WSI
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

Das WSI ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82

# ARBEITSZEIT – WAS BIETET DER TARIFVERTRAGLICHE INSTRUMENTENKOFFER?

**Eine Analyse von 23 Branchen und Tarifbereichen**

von Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

1. Flexibilisierung der Arbeitszeit und individuelle Arbeitszeitoptionen 1
2. Entwicklung der Wochenarbeitszeit 4
3. Lage und Verteilung der Arbeitszeit 8
4. Mehrarbeit 10
5. Wochenendarbeit 11
6. Arbeitszeitkonten 12
7. Teilzeitarbeit 14
8. Freistellungsregelungen 15
9. Altersteilzeit und Demografieregelungen 16
10. Zusammenfassung 17

**Dokumentation:**

Tarifliche Regelungen im Überblick 20

**Düsseldorf, November 2016**

**Impressum**

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

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon +49 211 7778-232
Telefax +49 211 7778-4232

www.boeckler.de
www.wsi.de

**Kontakt**
Dr. Reinhard Bispinck
reinhard-bispinck@boeckler.de

Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer? 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 |

ARBEITSZEIT – WAS BIETET DER TARIFVERTRAGLICHE INSTRUMENTENKOFFER?
Eine Analyse von 23 Branchen und Tarifbereichen

## 1. Flexibilisierung der Arbeitszeit und individuelle Arbeitszeitoptionen

Die Arbeitszeit und ihre Gestaltung sind in den vergangenen Jahren wieder verstärkt zum Gegenstand der öffentlichen Diskussion geworden. Die Normalarbeitszeit mit 8-Stunden-Tag 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 (vgl. Absenger u. a. 2014, Wöhrmann u.a. 2016). 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 Angehöriger, 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 hängen in der alltäglichen Praxis maßgeblich vom vorhandenen Regelwerk und den damit gegebenen Durchsetzungsmöglichkeiten bei konfliktorischen Arbeitszeitinteressen ab.

In der politischen Diskussion plädieren die verschiedenen Akteure verstärkt dafür, den derzeitigen Regelungsbestand weiterzuentwickeln. Umstritten ist, in welche Richtung die Reform der Arbeitszeitbestimmungen gehen soll. Seitens der Arbeitgeber wird u.a. eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes dahingehend gefordert, dass die zulässige Höchstarbeitszeit bezogen auf die Arbeitswoche und nicht auf den Arbeitstag geregelt wird. Der Achtstundentag wäre damit passé. Außerdem sollen durch Öffnungsklauseln für kollektive Regelungen Abweichungen von der gesetzlichen Mindestruhezeit von elf Stunden zugelassen werden (BDA 2016). Die Gewerkschaften fordern ein breites Spektrum von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen, die Beschäftigten sollen gegen einseitige Flexi-Zumutungen geschützt werden. Die IG Metall hat eine Arbeitszeitkampagne gestartet („Mein Leben – meine Zeit“), die in der kommenden Tarifrunde 2017/2018 zu konkreten Neuregelungen rund um die Arbeitszeitgestaltung führen soll (IG Metall 2016). Die Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles wirbt seit geraumer Zeit für einen „neuen Flexibilitätskompromiss“, der neue Sicherheiten mit mehr Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte zusammenbringen soll (Nahles 2016).

Die tariflichen Arbeitszeitregelungen werden bei einer Weiterentwicklung der Arbeitszeitbestimmungen in jedem Fall eine zentrale Rolle spielen, da sie für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen auf betrieblicher Ebene konkretisieren. In der vorliegenden Untersuchung wird daher 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. Die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), fixieren die Mindestbedingungen, die bei der Gestaltung der Arbeitszeit zwingend einzuhalten sind. Sie beziehen sich u. a. auf die werktägliche Arbeitszeit, die Ruhepausen, Sonderbestimmungen für gefährliche Arbeiten, Sonn- und Feiertagsarbeit. Zugleich regeln sie auch die

zulässigen Ausnahmen. Die Tarifvertragsparteien können auf Grund der ihnen zustehenden Gestaltungsfreiheit (Tarifautonomie) den vorgegebenen gesetzlichen Rahmen günstiger gestalten. Allerdings ist das ArbZG ein Beispiel für tarifdispositives Recht, von dem die Tarifparteien also auch nach unten abweichen können. 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.

## Untersuchung

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 23 Wirtschaftszweige/Tarifbereiche herangezogen, die einen Querschnitt der bundesdeutschen Tariflandschaft darstellen. Im Anhang werden diese Bereiche im Detail dargestellt. 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.

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

*Freistellungsregelungen:* Für bestimmte Anlässe sehen Tarifverträge Freistellungsmöglichkeiten vor. Sie betreffen z. B. Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger, Bildungsmaßnahmen. In einigen Bereichen existieren auch noch tarifliche Altersteilzeitbestimmungen.

Eine Reihe von Arbeitszeitbestimmungen werden 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.) werden nicht einbezogen.

## Regelungsdichte

Die Übersicht 4 im Anhang verdeutlicht, dass die Regelungsdichte hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung in den Branchen und Tarifbereichen sehr unterschiedlich ausfällt.

- Es gibt bestimmte tarifliche Arbeitszeitregelungen, die häufig oder fast immer in den Branchen und Tarifbereichen geregelt werden. Dazu zählen u.a. der tarifliche Arbeitszeitstandard (regelmäßige Wo-

chenarbeitszeit), Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Arbeitstage, Unter- und Obergrenzen, Ausgleichszeitraum), Regelungen zur Samstags- bzw. Sonntagsarbeit, Mehrarbeit (Definition, Zuschlagspflicht, Freizeitausgleich).

- Mit deutlichem Abstand folgen Regelungen zu Zeitkonten, die aber immerhin in gut der Hälfte der ausgewerteten Branchen und Tarifbereiche zu finden sind. Klassische Gleitzeitregelungen gibt es erheblich seltener.
- Ein Drittel bis ein Viertel der Tarifbereiche verfügt über explizite Regelungen zu Teilzeitarbeit, die etwa die Voraussetzungen, Sozialversicherungspflicht, Mindestarbeitszeit betreffen.
- Noch deutlich schwächer vertreten sind Freistellungsregelungen zu besonderen Zwecken (Bildung, Kinderbetreuung, Elternzeit) mit Ausnahme von pflegebezogenen Regelungen, die aber häufig lediglich auf gesetzliche Bestimmungen Bezug nehmen.
- Altersgestaffelte Arbeitszeiten sind extrem selten, wenn man von den klassischen Altersteilzeittarifverträgen absieht. Auch Demografietarifverträge, die ebenfalls Arbeitszeitregelungen beinhalten (können), sind noch die absolute Ausnahme.

Zu den Branchen und Tarifbereichen, die in den meisten arbeitszeitbezogenen Regelungsthemen Tarifbestimmungen vorweisen können, gehören die Metall- und Elektroindustrie, die chemische Industrie, der öffentliche Dienst und das Bankgewerbe. Im Mittelfeld rangieren u.a. die Süßwarenindustrie, das Bauhauptgewerbe, die Textilindustrie, der Einzelhandel und das Hotel- und Gaststättengewerbe. Vergleichsweise wenige Arbeitszeitregelungen finden sich in den Verträgen der privaten Abfallwirtschaft, im privaten Verkehrsgewerbe und der Landwirtschaft. Zur Detailtiefe und Regelungsqualität ist damit natürlich noch nichts ausgesagt. Das bedarf der näheren Analyse, die wir im Folgenden vornehmen.

### 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* ober- 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 in einzelnen Branchen bietet die Übersicht 2. In der Metallindustrie ergeben sich beispielsweise aus diesen wenigen Komponenten folgende tariflich erlaubte Arbeitszeitspielräume:

Übersicht 1: Tarifliche Arbeitszeitspielräume in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden

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

Quelle: WSI-Tarifarchiv

## 2. Entwicklung der Wochenarbeitszeit

### 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: 31.12.2015), in den neuen Ländern liegt sie bei 38,7 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.*

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.

Übersicht 2: Tarifliche Arbeitszeitflexibilität in ausgewählten Tarifbereichen

| Tarifbereich | Wochen-arbeitszeit<br><br>in Std. | Arbeitszeit-korridor/ Verlängerung<br>... Std./W. | Ungleiche Arbeitszeitverteilung<br><br>möglich (bis ... Std) | Aus-gleich | Begrenz. d. Mehrarbeit<br><br>auf ... Std. | maximale Arbeitszeit<br><br>in Std. | Arbeitszeit-konto | befristete Verkürzung<br><br>auf ... Std. | Freizeit-ausgleich<br><br>bei Mehrarbeit |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Bankgewerbe | 39 | | 45/W. | 6 Mon. | | 10/Tag<br>53/W. | Langzeitkonto<br>max. 195 Std./Jahr | 31 | grundsätzlich;<br>auch auf Langzeitkonto möglich |
| Bauhauptgewerbe | 41/<br>38 [1] | - | | | - | 10/Tag | + 150/-30 Std. | - | Ang.: 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<br>bei flex. AZ | - | möglich |
| Hotels und Gaststätten Bayern | 39 | - | 5-10/Tag<br>30-48/W. | 12 Mon. | - | 200/Mon. | bei flex.<br>AZ-Modell | - | auf AN-Wunsch |
| Landwirtschaft Bayern | 2.088 (Jahr) | | 37-50/W. | 52 W. | - | > 10/Tag (Ernte/Witterung) | - | - | möglich |
| Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden | 35 | 35-40<br>(für 18/50 % d. AN) | ja | 12/27 Mon. | 10/W.<br>20/Mon. | 50/Woche | möglich | 30 | bis 16 Std.möglich<br>ab 16 Std. auf AN-Verlangen |
| Öffentlicher Dienst Gemeinden West/Ost | 39/40 | 45 | | bis 12 Mon. | - | - | möglich | - | auf AN-Wunsch |
| Papierverarbeitung Westf./ Sachsen-Anhalt/Thüringen, Sachsen, | 35/37 | - | ja | 78 W. | | 10/Tag | möglich | 30/32 | möglich |
| Priv. Verkehrsgewerbe NRW | 39/40 [4] | - | 10/Tag<br>52/W. / 60/W. [4] | 12 Mon.<br>6 Mon.<br>(Kraftfahrer) | - | 10/Tag<br>208/Mon.<br>(Kraftfahrer) | möglich | Arb.:<br>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.
Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: August 2016

Tabelle 1: 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 [2] | 34 | 34 |
| Druckindustrie | 35,5 | 38 |
| Einzelhandel | 37,5[3] | 38[4] |
| Eisen- und Stahlindustrie | 35 | 35 |
| Gebäudereinigerhandwerk | 39 | 39 |
| Groß- und Außenhandel | 38,5 | 39 |
| Hotel- und Gaststättengewerbe | 39 | 39,5 |
| Landwirtschaft | 40 | 40 |
| Metallindustrie | 35 | 38 |
| Öffentlicher Dienst Gemeinden | 39 | 40 |
| Papierverarbeitende Industrie | 35 | 37 |
| Süßwarenindustrie | 38 | 39 |
| Textilindustrie | 37 | 40 |
| Versicherungen | 38 | 38 |
| **Gesamtwirtschaft** | **37,5** | **38,7** |

1 Hier die Unternehmen: DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB Schenker Rail Deutschland AG, DB Station & Service, DB Netz AG.
2 Abweichende Arbeitszeiten in anderen Konzernunternehmen.
3 Berlin-West 37 Std./W.
4 Mecklenburg-Vorpommern 39 Std./W.

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2015

## 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.

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 können außerdem vereinbaren, die Quote für einen Betrieb oder Betriebsteile zu erhöhen, sofern dies Innovationen ermöglicht oder Fach-

kräftemangel 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.

### 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. Übersicht 4).

Übersicht 3: 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 Westf. Lippe/Sachsen | 35/38 | 32/35-30 |
| Metall West/Ost | 35/38 | 30/33 |
| Papierverarbeitung West/Ost | 35/37 | 30/32 |
| Privates Verkehrsgewerbe NRW | 39/40 | durch TV-Parteien möglich (Arb.) |
| Textil/Bekleidung West/Textil Ost | 37/40 | um 130 Std./6,75 % der Jahresarbeitszeit |
| Versicherungen | 38 | 30 |

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: September 2016

## 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 *Grund*flexibilität 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.

### 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. Werktage* 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.

### 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. 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 West*, *Papierverarbeitung*, *privates Verkehrsgewerbe* NRW. Im *öffentlichen Dienst Gemeinden* kann eine tägliche *Rahmen*arbeitszeit von 12 Stunden zwischen 6 und 20 Uhr eingeführt werden.

*Wöchentliche Begrenzung*

In einigen Tarifbereichen sind wöchentliche Unter- und Obergrenzen für die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit festgeschrieben. *Unter- und Obergrenzen* schreiben fest: die *Landwirtschaft* Bayern (37 - 50 Std.), das *Kfz-Gewerbe* Niedersachsen (30 - 40 Std.), das *Hotel- und Gaststättengewerbe* Bayern (30 - 48 Std.). Die *Obergrenzen* werden z. B. im *Bankgewerbe* (45 Std.) festgelegt.

*Monatliche Begrenzung*

In Ausnahmefällen bestehen auch monatliche Obergrenzen. Das *Hotel- und Gaststättengewerbe* sieht einen Grenzwert von 200 Std. vor, der nicht überschritten werden darf.

*Saisonale, jahreszeitliche und sonstige Arbeitszeitstandards*

Im *Bauhauptgewerbe* ist der Arbeitszeitstandard von 40 Std./W. tarifvertraglich gesplittet: Von April bis November gilt die 41-Stunden-Woche (8,5 Std./Mo - Do, 7 Std./Fr - „Sommerarbeitszeit"), in den übrigen Monaten die 38-Stunden-Woche (8 Std./Mo - Do, 6 Std./Fr - „Winterarbeitszeit"). Im *privaten Verkehrsgewerbe* NRW gibt es Sonderregelungen für Kraftfahrer, durch die wöchentliche Arbeitszeiten bis zu 10 Std. am Tag, 60 Std. in der Woche und 208 Std. im Monat anfallen dürfen.

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.[1]

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 6 Monaten bis zu einem Jahr vor, in Sonderfällen sogar bis zu 3 Jahren. Hier einige Beispiele:

| | |
|---|---|
| 6 Monate: | Bankgewerbe |
| | Privates Verkehrsgewerbe NRW (Kraftfahrer) |
| | Versicherungen (12 Monate durch freiwillige Betriebsvereinbarung) |
| 12 Monate: | Chemische Industrie West und Ost |
| | Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden |
| | Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern |
| | Privates Verkehrsgewerbe NRW |
| | Textilindustrie Westfalen und Osnabrück |
| | Wohnungswirtschaft |
| 36 Monate: | Chemische Industrie West und Ost (durch freiwillige BV möglich) |
| offen: | Süßwarenindustrie (durch Betriebsvereinbarung) |

Generell hat sich dieser Ausgleichszeitraum im Laufe der Jahre deutlich verlängert, ohne dass deswegen die Unter- bzw. Obergrenzen nennenswert enger gezogen worden sind.

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

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

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 10 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. In der *Eisen- und Stahlindustrie* sind ebenfalls Rahmenregelungen für freiwillige Betriebsvereinbarungen vorgegeben (Kernarbeitszeit, Ausgleich von Zeitguthaben und -schulden usw.). Wünschen von Beschäftigten mit Kita-Kindern nach flexiblem Arbeitsbeginn und -ende soll im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden. Im *Groß- und Außenhandel NRW* wird bei möglicher Gleitzeit ebenfalls eine Kernarbeitszeit mit einer Gleitzeitspanne (jeweils 1,5 Std.) sowie Regelungen zur Behandlung von Mehrarbeitsstunden vorgegeben.

