

ANALYSEN ZUR TARIFPOLITIK

Nr. 111 · Dezember 2025

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

BETRIEBLICHE ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT – INDIVIDUELLE ARBEITSZEITOPTIONEN WAS REGELN DIE TARIFVERTRÄGE?

Eine Analyse von 25 Branchen und Tarifbereichen

Reinhard Bispinck und das WSI-Tarifarchiv



Inhalt

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Konflikte um Arbeitszeit: Betriebliche Flexibilisierung und individuelle Arbeitszeitoptionen | 3 |
| 2. Entwicklung der Wochenarbeitszeit | 7 |
| 3. Lage und Verteilung der Arbeitszeit | 12 |
| 4. Wochenendarbeit | 15 |
| 5. Schichtarbeit | 16 |
| 6. Mehrarbeit | 17 |
| 7. Teilzeitarbeit | 18 |
| 8. Wahloptionen: Zeit statt Geld | 20 |
| 9. Arbeitszeitkonten | 21 |
| 10. Freistellungsregelungen | 23 |
| 11. Altersteilzeit und Demografie-Regelungen | 24 |
| 12. Zusammenfassung | 25 |
| Übersicht 5: Tarifliche Arbeitszeitregelungen in ausgewählten Branchen | 27 |
| Literatur | 28 |
| Abkürzungsverzeichnis | 29 |
| Tarifliche Regelungen im Einzelnen nach Tariffbereichen | 30 |

1. Konflikte um Arbeitszeit: Betriebliche Flexibilisierung und individuelle Arbeitszeitoptionen

Die **Arbeitszeit** und ihre Gestaltung sind in den vergangenen Jahren wieder verstärkt zum **Gegenstand der öffentlichen Diskussion** und auch tarifpolitischer Konflikte geworden. Befragungen haben ergeben, dass die vorhandenen Arbeitszeitbedingungen nicht unbedingt die große Zustimmung der Beschäftigten finden. Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten mit persönlichen Arbeitszeitoptionen ist weit verbreitet und die Idee einer 4-Tage-Woche findet große Zustimmung (Lott/Windscheid 2023). Andererseits pochen die Betriebe immer stärker auf ein höheres Maß an Arbeitszeitflexibilität auch mit der Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung.

Dabei zeigt ein Blick auf die realen Arbeitszeitbedingungen, dass der traditionelle Arbeitszeitstandard mit einem 8-Stunden-Tag und einer 5-Tage-Woche von montags bis freitags immer mehr an Bedeutung verliert. Flexible Arbeitszeiten mit Spät-, Nacht- und Wochenendarbeit sind auf dem Vormarsch. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen; die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitszeit ist für viele Beschäftigte ein wachsendes Problem. Der umfassende (Arbeitszeit-)Zugriff der Betriebe auf die Arbeitskräfte trifft auf Arbeitszeitbedürfnisse der Beschäftigten, die sich damit längst nicht immer in Einklang bringen lassen. Sie wünschen sich Arbeitszeiten, die mit ihrer jeweiligen Lebenssituation vereinbar sind, Arbeitszeiten, die Raum lassen für Kindererziehung, für die Pflege 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 hinsichtlich der 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 zwar alle verstärkt dafür, den derzeitigen Regelungsbestand weiterzuentwickeln. Umstritten ist jedoch, in welche Richtung die Reform der Arbeitszeitbestimmungen gehen soll. Dabei verschieben sich auch die Schwerpunkte der Diskussion. War noch vor zwei Jahren das Thema 4-Tage-Woche in aller Munde als perspektivisches Zukunftsmodell, aber auch als Instrument der Beschäftigungssicherung (z. B. in der Eisen- und Stahlindustrie), so ist aktuell die **Auseinandersetzung um das Arbeitszeitgesetz** ein Hauptkonfliktpunkt. Die Arbeitgeber fordern seit Jahren eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) dahingehend, dass die zulässige Höchstarbeitszeit bezogen auf die Arbeitswoche und nicht auf den Arbeitstag geregelt wird. Der 8-Stunden-Tag wäre damit passé. Die Ruhezeit soll nach ihrer Vorstellung von elf auf neun Stunden reduziert und zudem die betrieblichen Spielräume durch weitere gesetzliche Öffnungen vergrößert werden (BDA 2020). Die Politik schwenkt auf diese Forderungen ein. Im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung vom Mai 2025 heißt es, „(wir) wollen ... im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen“ (Koalitionsvertrag 2025, S. 17). In dem vom Bundesarbeitsministerium einberufenen Sozialpartnerdialog zum Arbeitszeitgesetz konnte dazu jedoch keine Einigung erzielt werden. Die Gewerkschaften lehnen die geplanten Veränderungen ab und fordern stattdessen ein breites Spektrum von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen; die Beschäftigten sollen gegen einseitige Flexi-Zumutungen geschützt werden. Der Dialog habe gezeigt, dass das Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Form funktioniere. Ein Aufweichen des Arbeitszeitgesetzes würde hingegen

