abgesenkt werden. Die Betriebsparteien können in begründeten Fällen eine Verlängerung des Zeitraums vereinbaren. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Um eine Absenkung der monatlichen Entgelte zu vermeiden oder zu mindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit dem anteiligen 13. Monatseinkommen und/oder dem zusätzlichen Urlaubsgeld verrechnet werden.

Für den Zeitraum eines abgesenkten Arbeitszeitvolumens sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer ausgeschlossen.

Sollten zukünftige betriebliche Ereignisse während der Wirksamkeit der freiwilligen Betriebsvereinbarung über die Absenkung der Arbeitszeit betriebsbedingte Kündigungen unumgänglich machen, bedürfen diese der Zustimmung des Betriebsrates. Den von Kündigung betroffenen Arbeitnehmern wird die Einkommensdifferenz seit Wirksamkeit der freiwilligen Betriebsvereinbarung nachgezahlt. Diese Nachzahlungsverpflichtung ist begrenzt auf einen Zeitraum von 12 Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Gleiche gilt für auslaufende Zeitverträge und spätere betriebsbedingte Kündigungen bis 12 Monate nach Auslaufen dieser Vereinbarung.

Fortsetzung **Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie**

Tarifvertrag für Beschäftigungssicherung vom 09.12.1998 (Sachsen)

**§ 3
Arbeitszeitverkürzung**

1. Zur Sicherung der Arbeitsplätze kann von der 38 Stundenwoche abgegangen werden und die Arbeitszeit auf
 - 35 Stunden in der Woche,
 - 34 Stunden in der Woche,
 - 33 Stunden in der Woche,
 - 32 Stunden in der Woche,
 - 31 Stunden in der Woche, oder
 - 30 Stunden in der Woche für den ganzen Betrieb verkürzt werden.
2. Durch Betriebsvereinbarung nach §87,Abs.1,Ziffer2 sind Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die Tage von Montag bis Freitag zu vereinbaren, wobei die Anwendung der 32 bis 30 Stundenwoche auch eine Verteilung auf vier Tage von Montag bis Freitag zulässt.
3. Dem Betriebsrat ist eine verbindliche Kapazitätsbedarfs- und Personaleinsatzplanung vorzulegen.

Kautschuk-Industrie

42.700 Arb./Ang. (IG BCE)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 37,5 Std./Woche (*West*); 39 Std./Woche (*Ost*)

Ausgleichszeitraum: innerhalb eines Jahres, längerer Verteilzeitraum durch freiwillige Betriebsvereinbarung

Arbeitszeitkorridor: 35 - 40 Std./Woche (*West*), 36 - 40 Std./Woche (*Ost*)

Langzeitkonto: durch freiwillige Betriebsvereinbarung

Manteltarifvertrag (Niedersachsen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) vom 17.12.2003

§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 37,5 Stunden.
2. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu zweieinhalb Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein der vereinbarten Arbeitszeit entsprechendes Entgelt; Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen bleiben unverändert.

Manteltarifvertrag (Schleswig-Holstein, Hamburg, Kreise Harburg und Stade) vom 30.03.1994, i.d.F. vom 10.06.1998

§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 37,5 Stunden.
2. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu zweieinhalb Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung. Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen bleiben unverändert.

Fortsetzung **Kautschuk-Industrie**

Manteltarifvertrag (Bundesgebiet Ost) vom 10.06.1998, i.d.F. von 11.02.2000

§ 2
Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 39 Stunden.
2. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine im Rahmen von 36-40 Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung; Urlaubsgeld bleibt unverändert.

Kfz-Gewerbe

393.400 Arb./Ang./AN (IGM, ver.di)

Arbeitszeit

- Arbeitszeitstandard: 36 Std./Woche (*West, Nordrhein-Westfalen, Saarland: 36,5*);
36 - 37,5 Std./Woche (*Ost, regional unterschiedlich*)
- Ausgleichszeitraum: bis zu 18 Monate (*regional unterschiedlich*)
- Arbeitszeitkonto: in den meisten Tarifgebieten, bis zu +/- 150 Std. (durch freiwillige Betriebsvereinbarung max. +/- 200) und einem Ausgleichszeitraum bis zu 18/24 Monaten ohne/mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien (*regional unterschiedlich*)
- Verlängerung: auf max. 40 Std./Woche für bis zu 25 % der AN (*regional unterschiedlich, zum Teil nach Betriebsgrößen gestaffelte AN-Quoten*)
-

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung (Niedersachsen) vom 04.07.2006 (mit dem Unternehmensverband des Kraftfahrzeuggewerbes Niedersachsen-Bremen e.V.)