## 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.

### 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.[2] In einer ganzen Reihe von Tarifverträgen sind keine Einschränkungen vorgesehen. Dazu einige Beispiele:

*keine Begrenzung:*
- Druckindustrie
- Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern

*maximale Mehrarbeitsstunden:*
- Kfz-Gewerbe Niedersachsen: 10 Std./Woche
- 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
- Kfz-Gewerbe Niedersachsen: 10 Std./Tag (inkl. Mehrarbeit)
- Privates Transport- und Verkehrsgewerbe NRW: 10 Std./Tag, 52/60 Std./Woche bei 39/40 Std./Woche

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

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

### Freizeitausgleich

Die Bestimmungen zum Freizeitausgleich von Mehrarbeit 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 dar. 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 sowie die *Eisen- und Stahlindustrie*, die *Energiewirtschaft* (GWE-Bereich) NRW. In einigen Bereichen werden die Zuschläge in den Ausgleich einbezogen: z. B. auf Wunsch der Beschäftigten im *Einzelhandel* NRW und Brandenburg.

*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 ausgeprägt. 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.

### 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 Werktage vorsehen. Lässt man diese Bestimmungen außer Acht, 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. Bis zu weiteren 13 Samstagen pro Kalenderjahr können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eingeplant werden. 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.

### 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.[3] 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 in der weit überwiegenden Mehrheit der untersuchten Tarifbereiche verbreitet. Allerdings gibt es auch größere Tarifgebiete, die keine Regelungen aufweisen, dazu gehören die Landwirtschaft Bayern und Mecklenburg-Vorpommern, die Metallindustrie Sachsen, der *Einzelhandel* NRW und Brandenburg, der *Groß- und Außenhandel* Sachsen-Anhalt und das *Versicherungsgewerbe*. 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 Konto ausgeglichen werden?

### Inhalt

In der Regel werden auf den Arbeitszeitkonten die Abweichungen der *tatsächlichen individuellen* Arbeitszeit von der *tariflichen Regel*arbeitszeit 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. In der *Druckindustrie* wird der Ausgleich zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit gebucht. In der *Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie* Sachsen werden ebenfalls die Abweichungen von der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gebucht. In der *Süßwarenindustrie* wird außerdem als Belastungsausgleich eine Arbeitszeitgutschrift verbucht, die in Abhängigkeit von der geleisteten Mehrarbeit festgelegt ist. Sie variiert zwischen 6 und 15 Minuten.

---

3 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.

### Maximales Guthaben und Untergrenzen

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 *Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie* 200 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, in der *Süßwarenindustrie* sind es 3 Arbeitsmonate (65 Arbeitstage).

Die Überziehungsgrenzen sind, soweit vorhanden, in der Regel enger gezogen. Sie betragen beispielsweise im *Bauhauptgewerbe* -30 Std., in der *Druckindustrie* -70 Std., in der *Wohnungswirtschaft* -80 Std., in der *Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie* Westfalen-Lippe -100 Std., in der (westdeutschen) *Süßwarenindustrie* -114 Std.

### Abbau des Guthabens und Umgang mit Minusstunden

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* und in der *Papierverarbeitung*. 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 Guthabenstunden oberhalb von 300 Std. zulassen, auch Regeln über den Abbau getroffen werden.

In der Regel erfolgt ein Übertrag der Zeitschuld in den nächsten Ausgleichs- bzw. Verteilzeitraum, so z. B. in der *Bauwirtschaft*. In der *Wohnungswirtschaft* erfolgt bei einem Minus aus betrieblichen Gründen ein Übertrag in den nächsten Verteilzeitraum, ein Minus aus persönlichen Gründen wird als unbezahlte Freizeit verrechnet.

### Langzeitkonten

In sechs der untersuchten Tarifbereiche haben die Tarifparteien Regelungen zu Langzeitkonten vereinbart, die auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen eingerichtet werden können. In der *chemischen Industrie* kommen als Inhalt 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 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. In der westdeutschen *Eisen- und Stahlindustrie* können Zeitwerte bis zu 169 Std./Jahr und max. 15 % eines Bruttojahreseinkommens auf einem Langzeitkonto angespart werden, ab dem 45. Lebensjahr max. 20 %. Im *Bankgewerbe* können jährlich max. 195 Stunden aus tariflichen geldlichen Leistungen und/oder Freizeitansprüchen (kein Urlaub) auf ein Langzeitkonto gebucht werden. Alle Langzeitkonten enthalten (unterschiedlich detaillierte) Bestimmungen zum Insolvenzschutz. Im *öffentlichen Dienst (Gemeinden)* ist auf Basis einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrats die Einrichtung eines Langzeitkontos möglich.

## 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 (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1992). Die Ursache dafür liegt zweifellos auch in der Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen. Insbesondere das Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 regelte eine Reihe von Fragen, die zuvor allenfalls tarifvertraglich geregelt waren. Ein Überblick über die wesentlichen aktuell geltenden Bestimmungen ergibt:

### 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. Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr können den Wunsch nach Teilzeitarbeit äußern. Stehen dem dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, muss mit dem Betriebsrat eine einvernehmliche Lösung gesucht 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* Gemeinden 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.

### 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.

### 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 dem selben 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 zusammenhängend 3 Std. festgelegt. Im *Einzelhandel* NRW lauten die tariflichen Vorschriften mindestens 4 Std./Tag und 20 Std./Woche sowie höchstens 5 Tage/Woche. Abweichungen aus betrieblichen Gründen oder auf Wunsch der Arbeitnehmer sind möglich. Mit

Zustimmung des Betriebsrats sowie einzelvertraglich in Betrieben ohne Betriebsrat kann die Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt werden. Im *Bankgewerbe* gilt ebenfalls die Mindeststundenzahl von 3 Std. täglich; Ausnahmen sind einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen möglich; der Betriebsrat ist darüber zu informieren.

### Wechsel von Teilzeit in Vollzeit

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, über aktuell zu besetzende Teilzeitarbeitsplätze informiert zu werden. Dem Wunsch nach verändertem Arbeitszeitvolumen *soll* Rechnung getragen werden, wenn die arbeitsorganisatorischen und personellen Verhältnisse dies zulassen. Im Einzelhandel NRW sollen Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung von Vollzeitstellen mit Vorrang berücksichtigt werden, soweit betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Auch im öffentlichen Dienst Gemeinden sollen nicht befristet beschäftigte Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt werden.

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

### Bildung

Am ausdifferenziertesten ist die Regelung in der *Metall- und Elektroindustrie* Nordwürttemberg/Nordbaden. Hier besteht ein Anspruch auf eine bis zu 5-jährige Freistellung (genauer: Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszugsage) zur persönlichen beruflichen Qualifizierung. Auch ein Wechsel zu Teilzeit ist möglich. Die Regelungen sind betriebsgrößenabhängig unterschiedlich und sehen auch Möglichkeiten zum Ausgleich der Entgeltabsenkung unter Verwendung von Mitteln aus der Altersteilzeit, der Jahressonderzahlung, des Urlaubsgeldes oder durch Entnahme von Guthaben aus einem Langzeitkonto vor.
In der *chemischen Industrie* gibt es detaillierte Bestimmungen zur tariflichen Qualifizierung. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist eine Freistellung für außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen unter Verwendung von Zeit aus einem betrieblichen für Qualifizierungszwecke nutzbaren Zeitwertkonto/Zeitguthaben möglich.
Im *Kfz-Handwerk* Niedersachsen gibt es Regelungen zur Schließung von Qualifikationslücken, wo der Zeitaufwand hälftig durch die Beschäftigten erbracht wird, allerdings begrenzt auf drei Arbeitstage/Jahr. Die Betriebe fördern unter bestimmten Voraussetzungen überdies den Besuch einer Techniker-/Meisterschule und geben auch eine bedingte Beschäftigungszusage nach erfolgreichem Abschluss.

### Pflege

Gelegentlich werden in den Tarifverträgen die gesetzlichen Freistellungsregelungen zur Pflege aufgriffen. Im *Bankgewerbe* und in der *Wohnungswirtschaft* wird die unbezahlte Arbeitsbefreiung in Fällen des § 45 SGB V (Pflege kranker Kinder unter 12 Jahren) auch tariflich festgeschrieben. Im *öffentlichen Dienst Gemeinden* gilt für diese Gruppe auch ein Freistellungsanspruch bis 4 Arbeitstage ohne die gesetzlichen Voraussetzungen. In der *Metallindustrie* Nordwürttemberg-Nordbaden wird der gesetzliche Anspruch auch auf Kinder ab dem 12. bis unter das 14. Lebensjahr erweitert. Im *Einzelhandel* NRW gibt es in Betrieben ab 10 Beschäftigten die Möglichkeit zu unbezahlter Freistellung für max. 4 Wochen/Jahr zur Betreuung Pflegekinder, Ehe- und Lebenspartner.
Außerdem gibt es gelegentlich kurze Freistellungsansprüche bei schwerer Erkrankung von Familienmitgliedern für einen Tag (Bauhauptgewerbe, Kfz-Gewerbe Thüringen, Landwirtschaft Bayern), 2 Tage (chemische Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe), 3 Tage (Versicherungsgewerbe), 4 Tage (privates Verkehrsgewerbe Brandenburg), 5 Tage (Energie Ost AVEU).

### Kinderbetreuung

Hier gibt es nur vereinzelte und verstreute tarifliche Regelungen. Aus den Anfangsjahren der Ausweitung der Ladenöffnungszeiten im *Einzelhandel* stammt die tarifliche Regelung, dass den Beschäftigten im Rahmen der Spätöffnungsarbeit kein oder nur ein teilweiser Einsatz nach 18.30/16.00 (NRW) Uhr (montags - freitags/samstags) zugemutet werden kann, wenn die Betreuung/Beaufsichtigung von Kindern unter 12 Jahren nicht gewährleistet ist.

### Elternzeit

Die wenigen (noch) bestehenden tariflichen Regelungen zur Elternzeit (Erziehungsurlaub) sind älteren Datums. Bereits 1989 vereinbarten die Tarifparteien im *Bankgewerbe* dazu erste Regelungen. Nach aktuellem Stand haben Beschäftigte mit mindestens 5 Jahren Betriebszugehörigkeit die Möglichkeit, die Elternzeit um bis zu 6 Monate zu verlängern. Im *Einzelhandel* NRW (ähnlich in Brandenburg) besteht in Betrieben ab 100 Beschäftigten die Möglichkeit zum Elternurlaub zur Betreuung von Kindern unter 12 Jahren für max. 5 Jahre. In der *Metallindustrie* Nordwürttemberg/Nordbaden (ähnlich in anderen Tarifbereichen) wurde bereits 1990 vereinbart, dass in Betrieben ab 500 Beschäftigten ein einmaliger Anspruch auf Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung grundsätzlich auf vergleichbaren, gleichwertigen Arbeitsplatz bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes besteht.

## 9. Altersteilzeit und Demografieregelungen

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 aktuell mit einem jährlichen Demografiebetrag des Arbeitgebers von 550 € (2016) und 750 € (ab 2017) je Tarifbeschäftigtem des Betriebs gespeist werden. 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 Arbeits-

zeit 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) eine Bruttoaufstockung ihres Altersteilzeitentgelts je nach Einkommen und Familienstand zwischen 24 und gut 57 %. Die Aufstockung der Rentenbeiträge erfolgt auf 95 % der bisherigen Beiträge. Eine Überlastquote begrenzt den Anspruch auf 4 % der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb.

## 10. Zusammenfassung

Insgesamt lassen sich die Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme tariflicher Arbeitszeitregelungen wie folgt zusammenfassen: Die Regelungsdichte und -intensität ist mit Blick auf die Tarifvertragslandschaft insgesamt sehr unterschiedlich. Das Flexibilitätspotenzial der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen aus Sicht betrieblicher Steuerungsinteressen ist seit langem sehr hoch. Dies gilt für verschiedene Dimensionen:

Sehr große betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es bereits bei Lage und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit. 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 maximal 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 so genannten Demografietarifverträge, die allerdings nur in einigen Tarifbereichen das inhaltliche Spektrum der klassischen Altersteilzeittarifverträge deutlich erweitern.

Von einer flächendeckenden und wirksamen tariflichen Regulierung von Arbeitszeitoptionen, die den verschiedenen Zeitinteressen der Beschäftigten Rechnung tragen, kann gleichwohl keine Rede sein. Regelungsdichte und

-qualität weisen je nach Branche und Tarifgebiet enorme Unterschiede auf. Und da, wo positive Tarifregelungen zur Arbeitszeitgestaltung bestehen, ist deren praktische Umsetzung auf betrieblicher Ebene keinesfalls gewährleistet (Klenner/Lott 2016 a und b). Insbesondere eine stärkere Verknüpfung der Arbeitszeitbestimmungen mit Regelungen zur Personalbemessung und Leistungsregulierung erscheint dringend vonnöten.

## Übersicht 4: Tarifliche Arbeitszeitregelungen in ausgewählten Branchen

| Arbeitszeitregelung | | **Chemische Industrie** West | **Metall- und Elektroindustrie,** Nordwürttemberg/Nordbaden | **Chemische Industrie** Ost | **Öffentlicher Dienst** Gemeinden | **Bankgewerbe** (o. Genoba) | **Eisen- u. Stahlind.** Ost | **Wohnungs- und Immobilienwirtschaft** | **Eisen- u. Stahlind.** West | **Bauhauptgewerbe** Ang. | **Groß- und Außenhandel** NRW | **Metall- und Elektroindustrie,** Sachsen | **Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie** (Westfalen) | **Versicherungsgewerbe** | **Bekleidungsindustrie** (West, Arb.) | **Energie- und Versorgungswirtschaft** NRW | **Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Sachsen | **Kfz-Gewerbe** Niedersachsen | **Süßwarenindustrie** | **Bauhauptgewerbe** Arb. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Arbeitszeitstandard | 38 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| - Arbeitszeitkorridor | 4 | x | | | x | | | x | | | | | | x | | | | | | |
| - befristete Verkürzung | 17 | | x | | | x | x | | x | | | x | x | x | x | x | x | x | | |
| **Lage und Verteilung** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Arbeitstage | 33 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | x |
| - Unter- und Obergrenzen | 32 | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | | x | x | x | x | x | x | x | |
| - Ausgleichszeitraum | 35 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | x |
| - Gleitzeit | 14 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | x | x | | x | | | |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | 37 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| **Mehrarbeit** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Definition | 38 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | 7 | | x | | | | | | | | | x | x | | | x | x | x | | |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | 16 | x | | x | | x | x | | x | x | x | | x | | x | x | x | x | | x |
| - Zuschlagspflicht | 38 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| - Freizeitausgleich | 35 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | |
| **Zeitkonten** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Einrichtung des Kontos | 29 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | | x | x | x | x | x | x |
| - Inhalt | 23 | x | x | x | | x | x | x | x | x | x | | | | x | | x | x | x | x |
| - Grenzwerte (+/-) | 23 | | x | | x | x | x | x | x | x | x | | x | | x | x | x | x | x | x |
| - Ausgleichszeitraum | 17 | x | | x | | | x | x | x | x | x | | x | | | x | | x | | x |
| - Auf- und Abbau des Kontos | 19 | x | x | x | | x | x | x | | x | x | | x | | | x | x | x | x | x |
| - Sicherung des Kontos | 15 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | x | | | x | | | | x |
| **Teilzeit** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Voraussetzung für Teilzeit | 11 | x | x | x | x | x | | x | | x | x | x | | x | | | | | | |
| - Sozialversicherungspflicht | 13 | x | x | x | | x | x | x | x | | | x | x | x | | | x | | | |
| - Mindestarbeitszeit | 10 | x | x | x | | x | | x | | | x | x | | | | | | | | |
| - Übergang auf Vollzeit | 15 | x | x | x | x | x | | x | | x | x | x | | x | | | | | | |
| **Freistellungsregelungen** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Bildung | 8 | x | x | x | x | | | | | | | x | | | | | | x | | |
| - Pflege | 20 | x | x | x | x | x | | x | | x | | x | | x | | x | | | | x |
| - Kinderbetreuung | 4 | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Elternzeit | 6 | | x | | | x | | | | | | x | | x | | | | | | |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Wochenarbeitszeit | 2 | x | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Urlaub/zusätzliche freie Tage | 4 | | | | | | x | | x | | | | | | | | | | | |
| **Altersteilzeit** | 3 | | | | | x | | x | | | | | | | | x | | | | |
| - Rechtsanspruch | 8 | | x | | x | | | | | | | x | | | x | | | | x | |
| - Anspruchseinschränkung | 13 | x | x | x | x | | x | | x | | | x | | | x | | | | x | |
| - Entgeltaufstockung | 21 | x | x | x | x | | x | | x | x | x | x | x | x | x | | | x | x | x |
| - Rentenbeitrag | 20 | x | x | x | x | | x | | x | x | x | x | x | x | x | | | x | x | x |
| - Rentenaufstockung | 4 | | | | x | | | | | | | | | x | | | | | x | |
| **Demografie-Regelungen** | 3 | x | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 27 | 27 | 26 | 24 | 23 | 22 | 22 | 21 | 20 | 20 | 20 | 19 | 19 | 18 | 18 | 17 | 17 | 17 | 16 |