mehr Belastung statt mehr Flexibilität bringen. Flexible Arbeitszeitmodelle seien längst Realität – durch Tarifverträge, die Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam aushandeln (DGB 2025; HBS 2025).

Wie auch immer dieser Konflikt gelöst wird, die **tariflichen Arbeitszeitregelungen** werden bei einer Weiterentwicklung der Arbeitszeitbestimmungen in jedem Fall **eine zentrale Rolle** spielen, da sie für einen großen Teil der Beschäftigten die Arbeitszeitregelungen auf betrieblicher Ebene konkretisieren. In der vorliegenden Untersuchung wird daher 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, 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 sowie Sonn- und Feiertagsarbeit und regeln zugleich die zulässigen Ausnahmen. Die Tarifvertragsparteien können auf Grundlage der ihnen zustehenden Gestaltungsfreiheit (Tarifautonomie) den vorgegebenen gesetzlichen Rahmen günstiger gestalten. Dies ist ihnen nicht zuletzt bei der Arbeitszeitdauer gelungen. Allerdings ist das ArbZG ein Beispiel für tarifdispositives Recht, von dem die Tarifparteien also auch nach unten abweichen können – was sie in manchen Fällen auch getan haben. Auch in Bezug auf die Lage und Verteilung der Arbeitszeit enthalten nahezu alle Tarifverträge Bestimmungen, die den vom ArbZG vorgegebenen Rahmen weiter begrenzen oder konkretisieren. Doch weder mit den gesetzlichen noch mit den tariflichen Regelungen ist ein umfassendes, alle betrieblichen Einzelfälle abdeckendes 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 **25 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 sowie 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 an einen Vollzeitarbeitsplatz.

Wahloptionen: Seit einigen Jahren gibt es verstärkt tarifliche Regelungen, die den Beschäftigten die Möglichkeit und teilweise auch den Anspruch einräumen, Teile ihres Entgelts gegen freie Zeit zu tauschen.

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

Einige Arbeitszeitbestimmungen werden in dieser Auswertung nicht oder nur teilweise berücksichtigt. Vor allem die Regelungen für besondere Beschäftigtengruppen werden hier nicht berücksichtigt. Auch Ausnahmeregelungen (z. B. für Arbeit mit Rufbereitschaft u. a.) werden nicht einbezogen. Bei der Schichtarbeit wird lediglich ausgewertet, ob und in welchem Umfang es zusätzliche freie Tage für die Schichtbeschäftigten gibt.