§ 2

Absenkung der Arbeitszeit

- (1) Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit einer besteht, durch Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend absenken auf eine Dauer von unter 36 bis zu 30 Stunden einheitlich für den ganzen Betrieb, Teile des Betriebes, Gruppen von Mitarbeitern und einzelne Beschäftigte. Auch eine unterschiedliche Absenkung der Arbeitszeit und eine unterschiedliche Dauer der Absenkung kann vereinbart werden.

Vollzeitbeschäftigte mit so reduzierter tariflicher Arbeitszeit bleiben Vollzeitbeschäftigte.
- (2) Für Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 36 Stunden wird die Arbeitszeit um dieselbe Stundenzahl abgesenkt wie bei Vollzeitbeschäftigten, jedoch nicht unter 20 Stunden. Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit einer besteht, können davon abweichende Regelungen treffen.
- (3) Grundsätzlich wird während der Absenkung der Arbeitszeit zur Sicherung der Beschäftigung den Betroffenen gegenüber keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen.
- (4) Die monatlichen Entgelte und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.

Fortsetzung **Kfz-Gewerbe**

- (5) Um die Absenkung der monatlichen Entgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit einer besteht, Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliche Urlaubsvergütung) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.
- (6) Durch betriebsbedingte Kündigung ausscheidende Beschäftigte haben Anspruch auf die ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit (ohne Absenkung) entsprechende Vergütung für die letzten 12 Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Soweit die betriebsbedingte Kündigung vor Beginn der Absenkung der Arbeitszeit zugeht, findet die Arbeitszeitabsenkung für die betreffenden Beschäftigten nicht statt.

Soweit die betriebsbedingte Kündigung während der Arbeitszeitabsenkung zugeht, gilt ab Zugang der Kündigung die vor der Arbeitszeitabsenkung geltende individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, die durch die Absenkung der Arbeitszeit während der letzten 12 Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses ausgefallenen Stunden nachzuarbeiten.

- (7) Dies gilt auch, soweit die betriebsbedingte Kündigung nach der Arbeitszeitabsenkung zugeht.
- (8) Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit einer besteht, bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen nicht über die Absenkung der tariflichen Arbeitszeit gemäß Ziffer (1) einigen, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle entsprechend § 15 MTV. Die Schlichtungsstelle kann eine Entscheidung für einen Streitgegenstand nur einmal und nur für die Dauer von längstens 6 Monaten treffen.
- (9) Soweit es gemäss diesem Tarifvertrag einer Betriebsvereinbarung bedarf, können in Betrieben ohne Betriebsrat entsprechende schriftliche freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter geschlossen werden.
- (10) Das Zeitguthaben der betreffenden Beschäftigten ist vor Anwendung dieses Tarifvertrages abzubauen.
Noch vorhandene Urlaubsansprüche im Übertragungszeitraum sind zu nehmen und zu gewähren.
- (11) Dieser Tarifvertrag hat Vorrang vor dem § 6 des jeweils gültigen Mantel-Tarifvertrages (Kurzarbeit).

Metall- und Elektroindustrie

3.456.900 Arb./Ang./AN (IGM)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 35 Std./Woche (*West*); 38 Std./Woche (*Ost*)

Ausgleichszeitraum: 6 Monate (Berlin-West, Berlin-Ost/Brandenburg: 12 Monate, Verlängerung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien möglich)

Verlängerung: für bis zu 13/18 % der AN (regional unterschiedlich) auf max. 40 Std./Woche, Möglichkeit zur Ausweitung der AN-Quote

Baden-Württemberg:

Arbeitszeitkonto: durch freiwillige Betriebsvereinbarung, Möglichkeiten vorhandener Arbeitszeitkonten haben grundsätzlich Vorrang vor dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau und den Bestimmungen zur Kurzarbeit

Langzeitkonto: durch freiwillige Betriebsvereinbarung, Kontoführung in Zeit, grundsätzlich max. 152 Std./Jahr

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (Baden-Württemberg) vom 03.09.2008

§ 3

Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen

3.1 Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen, die nicht durch Kurzarbeit überwunden werden können, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, können beide Betriebsparteien den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit verlangen.

Die Betriebsparteien können auch einvernehmlich anstelle von Kurzarbeit gem. Abs. 1 eine Betriebsvereinbarung zur Absenkung der Arbeitszeit abschließen.

Dabei können die Betriebsparteien die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis 30 Stunden für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) reduzieren, mit Ausnahme der Auszubildenden, der Ausbilder in der Ausbildungswerkstatt und der Beschäftigten mit Arbeitsbereitschaft gem. § 7.2 MTV für Beschäftigte.

Beschäftigte mit so reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte.

Bei einer Absenkung der Arbeitszeit können Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitszeit unter der abgesenkten Arbeitszeit liegt, ausgenommen werden.