Quelle: WSI-Tarifarchiv - Stand: August 2016

## Fortsetzung: Tarifliche Arbeitszeitregelungen in ausgewählten Branchen

| Arbeitszeitregelung | **Gebäudereinigerhandwerk** Arb. | **Textilindustrie** (Westfalen u. Osnabrück) | **Energie- und Versorgungswirtschaft** Ost | **Textilindustrie** Ost | **Einzelhandel** NRW | **Einzelhandel** Brandenburg | **Hotel und Gaststättengewerbe,** Bayern | **Kfz-Gewerbe** Thüringen | **Privates Verkehrsgewerbe,** Brandenburg, Speditionen und Logistik | **Hotel- und Gaststättengewerbe,** Sachsen | **Papier verarbeitende Industrie,** Westfalen, ST, TH, SN | **Bekleidungsindustrie** (Bayern, Ang.) | **Landwirtschaft,** Bayern | **Privates Verkehrsgewerbe,** Brandenburg, Güterfernverkehr | **Druckindustrie** West/Ost (Arb.), NRW, ST, TH, SN (Ang.) | **Private Abfallwirtschaft** | **Privates Verkehrsgewerbe** NRW | **Groß- und Außenhandel** Sachsen-Anhalt | **Landwirtschaft,** Mecklenburg-Vorpommern |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 |
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Arbeitszeitstandard | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| - Arbeitszeitkorridor | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - befristete Verkürzung | | x | x | x | | | | | | | x | | | | x | | x | | |
| **Lage und Verteilung** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Arbeitstage | x | x | | x | x | x | x | | x | x | x | x | x | | x | | x | x | x |
| - Unter- und Obergrenzen | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | x | | x |
| - Ausgleichszeitraum | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | x | x | |
| - Gleitzeit | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | |
| **Mehrarbeit** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Definition | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | x | | | | | | | | | | | | | | | x | | x | |
| - Zuschlagspflicht | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| - Freizeitausgleich | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | x | x | | x |
| **Zeitkonten** | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Einrichtung des Kontos | x | x | | x | | | x | x | x | x | x | | | x | x | x | x | | |
| - Inhalt | x | x | | x | | | | x | x | x | | | | x | x | x | | | |
| - Grenzwerte (+/-) | x | | | | | | x | x | x | x | x | | | x | x | | | | |
| - Ausgleichszeitraum | x | | | | | | x | x | x | x | | | | x | | | | | |
| - Auf- und Abbau des Kontos | x | | | | | | x | x | x | | | | | x | | | | | |
| - Sicherung des Kontos | x | | | | | | | | | | | | | | | x | x | | |
| **Teilzeit** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Voraussetzung für Teilzeit | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | |
| - Sozialversicherungspflicht | | | | | x | | | | | | x | | | | | | | | |
| - Mindestarbeitszeit | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | x | |
| - Übergang auf Vollzeit | | | | | x | x | | | | | x | | | | x | | | x | |
| **Freistellungsregelungen** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Bildung | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| - Pflege | x | | x | | x | x | x | x | x | | | | x | x | | | | | |
| - Kinderbetreuung | | | x | | x | x | | | | | | | | | | | | | |
| - Elternzeit | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | | |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Wochenarbeitszeit | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Urlaub/zusätzliche freie Tage | | | | | | | x | | | x | | | | | | | | | |
| **Altersteilzeit** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Rechtsanspruch | | x | | x | | | | | | | | x | | | | | | | |
| - Anspruchseinschränkung | | x | | x | | | | | | | | x | x | | | | | | |
| - Entgeltaufstockung | | x | x | x | | | | | | | | x | x | | | x | | | |
| - Rentenbeitrag | | x | x | x | | | | | | | | x | x | | | | | | |
| - Rentenaufstockung | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Demografie-Regelungen** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 16 | 16 | 15 | 15 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 13 | 13 | 12 | 12 | 12 | 11 | 11 | 11 | 9 | 7 |

Quelle: WSI-Tarifarchiv - Stand: August 2016

## Literatur


N. Absenger/E. Ahlers/R. Bispinck/A. Kleinknecht/Ch. Klenner/Y. Lott/T. Pusch/H. Seifert (2014): Arbeitszeiten in Deutschland - Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. Reihe: WSI Report, Nr. 19, November 2014, Düsseldorf. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf

BDA (2016): Arbeitszeitgesetz: Arbeitszeitgesetz an die Digitalisierung anpassen http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Arbeitszeitgesetz

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

C. Klenner/Y. Lott (2016a): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf - Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb; Kurzfassung der Ergebnisse. Reihe: WSI Working Paper, Nr. 203. Düsseldorf. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_203.pdf

C. Klenner/Y. Lott (2016b): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf - Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb, Reihe: WSI Study 4, Düsseldorf. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_4_2016.pdf

IG Metall (2016): Kampagne "Mein Leben - meine Zeit": Was wir wollen - eine neue Arbeitszeitkultur https://www.igmetall.de/mein-leben-meine-zeit-arbeit-neu-denken-22347.htm

A. Nahles (2016): "Arbeiten 4.0 erfordert einen neuen Flexibilitätskompromiss", Pressemitteilung des BMAS vom 15.03.2016, http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/halbzeitkonferenz-arbeiten-vier-null.html

A. M. Wöhrmann, S. Gerstenberg, L. Hünefeld, F. Pundt, A. Reeske-Behrens, F. Brenscheidt, B. Beermann: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2398.pdf?__blob=publicationFile&v=20

# Tarifliche Regelungen im Einzelnen nach Tarifbereichen


**Bankgewerbe** ..... 21-22

**Bauhauptgewerbe** ..... 23-27

**Bekleidungsindustrie** West (o. Baden-Württemberg), Bayern ..... 28-30

**Chemische Industrie** West und Ost ..... 31-36

**Druckindustrie** West/Ost (Arb.), Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt,
Thüringen, Sachsen (Ang.) ..... 37-38

**Einzelhandel** Nordrhein-Westfalen, Brandenburg ..... 39-42

**Eisen- und Stahlindustrie** Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Ost ..... 43-47

**Energiewirtschaft** Nordrhein-Westfalen, Ost ..... 48-51

**Gebäudereinigerhandwerk** ..... 52-53

**Groß- und Außenhandel** Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt ..... 54-56

**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Westfalen-Lippe, Sachsen ..... 57-60

**Hotel- und Gaststättengewerbe** Bayern, Sachsen ..... 61-64

**Kfz-Gewerbe** Niedersachsen, Thüringen ..... 65-68

**Landwirtschaft** Bayern, Mecklenburg-Vorpommern ..... 69-72

**Metallindustrie** Nordwürttemberg/Nordbaden, Sachsen ..... 73-78

**Öffentlicher Dienst Gemeinden** ..... 79-80

**Papier verarbeitende Industrie** Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen ..... 81-82

**Private Abfallwirtschaft** ..... 83-84

**Privates Verkehrsgewerbe** Nordrhein-Westfalen, Brandenburg ..... 85-90

**Süßwarenindustrie** ..... 91-92

**Textilindustrie** Westfalen und Osnabrück, Ost ..... 93-96

**Versicherungsgewerbe** ..... 97-98

**Wohnungs- und Immobilienwirtschaft** ..... 99-100

# Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken)

234.900 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** | • Samstags-/Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr<br>• 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 über die festgelegten Einsatzzeiten hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, soweit nicht in den vorhergehenden/in den darauffolgenden 4 W. durch Freizeit ausgeglichen |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | bis zu 10 Std./Tag, 53 Std./W., an Samstagen bis 8 Std. |
| - Zuschlagspflicht | • 25/50 % bis 8./ab 9. Std./W.<br>• 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** | |
| - 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 |
| - Sicherung des Kontos | §§ 7 Abs. 1a (Bestandssicherung) und 7e SGB IV (Insolvenzsicherung) sind zu beachten, BR ist über Art und Umfang der Insolvenzsicherung zu informieren; bei Führung des Kontos in Geld auch Fonds-Anlage möglich |

Fortsetzung Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken)

| | |
|---|---|
| **Teilzeit** | |
| - Voraussetzung | • Anmeldung auf Wunsch nach Wechsel des AZ-Volumens mind. 3 Mon. vorher; Begründung des AG, wenn dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden kann<br>• vorrangige Berücksichtigung interner BewerberInnen<br>• 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 (einvernehmliche 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-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 (darüber hinausgehende Regelungen im Ratio-TV) |

1) Abweichende Regelung für Teilzahlungsbanken.

Quelle:

Manteltarifvertrag für das Bankgewerbe, Stand: Juli 2014

Altersteilzeit-Tarifvertrag für das Bankgewerbe, Stand: Juli 2014

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Bauhauptgewerbe

560.400 Arb. (IG BAU)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 40 Std./W. im Durchschnitt/Kj.<br>• 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 Verteilung**[1] | |
| - 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 | • bei tariflicher AZ-Verteilung: die über die regelmäßige werktägliche AZ hinaus geleisteten Std.<br>• bei 2-wöchigem AZ-Ausgleich: die über die jeweils vereinbarte werktägliche AZ hinaus geleisteten Std.<br>• 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.<br>• bei betrieblicher AZ-Verteilung: die neben dem Monatslohn zu vergütenden Std. (bei Erreichen von +150 Std.)<br>• 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 | • 10 Std./Tag<br>• 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 | Bei einer von der tariflichen AZ abweichende AZ-Verteilung auf die einzelnen WT für 12 zusammenhängende Lohnabrechnungszeiträume durch BV möglich |
| - Inhalt | Differenz zwischen Lohn für tatsächlich geleistete Arbeitsstd. und tariflichem Monatslohn; Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln |
| - Grenzwerte | • +150/-30 Std. (Auszahlung für die über +150 hinausgehenden Std.)<br>• 150/30 Std. Vor-/Nacharbeit innerhalb von 12 Mon. |

Fortsetzung **Bauhauptgewerbe**, Arb.

| | |
|---|---|
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | • gutgeschriebener Lohn nur zum Ausgleich für Monatslohn, bei witterungsbedingtem Ausfall, am Ende des Ausgleichszeitraums oder Auszahlung bei Ausscheiden/Tod des AN<br>• 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<br>• 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** | - |
| **Freistellungsregelungen** | |
| - 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 Regelarbeitsentg., 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.

Quelle:

Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe i. d. F. vom 10.12.2014

Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Baugewerbe i. d. F. vom 18.12.2009

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Bauhauptgewerbe

138.600 Ang. (IG BAU)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 40 Std./W.<br>• 8 Std. Montag - Freitag<br>• 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 | • bei tariflicher AZ-Verteilung: die über die regelmäßige werktägliche AZ hinaus geleisteten Std.<br>• bei 2-wöchigem AZ-Ausgleich: die über die jeweils vereinbarte werktägliche AZ hinaus geleisteten Std.<br>• 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.<br>• bei betrieblicher AZ-Verteilung: die neben dem Geh. zu vergütenden Std. (bei Erreichen von +150 Std.)<br>• 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 | • 10 Std./Tag<br>• 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 %<br>• Vereinbarung einer Pauschale/Mon. oder Freizeitausgleich möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. zweiwöchigem AZ-Ausgleich |
| - Freizeitausgleich | möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. zweiwöchigem AZ-Ausgleich |

Fortsetzung Bauhauptgewerbe, Ang.

| | |
|---|---|
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | • Einbeziehung der AN, deren Tätigkeit mit derjenigen der gewerblichen AN in Verbindung steht (auch für andere AN möglich)<br>• bei einer von der regelmäßigen AZ abweichende AZ-Verteilung auf die einzelnen WT bei unveränderter Zahlung des Monatsgeh. für 12 zusammenhängende Gehaltsabrechnungszeiträume durch BV möglich |
| - Inhalt | Differenz zwischen Std. mit Geh.Anspruch/Entg.Ersatzleistung und 173 Std.; Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln |
| - Grenzwerte | • +150/-30 Std. (Auszahlung für die über +150 hinausgehenden Std.)<br>• 150/30 Std. Vor-/Nacharbeit innerhalb von 12 Mon. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | • Abgeltung bei Guthaben am Ende des Ausgleichszeitraums, welches nicht mehr durch arbeitsfreie Tage ausgeglichen werden kann 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)<br>• bei betrieblich reduzierter AZ: zum Ausgleich der AZ-Schwankungen (+ Std.)<br>• 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** | |
| - 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 | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | in Höhe von mind. 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentg., Aufstockung kann auch weitere Entg.-Bestandteile umfassen |
| - Rentenbeitrag | 90 % |
| - Rentenaufstockung | - |

Fortsetzung Bauhauptgewerbe, Ang.

Quelle:

Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes i. d. F. vom 05.06.2014

Tarifvertrag über die Altersteilzeit im Baugewerbe i. d. F. vom 18.12.2009

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Bekleidungsindustrie, West (ohne Baden-Württemberg)

14.900 Arb. (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 37 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | befristete Verkürzung/Erhöhung der JAZ um bis zu 130/156 Std. bei Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch BV möglich |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | Montag - Freitag |
| - Unter- und Obergrenzen | 4 - 9,5 Std./Tag, max. 45 Std./W. |
| - Ausgleichszeitraum | 52 W. |
| - Gleitzeit | durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Samstag grundsätzlich arbeitsfrei |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | über die festgelegte WAZ hinausgehende AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | 9,5 Std./Tag, 48 Std./W. |
| - Zuschlagspflicht | 25/35 % bis 5./ab 6. MA-Std/W. |
| - Freizeitausgleich | durch BV möglich; Zuschläge können in Form von Zeit auf dem AZ-Konto gutgeschrieben werden |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch BV möglich, u. a. zu regeln: regelmäßige AZ; geleistete AZ; jeweilige Zeitsalden; Ausgleich von Zeitsalden |
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte | nicht ausgeglichene Zeitguthaben am Ende des Ausgleichszeitraums sollen die festgelegte betriebliche WAZ nicht übersteigen |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Teilzeit** | - |
| **Freistellungsregelungen** | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |
| **Altersteilzeit** | |
| - Rechtsanspruch | ab 60. Lj. und 10 J. BZ |
| - Anspruchseinschränkung | 2 % der AN eines Betriebes |
| - Entgeltaufstockung | 475 € bei Vollzeit-AN, mind. 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentg. |
| - Rentenbeitrag | Aufstockung entsprechend AltTZG |
| - Rentenaufstockung | - |

Fortsetzung Bekleidungsindustrie West (ohne Baden-Württemberg)

Quelle:

Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung für gewerbliche Arbeitnehmer in der Bekleidungsindustrie vom 18.03.1996 i. d. F. vom 13.11.2014

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 13.11.2014

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Bekleidungsindustrie, Bayern