Regelungsdichte

Die Übersicht 5 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 Wochenarbeitszeit), Lage und Verteilung der Arbeitszeit (Arbeitstage, Unter- und Obergrenzen, Ausgleichszeitraum), Regelungen zur Samstags- bzw. Sonntagsarbeit sowie 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.
- In knapp der Hälfte der Tarifbereiche bestehen mittlerweile Regelungen zu Wahloptionen für die Beschäftigten, die einen Tausch von Entgelt gegen freie Zeit ermöglichen.
- Ein Viertel bis ein Drittel der Tarifbereiche verfügt über explizite Regelungen zu Teilzeitarbeit, die etwa die Voraussetzungen, Sozialversicherungspflicht oder Mindestarbeitszeit betreffen.
- Noch deutlich schwächer vertreten sind Freistellungsregelungen zu besonderen Zwecken (Bildung, Kinderbetreuung, Elternzeit), mit Ausnahme von pflegebezogenen Regelungen, die jedoch meist nur auf gesetzliche Bestimmungen Bezug nehmen.
- Altersgestaffelte Arbeitszeiten sind sehr selten, wenn man von den klassischen Altersteilzeittarifverträgen absieht. Auch Demografie-Tarifverträge, 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 des privaten Verkehrsgewerbes 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,
- **Wahloptionen**, die den individuellen Gestaltungsspielraum erhöhen.

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 Metall- und Elektroindustrie ergeben sich beispielsweise aus diesen wenigen Komponenten folgende tariflich erlaubte Arbeitszeitspielräume:

Übersicht 1: Tarifliche Arbeitszeitspielräume in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

| | |
|------------------------------------------------|----------------------------|
| regelmäßige Wochenarbeitszeit: | 35 Std. |
| dauerhafte Verlängerung bis auf: ¹⁾ | 40 Std. |
| befristete Verkürzung bis auf: | 26 Std. |
| ungleichmäßige Verteilung über: | 24 Mon. |
| zulässige Mehrarbeit: | 10 Std./W. 20 Std./Mon. |
| max. zulässige Wochenarbeitszeit: | - |

1) grundsätzlich begrenzt auf 34 bis 36 Std./Woche durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI

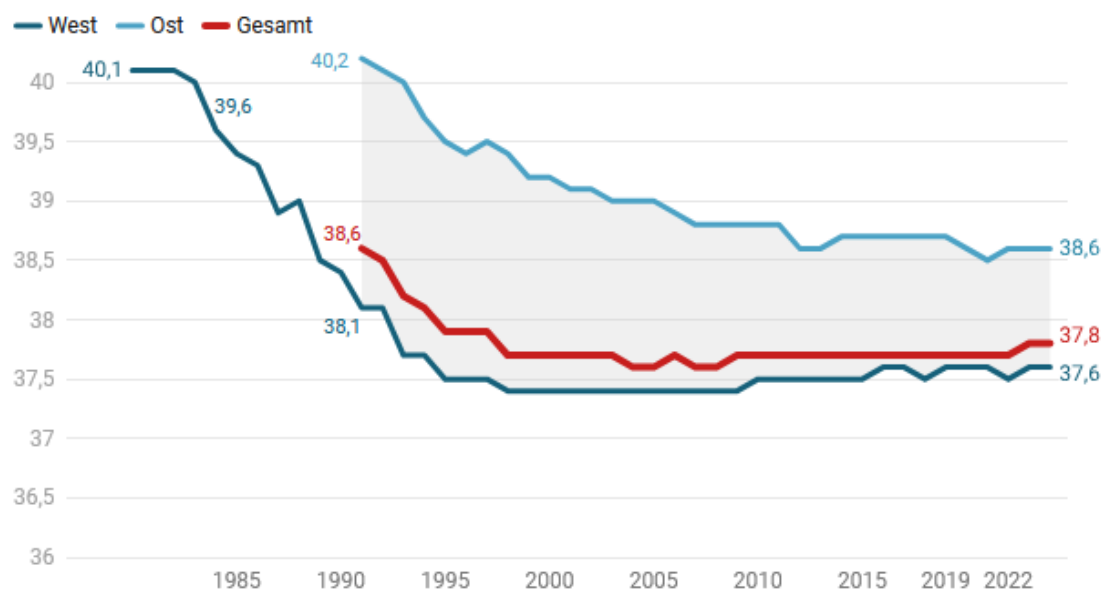
2. Entwicklung der Wochenarbeitszeit

Arbeitszeitstandards

Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit (Arbeitszeitstandard) wird in den meisten der ausgewerteten Tarifbereiche in Form der *Wochenarbeitszeit* festgelegt. Es fällt auf, dass in den meisten Tarifbereichen seit Jahrzehnten keine kollektive Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit mehr stattgefunden hat (Grafik 1). Wenige Ausnahmen gelten für ostdeutsche Tarifbereiche, die die Wochenarbeitszeit an westdeutsche Standards angepasst haben. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit in den alten Ländern 37,6 Stunden (Stichtag: 31.12.2024), in den neuen Ländern liegt sie bei 38,6 Stunden.

Grafik 1: Tarifliche Wochenarbeitszeit 1980 – 2024

Angaben in Stunden



Anmerkung: Daten bis 1983: BMAS. Angaben für 1984 bis 1987: vereinbarte Arbeitszeit, danach: Arbeitszeit in Kraft

Quelle: WSI-Tarifarchiv, eigene Darstellung

WSI

In den *westdeutschen* Tarifbereichen bewegt sich das Spektrum zwischen 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 einigen Tarifbereichen noch 40 Stunden, u. a. im Bauhauptgewerbe und in der Landwirtschaft.

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 Regelarbeitszeit eine *Jahresarbeitszeit*. Sie beläuft sich in Bayern auf 2.088 Stunden.

Bei der Deutschen Bahn AG besteht eine Referenzarbeitszeit als Jahresarbeitszeit im Umfang von 2.036 Stunden, was einer 39-Stunden-Woche entspricht. Es gibt daneben ein individuelles Jahresarbeitszeit-Soll von 1.827 bis 2.088 Stunden.

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.

Tabelle 1: Tarifliche Wochenarbeitszeit in ausgewählten Branchen

| | West | Ost |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Banken | 39,0 | 39,0 |
| Bauhauptgewerbe | 40,0 | 40,0 |
| Chemische Industrie | 37,5 | 38,5 |
| Deutsche Bahn AG ¹ | 39,0 | 39,0 |
| Deutsche Post AG | 38,5 | 38,5 |
| Druckindustrie | 35,0 | 38,0 |
| Einzelhandel | 37,5 ² | 38,0 ³ |
| Eisen- und Stahlindustrie | 35,0 | 35,0 |
| Gebäudereinigungshandwerk | 39,0 | 39,0 |
| Groß- und Außenhandel | 38,5 | 39,0 |
| Hotel- und Gaststättengewerbe | 39,0 | 39,5 |
| Landwirtschaft | 40,0 | 40,0 |
| Metall- und Elektroindustrie | 35,0 | 38,0 ⁴ |
| Öffentlicher Dienst Gemeinden | 39,0 | 39,0 |
| Papier verarbeitende Industrie | 35,0 | 37,0 |
| Süßwarenindustrie | 38,0 | 39,0 |
| Textilindustrie | 37,0 | 38,0 |
| Versicherungen | 38,0 | 38,0 |
| Wohnungs- und Immobilienwirtschaft | 37,0 | 37,0 |
| Gesamtwirtschaft ⁵ | 37,6 | 38,6 |

1) Hier die Unternehmen: DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB Cargo AG, DB InfraGo AG.

2) Berlin-West 37 Std./Woche

3) Mecklenburg-Vorpommern 39 Std./Woche

4) Dauerhafte Absenkung auf bis zu 35 Std. durch BV möglich und in vielen Betrieben umgesetzt