3.2 Eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber Beschäftigten, deren Arbeitszeit abgesenkt wurde, wird frühestens mit dem Ablauf der Betriebsvereinbarung wirksam.

Fortsetzung **Metall- und Elektroindustrie**

- 3.3 Die Monatslöhne und Gehälter bzw. die Monatsentgelte sowie von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit.
- 3.4 Um die Absenkung der Monatslöhne und Gehälter bzw. der Monatsentgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliches Urlaubsgeld) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.
- 3.5 Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.
- 3.6 Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle. Will der Arbeitgeber stattdessen den Sachverhalt in einer Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) entscheiden lassen, hat er diese innerhalb einer Woche anzurufen. Die Schlichtungs- oder Einigungsstelle kann nur einmal über denselben Sachverhalt im Falle der Absenkung der Arbeitszeit für längstens 6 Monate entscheiden.

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je 2 von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden. Der Vorsitzende wird für ein Jahr von beiden Tarifvertragsparteien einvernehmlich bestellt.

Wird keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt, entscheidet der Präsident des Landesarbeitsgerichts.

- 3.7 Für Betriebsvereinbarungen, deren Dauer die Laufzeit dieses Tarifvertrages überschreiten, besteht insoweit Nachwirkung.

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (Sachsen) vom 23.10.2008

§ 3

Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen

1. Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf eine Dauer von unter 38 bis zu 33 Stunden einheitlich für den ganzen Betrieb oder Teile des Betriebs bzw. Gruppen von Beschäftigten absenken. Auch eine unterschiedliche Absenkung und eine unterschiedliche Dauer der Absenkung kann vereinbart werden. Vollzeitbeschäftigte mit so reduzierter tariflicher Arbeitszeit bleiben Vollzeitbeschäftigte.

Fortsetzung **Metall- und Elektroindustrie**

2. Für Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 38 Stunden wird die Arbeitszeit um dieselbe Stundenzahl abgesenkt wie bei Vollzeitbeschäftigten, jedoch nicht unter 20 Stunden. Die Betriebsparteien können davon abweichende Regelungen treffen.
3. Grundsätzlich wird während der Absenkung der Arbeitszeit zur Absicherung der Beschäftigung den Betroffenen gegenüber keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen, ausgenommen Änderungskündigungen zum Zwecke der Versetzung. Sollte dennoch eine betriebsbedingte Kündigung im Sinne des § 1 KSchG erforderlich sein, wird die Entlassung infolge der betriebsbedingten Kündigung frühestens zwei Monate nach dem Ende der Absenkung der Arbeitszeit wirksam.
4. Die Löhne und Gehälter bzw. Entgelte und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit, nicht die Ausbildungsvergütungen.
5. Um die Absenkung der Löhne und Gehälter bzw. Entgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (Teil eines 13. Monateinkommens und/oder ein Drittel des Urlaubsentgeltes gem. § 25 C Ziff. 1. MTV Arbeiter bzw. § 14 Ziff. 1. MTV Angestellte) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.
6. Durch Kündigung gemäß Ziff. 3. ausscheidende Beschäftigte sind für die letzten vier Monate der Absenkung der Arbeitszeit bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten. Der Arbeitgeber kann für diesen Zeitraum auch die Ableistung der entsprechenden vollen Arbeitszeit verlangen.
7. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen nach Ausschöpfung der Kurzarbeitsmöglichkeiten nicht über die Absenkung der tariflichen Arbeitszeit gemäß Ziff. 1. einigen, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 29 Abschnitt D MTV Arbeiter bzw. § 18 Abschnitt D MTV Angestellte. Die Schlichtungsstelle kann eine Entscheidung für einen Streitgegenstand nur einmal und nur für die Dauer von sechs Monaten treffen.

Öffentlicher Dienst Gemeinden

1.055.000 AN (ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard:	39 (West)/40 (Ost) Std./Woche Korridor bis zu 45 Std./Woche möglich
Ausgleichszeitraum:	bis zu einem Jahr
Arbeitszeitkonto:	durch Betriebsvereinbarung möglich, - 40 Std./ + bis zu einem vielfachen von 40 Std.
Langzeitkonto:	durch Vereinbarung zwischen AG und AN unter Beteiligung des BR