6.200 Ang. (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 37 Std./W.; für Ang., deren Tätigkeit mit dem Produktionsbetrieb (bzw. Betriebsabteilung) in unmittelbarem Zusammenhang steht, ist i. d. R. die dort geltende AZ maßgebend |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | Montag - Freitag |
| - Unter- und Obergrenzen | max. 45 Std./W. |
| - Ausgleichszeitraum | 52 W. |
| - Gleitzeit | - |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Samstag grundsätzlich arbeitsfrei |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | über die regelmäßige tarifliche WAZ hinausgehende AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25 % ab 1. MA-Std. |
| - Freizeitausgleich | im gegenseitigen Einvernehmen möglich inkl. Zuschläge |
| **Arbeitszeitkonto** | - |
| **Teilzeit** | - |
| **Freistellungsregelungen** | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |
| **Altersteilzeit** | |
| - Rechtsanspruch | ab 60. Lj. und 10 J. BZ |
| - Anspruchseinschränkung | 2 % der AN eines Betriebes |
| - Entgeltaufstockung | 475 € bei Vollzeit-AN, mind. 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentg. |
| - Rentenbeitrag | Aufstockung entsprechend AltTZG |
| - Rentenaufstockung | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag für die Angestellten der bayerischen Bekleidungsindustrie vom 29.09.1994

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 13.11.2014

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Chemische Industrie, West

505.100 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** | • Samstagsarbeit grundsätzlich nicht nach 13.00 Uhr<br>• 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 (Abgeltung von zuschlagspflichtiger 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 | Regelung durch BV; 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 Entg. während Freistellung möglich |
| - Sicherung des Kontos | Insolvenzsicherung in betrieblicher oder ausfinanzierter überbetrieblicher Einrichtung; schriftliche Mitteilung über getroffene Maßnahmen an AN; Übertragung bei AG-Wechsel möglich |

Fortsetzung Chemische Industrie, West

| | |
|---|---|
| **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 Hinweis des AG auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen |
| - 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 Altersteilzeitentg. auf mind. 85/max. 100 % des bisherigen pauschalierten Nettoentg. |
| - Rentenbeitrag | 90 % |
| - Rentenaufstockung | - |
| **Demografie-Regelungen** | |
| - Fonds | TV Lebensarbeitszeit und Demografie: 550 €/J. je AN (750 € ab 2017); durch freiwillige BV zur Finanzierung u. a. von Langzeitkonten, Altersteilzeit, lebensphasenorientierter AZ-Gestaltung; Möglichkeit zur Absenkung bis auf 350 € aus wirtschaftlichen Gründen im Rahmen einer freiwilligen BV mit Zustimmung der TV-Parteien |
| - 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 |

Fortsetzung Chemische Industrie, West

| | |
|---|---|
| - lebensphasenorientierte Arbeitszeit-gestaltung | 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 |

Quellen:

Manteltarifvertrag vom 24.06.1992 i. d. F. vom 16.03.2009

Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vom 16.04.2008 i. d. F. vom 27.03.2015

Tarifvertrag über Teilzeitarbeit vom 13.04.1987 i. d. F. v. 26.01.1994

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Chemische Industrie, Ost

44.700 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** | • Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr, abweichende Festlegung der 24-stündigen Zeitspanne möglich<br>• Samstagsarbeit grundsätzlich nicht nach 13.00 Uhr |
| **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 (Abgeltung von zuschlagspflichtiger 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 | Regelung durch BV; 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 |

Fortsetzung Chemische Industrie, Ost

| | |
|---|---|
| - 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 Entg. während Freistellung möglich |
| - Sicherung des Kontos | Insolvenzsicherung 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 Hinweis des AG auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen |
| - 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 Altersteilzeitentg. auf mind. 85 /max. 100 % des bisherigen pauschalierten Nettoentg. |

Fortsetzung Chemische Industrie, Ost

| | |
|---|---|
| - Rentenbeitrag | 90 % |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | |
| - Fonds | • *TV Lebensarbeitszeit und Demografie*: 550 €/J. je AN (750 € ab 2017); durch freiwillige BV zur Finanzierung u. a. von Langzeitkonten, Altersteilzeit, lebensphasenorientierter AZ-Gestaltung; Möglichkeit zur Absenkung bis auf 350 € aus wirtschaftlichen Gründen im Rahmen einer freiwilligen BV mit Zustimmung der TV-Parteien<br>• *TV über lebensphasengerechte AZ-Gestaltung*: 2,5 %/J. der Summe der tariflichen Entg. des Vorjahres; durch freiwillige BV zur Finanzierung von: altersgerechtem Arbeiten, Familienzeiten, Entlastungszeiten für ausgewählte AN-Gruppen, Langzeitkonten |
| - Teilrente | durch freiwillige BV Möglichkeit zum Ausgleich wegfallender Einkommensanteile bei Teilrente nach § 42 SGB VI |
| - altersgerechtes Arbeiten | Möglichkeit zur<br>• Reduzierung der AZ auf 50 oder 80 % der regelmäßigen tariflichen WAZ für AN ab vollend. 60. Lj., Ausgleich von 40 bzw. 30 % des ausgefallenen Tarifentg.; alternativ Angebot von Altersteilzeit im kontinuierlichen Modell<br>• Modifizierung der Altersfreizeiten: 4 Std./W. Freistellung für AN ab vollend. 60. Lj. |
| - Familienzeiten | durch freiwillige BV Anspruch auf Freistellung von:<br>• max. 64 Std. bzw. 2,5 Std./W. innerhalb von 12 Mon. für Pflegezeiten nach § 2 (kurzzeitige Arbeitsverhinderung) bzw. § 3 (Pflegezeit) Pflegezeitgesetz<br>• 2,5 Std./W. für Erziehungszeiten möglich |
| - Entlastungszeiten | durch freiwillige BV für ausgewählte AN-Gruppen mit besonderen Belastungen möglich |

Quellen:

Manteltarifvertrag für die chemische Industrie Ost vom 27.05.2008 i. d. F. vom 02.11.2011

Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vom 16.04.2008 i. d. F. vom 27.03.2015

Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung für die chemische Industrie Ost vom 02.11.2011

Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifergebnisses vom 24.05.2012 im Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost)

Tarifvertrag über Teilzeitarbeit für die chemische Industrie in den neuen Bundesländern vom 17.12.1990 i. d. F. vom 13.09.2002

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

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

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

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | *West*: 35 Std./W.<br>*Ost*: 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 |

Fortsetzung Druckindustrie

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

Quelle:

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 15.07.2005

Manteltarifvertrag für Angestellte der Druckindustrie in Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt vom 22.01.1991 i. d. F. vom 18.12.2006

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

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Einzelhandel, Nordrhein-Westfalen

459.500 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** | • in Verkaufsstellen auf AN-Wunsch grundsätzlich keine Beschäftigung an mehr als 3 Samstagen/Mon.<br>• 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 | • nach Möglichkeit vorrangige Berücksichtigung der TZ-AN<br>• 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 | in Betrieben mit mehr als 100 AN: Möglichkeit der Reduzierung auf TZ zur Betreuung von Kindern unter 12 J. für max. 5 J. |

Fortsetzung **Einzelhandel**, Nordrhein-Westfalen

| | |
|---|---|
| **Freistellungsregelungen** | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | • in Betrieben ab 10 AN: Möglichkeit zur unbezahlten Freistellung für max. 4 W./Kj. zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehepartner, Lebenspartner, Eltern<br>• 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 | in Betrieben mit mehr als 100 AN: Möglichkeit von Elternurlaub zur Betreuung von Kindern unter 12 J. inkl. Elternzeit für max. 5 J.; neben voller Beurlaubung auch Teilzeit möglich |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |
| **Altersteilzeit** | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag vom 10.12.2013

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Einzelhandel, Brandenburg

57.000 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 38 Std./W.<br>• AZ-Verlängerung bis zu 40 Std./W. zuschlagsfrei durch BV und Einzelarbeitsvertrag möglich (wenn BR vorhanden, Zustimmung erforderlich) |
| - 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** | • in Verkaufsstellen auf AN-Wunsch grundsätzlich keine Beschäftigung an mehr als 2 Samstagen in 4 W.<br>• Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | AZ, die über die festgelegte regelmäßige tarifliche 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 | • bei gleicher Qualifikation auf Wunsch grundsätzlich vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN bei Aufstockung der AZ sowie der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen<br>• 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 | • unbezahlte Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 45 SGB V<br>• 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 | in Betrieben mit mind. 100 Vollzeit-AN: Möglichkeit des Ausscheidens aus dem Betrieb im Anschluss an die Elternzeit für max. 2 J. zur Betreuung/ Erziehung von Kindern; Anspruch auf Wiedereinstellung auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |
| **Altersteilzeit** | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag vom 30.10.1997 i. d. F. vom 07.01.2014

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

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

83.900 Arb./Ang. (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 35 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | durch freiwillige BV zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen AZV bis 28 Std./W. möglich für alle AN, Betriebsteile, Abteilungen und Beschäftigungsgruppen; nach AZV gestaffelter Einkommensausgleich vom 0,25- bis 1,75-fachen Stundenlohn ab einer AZV von 33-28 Std./W. |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | AZ-Verteilung auf einzelne WT sowie Beginn und Ende der täglichen AZ für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen durch BV |
| - Unter- und Obergrenzen | max. 8 Std./Tag |
| - Ausgleichszeitraum | Erreichen der regelmäßigen WAZ auch im Durchschnitt mehrerer W. |
| - Gleitzeit | • flexibler Beginn/Ende der AZ für AN mit in Tagesstätten untergebrachten Kindern, wenn betrieblich möglich<br>• Gleitzeit nur nach Übereinstimmung zwischen AG und BR mit Zustimmung der TV-Parteien durch freiwillige BV unter Berücksichtigung u.a. folgender Punkte: Kern-AZ mind. 6 Std./Tag; Zeitausgleich innerhalb eines Kalendermon.; Möglichkeit zur Außerkraftsetzung der Gleitzeit für bestimmten Zeitraum; Abgrenzung des von BV betroffenen Personenkreises |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | die über die festgelegte regelmäßige tägliche AZ hinausgehende AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | max. 10 Std./WT bzw. 47 Std./W. im Durchschnitt von 4 W. inkl. Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit |
| - Zuschlagspflicht | 25/50 % für die beiden ersten/ab 3. täglichen MA-Std. |
| - Freizeitausgleich | • ist möglich für geleistete Std. (einvernehmlich), dabei Bezahlung der Zuschläge<br>• im Rahmen des TV zur Beschäftigungssicherung: Ausgleich der ersten 8 Std. in Freizeit im Einvernehmen zwischen AG und AN, ab 9. - 16. Std. können Betriebsparteien Freizeitausgleich verabreden; Ausgleich darüber hinausgehender Std. in Freizeit; Bezahlung der Zuschläge, sofern AN keinen Freizeitausgleich wünscht |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch freiwillige BV mit Festlegung von Steuerungsmöglichkeiten (z.B. Ampelkonten) |

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

| | |
|---|---|
| - Inhalt | Vor- und Nacharbeit als kollektive und/oder individuelle AZ-Verlegung |
| - Grenzwerte | max. jew. 12 Schichten/J. bzw. 2 Schichten/Mon. (=16 Stunden); zu keinem Zeitpunkt mehr als +/- 192 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | • 24/36 Mon. ohne/mit Zustimmung der TV-Parteien, 12/24 Mon. bei nur individueller AZ-Verlegung; danach noch vorhandene Zeitguthaben innerhalb von 3 Mon., Zeitschulden innerhalb von 6 Mon.<br>• Übertragung von bis zu 36 +/- Std. im folgenden Ausgleichszeitraum durch Vereinbarung der Betriebsparteien möglich, Zeitschulden innerhalb von 6 Mon. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | angemessene Insolvenzsicherung |
| **Langzeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch freiwillige BV |
| - Inhalt | Geldwerte, u. a. aus SZ, Teile des gleichmäßigen ME, variable Einkommensbestandteile, MA-Vergütungen und -Zuschläge, VermL |
| - Grenzwerte | Geldwert von max. 169 Std./J., max. 15/20 % eines Brutto-Jahreseinkommens vor/ab vollend. 45. Lj. |
| - Ausgleichzeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | vorübergehende oder vorzeitige Freistellung, u. a. während der Arbeitsphase einer vereinbarten Altersteilzeit; zeitliche Lage (wenn betrieblich möglich) wird von AN bestimmt; Freistellungsanspruch entsprechend des Wertguthabens auf der Basis des zuletzt erzielten ME, dabei Entg.tanspruch mind. 70 % des ME |
| - Sicherung des Kontos | • AG gewährleistet Insolvenzsicherung der Wertguthaben<br>• Verzinsung: Einzelheiten durch BV |
| **Teilzeit** | |
| - Voraussetzung | - |
| - Sozialversicherungspflicht | bei Neueinstellungen Überschreiten der Grenzen der Sozialversicherungspflicht; wenn betrieblich nicht möglich oder AN kürzere AZ wünscht, schriftlicher Hinweis auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | - |
| - Sonderregelung | • auf AN-Wunsch Verkürzung der WAZ zur Kindererziehung, wenn betrieblich möglich<br>• auf AN-Wunsch ab vollend. 50. Lj. TZ-Arbeit im Rahmen des TV zur Beschäftigungssicherung möglich |
| **Freistellungsregelungen** | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |

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

| | |
|---|---|
| Altersteilzeit | - |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | 5 % der AN |
| - Entgeltaufstockung | mind. 85 % des Netto-Vollzeitentg. |
| - Rentenbeitrag | 100 % |
| - Rentenaufstockung | - |

Quellen:

Manteltarifvertrag vom 01.07.1989 i. F. vom 06.12.2006

Tarifvertrag über Altersteilzeit vom 20.06.2000 i. d. F. vom 26.11.2015

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zur Einführung von Arbeitszeitkonten vom 22.03.1996 i. d. F. vom 26.11.2015

Tarifvertrag über Langfristkonten vom 13.12.2000

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Eisen- und Stahlindustrie, Ost

15.700 Arb./Ang. (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 35 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | durch freiwillige BV zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen AZV bis 7 Std./W. möglich für alle AN, Betriebsteile, Abteilungen und Beschäftigungsgruppen; nach AZV gestaffelter Einkommensausgleich für max. 105 Min. |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | AZ-Verteilung auf einzelne WT sowie Beginn und Ende der täglichen AZ für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen durch BV |
| - Unter- und Obergrenzen | max. 8 Std./Tag |
| - Ausgleichszeitraum | Erreichen der regelmäßigen WAZ auch im Durchschnitt mehrerer W. |
| - Gleitzeit | • flexibler Beginn/Ende der AZ für AN mit in Tagesstätten untergebrachten Kindern, wenn betrieblich möglich<br>• Gleitzeit nur nach Übereinstimmung zwischen AG und BR mit Zustimmung der TV-Parteien durch freiwillige BV unter Berücksichtigung u. a. folgender Punkte: Kern-AZ mind. 6 Std./Tag; Zeitausgleich innerhalb eines Kalendermon.; Möglichkeit zur Außerkraftsetzung der Gleitzeit für bestimmten Zeitraum; Abgrenzung des von BV betroffenen Personenkreises |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | die über die festgelegte regelmäßige tägliche AZ hinausgehende AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | max. 10 Std./WT bzw. 50 Std./W. (bei 38 Std./W.) im Durchschnitt von 4 W. inkl. Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit |
| - Zuschlagspflicht | 25/50 % für die beiden ersten/ab 3. täglichen MA-Std. |
| - Freizeitausgleich | • ist möglich für geleistete Std. (einvernehmlich), dabei Bezahlung der Zuschläge<br>• im Rahmen des TV zur Beschäftigungssicherung: Ausgleich der ersten 8 Std. in Freizeit im Einvernehmen zwischen AG und AN; ab 9. - 16. Std. können Betriebsparteien Freizeitausgleich verabreden; Ausgleich darüber hinausgehender Std. in Freizeit; Bezahlung der Zuschläge, sofern AN keinen Freizeitausgleich wünscht |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch freiwillige BV |