5) Stand: 31.12.2024

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.07.2025

WSI

Übersicht 2: Tarifliche Arbeitszeitflexibilität in ausgewählten Tarifbereichen

| Tarifbereich | Wochen arbeitszeit | Arbeitszeit- korridor/ Verlängerung | Ungleiche Arbeitszeitverteilung | | Begrenz. d. Mehrarbeit | Maximale Arbeitszeit | Arbeitszeit- konto | Befristete Verkürzung | Freizeit- ausgleich |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| | in Std. | ... Std./W. | Möglich (bis ... Std.) | Aus- gleich | auf ... Std. | in Std. | | auf ... Std. | bei Mehrarbeit |
| Bankgewerbe | 39 | | 45/W. | 12 Mon. | | 10/Tag 53/W. | Langzeitkonto max. 195 Std./Kj. | 31/W. | grundsätzlich; Einstellung auch auf Langzeitkonto möglich |
| Bauhauptgewerbe | 41/ 38 ¹ | - | | | - | 10/Tag | + 150/-30 Std. | - | Ang.: möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. 2-wöchigem AZ-Ausgleich |
| Chemie West/Ost | 37,5/38,5 | 32 bis 40 | 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 |
| Gebäudereinigungs- handwerk | 39 | - | ja | 1/12 Mon. ³ | | gesetzlich | AN in Lohngruppe 6 bis 9 bei flex. AZ | - | möglich |
| Hotels und Gaststätten Bayern | 39 | - | 5 bis 10/Tag 30 bis 48/W. | 12 Mon. | - | 200/Mon. | bei flex. AZ-Modell | - | auf AN-Wunsch |
| Landwirtschaft Bayern | 2.088 (Jahr) (Ø 40 Std./W.) | | 34 bis 60/W. | 52 W. | - | 60 Std./W. für max. 12 W./J. | - | - | möglich |
| Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg | 35 | bis 40 Std./W. ⁴ | ja | 1 od. mehrere Wochen | 10/W. 20/Mon. | - | möglich | 26 | bis 16 Std. möglich ab 16 Std. auf AN-Verlangen |
| Öffentl. Dienst Gemeinden West/Ost | 39 | 45 | | bis 12 Mon. | - | - | möglich | - | grundsätzlich; auf AN-Wunsch |
| Papierverarbeitung Westf./ Sachsen-Anhalt/ Thüringen, Sachsen | 35/37 (W/O) | - | ja | 78 W. | | 10/Tag | möglich | 30/32 | möglich |
| Priv. Verkehrsgewerbe NRW | 39/40 ⁶ | - | 10/Tag 52/W. / 60/W. ⁵ | 12 Mon. 6 Mon. (Kraftfahrer) | - | 10/Tag 208/Mon. (Kraftfahrer) | möglich | Arb.: möglich | im Ausgleichszeitraum |

1) im Jahresdurchschnitt 40 Std.; 2) bis zu 36 Monate durch freiwillige BV; 3) für AN in Lohngruppe 6 bis 9 möglich; 4) begrenzt auf eine durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von 34 bis 36 Std./Woche;
5) bis zu 27 Monate im Rahmen von AZ-Konten mit Ausgleichszeitraum und Freischichtenmodellen; 6) Kraftfahrer mit Fahrten ab 100 km Luftlinie.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31. Juli 2025

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 für Teile der Beschäftigten gibt es beispielsweise in Tarfbereichen der IG Metall. Sie wurde seitens der IG Metall erstmals 1990 als Gegenleistung zur weiteren stufenweisen Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden zugestanden. In der Metall- und Elektroindustrie kann in vielen regionalen Tarifbezirken die regelmäßige Wochenarbeitszeit für bis zu 18 Prozent der Beschäftigten auf maximal 40 Stunden heraufgesetzt werden, unter bestimmten Voraussetzungen auch für bis zu 50 Prozent der Beschäftigten. Dies gilt für Betriebe, bei denen mehr als 50 Prozent 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 ein Fachkräftemangel herrscht. Die Ausweitung der Quote darf nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen führen. Betriebsräte haben die Möglichkeit, den längeren Arbeitszeiten wirksam zu widersprechen, wenn die Quote in einem Betrieb ausgeschöpft ist. Vergleichbare Regelungen bestehen in allen regionalen Tarfbereichen der Metall- und Elektroindustrie. In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg wurden diese Quotenregelungen ab 2022 durch ein Volumenmodell abgelöst: Eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden ist danach möglich, solange die durchschnittliche betriebliche vertragliche Arbeitszeit sich im Rahmen von 34 bis 36 Stunden bewegt. Darüber hinaus gibt es weitere Verlängerungsmöglichkeiten in speziellen betrieblichen Situationen.