Tarifvertrag (Ost) zur sozialen Absicherung vom 13.09.2005

§ 3

Besondere regelmäßige Arbeitszeit

1. Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze kann bis zum 31. Dezember 2009 durch landesbezirklichen Tarifvertrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 TVöD) für höchstens drei Jahre, längstens bis zum 31. Dezember 2012, nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5 herabgesetzt werden. Die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes ist für die landesbezirklichen Tarifverträge ausgeschlossen. Die landesbezirklichen Tarifverträge können vorsehen, dass bei Beschäftigten, denen eine Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus sozialen Gründen billigerweise nicht zuzumuten ist, auf eine Herabsetzung der Arbeitszeit ganz oder teilweise verzichtet werden kann.
2. Bei einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf bis zu 80 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann ein teilweiser Entgeltausgleich vereinbart werden. Wird die Arbeitszeit in begründeten Fällen auf unter 80 v. H. bis zu 75 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit herabgesetzt, ist für diese zusätzliche Herabsetzung ein Teillohnausgleich zu vereinbaren.
3. Beschäftigte, die im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit bereits mit einer geringeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind, werden von Absatz 1 nur dann erfasst, wenn ihre bisherige Arbeitszeit oberhalb der herabgesetzten Arbeitszeit liegt.
4. Der Arbeitgeber überprüft in angemessenen Zeitabständen, ob die nach Absatz 1 herabgesetzte Arbeitszeit ganz oder teilweise wieder heraufgesetzt werden kann. Satz 1 gilt entsprechend, sobald sich die Möglichkeit von Neueinstellungen ergibt; das Interesse des Arbeitgebers an der Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur bleibt unberührt.
5. Solange für Beschäftigte eine herabgesetzte Arbeitszeit gilt, kann ihnen nicht betriebsbedingt gekündigt werden.

Fortsetzung **Öffentlicher Dienst** Gemeinden

6. Die Absätze 1 bis 5 finden keine Anwendung auf Beschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit aufgrund von vor dem 1. Mai 1998 getroffenen Regelungen bereits herabgesetzt worden ist oder noch herabgesetzt wird.
7. Für Lehrkräfte sowie für wissenschaftliche Angestellte an Hochschulen können abweichende Regelungen vereinbart werden.

Papier erzeugende Industrie

54.100 Arb./Ang. (IG BCE)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 38 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: bis zu 12 Monate, bis zu 36 Monate durch freiwillige Betriebsvereinbarung

Arbeitszeitkorridor: 35 - 40 Std.

Zeitwertkonto (Langzeit): durch freiwillige Betriebsvereinbarung, Ausgleichszeitraum grundsätzlich über 12 Monate

Manteltarifvertrag vom 07.02.1997, i.d.F. vom 15.01.2001 (West) und Manteltarifvertrag vom 07.02.1997, i.d.F. vom 27.07.2005 (Ost)

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

- 1.1 Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt wöchentlich 38 Stunden.
- 1.2 Die vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen dürfen nicht durch geplante Mehrarbeit unterlaufen werden.
- 1.3.1 Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu 2 Stunden längere oder bis zu 3 Stunden kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.
- 1.3.2 Diese Arbeitnehmer erhalten zusätzliches Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Anhang E zum Manteltarifvertrag

„Empfehlung zur Beschäftigungsförderung in der Papierindustrie“

I. Regelmäßige Arbeitszeit

Die 38-Stundenwoche (§ 6 MTV) kann zur Vermeidung von Entlassungen, im Einvernehmen zwischen den Tarifvertragsparteien sowie Arbeitgeber und Betriebsrat, bis auf 35 Stunden pro Woche ohne Lohnausgleich für die Laufzeit dieses Tarifvertrages gekürzt werden.

Papier verarbeitende Industrie

75.100 Arb./Ang. (ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 35 Std./Woche (*West*); 37 Std./Woche (*Ost*)

Ausgleichszeitraum: 78 Wochen

Manteltarifvertrag für Arbeiter vom 13.04.2006 (*West*)

§ 2c Beschäftigungssicherung

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass der Beschäftigungssicherung in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vorrangige Bedeutung zukommt. Sie bemühen sich, gemeinsame Schritte zur Erreichung dieses Zieles für einzelne Betriebe zu unternehmen.
2. Arbeitgeber und Betriebsrat können im Falle von Auftragsrückgang und dadurch bedingter Unterauslastung durch freiwillige Betriebsvereinbarung befristet für maximal 12 Monate die tarifliche Wochenarbeitszeit für Abteilungen oder den ganzen Betrieb um bis zu 5 Stunden verkürzen. Während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Mitarbeitern keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

Die Auszubildenden sind davon ausgenommen.

Für tarifliche Leistungen (Jahressonderzahlung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen) erfolgt die Berechnung auf der Grundlage eines Vollzeitverhältnisses gemäß § 2 Ziffer 1 MTV. Weitere Einzelheiten sind in der Betriebsvereinbarung festzulegen.

3. Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung den Auszahlungszeitpunkt für die Jahressonderzahlung bis längstens zum 31. März des Folgejahres verschieben. Unter Verhandlungsbeteiligung und Zustimmung der Tarifvertragsparteien können die Zahlung der Jahressonderzahlung sowie des zusätzlichen Urlaubsgeldes ganz oder teilweise entfallen unter der Voraussetzung, dass im Folgejahr keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

Fortsetzung **Papier verarbeitende Industrie**

Manteltarifvertrag für Arbeiter vom 13.04.2006 der Länder Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt

**§ 2c
Beschäftigungssicherung**

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass der Beschäftigungssicherung in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vorrangige Bedeutung zukommt. Sie bemühen sich, gemeinsame Schritte zur Erreichung dieses Zieles für einzelne Betriebe zu unternehmen.
2. Arbeitgeber und Betriebsrat können im Falle von Auftragsrückgang und dadurch bedingter Unterauslastung durch freiwillige Betriebsvereinbarung befristet für maximal zwölf Monate die tarifliche Wochenarbeitszeit für Abteilungen oder den ganzen Betrieb um bis zu fünf Stunden verkürzen. Während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Mitarbeitern keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

Die Auszubildenden sind davon ausgenommen.

Manteltarifvertrag für Angestellte vom 13.04.2006 im Tarifbereich Westfalen

**§ 2c
Beschäftigungssicherung**

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass der Beschäftigungssicherung in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vorrangige Bedeutung zukommt. Sie bemühen sich, gemeinsame Schritte zur Erreichung dieses Zieles für einzelne Betriebe zu unternehmen.
2. Arbeitgeber und Betriebsrat können im Falle von Auftragsrückgang und dadurch bedingter Unterauslastung durch freiwillige Betriebsvereinbarung befristet für maximal 12 Monate die tarifliche Wochenarbeitszeit für Abteilungen oder den ganzen Betrieb um bis zu 5 Stunden verkürzen. Während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Mitarbeitern keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

Die Auszubildenden sind davon ausgenommen.

Fortsetzung **Papier verarbeitende Industrie**

Manteltarifvertrag für Angestellte vom 13.04.2006 der Länder Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt

**§ 2c
Beschäftigungssicherung**

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass der Beschäftigungssicherung in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie vorrangige Bedeutung zukommt. Sie bemühen sich, gemeinsame Schritte zur Erreichung dieses Zieles für einzelne Betriebe zu unternehmen.
2. Arbeitgeber und Betriebsrat können im Falle von Auftragsrückgang und dadurch bedingter Unterauslastung durch freiwillige Betriebsvereinbarung befristet für maximal zwölf Monate die tarifliche Wochenarbeitszeit für Abteilungen oder den ganzen Betrieb um bis zu fünf Stunden verkürzen. Während der Laufzeit einer solchen Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Mitarbeitern keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

Die Auszubildenden sind davon ausgenommen

Reisebürogewerbe

73.400 AN (ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 38,5 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: 12 Monate

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 06.06.2005

§ 2

Absenkung der Arbeitszeit

1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit befristet bis zur Dauer von neun Monaten für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen, ganze Betriebsteile oder Betriebe auf bis zu 30 Stunden in der Woche verkürzt werden; Folgebetriebsvereinbarungen sind nach denselben Bedingungen möglich. Die Bezüge und sonstigen arbeitszeitbezogenen Leistungen werden entsprechend gekürzt. Die vermögenswirksamen Leistungen bleiben unberührt. Die Jubiläumszahlungen gemäß § 11 Abs. 1 MTV erfolgen auf Basis der vor der befristeten Arbeitszeitabsenkung vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Für Arbeitnehmer/-innen mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 38,5 Stunden wird die Arbeitszeit im gleichen Verhältnis abgesenkt wie bei Vollzeitbeschäftigten, jedoch nicht unter 20 Stunden.

2. Um die Absenkung der Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder Urlaubsgeld) verrechnet werden. Soziale Härtefälle sind dabei zu vermeiden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend. Die monatliche Fortführung der Dotierung der betrieblichen Altersvorsorge erfolgt auf der Basis der so berechneten Monatsvergütungen.
3. Die Betriebsvereinbarung muss eine Regelung zur Mehrarbeit enthalten.
4. Während der Absenkung der Arbeitszeit zur Sicherung der Beschäftigung kann den Betroffenen gegenüber keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden.
5. In betriebsratslosen Betrieben kann der Arbeitgeber die vorübergehende Absenkung der Wochenarbeitszeit einzelvertraglich mit dem Arbeitnehmer nach den obigen Regelungen durchführen. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, tritt dieser an die Stelle des fehlenden Betriebsrats.