Fortsetzung Eisen- und Stahlindustrie, Ost

| | |
|---|---|
| - Inhalt | Vor-/Nacharbeit, MA, in Zeit umgerechnete MA-Zuschläge |
| - Grenzwerte | max. +/- 192 Std. (äußerer Zeitkorridor) und max. +/- 48 Std. (innerer Zeitkorridor) |
| - Ausgleichszeitraum | kein Ausgleichszeitraum für inneren Zeitkorridor; ab Überschreiten der Grenze zum äußeren Zeitkorridor 18 Mon. (24 Mon. in Ausnahmefällen durch BV) bis zur Erreichung des inneren Zeitkorridors |
| - Auf- und Abbau des Kontos | • bei AZ-Guthaben von insg. 96 Std. grundsätzlich individueller AN-Anspruch auf 16 Std./Mon. in Freizeit; bei AZ-Saldo von +/- 120 Std. Beratung der Betriebsparteien zu Ausgleichsmaßnahmen, bei Erreichen der Grenze des äußeren Zeitkorridors unter Einbezug personeller Maßnahmen<br>• Verfall der den inneren Zeitkorridor überschreitenden Zeitschulden nach Ablauf des vereinbarten Ausgleichszeitraumes (ohne Verdienstminderung) |
| - Sicherung des Kontos | Insolvenzsicherung durch AG |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung | - |
| - Sozialversicherungspflicht | bei Neueinstellungen Überschreiten der Grenzen der Sozialversicherungspflicht; wenn betrieblich nicht möglich oder AN kürzere AZ wünscht, schriftlicher Hinweis auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | - |
| - Sonderregelung | auf AN-Wunsch Verkürzung der WAZ zur Kindererziehung, wenn betrieblich möglich |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | 5 % der AN |
| - Entgeltaufstockung | mind. 85 % des Netto-Vollzeitentg. |
| - Rentenbeitrag | 100 % |
| - Rentenaufstockung | - |

Quellen:

Manteltarifvertrag vom 25.03.1991 i. d. F. vom 07.06.2003

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zur Einführung von Arbeitszeitkonten von 24.03.2004 i. d. F. vom 29.11.2011

Tarifvertrag über Altersteilzeit v. 27.06.2000 i. d. F. vom 11.03.2013

WSI-Tarifarchiv Stand: September 2016

# Energiewirtschaft (GWE-Bereich), Nordrhein-Westfalen

7.700 (ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 38 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | zur Beschäftigungsförderung/-sicherung ohne LA durch BV und mit Zustimmung der TV-Parteien möglich |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | 5 aufeinanderfolgende WT soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen |
| - Unter- und Obergrenzen | Vereinbarung einer Rahmen-AZ von bis zu 12 Std./Tag durch BV möglich und dann Einrichtung eines (Jahres-)AZ-Kontos |
| - Ausgleichszeitraum | • 18 W.<br>• bei Einrichtung eines (Jahres-)AZ-Kontos durch BV: bis zu 52 W. |
| - Gleitzeit | - |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Gewährleistung von mind. 2 freien Wochenenden/Mon. |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | • die über die dienstplanmäßige tägliche AZ eines vollbeschäftigten AN hinaus erbrachte AZ sowie Arbeitsleistungen an dienstplanmäßig freien Tagen<br>• mit Rahmen-AZ: Arbeitsleistungen außerhalb der vereinbarten Rahmen-AZ, aus der Ruhe/Rufbereitschaft, an dienstplanmäßig freien Tagen |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | gesetzliche Bestimmungen |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | bis zu 10 Std./Tag |
| - Zuschlagspflicht | 25/50 % bis 2./ab 3. Std./Tag |
| - Freizeitausgleich | innerhalb des laufenden oder der folgenden 2 Mon.; Abgeltung der Zeitzuschläge |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte |
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte | +200 Std. max. |
| - Ausgleichszeitraum | bis zu 52 W. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | • Zeitausgleich durch Freizeit innerhalb von bis zu 52 W.; wenn aus betrieblichen Gründen nicht möglich: einmaliger Übertrag auf nächsten Ausgleichszeitraum oder Übertrag in Langzeitkonto<br>• Festlegung gestaffelter Fristen für das Abbuchen/den Abbau von Zeitguthaben/-schulden nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleichs in Freizeit |
| - Sicherung des Kontos | - |

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

| | |
|---|---|
| **Langzeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch BV möglich in Zeit und/oder Geld unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte |
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte | - |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | • Möglichkeit zur Einstellung von Zeitguthaben aus (Jahres-) AZ-Konten und/oder Gleitzeitkonten, von Ausgleichszeiten für die Verkürzung der regelmäßigen AZ, von MA; weitere Zeit-/Wertgutschriften durch BV möglich (ausgenommen: Urlaub, Freistellung für Wechsel-/Nachtschicht)<br>• Festlegung gestaffelter Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleichs für Freizeit |
| - Sicherung des Kontos | Beachtung des § 7 d SGB IV (Insolvenzschutz) |
| **Teilzeit** | - |
| **Freistellungsregelungen** | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | • bis zu 5 AT bei schwerer Erkrankung des/der zum Haushalt gehörenden Eltern/Ehegatten/Kinder ab vollend. 12. Lj.<br>• bei schwerer Erkrankung eines zum Haushalt gehörenden Kindes vor vollend. 12. Lj.: Zahlung eines Zuschusses zum Krankengeld nach § 45 SGB V oder vergleichbarer Vorschriften<br>• bis zu 5 AT bei plötzlichem Krankenhausaufenthalt des Ehepartners oder bei Alleinstehenden der haushaltsführenden Person zur Versorgung von Kindern vor vollend. 12. Lj., wenn keine andere Person verfügbar ist trotz Geltendmachung einer Haushaltshilfe beim Krankenversicherungsträger |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |
| **Altersteilzeit** | möglich |

Quelle:

Manteltarifvertrag für die Tarifgruppe GWE vom 28.04.2009

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU), Ost

21.000 (IG BCE, ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 38 Std./W.; Möglichkeit betrieblicher Modelle zur flexiblen AZ |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | zum Zwecke der Beschäftigungssicherung durch BV mit Zustimmung der TV-Parteien für bestimmte Tätigkeiten möglich |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | - |
| - Unter- und Obergrenzen | bis zu 10 Std./Tag |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon.; Vereinbarung der Lage der Mon. durch Betriebsparteien, ansonsten gilt Kj. |
| - Gleitzeit | - |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | • die über die dienstplanmäßige tägliche AZ hinaus sowie an dienstplanmäßig freien Tagen erbrachte Arbeitsleistung<br>• bei flexiblen AZ-Modellen: Überschreitung der betrieblich vereinbarten Zeitgrenzen |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25/50 % bis 2./ab 3. Std./Tag |
| - Freizeitausgleich | grundsätzlich innerhalb der folgenden 3 Mon.; Abgeltung der Zeitzuschläge |
| **Arbeitszeitkonto** | TV zur Beschäftigungssicherung und Flexibilisierung: möglich durch BV, ausgelaufen 2010, für bestehende BV gilt die Nachwirkung |
| - Einrichtung des Kontos | - |
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte | - |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Teilzeit** | - |
| **Freistellungsregelungen** | |
| - Bildung | zur Ablegung von beruflichen oder der Berufsfortbildung, in Abstimmung mit dem Unternehmen bzgl. der Fortbildungsmaßnahme |
| - Pflege/Kinderbetreuung | • bis zu 5 AT/J. bei schwerer Erkrankung des/der zum Haushalt gehörenden Eltern/Ehegatten/Kinder<br>• bis zu 5 AT/J. bei plötzlichem Krankenhausaufenthalt des Ehepartners oder bei Alleinstehenden der haushaltsführenden Person zur Versorgung von Kindern vor vollend. 10. Lj.<br>jeweils mit ärztlicher Bescheinigung und wenn keine andere Person verfügbar ist, zuvor erschöpfende Wahrnehmung der gesetzlichen Möglichkeiten |
| - Elternzeit | - |

Fortsetzung Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU), Ost

| | |
|---|---|
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | mind. 80 % des Netto-Vollzeitentg. |
| - Rentenbeitrag | 90 % |
| - Rentenaufstockung | Vereinbarungen möglich |

Quelle:

Manteltarifvertrag der Tarifgruppe Energie des Arbeitgeberverbandes energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVEU) vom 02.09.2010

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Flexibilisierung für die Tarifgruppe Energie des AVEU vom 25.06.1998

Altersteilzeit-Tarifvertrag der Tarifgruppe Energie des AVEU vom 02.09.2010

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Gebäudereinigerhandwerk

429.400 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 | • 1 Mon.<br>• 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 | • Guthaben-/Zeitschuldübertragung am Ende des alten in neuen Ausgleichszeitraum<br>• Abgeltung von Guthaben durch BV bzw. Einzelvertrag, sofern kein BR vorhanden, möglich<br>• Auszahlung bei Guthaben über 150 Std. |
| - Sicherung des Kontos | • Sicherstellung der Guthabenauszahlung durch geeignete Mittel auf AG-Kosten<br>• Nachweis auf Verlangen der TV-Parteien, ansonsten Auszah-lung 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 |
| Kinderbetreuung | - |

Fortsetzung Gebäudereinigerhandwerk

| | |
|---|---|
| Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |

Quelle:

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 28.06.2011
i. d. F. vom 08.07.2014

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Groß- und Außenhandel, Nordrhein-Westfalen

304.100 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 38,5 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | 5 Tage/W.; Verteilung auf 6 Tage möglich |
| - Unter- und Obergrenzen | max. 50 Std./W.; abweichende AZ-Einteilung durch BV; mind. 3 Std./AT (VZ-AN) |
| - Ausgleichszeitraum | max. bis zu 52 W. |
| - Gleitzeit | • Einführung zulässig<br>• Festlegung der Kern-AZ<br>• Gleitzeitspanne je 1,5 Std. vor Beginn und nach Ende der Kern-AZ<br>• gesonderter Ausweis und Vergütung angeordneter MA-Std.<br>• Festlegung der Soll-AZ/Mon. (berechnet aus tariflicher WAZ und Zahl der AT im betreffenden Mon.) |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | • Samstagsarbeit bis 13.00 Uhr<br>• Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | • jede über 38,5 Std./W. hinausgehende angeordnete oder mit dem BR vereinbarte Arbeit<br>• bei anderweitiger Verteilung der WAZ: Überschreitung der festgelegten WAZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | 10 Std./Tag |
| - Zuschlagspflicht | • 25/50 % bis 10./ab 11. Std./Tag<br>• bei abweichender Verteilung der WAZ: Zuschlag für die die festgelegte WAZ überschreitende AZ; 25 % ab 48. Std./W. |
| - Freizeitausgleich | unter Berücksichtigung der Zuschläge in Zeit in beiderseitigem Einvernehmen |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | Bedingung für abweichende Einteilung der AZ |
| - Inhalt | geleistete sowie Soll-AZ |
| - Grenzwerte (+/-) | max. +78 Std. ohne MA-Zuschlag |
| - Ausgleichszeitraum | max. 52 W. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | max. +78/-38,5 Std. in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragbar |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Teilzeit** | |
| - Voraussetzung | • vorrangige Berücksichtigung interner BewerberInnen<br>• AN-Recht auf Information über zu besetzende TZ-Arbeitsplätze |
| - Sozialversicherungspflicht | - |

Fortsetzung Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen

| | |
|---|---|
| - Mindestarbeitszeit | • grundsätzlich mind. 3 Std. tägl. zusammenhängend<br>• mind. 20 Std./W., verteilt auf max. 5 Tage/W. |
| - Übergang auf Vollzeit | Berücksichtigung der AN-Wünsche hinsichtlich des AZ-Volumens |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | mind. 82,5 % des Netto-Vollzeitentg. |
| - Rentenbeitrag | 90 % |
| - Rentenaufstockung | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen vom 28.06.2007 i. d. F. vom 23.01.2012

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 25.05.2000

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Groß- und Außenhandel, Sachsen-Anhalt

15.700 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 39 Std./W.; abweichende Verteilung der WAZ für bis zu 52 W. möglich durch BV oder Einzelvereinbarung |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | Montag - Freitag |
| - Unter- und Obergrenzen | - |
| - Ausgleichszeitraum | bei abweichender AZ: 52 W. |
| - Gleitzeit | - |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | • Samstagsarbeit möglich<br>• Sonntagsarbeit möglich, von 0.00 bis 24.00 Uhr<br>15 Sonntage/J. beschäftigungsfrei, Reduzierung auf 10 Sonntage/J. durch BV |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | jede über die festgelegte regelmäßige AZ hinaus geleistete Arbeit |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | 10 Std./Tag, max. 55 Std./W. |
| - Zuschlagspflicht | 25/50 % ab 41./45. Std./W. (bei abweichender AZ: 42./46. Std./W.) |
| - Freizeitausgleich | - |
| **Arbeitszeitkonten** | - |
| **Teilzeit** | |
| - Voraussetzung | - |
| - Sozialversicherungspflicht | - |
| - Mindestarbeitszeit | 18 Std./W. an 5 Tagen |
| - Übergang auf Vollzeit | • vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN<br>• bevorzugte Rückkehrmöglichkeit von AN im Erziehungsurlaub |
| **Freistellungsregelungen** | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |
| **Altersteilzeit** | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag Groß- und Außenhandel sowie genossenschaftlicher Großhandel Sachsen-Anhalt vom 19.07.2000

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Westfalen-Lippe

43.100 Arb./Ang. (IGM)

| | |
|---|---|
| Regelmäßige Arbeitszeit | |
| - Arbeitszeitstandard | 35 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | Verkürzung der WAZ um bis zu 3 Std. für max. 12 Mon. durch BV bei Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen möglich |
| Lage und Verteilung | |
| - Arbeitstage | Montag - Freitag; Abweichungen durch BV möglich |
| - Unter- und Obergrenzen | Plan-WAZ: 20 - 40 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | max. 12. Mon. und mind. 4 W./J. |
| - Gleitzeit | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | regelmäßige Samstagsarbeit durch BV möglich; Unterrichtung der TV-Parteien |
| Mehrarbeit | |
| - Definition | die über die regelmäßige tägliche AZ hinaus geleistete Arbeit |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | grundsätzlich 16 Std./Mon. |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | 10 Std./Tag und 47,5 Std./W. mit Zustimmung des BR |
| - Zuschlagspflicht | 25/50 % bis 2./ab 3. MA-Std./Tag |
| - Freizeitausgleich | auf Wunsch des AN oder AG innerhalb von 3 Mon. möglich |
| Arbeitszeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | auf Grundlage von 35-Std./W. mit einer durch BV festgelegten, wechselnden WAZ zwischen 0 und 45 Std. möglich |
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte | +200/-100 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | Abbau des Kontos wird durch BV geregelt |
| - Sicherung des Kontos | Insolvenzschutz ab 101. Std. |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung | - |
| - Sozialversicherungspflicht | soll nicht unterschritten werden |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | - |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |

Fortsetzung Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Westfalen-Lippe

Quelle:

Manteltarifvertrag für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie in Westfalen-Lippe vom 09.12.2008

Tarifvertrag zur Stärkung von Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und Beschäftigung für die Beschäftigten in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie in Westfalen-Lippe vom 09.12.2008

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Sachsen

10.700 AN (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 38 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | zur Beschäftigungssicherung Verkürzung der WAZ in Stufen auf 30 - 35 Std. durch BV nach Genehmigung durch TV-Parteien möglich |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | Montag - Freitag |
| - Unter- und Obergrenzen | • max. 8 Std./Tag<br>• Plan-WAZ: 33 Std. bzw. 43 Std. (+/-5 Std.) (4-mal im Jahr 50 Std. bei Einbeziehung von 4 Samstagen) durch BV für die Dauer von 26 - 52 W. möglich |
| - Ausgleichszeitraum | 26 - 52 W. |
| - Gleitzeit | durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | an 4 Samstagen im J. zur Verlängerung der WAZ auf 50 Std. für 4 W. durch BV möglich |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | über die regelmäßige tägliche AZ hinaus geleistete Arbeit |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | max. 10 Std./W. bzw. 16 Std./Mon. mit Zustimmung des BR, darüber hinaus BV erforderlich |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | 9,6 Std./Tag |
| - Zuschlagspflicht | 25/50 % bis 2./ab 3. MA-Std./Tag |
| - Freizeitausgleich | durch BV ab 1. MA-Std. möglich, MA-Zuschläge sind zu zahlen |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch BV möglich |
| - Inhalt | alle Stunden, die von der regelmäßigen WAZ nach oben oder unten abweichenden Std. (33 - 43 Std., 4 mal im Jahr unter Einbeziehung des Samstags 50 Std.) |
| - Grenzwerte | +/- 60 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | AN-Anspruch, im Rahmen der betriebsüblichen Freistellung (z. B. Urlaub) über das AZ-Konto durch Zeitentnahme zu verfügen |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Teilzeit** | |
| - Voraussetzung | - |
| - Sozialversicherungspflicht | ist einzuhalten |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | - |
| **Freistellungsregelungen** | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |
| **Altersteilzeit** | - |