Steine- und Erden-Industrie (alle Fachbereiche außer Sand- und Kies-Industrie und Transportbetongewerbe) und **Betonsteinhandwerk Bayern**

Ca. 40.000 Arb./Ang. (IG BAU)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 38 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: innerhalb von 12 Monaten, Verteilung durch Betriebsvereinbarung

Arbeitszeitkorridor: 34 - 42 Std./Woche (bis zu 26 Wochen innerhalb von 12 Monaten); Einführung ausschließlich durch freiwillige Betriebsvereinbarung

Manteltarifverträge für gewerbliche ArbeitnehmerInnen und Angestellte jew. vom 01.07.1998

III. Arbeitszeitkorridor

- 16. a. 1 Die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit kann aus dringenden betrieblichen Gründen um bis zu 4 Stunden erhöht bzw. abgesenkt werden (Arbeitszeitkorridor). Der Arbeitszeitkorridor kann für den ganzen Betrieb, einzelne Abteilungen oder Gruppen von Arbeitnehmern vereinbart werden.
- 16. a. 2 Diese Korridorregelung kann bis zu 26 Wochen innerhalb von 12 Monaten vereinbart werden. Die Festlegung der Anzahl der Wochen kann entweder zusammenhängend oder getrennt erfolgen.
- 16. a. 3 Während der Vereinbarung der Korridorregelung werden für diese Arbeitnehmer keine betriebsbedingten Kündigungen erklärt.
- 16. a. 4 Die Nutzung des Arbeitszeitkorridors nach oben und nach unten erfolgt ausschließlich durch freiwillige Betriebsvereinbarung.
- 16. a. 5 Die gesetzlichen Möglichkeiten zur Beantragung von Kurzarbeit bzw. die tarifvertraglich vereinbarte witterungsbedingte Kündigung werden von einer Korridorregelung nicht berührt.
- 16. a. 6 Die Korridorregelungen der Ziffer 16. a gelten nicht für Teilzeitbeschäftigte und befristete Arbeitsverhältnisse.

Süßwarenindustrie

48.500 AN (NGG)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 38 Std./Woche (*West*); 39 Std./Woche (*Ost*)

Ausgleichszeitraum: durch Betriebsvereinbarung

Arbeitszeitkonto: verbindliche Voraussetzung bei abweichender Wochenarbeitszeit; max. 65 Arbeitstage (tarifliche Arbeitszeit) Guthaben/*West*: 114 Minusstunden

Tarifvereinbarung zur Zukunftssicherung (*West*) vom 01.02.2005

2. Arbeitszeitregelungen

Zur Sicherung der Arbeitsplätze und/oder zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben kann die tarifliche Arbeitszeit für Betriebe oder Teile von Betrieben durch einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag verändert werden.

Textilindustrie

71.100 Arb./Ang. (IGM)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 37 Std./Woche (*West*); 40 Std./Woche (*Ost*)

Ausgleichszeitraum: 52 Wochen (*West*); 26 Wochen (*Ost*)

Arbeitszeitkonto: durch Betriebsvereinbarung

Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung in den neuen Bundesländern vom 23.06.1998

§ 3

Schwankungen der Jahresarbeitszeit

1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann z.B. bei Auftragsrückgang durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die regelmäßige Arbeitszeit abgesenkt werden, insgesamt jedoch höchstens bis zu 6,75% der Jahresarbeitszeit. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Vor Absenkung der Jahresarbeitszeit sind alternative tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.

Bei der Berechnung der tariflichen Ansprüche, ausgenommen Löhne und Gehälter, auf der Grundlage eines tariflich festgelegten Berechnungszeitraumes, bleibt die Absenkung der Arbeitszeit unberücksichtigt.

Für den Zeitraum der Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, daß bei betriebsbedingten Kündigungen nach dem vereinbarten Absenkungszeitraum von den gekündigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt im Sinne des § 129 SGB III. auf der Basis der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erreicht wird. Entsprechendes gilt bei Kurzarbeit.

Auf Verlangen des Arbeitgebers haben die Betriebsparteien, um die Absenkung der Löhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, Ausgleichszahlungen zu vereinbaren, die mit bestehenden Ansprüchen auf tarifliche Einmalzahlungen verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.

2. Bei Nichteinigung über eine Betriebsvereinbarung werden die Tarifvertragsparteien angerufen, die sich mit dem Ziel der Anpassung an textilspezifische Marktsituationen und der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit um eine Einigung bemühen.

Fortsetzung **Textilindustrie**

Tarifvertrag über Arbeitszeitabkommen (einschl. Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung) in Westfalen/Osnabrück vom 12.10.2004

**§ 3
Schwankungen der Arbeitszeit**

1. Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann z.B. bei Auftragsrückgang durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige betriebliche tarifliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile oder für den ganzen Betrieb, abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abgesenkt werden, insgesamt jedoch höchstens bis zu 6,75% der Jahresarbeitszeit (130 Stunden). Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der hiernach festgelegten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Vor Absenkung der Jahresarbeitszeit sind alternative tarifliche bzw. betriebliche Möglichkeiten zu prüfen.

Bei der Berechnung der tariflichen Ansprüche, ausgenommen Löhne und Gehälter, auf der Grundlage eines tariflich festgelegten Berechnungszeitraumes, bleibt die Absenkung der Arbeitszeit unberücksichtigt.

Für den Zeitraum der Betriebsvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, daß bei betriebsbedingten Kündigungen nach dem vereinbarten Absenkungszeitraum von den gekündigten Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt im Sinne des § 111 Abs. 1 AFG auf der Basis der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erreicht wird. Entsprechendes gilt bei Kurzarbeit.

Auf Verlangen des Arbeitgebers haben die Betriebsparteien, um die Absenkung der Löhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, Ausgleichszahlungen zu vereinbaren, die mit bestehenden Ansprüchen auf tarifliche Einmalzahlungen verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.

Tarifvertrag zur Förderung der Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie vom 11.03.2008

§ 2

2. Ist es unter Abwägung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen erforderlich, durch abweichende Tarifregelung eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung zu sichern, so werden die Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien ergänzende Tarifregelungen vereinbaren oder es wird einvernehmlich befristet von tariflichen Mindeststandards abgewichen (z.B. Kürzung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne Lohnausgleich).

Textilreinigungsgewerbe

43.000 AN (IGM)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: West: 38,5 Std./Woche; Ost: 40 Std./Woche (39,5/39,0/38,5 Std./Woche ab 01.01.2010/2012/2014)

Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, der Wettbewerbsfähigkeit und zur tarifpolitischen Zusammenarbeit vom 16.12.2008

§ 5

Zusätzliche Arbeitszeitvereinbarungen

3. Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen

Um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen Kündigungen zu vermeiden, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen, Betriebsteile, ganze Betriebe oder Nebenbetriebe abweichend von der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit abgesenkt werden, insgesamt jedoch höchstens um bis zu 5 Stunden/Woche.

Beschäftigte bei reduzierter Arbeitszeit sind Vollzeitbeschäftigte.

Um die Absenkung der Löhne und Gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren. Dabei können tarifliche Jahresleistungen (JSZ, z. UG) umgelegt werden.

Durch vom Arbeitgeber veranlasste Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Beschäftigten für die letzten 6 Monate vor ihrem Ausscheiden bezüglich ihrer monatlichen Vergütung so zu stellen, wie sie ohne Anwendung der verkürzten Arbeitszeit gestanden hätten.

Privates Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen

102.900 Arb. (ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 39 Std./Woche (40 Std./Woche für Kraftfahrer mit Fahrten ab 100 km)

Ausgleichszeitraum: 12 Monate

Arbeitszeitkonto: durch Betriebsvereinbarung

Tarifvertrag Notfallklausel vom 26.04.2005

§ 2 Wirtschaftliche Notlagen

In nachgewiesenen wirtschaftlichen Notlagen mit existenzbedrohenden Auswirkungen für das Unternehmen können die Tarifvertragsparteien unter Einbeziehung der Betriebsparteien von tariflichen Regelungen abweichen.

Zum Beispiel kann zur Vermeidung von Entlassungen

- die tariflichen Wochenarbeitszeit unter gleichzeitiger entsprechender Herabsetzung der Bruttoentgelte abgesenkt werden,

...

Voraussetzung für die Abweichung ist der gleichzeitige Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen.

Versicherungsgewerbe (Innendienst)

162.900 AN (ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 38 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: 6 Monate, bis 12 Monate durch freiwillige Betriebsvereinbarung

Arbeitszeitflexibilisierung: Verkürzung/Verlängerung auf bis zu 20/42 Std./W. durch freiwillige Betriebsvereinbarung für einzelne ArbeitnehmerInnen oder Gruppen möglich; Verlängerung für maximal 10 % der ArbeitnehmerInnen

Manteltarifvertrag in der Fassung vom 01.01.2008

§ 11

Arbeitszeit, Ausgleich für schwere Arbeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i.S.v. Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1 für alle Angestellten oder für Gruppen von Angestellten um bis zu 8 Stunden in der Woche verkürzt werden; die Bezüge werden entsprechend gekürzt, wobei günstigere Regelungen zulässig sind. Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Angestellten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Auszubildende werden von dieser Regelung nicht erfasst.