## Fortsetzung Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Sachsen

Quelle:

Manteltarifvertrag für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Sachsen vom 09.12.1998

Tarifvertrag für Beschäftigungssicherung vom 09.12.1998

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Hotel- und Gaststättengewerbe, Bayern[1]

144.700 AN (NGG)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 8 Std/Tag, 39 Std./W., 169 Std./Mon.<br>• aus betrieblichen Gründen, insbesondere bei schwankendem Geschäftsverlauf flexible AZ möglich[2]; nicht zulässig, wenn zwingende persönliche Gründe des AN vorliegen[3] |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | • 5 Tage/W.<br>• flexible AZ: 5 Tage/W.; 6 Tage/W. max. 10-mal innerhalb des Flexibilisierungszeitraums von 12 Mon. |
| - Unter- und Obergrenzen | • max. 200 Std./Mon.<br>• flexible AZ: mind. 5, max. 10 Std./Tag bzw. 30 - 48 Std./W.<br>• max. 39 Std. Unter-/Überschreitung der Regel-AZ (169 Std.) innerhalb eines Mon. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. (= 2.028 Std.) |
| - Gleitzeit | - |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | • 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)<br>• ein freier Sonntag innerhalb 4 W. auf Wunsch des AN<br>• 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 | • 35 %, wenn MA bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen<br>• umsatzbeteiligte AN: MA gilt als abgegolten, wenn mtl. Umsatzbeteiligung den Garantielohn zzgl. MA-Vergütung übersteigt |
| - Freizeitausgleich | MA auf Wunsch des AN |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | Bedingung bei flexiblem AZ-Modell als Teil eines Soll-/Ist-Dienstplans unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Mindestkriterien |
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte | Minusstd. verfallen bei nicht vorhandener Ausgleichsmöglichkeit innerhalb des Flexibilisierungszeitraums von 12 Mon.; Vergütung verbleibender Plusstd. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. |

Fortsetzung Hotel- und Gaststättengewerbe, Bayern

| | |
|---|---|
| - Auf- und Abbau des Kontos | • flexible AZ: Ausgleich des AZ-Kontos innerhalb von 12 Mon.; Ausgleich der zu diesem Zeitpunkt aufgelaufenen MA, die 2.028 Std./J. (6 x 169 Std.) überschreitet, durch Auszahlung mit 35 % Zuschlag möglich<br>• Ausgleich eines 6. AT innerhalb von 12 Mon. ohne Zuschlag in Form von ganzen Tagen in Freizeit; bei nicht möglichem Ausgleich Zuschlag von 35 %<br>• auf Wunsch des AN Bezahlung des 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.

Quelle:

Manteltarifvertrag Gaststätten- und Beherbungsgewerbe Bayern vom 26.05.2006

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Hotel- und Gaststättengewerbe, Sachsen

33.600 AN (NGG)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 173,5 Std./Mon.<br>• wahlweise 169 Std./Mon. (AZ-Modell) |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | • AZ-Modell: durchschnittlich 5 AT/W. während des Ausgleichszeitraums<br>• Teildienste: Unterbrechungszeit mind. 2, max. 4 Std./Tag., Ausgleich je 40 geleistete Teildienste ein zusätzlicher freier bezahlter Tag oder 61,36 €<br>• 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** | • Ruhetage mind. einmal je Mon. auf ein zusammenhängendes Wochenende<br>• mind. 15 freie Sonntage/J. |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | über die regelmäßige AZ hinaus geleistete Arbeit |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | • 25/30 % ab 1./21. MA-Std. (in Betrieben ohne AZ-Modell)<br>• 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 |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - 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 Minusstd. 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 |
| Altersteilzeit | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen vom 19.01.2001

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Kfz-Gewerbe, Niedersachsen

(Tarifgemeinschaft der Innungen Niedersachsen-Mitte und Osnabrück)

k. A. AN (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 36 Std./W.<br>• Möglichkeit der AZ-Verlängerung auf bis zu 40 Std./W. für mind. 3 AN und max. 18 % der AN eines Betriebes, Erhöhung der Quote um weitere 7 % möglich |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | bis zu 30 Std./W. durch BV oder freiwillige Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung ohne Entg.-Ausgleich für den ganzen Betrieb, Teile des Betriebes, Mitarbeitergruppen und einzelne AN; Ausgleichszahlungen unter Verrechnung mit tariflichen Jahresleistungen möglich; grundsätzlich Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | - |
| - Unter- und Obergrenzen | grundsätzlich 30 - 40 Std./W.; bei Bedarf Unter-/Überschreitung der Unter-/Obergrenze um max. 2/4 Std. für längstens 2 W./Mon. |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Gleitzeit | - |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | zuschlagspflichtige MA: alle über die regelmäßige oder vereinbarte AZ hinausgehenden Arbeitsstd. |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | 10 Std./W. |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | 10 Std./Tag |
| - Zuschlagspflicht | 25 % |
| - Freizeitausgleich | bis zu 15 Std. Ausgleich wahlweise in Freizeit oder Geld, darüber hinausgehende MA grundsätzlich in Freizeit, innerhalb von 3 Mon.; im Rahmen einer BV MA-Ausgleichszeitraum auf bis zu 9 Mon. verlängerbar und Ausgleich MA-Zuschläge auf AN-Wunsch in Freizeit möglich |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | im Rahmen von AZ-Flexibilisierung zur Beschäftigungssicherung durch BV, in Betrieben ohne BR durch AG unter Beachtung tariflicher Bestimmungen und von AN-Interessen |
| - Inhalt | • MA-Std.<br>• MA-Zuschläge |
| - Grenzwerte | + 120/- 100 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon., Verlängerung auf max. 15 Mon. möglich |
| - Auf- und Abbau des Kontos | Entnahme grundsätzlich in Freizeit, auch in größeren Blöcken |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Teilzeit** | - |

Fortsetzung Kfz-Gewerbe, Niedersachsen
(Tarifgemeinschaft der Innungen Niedersachsen-Mitte und Osnabrück)

| | |
|---|---|
| Freistellungsregelungen | durch BV oder im Rahmen einer individuellen Vereinbarung zwischen AN und AG |
| - Bildung | • Möglichkeit von Maßnahmen zur Schließung von Qualifikationslücken bzgl. festgestellter technischer/organisatorischer Veränderungen der Anforderungen oder Arbeitsaufgaben; hälftige Einbringung der Qualifizierungszeit durch AN, grundsätzlich begrenzt auf max. 3 AT/J. je 7,2 Std., Ausgleich über AZ-Konto möglich<br>• bei betrieblichem Bedarf Möglichkeit von Qualifizierungsmaßnahmen zum Besuch einer Techniker-/Meisterschule, Förderung durch AG mit 500€/Mon. für längstens 24 Mon. |
| - Pflege | - |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| - Sabbatical | Möglichkeit über bezahlte und grundsätzlich sozialversicherte Freistellungen im Sinne von §§ 7b SGB IV (regelt u. a. Aufbau von Wertguthaben und dessen Verwendung bei Freistellungen z. B. zur Pflege, Kindererziehung, Qualifizierung) für mind. 3 und max. 12 Mon. |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | mind. 85/83/80 % des bisherigen Netto-ME in den EntgGr. 1 und 2/3/ab 4 |
| - Rentenbeitrag | 95 % |
| - Rentenaufstockung | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag vom 09.05.2008

Tarifvertrag zur Stärkung und Sicherung der Beschäftigung im Kfz-Gewerbe vom 28.05.2010 in Verbindung mit Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 18.12.2006

Rahmentarifvertrag Demografie vom 06.06.2012 i. d. F. der Protokollnotiz vom 09.12.2015

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Kfz-Gewerbe, Thüringen
(Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe e. V.)

11.000 AN (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 37,5 Std./W.<br>• Möglichkeit der AZ-Verlängerung auf bis zu 40 Std./W. für max. 3/4/5/6/7/ AN oder 19 % der AN in Betrieben ab 5/16/21/26/31 AN bzw. 37 AN |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | - |
| - Unter- und Obergrenzen | 32 - 41 Std./W. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon.; im Rahmen einer BV 18 Mon.; mit Zustimmung der TV-Parteien 24 Mon. |
| - Gleitzeit | - |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | die über die festgelegte AZ bzw. bei ungleichmäßiger Verteilung der WAZ die über die festgelegte WAZ hinausgehende AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | 2 Std./Tag, 10 Std./W. |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25 % (75/175 % für MA an Sonn-/gesetzlichen Feiertagen) |
| - Freizeitausgleich | MA und MA-Zuschlag grundsätzlich in Freizeit, innerhalb von 3 Mon. |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | möglich auf betrieblicher Ebene; Regelungen sind schriftlich niederzulegen, in Betrieben mit BR durch Abschluss einer BV |
| - Inhalt | • MA-Std.<br>• MA-Zuschläge ab 42. Std./W. (nicht bei negativen Kontensaldo aufgrund individueller Zeitentnahme)<br>• Zuschläge aus Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit |
| - Grenzwerte | +150/-120 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon.; im Rahmen einer BV 18 Mon.; mit Zustimmung der TV-Parteien 24 Mon. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | Entnahme grundsätzlich in Freizeit, auch in größeren Blöcken |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Teilzeit** | - |
| **Freistellungsregelungen** | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | bezahlte Freistellung für einen Tag bei plötzlich eintretender nachweisbarer schwerer Erkrankung des Ehegatten/der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kinder |

Fortsetzung Kfz-Gewerbe, Thüringen

| | |
|---|---|
| - Kinderbetreuung<br>- Elternzeit | -<br>- |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag vom 11.09.2007 i. d. F. vom 11.07.2012

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Landwirtschaft, Bayern

k. A. Arb./Ang. (IG BAU)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 2.088 Std./J. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | Verteilung der JAZ auf einzelne W. und Tage durch Festlegung mit BR/PR bzw. durch Einzelvereinbarung |
| - Unter- und Obergrenzen | • mind. 37 max. 50 Std./W.<br>• bis zu 10 Std./Tag, dabei kein Überschreiten von im Durchschnitt 8 Std./WT innerhalb von 52 W.; Begrenzung der 10-stündigen AZ je Tag auf 300 Std. (Ang.: 200 Std.) innerhalb von 52 W.<br>• davon abweichend AZ-Verlängerung ohne Zeitausgleich an max. 60 WT/J. bis zu 10 Std. möglich<br>• AZ-Verlängerung auf über 10 Std./WT möglich während Bestellungs- und Erntezeiten sowie aufgrund von Witterungseinflüssen begrenzt auf 300 Std. (Ang.: 200 Std.) innerhalb von 52 W.<br>• mind. 8 Std. ununterbrochene Ruhezeit nach täglichem AZ-Ende |
| - Ausgleichszeitraum | geldlicher Ausgleich (Saldierung) von anzurechnenden Std. zu bezahlten Std. zum JE |
| - Gleitzeit | - |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | • Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr<br>• nach Sonntagsbeschäftigung 1 beschäftigungsfreier WT innerhalb von 2 W.<br>• mind. 15 (12 in der Tierhaltung) beschäftigungsfreie Sonntage/J. |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | *Arb.:* jede auf Anordnung des AG über die festgelegte regelmäßige WAZ hinausgehende geleistete Arbeit<br>*Ang.:* auf besondere Anordnung |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25 % |
| - Freizeitausgleich | für MA (innerhalb von 52 W.) und Zuschläge möglich |
| **Arbeitzeitkonto** | - |
| **Teilzeit** | - |
| **Freistellungsregelungen** | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | bis zu einem Tag bei schwerer Erkrankung in der Familie (Ehegatte, Kinder) |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |

Fortsetzung **Landwirtschaft**, Bayern

| **Altersteilzeit** | |
|---|---|
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | 5 % der AN |
| - Entgeltaufstockung | 70 % des Netto-Vollzeitentg. |
| - Rentenbeitrag | 90 % |
| - Rentenaufstockung | - |

Quellen:

Rahmentarifvertrag für Landarbeiter in Bayern vom 30.04.2008

Rahmentarifvertrag für die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft und im Weinbau in Bayern vom 26.06.2008

Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit für die Beschäftigten in der Landwirtschaft in Bayern vom 10.04.2003

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Landwirtschaft, Mecklenburg-Vorpommern

k. A. Arb./Ang. (IG BAU)

| | |
|---|---|
| Regelmäßige Arbeitszeit | |
| - Arbeitszeitstandard | 40 Std./W. bzw. 2.088 Std./J. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| Lage und Verteilung | |
| - Arbeitstage | • 5 Tage/W. bei regelmäßiger WAZ<br>• bei nicht regelmäßiger Verteilung auf Montag - Freitag Gewährung der freien Tage innerhalb von 6 W., dabei mind. 2 mal ein arbeitsfreier WT in Verbindung mit einem Sonntag |
| - Unter- und Obergrenzen | mind. 37 Std., max. 46 Std./W., mind. 170 Std./Mon. |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Gleitzeit | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | - |
| Mehrarbeit | |
| - Definition | jede über die regelmäßige tägliche betriebliche AZ hinausgehende AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25 % |
| - Freizeitausgleich | für MA-Std. innerhalb von 2 Mon. im Einvernehmen zwischen AG und AN möglich, dabei bezahlter Zuschlag |
| Arbeitszeitkonto | - |
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | gemäß Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern |
| - Pflege | - |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Fortsetzung **Landwirtschaft**, Mecklenburg-Vorpommern

Quellen:

Manteltarifvertrag für die private Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern vom 23.06.1992 i. d. F. des Änderungstarifvertrages vom 02.02.2004

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Metallindustrie, Nordwürttemberg/Nordbaden

628.900 AN (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 35 Std./W.<br>• 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 Entg.Absenkung 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 | Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung von AZ-Beginn/-Ende für AN mit Kindern in Kindertagesstätten bzw. bei Tagesmüttern |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | • Samstagsarbeit als Regel-AZ nur mit Zustimmung des BR<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.; durch BV für einzelne AN oder AN-Gruppen MA von mehr als 20 Std./Mon. möglich |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | • 25 % bis zur 10. MA-Std./W.<br>• 50 % ab 11. MA-Std./W., 3. MA-Std./Tag, MA an Samstagen nach 12 Uhr und Nachtarbeit soweit sie MA ist (30/20 % Anteile Nachtarbeit/ MA) |
| - 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 | - |
| - 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 |

Fortsetzung **Metallindustrie**, Nordwürttemberg/Nordbaden

| | |
|---|---|
| **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 | • Regelungen für Zuführung von Zeitguthaben durch BV<br>• AN bestimmt über Entnahme von Zeitguthaben zur persönlichen Weiterbildung, Verwendung in der Arbeitsphase der Altersteilzeit, bei nahem Rentenzugang; weitere Verwendungszwecke durch BV<br>• zwingender Abbau sobald Guthaben verbleibende Rest-AZ bis Beginn der ungekürzten Rente übersteigen würde |
| - Sicherung des Kontos | • 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 | • bezahlte Freistellung für betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen<br>• einmalige unbezahlte Freistellung zur persönlichen beruflichen Qualifizierung für AN mit mind. 5 J. BZ in Form:<br>- von befristeter TZ (in Betrieben mit mind. 50 Vollzeit-AN) oder befristeter verblockter TZ (in Betrieben/konzern-abhängigen Betrieben ab 500/300 AN für max. 1 % der AN für längstens 7 J.), Möglichkeit zur Kompensation der Entg.Absenkung unter Verwendung von Mitteln aus der Altersteilzeit, der SZ, des Urlaubsgeldes oder durch Entnahme von Guthaben aus einem Langzeitkonto<br>- einer Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage (in Betrieben mit mind. 50 Vollzeit-AN für max. 5 J.) |
| - Pflege | • bis zu 10 Tage im Kj. bei Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes ab 12 bis unter 14 J.<br>• für Kinder bis zum vollend. 12. Lj. gilt § 45 SGB V, dabei Zahlung eines Zuschusses in Höhe der Differenz zwischen Krankengeld und 100 % der Monatsnettobezüge |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | in Betrieben ab 500 AN und ab 5 J. BZ: einmaliger Anspruch auf Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung grundsätzlich auf vergleichbaren, gleichwertigen Arbeitsplatz; Anspruch begrenzt bis vollend. 5. Lj. des Kindes |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |

Fortsetzung **Metallindustrie**, Nordwürttemberg/Nordbaden

| | |
|---|---|
| **Altersteilzeit** | |
| - Rechtsanspruch | ab 12 J. BZ<br>• ab vollend. 58. Lj. für max. 5 J. für AN mit besonderer Belastung (vorrangige Berücksichtigung)<br>• übrige AN für max. 4 J. ab vollend. 61. Lj. grundsätzlich verbunden mit einem unmittelbaren Übergang in eine ungeminderte Altersrente |
| - Anspruchseinschränkung | • max. 3,0/2,0 % (belastete/übrige AN), insg. max. 4 % der AN eines Betriebes<br>• BV zur Altersteilzeit oder für eine demografieorientierte Personalpolitik schließen Rechtsanspruch aus |
| - Entgeltaufstockung | Bruttoaufstockung um 42,0 - 23,8 % gestaffelt nach der Entg.-Höhe (niedriges - hohes Entg.); verheiratete AN, die mind. 2/3 zum Gesamtbruttoeinkommen der Ehegatten aus Arbeitseinkommen beitragen 57,4 - 32,0 % (Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften) |
| - Rentenbeitrag | 95 % |
| - Rentenaufstockung | - |
| - Finanzierung | AN/AG jew. 0,4 % der tariflichen Bruttoentg.-Summe des Betriebes; AN erbracht durch Einbringung eines entsprechenden Tarifvolumens |

Quelle:

Manteltarifvertrag (ERA) vom 14.06.2005

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau vom 19.05.2012

Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 24.02.2015

Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 24.02.2015

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Metallindustrie, Sachsen

170.400 AN (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 38 Std./W.<br>• 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; zur Vermeidung/Verringerung der Entg.Absenkung 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** | • Samstag (ab 12 Uhr) und Sonntag grundsätzlich arbeitsfrei (gilt nicht bei Schichtarbeit)<br>• Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr bzw. bis 6.00 Uhr am Folgetag, sofern AZ am Sonntag begonnen hat<br>• 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. und 20 Std./Mon., mit Zustimmung des BR max. 6 weitere Std./W. für längstens 3 W. in außergewöhnlichen Bedarfsfällen für einzelne Abteilungen oder Gruppen möglich<br>• im Rahmen einer BV mehr als 20 Std./Mon. für einzelne AN oder Gruppen |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25/40/50 % bis 6./7. und 8./ab 9. MA-Std./W.; 40 % für Nacht-/Nachtschichtarbeit, die gleichzeitig MA ist (1. - 6. Std./W.); 50 % für unregelmäßige Nachtarbeit und Nacht-/Nachtschichtarbeit, die zugleich MA ist (ab 7. 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 | • bezahlte Freistellung für betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen (Erhaltungs-, Anpassungs-, Umqualifizierung)<br>• Entwicklungsqualifizierung: hälftige Einbringung der Qualifizierungszeit durch AN in Form zusätzlicher unbezahlter AZ u. a. unter Verwendung von Mitteln aus der Altersteilzeit oder Entnahme von Guthaben aus einem individuellen Bildungskonto<br>• unbezahlte Freistellung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung für max. 7 J. im Rahmen<br>- von befristeter/befristet verblockter TZ, Möglichkeit zur Kompensation der Entg.Absenkung analog Entwicklungsqualifizierung<br>- einer Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage<br>• 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<br>• 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 | ab 12 J. BZ<br>• ab vollend. 58. Lj. für max. 5 J. für AN mit besonderer Belastung (vorrangige Berücksichtigung)<br>• übrige AN für max. 4 J. ab vollend. 61. Lj. grundsätzlich verbunden mit einem unmittelbaren Übergang in eine ungeminderte Altersrente |
| - Anspruchseinschränkung | • max. 3,0/2,0 % (belastete/übrige AN), insg. max. 4 % der AN eines Betriebes<br>• BV zur Altersteilzeit oder für eine demografieorientierte Personalpolitik schließen Rechtsanspruch aus |
| - Entgeltaufstockung | Bruttoaufstockung um 42,0 - 23,8 % gestaffelt nach der Entg.Höhe (niedriges - hohes Entg.); verheiratete AN, die mind. 2/3 zum Gesamteinkommen der Ehegatten beitragen 57,4 - 32,0 % (Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften) |
| - Rentenbeitrag | 95 % |
| - Rentenaufstockung | - |
| - Finanzierung | AN/AG jew. 0,4 % der tariflichen Bruttoentg.-Summe des Betriebes; AN erbracht durch Einbringung eines entsprechenden Tarifvolumens |

Fortsetzung Metallindustrie, Sachsen

Quelle:

Manteltarifvertrag vom 3.9.2014 (Einführungszeitraum bis 30.09.16, verbindlich gültig ab 01.10.2016)

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau vom 24.05.2012

Tarifvertrag Bildung vom 25.02.2015

Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente vom 25.02.2015

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Öffentlicher Dienst Gemeinden[1]

1.961.800 AN (ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | *West:* 39 Std./W.<br>*Ost:* 40 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | bis zu 45 Std./W. durch BV/DV möglich |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | 5 Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen 6 Tage |
| - Unter- und Obergrenzen | Rahmen-AZ bis zu 12 Std. von 6 - 20 Uhr durch BV/DV möglich |
| - Ausgleichszeitraum | bis zu einem Jahr |
| - Gleitzeit | möglich unter Wahrung der jew. geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu AZ-Korridor und Rahmen-AZ |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Verpflichtung zur Sonntagsarbeit aus begründeten dienstlichen/betrieblichen Notwendigkeiten |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | • Überstunden: die auf Anordnung des AG geleisteten Arbeitsstd., die über die im Rahmen der regelmäßigen AZ von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig/betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstd. hinausgehen und kein Ausgleich bis zum Ende der folgenden KW möglich<br>• Mehrarbeit: die Arbeitsstd., die TZ-Beschäftigte über die vereinbarte regelmäßige AZ hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen AZ von Vollbeschäftigten leisten<br>• bei AZ-Korridor: über 45 Std. oder über die vereinbarte Obergrenze hinausgehenden Std.<br>• bei Rahmen-AZ: Std. außerhalb der Rahmen-AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 30 % EntgGr. 1 - 9<br>15 % EntgGr. 10 - 15 |
| - Freizeitausgleich | wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen Möglichkeit zur Umwandlung in Zeit auf Wunsch des AN bei Einrichtung eines AZ-Kontos |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | • durch BV/DV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte<br>• ist einzurichten bei Vereinbarung von AZ-Korridor/Rahmen-AZ |
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte (+/-) | bis zu einem Vielfachen von +40 Std./- 40 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Langzeitkonto** | Vereinbarung zwischen AN und AG möglich unter Beteiligung des BR/PR und der Vereinbarung einer Insolvenzsicherung |
| **Teilzeit** | |
| - Voraussetzung | Vereinbarung nach Erörterung mit AG möglich |
| - Sozialversicherungspflicht | - |
| - Mindestarbeitszeit | - |

Fortsetzung Öffentlicher Dienst Gemeinden[1]

| | |
|---|---|
| - Übergang auf Vollzeit | bevorzugte Berücksichtigung bei nicht befristeter TZ-Beschäftigung |
| - Sonderregelung | Vereinbarung auf Antrag für AN mit Kindern unter 18 J. oder pflegebedürftigen Angehörigen; Befristung bis zu 5 J. auf Antrag, Verlängerung möglich |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen |
| - Pflege/Kinderbetreuung | bei schwerer Erkrankung<br>• eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) 1 AT<br>• eines Kindes vor vollend. 12. Lj. und ohne Anspruch nach § 45 SGB V (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) bis 4 AT<br>• einer Betreuungsperson eines Kindes vor vollend. 8. Lj. oder eines dauernd pflegebedürftigen Kindes (keine andere Person verfügbar) bis 4 AT<br>max. 5 AT/ Kj. |
| - Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Demografie-Regelungen | TV zur flexiblen AZ für ältere AN (TV FlexAZ):<br>Möglichkeit zur flexiblen AZ für ältere AN zum gleitenden Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben:<br>• Reduzierung der AZ auf die Hälfte der bisherigen AZ und gleichzeitig Bezug einer Teilrente von max. 50 % der jew. Altersrente für 4 J.<br>• Beginn 2 J. vor der Möglichkeit zur Inanspruchnahme der abschlagsfreien Altersrente und 2 J. darüber hinaus |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | Altersteilzeit-TV: ab 60. Lj. |
| - Anspruchseinschränkung | Altersteilzeit-TV: dringende betriebliche Gründe<br>TVFlexAZ:<br>• in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen möglich<br>• im Übrigen im Rahmen einer Quote möglich (2,5 % der AN)<br>• dringende betriebliche Gründe |
| - Entgeltaufstockung | Altersteilzeit-TV: mind. 83 % des Netto-Entgelts<br>TV FlexAZ: um 20 % |
| - Rentenbeitrag | Altersteilzeit-TV: 90 %<br>TV FlexAZ: nach AltTZG |
| - Rentenaufstockung | Altersteilzeit-TV: 5 % des ME für je 0,3 % Rentenminderung |

1) Abweichungen in den „Besonderen Teilen zum TVöD“, für besondere Berufsgruppen, durch (örtliche) Sondervereinbarungen sowie durch Sparten-TVe Nahverkehr möglich. Eigenständiger TV für kommunale Versorgungsbetriebe und die Wasserwirtschaft NRW.

Quelle:

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) i. d. F. des 11. Änderungstarifvertrages vom 29.04.2016

Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) i. d. F. des 5. Änderungstarifvertrages vom 29.04.2016

Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) i. d. F. des 2. Änderungstarifvertrages vom 30.06.2000

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

13.500 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | *West*: 35 Std./W.<br>*Ost*: 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 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 |

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

| | |
|---|---|
| - Sonderregelung | auf Verlangen des AN TZ für die Dauer von bis zu 4 J. aus persönlichen Gründen wie Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehöriger möglich |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschl. Berlin-West (ohne Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Berlin-Ost) vom 24.04.2007

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie der Bundesländer Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt vom 13.04.2006 i. d. F. vom 01.08.2011

Manteltarifvertrag für die Angestellten der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie im Tarifbereich Westfalen vom 20.01.1997 i. d. F. vom 13.04.2006

Manteltarifvertrag für die Angestellten der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie der Bundesländer Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt vom 13.04.2006 i. d. F. vom 01.08.2011

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Private Abfallwirtschaft

70.000 AN (ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | *West*: 38 Std./W.<br>*Ost*: 39,5 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | - |
| - Unter- und Obergrenzen | - |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon., bei Abweichung von der werktäglichen AZ gemäß § 3 ArbZG Anwendung durch BV |
| - Gleitzeit | - |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Anordnung von Sonntagsarbeit möglich, wenn betrieblich erforderlich |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | • über die regelmäßige dienstplanmäßig oder betriebsüblich festgesetzte WAZ auf Anordnung geleistete AZ<br>• Vor- und/oder Nacharbeit von durch gesetzliche Wochenfeiertage ausgefallene Arbeit<br>• Wegezeit bei MA, die sich nicht an die tägl. AZ anschließt<br>• Verpflichtung nur bei dringenden betrieblichen Belangen |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | 48 Std./W. durch BV/ mit Zustimmung des BR |
| - Zuschlagspflicht | 25 % ab 46. Wochenarbeitsstd. |
| - Freizeitausgleich | durch AN-Wahl, wenn kein AZ-Konto besteht |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | Vereinbarung zwischen BR und AG |
| - Inhalt | MA, MA-Zuschläge |
| - Grenzwerte | - |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Langzeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch BV |
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte | - |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | bei Durchführung von ATZ oder Lebens-AZ-Modellen Vorkehrungen zur Insolvenzsicherung durch AG mit dem BR gem. § 7 a SGB IV |
| **Teilzeit** | - |
| **Freistellungsregelungen** | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |

Fortsetzung Private Abfallwirtschaft

| | |
|---|---|
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | mind. 80 % des Netto-Vollzeit-Entg- |
| - Rentenbeitrag | - |
| - Rentenaufstockung | - |

Quelle:

Bundes-Manteltarifvertrag (BMTV) vom 01.01.2009

Altersteilzeit-Tarifvertrag vom 15.03.2002

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Privates Verkehrsgewerbe, Nordrhein-Westfalen

160.200 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 39 Std./W.<br>• 40 Std./W. für *Kraftfahrer mit Fahrten ab 100 km Luftlinie*<br>• *Ang.:* zusätzlich 15 Min./AT für dringende Vor- und Abschlussarbeiten |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | *Arb.:* bei wirtschaftlicher Notlage Absenkung der WAZ durch TV-Parteien zur Beschäftigungssicherung möglich |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | Montag - Samstag |
| - Unter- und Obergrenzen | • bis zu 52 Std./W.<br>• 10 Std./AT<br>• bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang bis zu 12 Std./AT<br>*Kraftfahrer:*<br>• bis zu 52/60 Std./W. bei 39/40 Std./W.<br>• 10 Std./AT<br>• bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang bis zu 12 Std./AT<br>• 208 Std./Mon.<br>• AZ und Bereitschaftszeit bis max. 244 Std./Mon.<br>• durch weitere Bereitschaftszeiten für 2-Fahrerbesatzung in Fahrzeugen mit Schlafkabine Erhöhung der Gesamteinsatzzeit um weitere 74 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon.<br>*Kraftfahrer:* 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 %<br>• wenn kein Freizeitausgleich erfolgt<br>• bei über 198 Std./Mon. |
| - Freizeitausgleich | innerhalb des Ausgleichzeitraums |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch freiwillige BV |
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte | - |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | Insolvenzsicherung bei Zeitguthaben ab 208 Std. |
| **Teilzeit** | - |

Fortsetzung Privates Verkehrsgewerbe, Nordrhein-Westfalen

| | |
|---|---|
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen vom 20.08.2013

Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen vom 20.08.2013

Tarifvertrag Notfallklausel vom 26.04.2005

WSI-Tarifarchiv Stand: September 2016

# 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 | • bis zu 60 Std./W.<br>• 10 Std./AT<br>• bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang bis zu 12 Std./AT<br>• 208 Std./Mon.<br>• AZ und Bereitschaftszeit bis max. 244 Std./Mon.<br>• durch weitere Bereitschaftszeiten für 2-Fahrerbesatzung in Fahrzeugen mit Schlafkabine Erhöhung der Gesamteinsatzzeit um weitere 74 Std.<br>• 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 | • über die festgelegte WAZ hinaus gehende Arbeits- und Bereitschaftszeit<br>• Guthaben des AZ-Kontos am Ende des Ausgleichzeitraums<br>• 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.);<br>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. |

Fortsetzung Privates Verkehrsgewerbe, Brandenburg

| | |
|---|---|
| - Auf- und Abbau des Kontos | • AN-Antrag auf Abweichung der AZ (stundenweise, ganz- oder mehrtägig), Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen möglich<br>• Ausgleich von MA in vollen Tagen, möglichst zusammenhängend |
| - Sicherung des Kontos | - |
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | bis zu 4 AT/Kj. bei schwerer Erkrankung des Ehegatten/der Kinder |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag für Kraftfahrer im Güterfernverkehr vom 20.12.2007

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Privates Verkehrsgewerbe, Brandenburg
## Speditionen und Logistik

3.200 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | • 40 Std./W.<br>• *Kraftfahrer und Mitfahrer:* zusätzlich bis zu 1 Std./AT für Vor- und Abschlussarbeiten<br>• 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 | • über die vereinbarte WAZ hinaus geleistete Arbeit<br>• Guthaben des AZ-Kontos am Ende des Ausgleichzeitraums |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25 % (60 % in der Zeit von 22.00 - 6.00 Uhr);<br>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 | • AN-Antrag auf Abweichung der AZ (stundenweise, ganz- oder mehrtägig), Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen möglich<br>• Ausgleich von MA in vollen Tagen, möglichst zusammenhängend |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Teilzeit** | - |

Fortsetzung Privates Verkehrsgewerbe, Brandenburg

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

Quelle:

Manteltarifvertrag - Speditions- und Logistikgewerbe - Berlin und Brandenburg vom 12.12.2005

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Süßwarenindustrie

60.600 AN (NGG)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | *West*: 38 Std./W.<br>*Ost*: 39 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | in der Regel 5 WT/W. |
| - Unter- und Obergrenzen | betriebliche AZ von bis zu 45 Std./W.(Ost), 48 Std./W. (West) ohne MA-Zuschläge durch BV |
| - Ausgleichszeitraum | durch BV |
| - Gleitzeit | - |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | die über die jeweils betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche AZ hinausgehende Arbeit |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25 % (von 6.00 - 22.00 Uhr)<br>40 % ab 3. MA-Std./Tag |
| - Freizeitausgleich | möglich inkl. MA-Zuschläge |
| **Zeitkonten** | |
| - Einrichtung des Kontos | verbindliche Voraussetzung bei abweichender AZ |
| - Inhalt | die über die jeweilige tarifliche AZ hinaus geleisteten Arbeitsstd. ohne MA-Zuschlag, dafür Belastungsausgleich als AZ-Gutschrift je geleistete MA-Std. (gilt nicht bei Gleitzeitregelungen):<br>*West*:<br>6/9/13 Min. (43. u. 44./45. u. 46./47. u. 48. Std./W.)<br>*Ost*:<br>9 Min. (43. - 45. Std./W.) Montag-Freitag:<br>9/15 Min. (bis 42./über 42 Std./W.) für Samstagsarbeit |
| - Grenzwerte | Guthaben max. +3 Mon. tarifliche AZ (65 AT)<br>*West*: Minusstunden/AZ-Defizite max. -114 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | Freistellung an einzelnen Tagen oder Blockfreizeiten möglich, Regelung durch BV<br>*West*: 1 Tag = 7,6 Std.<br>*Ost*: 1 Tag = 7,8 Std. |
| - Sicherung des Kontos | - |

Fortsetzung Süßwarenindustrie

| | |
|---|---|
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | vollend. 59. Lj. und 10 J. ununterbrochene BZ |
| - Anspruchseinschränkung | gestaffelt nach Betriebsgrößen:<br>5/3/2 % der AN für Betriebe über 200/bis 200/bis 100 AN; ein AN für Betriebe mit 20-49 AN |
| - Entgeltaufstockung | mind. 80 % des Netto-Vollzeitentg-, höhere Aufstockung durch BV möglich |
| - Rentenbeitrag | 90 % |
| - Rentenaufstockung | durch BV möglich |

Quelle:

Bundesmanteltarifvertrag Süßwarenindustrie West und Berlin-West vom 14.05.2007 i. d. F. vom 20.06.2014

Manteltarifvertrag Süßwarenindustrie Ost und Berlin-Ost vom 11.05.1994 i. d. F. vom 20.06.2014

Altersteilzeittarifvertrag Süßwarenindustrie (West und Ost) vom 01.02.2005

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Textilindustrie, Westfalen und Osnabrück

6.900 Arb./Ang. (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 37 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | befristete Verkürzung/Erhöhung der JAZ um bis zu 130/156 Std. bei Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch BV möglich |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | durch betriebliche Vereinbarung |
| - Unter- und Obergrenzen | durch betriebliche Vereinbarung |
| - Ausgleichszeitraum | 52 W. |
| - Gleitzeit | durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Samstagsarbeit bis längstens 12 Uhr |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | über die tariflich oder betrieblich vereinbarte WAZ hinausgehende AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25/35 % bis 5./ab 6. MA-Std./W. |
| - Freizeitausgleich | Gutschrift von Zuschlägen in Form von Zeit auf dem AZ-Konto möglich |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch BV möglich |
| - Inhalt | durch BV zu regeln: regelmäßige AZ, geleistete Std., jeweilige Zeitsalden |
| - Grenzwerte | - |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Teilzeit** | - |
| **Freistellungsregelungen** | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |
| **Altersteilzeit** | |
| - Rechtsanspruch | ab 60. Lj. und 10 J. BZ |
| - Anspruchseinschränkung | 2 % der AN eines Betriebes |

Fortsetzung Textilindustrie, Westfalen und Osnabrück

| | |
|---|---|
| - Entgeltaufstockung | 475 € bei Vollzeit-AN, mind. 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentg. |
| - Rentenbeitrag | Aufstockung entsprechend AltTZG |
| - Rentenaufstockung | - |

Quelle:

Arbeitszeitabkommen (einschl. Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung) vom 04.04.1996 i. d. F. vom 13.11.2014

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 13.11.2014

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Textilindustrie, Ost

9.800 AN (IGM)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 40 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | um bis zu 6,75 % der JAZ mit Ausschluss betriebsbedingter Kündigung durch BV möglich |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | durch betriebliche Vereinbarung |
| - Unter- und Obergrenzen | durch betriebliche Vereinbarung |
| - Ausgleichszeitraum | 26 W. |
| - Gleitzeit | durch BV möglich |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Samstagsarbeit bis längstens 14 Uhr |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | über die festgelegte regelmäßige AZ hinausgehende AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25/35 % bis 5./ab 6. MA-Std./W. |
| - Freizeitausgleich | • durch BV möglich: Ausgleich innerhalb von 13 W. nach Beendigung der MA<br>• auf Wunsch des AN sind MA und MA-Zuschläge dem Zeitkonto gutzuschreiben |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | durch BV möglich |
| - Inhalt | durch BV zu regeln:<br>• regelmäßige Arbeitszeit<br>• geleistete Std.<br>• jeweilige Zeitsalden |
| - Grenzwerte | - |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Teilzeit** | - |
| **Freistellungsregelungen** | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |

Fortsetzung Textilindustrie, Ost

| Altersteilzeit | |
|---|---|
| - Rechtsanspruch | gem. AltTZG und 5 J. BZ |
| - Anspruchseinschränkung | Überschreitung der betrieblichen ATZ-Quote |
| - Entgeltaufstockung | 20 % des Regelarbeitsentg. der Entg.Gr. 10, Zusatzstufe 3; insgesamt max. 100 % des Regelnettoarbeitsentg. |
| - Rentenbeitrag | Aufstockung entsprechend AltTZG |
| - Rentenaufstockung | - |

Quelle:

Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung vom 23.06.1998

Arbeitszeitabkommen vom 23.06.1998

Tarifvertrag zur Förderung einer demografischen Altersteilzeit vom 18.05.2015

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Versicherungsgewerbe
## Innendienst

172.700 AN (ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 38 Std./W., Abweichungen durch BV für alle AN oder Gruppen einheitlich oder unterschiedlich möglich |
| - Arbeitszeitkorridor | Verkürzung/Verlängerung auf bis zu 20/42 Std./W. durch freiwillige BV für einzelne AN oder Gruppen möglich; Verlängerung für max. 10 % der AN |
| - befristete Verkürzung | Verkürzung um bis zu 8 Std./W. ohne LA (günstigere Regelungen sind zulässig) durch freiwillige BV zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung für alle AN oder Gruppen möglich; Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | Montag - Freitag |
| - Unter- und Obergrenzen | Unter-/Überschreitung der regelmäßigen WAZ: max. 25 %/W.; max. 10 Std./Tag |
| - Ausgleichszeitraum | bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: 6 Mon., bis 12 Mon. durch freiwillige BV |
| - Gleitzeit | durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Samstagsarbeit durch freiwillige BV aus betrieblichen Gründen im Rahmen der regelmäßigen AZ möglich |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | • die über die regelmäßige AZ bzw. die durch BV abweichend geregelte AZ hinaus geleistete Arbeit<br>• bei AZ-Vereinbarungen gem. TV zur AZ-Flexibilisierung zusätzlich: die über die verlängerte AZ hinausgehend geleistete Arbeit |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25 % |
| - Freizeitausgleich | möglich |
| **Arbeitszeitkonto** | - |
| **Teilzeit** | |
| - Voraussetzung | • Anmeldung auf Wunsch nach Wechsel des AZ-Volumens mind. 6 Mon. vorher; Begründung des AG, wenn dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden kann<br>• Möglichkeit zur befristeten Umwandlung des AZ-Volumens<br>• vorrangige Berücksichtigung interner BewerberInnen<br>• AN-Recht auf Information über zu besetzende TZ-Arbeitsplätze |

Fortsetzung Versicherungsgewerbe

| | |
|---|---|
| - Sozialversicherungspflicht | • bei Unterschreitung Hinweis des AG auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen<br>• bei befristeter Umwandlung Unterschreitung nicht zulässig |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN |
| **Freistellungsregelungen** | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | bis zu 3 AT bei schwerer Erkrankung in der Familie, sofern kein Anspruch nach § 45 SGB V |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | • für AN mit einer BZ von 4 J.: bis zu 6 Mon. im Anschluss an gesetzliche Elternzeit<br>• Ruhen des Arbeitsverhältnisses während dieser Zeit (3 ½ J., bei Übertragung eines Anteils der gesetzlichen Elternzeit max. 8 ½ J. nach der Geburt des Kindes)<br>• Wegfalls des Anspruchs wenn bei mehreren Kindern eine betriebliche Abwesenheit von 7 J. seit Geburt des 1. Kindes überschritten würde und wenn AN ohne Zustimmung des AG während der Elternzeit bei anderem AG arbeitet<br>• auf Wunsch Info des AG über Vertretungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote<br>• bei Nichtinanspruchnahme der Elternzeit und bei Wunsch nach befristeter TZ-Tätigkeit soll AG diesem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten nachkommen |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |
| **Altersteilzeit** | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | 30 % des Arbeitsentg. für die Altersteilzeitarbeit |
| - Rentenbeitrag | 90 % |
| - Rentenaufstockung | Ausgleich des nachweislichen Rentenabschlags für AN mit 10 J. BZ, die vor dem 01.01.16 das 57. Lj. vollenden und für einen Zeitraum von bis zu 6 J. bis zur Vollendung des 63. Lj. Altersteilzeit in Anspruch nehmen zur Hälfte; Aufwand des AG darf 3,6 % der individuellen Sozialversicherungsrente nicht übersteigen; über Art und Weise des Ausgleichs entscheidet das jeweilige Unternehmen |

Quelle:

Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe i. d. F. vom 23.05.2015

Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe vom 22.12.2005

Altersteilzeitabkommen für das private Versicherungsgewerbe i. d. F. vom 23.05.2015

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

# Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

64.000 Arb./Ang. (IG BAU, ver.di)

| | |
|---|---|
| **Regelmäßige Arbeitszeit** | |
| - Arbeitszeitstandard | 37 Std./W.; ungleichmäßige Verteilung möglich (in Betrieben ohne BR Zustimmung von 75 % der AN erforderlich) |
| - Arbeitszeitkorridor | 34,5 - 39,5 Std./W. zur Beschäftigungssicherung und -förderung durch freiwillige BV (in Betrieben ohne BR mit Zustimmung von 75 % der AN), bei Festlegung einer WAZ von über 37 Std. ohne entsprechende Erhöhung der Vergütung sollen beschäftigungssichernde Maßnahmen vereinbart werden |
| - befristete Verkürzung | - |
| **Lage und Verteilung** | |
| - Arbeitstage | Montag - Freitag, Einzelheiten durch betriebliche Regelung |
| - Unter- und Obergrenzen | max. 45 Std./W. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. |
| - Gleitzeit | betriebliche Regelung; bei 15 Std. Gleitzeitguthaben am Quartalsende Behandlung wie MA |
| **Samstags- und Sonntagsarbeit** | Festlegung von Samstagsarbeit in begründeten Fällen, Anordnung von Sonntagsarbeit mit Zustimmung des BR möglich |
| **Mehrarbeit** | |
| - Definition | • über die regelmäßige WAZ hinaus geleistete AZ auf besondere Anordnung mit Zustimmung des BR<br>• Nichtausgleich eines AZ-Plus innerhalb des Verteilzeitraums in begründeten Ausnahmefällen aus betrieblichen Gründen |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25 % |
| - Freizeitausgleich | grundsätzlich zur Abgeltung von MA sowie entsprechender Zuschläge, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen; Abgeltung in Geld in gegenseitigem Einvernehmen möglich |
| **Arbeitszeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | bei AZ-Flexibilisierung |
| - Inhalt | • von der WAZ abweichende AZ<br>• Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit |
| - Grenzwerte | +150/-80 Std., proportionale Reduzierung bei kürzerem Verteilzeitraum |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | • Ausgleichzeiten auch als freie Tage, Blockfreizeiten sowie Kombination mit Urlaub möglich<br>• bei AZ-Minus aus betrieblichen Gründen Übertrag in den nächsten Verteilzeitraum<br>• bei AZ-Minus aus persönlichen Gründen Abrechnung als unbezahlte Freizeit, Verrechnung mit 13./14. Monatsvergütung bzw. Vereinbarung zur Übertragung in den nächsten Verteilzeitraum möglich |
| - Sicherung des Kontos | - |
| **Langzeitkonto** | |
| - Einrichtung des Kontos | für AN ab vollend. 55. Lj. durch BV möglich |
| - Inhalt | • MA<br>• 5 UT/J. |
| - Grenzwerte | - |
| - Ausgleichszeitraum | - |

Fortsetzung Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

| | |
|---|---|
| - Auf- und Abbau des Kontos | Blockfreizeit unmittelbar vor altersbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| - Sicherung des Kontos | betriebliche Regelung |
| **Teilzeit** | |
| - Voraussetzung | bei AN-Wunsch Unterrichtung durch AG vor Stellenausschreibung |
| - Sozialversicherungspflicht | Unterschreitung ist möglichst zu vermeiden |
| - Mindestarbeitszeit | • Verteilzeitraum von bis zu 12 Mon. möglich<br>• Arbeit auf Abruf mit Zustimmung des BR zulässig |
| - Übergang auf Vollzeit | bei AN-Wunsch Unterrichtung durch AG vor Stellenausschreibung |
| **Freistellungsregelungen** | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | gemäß § 45 SGB V |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| **Altersgestaffelte Arbeitszeit** | - |
| **Altersteilzeit** | durch BV möglich |

Quelle:

Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft vom 03.06.1997

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

Tarifvertrag zur Altersteilzeit für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft vom 08.06.1998

WSI-Tarifarchiv Stand: 30. Juni 2016

## Aktuelle Publikationen

Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2016
Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde
Düsseldorf, Juli 2016
25 Seiten
*Download: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_5367.htm?produkt=HBS-006411&chunk=1&jahr=*

Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2016
Düsseldorf, Mai 2016
161 Seiten, kostenfrei
*Bestellung und Download: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4828.htm*

WSI Niedriglohn-Monitoring 2016
Entwicklung der tariflichen Vergütungsgruppen
in 40 Wirtschaftszweigen
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 81
Düsseldorf, Januar 2016
21 Seiten, 5 €
*Bestellung oder Download: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_5376.htm?produkt=HBS-006294&chunk=1&jahr=*

Tarifliche Arbeitszeitregelungen zwischen betrieblichen
Flexi-Anspruchen und individuellen Arbeitszeitoptionen
Eine Analyse ausgewählter Tarifbereiche
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 79
Düsseldorf, November 2014
58 Seiten, 5 €
Bestellung und Download: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_5376.htm?produkt=HBS-005983&chunk=1&jahr=

WSI-Arbeitszeitkalender 2014
Daten aus 25 Wirtschaftszweigen
Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 78
Düsseldorf, August 2014
35 Seiten, 5 €
*Bestellung und Download: http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_5376.htm?produkt=HBS-005882&chunk=1&jahr=*