Volkswagen AG

100.000 Arb./Ang. (IGM)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard:	35 Std./Woche (für ab 01.01.2005 eingestellte AN)
Arbeitszeitkorridor:	25 - 33/26 - 34 Std. je Woche für bis zum 31.12.2004 eingestellte AN im direkten/indirekten Bereich
Verlängerung:	Verlängerung auf max. 40 Std./Woche möglich für einzelne AN oder AN-Gruppen, max. jedoch für 5 % der AN
Arbeitszeitkonto:	+/- 400 Std., Maßnahmen zur weiteren Steuerung beim Kontostand von +/- 350 Std., Ausgleichszeitraum von 12 Monaten für Zeitguthaben von mehr als 400 Std.
Langzeitkonto:	bei Bedarf einzurichten

Manteltarifvertrag vom 15.12.2008

§ 6 Arbeitszeit

6.1 Arbeitszeitdauer

6.1.1 Arbeitszeitkorridor im Direkten Bereich

Für Beschäftigte im Direkten Bereich (Beschäftigte im Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt), deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2004 bereits bestanden hat, wird ein Arbeitszeitkorridor mit einer durchschnittlichen tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 25 bis maximal 33 Stunden pro Woche vereinbart. Darüber hinaus können zwei bezahlte Stunden - ohne Mehrarbeitszuschlag - vereinbart werden.

6.1.2 Arbeitszeitkorridor im Indirekten Bereich

Für Beschäftigte im Indirekten Bereich (Beschäftigte im Entgeltgrundsatz Zeitentgelt), deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2004 bereits bestanden hat, wird ein Arbeitszeitkorridor mit einer durchschnittlichen tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 26 bis maximal 34 Stunden pro Woche vereinbart. Der bisherige Leistungsbeitrag ist im Arbeitszeitkorridor enthalten. Darüber hinaus kann eine bezahlte Stunde - ohne Mehrarbeitszuschlag - vereinbart werden.

6.1.3 Für alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2004 begonnen hat, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 35 Stunden in der Woche im Durchschnitt eines Kalenderjahres.

Wohnungswirtschaft

70.000 AN (IG BAU, ver.di)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 37 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: 12 Monate

Arbeitszeitkonto: wird eingerichtet, +150/-80 Std.

Ausgleichszeitraum: 12 Monate; bei geringerem Ausgleichszeitraum proportionale Anpassung der Plus- und Minusstd.

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und -förderung in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft vom 04.10.2005

§ 3 Arbeitszeitkorridor

Für das Unternehmen, einzelne Betriebe, einzelne Betriebsteile oder Arbeitnehmergruppen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder in Betrieben ohne Betriebsrat mit Zustimmung von 75 % der Arbeitnehmer abweichend von § 5 Abs. 1 des MTV für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 34,5 und 39,5 Stunden festgelegt werden.

Wird eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 37 Stunden festgelegt, ohne dass die Vergütung der Mitarbeiter linear entsprechend erhöht wird, sollen beschäftigungssichernde Maßnahmen vereinbart werden.

Zementindustrie Nordwestdeutschland

4.100 AN (IG BAU, IG BCE)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 38 Std./Woche

Ausgleichszeitraum: innerhalb von 12 Monaten, Vereinbarung durch Betriebsparteien

Arbeitszeitkonto: bei flexibler Arbeitszeit

Arbeitszeitkorridor: 35 - 40 Std./Woche

Manteltarifvertrag vom 18.06.1996

§ 4 Arbeitszeit

12. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder für ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Diese Arbeitnehmer erhalten vermögenswirksame Leistungen in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Zusätzliches Urlaubsgeld und Jahres(schluß)zahlung werden im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gewährt.

Individuelle Teilzeitvereinbarungen bleiben hiervon unberührt.

Ziegelindustrie West und Ost (ohne Bayern)

9.800 AN (IG BAU, IG BCE)

Arbeitszeit

Arbeitszeitstandard: 38 Std./Woche (*West*) 40 Std./Woche (*Ost*)

Ausgleichszeitraum: bis zu 18 Monate durch Betriebsvereinbarung

Arbeitszeitkonto: durch Betriebsvereinbarung

Arbeitszeitkorridor: 35 - 40 Std./Woche

Manteltarifvertrag Ziegelindustrie vom 30.08.2006

§ 3

Regelmäßige Arbeitszeit

9. Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder für ganze Betriebe kann mit Zustimmung des Betriebsrates abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden festgelegt werden (Absatz 1 und 2 gelten entsprechend). Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechenden Bezahlung. Diese Arbeitnehmer erhalten vermögenswirksame Leistungen in gleicher Höhe wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressondervergütung werden im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit gewährt. Individuelle Teilzeitvereinbarungen bleiben hiervon unberührt.