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 ist aus Sicht der Gewerkschaften auch in diesem Fall das (partielle) Unterlaufen des bei Verlängerung der Arbeitszeit angestrebten Ziels der kollektiven Arbeitszeitverkürzung.

Erstmals vereinbarten die Tarifparteien der Chemischen Industrie in der Tarifrunde 1993 eine Schwankungsbreite von +/- 2 Stunden zur Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden. Dieser Korridor wurde in späteren Tarifabschlüssen nach oben und unten ausgebaut, sodass im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat die regelmäßige Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe zwischen 32 und 40 Stunden festgelegt werden kann.

Befristete Arbeitszeitverkürzung

Tarifliche Regelungen zur *befristeten* Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit sind ursprünglich 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 darauffolgenden Jahren wurde die Möglichkeit befristeter Arbeitszeitverkürzung bei entsprechender Verkürzung der Tarifvergütung in zahlreichen Branchen übernommen. Die Regelungen haben sich bis heute gehalten und wurden zwischenzeitlich in einigen Abschlüssen modifiziert (vgl. Übersicht 3).

Eine neuere tarifliche Regelung betrifft die Eisen- und Stahlindustrie: In einem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung in der Transformation (TV BiT) ist geregelt, dass bei einem transformationsbedingten Beschäftigungsdruck auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung die Wochenarbeitszeit auf bis zu 32 Stunden abgesenkt werden kann. Umgekehrt kann bei transformationsbedingter Erforderlichkeit (z. B. zur Qualifizierung oder im Parallelbetrieb) die Arbeitszeit auch befristet um bis zu drei Stunden verlängert werden.

Übersicht 3: Befristete Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit (in Stunden)

| Branche | Wochenarbeitszeit | Absenkung auf |
|---------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------|
| Bankgewerbe | 39 | 31 |
| Chemie West | 37,5 | 32 bis 40 (Korridor) |
| Druck West/Ost | 35/38 | 30/33 |
| Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, NRW | 35 | 35 bis 28 |
| Energiewirtschaft NRW (GWE)/Ost (AVEU) | 38 | per Betriebsvereinbarung |
| Holz- und Kunststoff Westf. Lippe/Sachsen | 35/38 | 32/30 bis 35 |
| Metall West/Ost | 35/38 | 30/33 |
| Papierverarbeitung West/Ost | 35/37 | 30/32 |
| Privates Verkehrsgewerbe NRW | 39/40 | durch TV-Parteien möglich (Arb.) |
| Textilindustrie West/Ost | 37/40 | um 130 Std./6,75 % der Jahresarbeitszeit |
| Versicherungen | 38 | 30 |

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: Juli 2025

WSI

3. Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Die meisten Tarifverträge erlauben eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit über einen bestimmten Zeitraum. Die dadurch ermöglichten Schwankungen entscheiden maßgeblich über das Ausmaß der Grundflexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung. Ausschlaggebend für das Flexibilitätspotenzial sind drei Faktoren: (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 zudem in Kollision zu ihren persönlichen Lebensumständen geraten kann. Nur in Ausnahmefällen sehen die tariflichen Regelungen Flexibilitätsbegrenzungen zum Schutz der Beschäftigten 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, Banken und Druckindustrie. In einer Reihe weiterer Tarifbereiche ist die Verteilung auf fünf *Arbeits- bzw. Werktagen* vorgeschrieben. Davon abweichende Regelungen bestehen u. a. im Einzelhandel (montags bis samstags). Bei der Deutschen Bahn besteht die Möglichkeit der Verteilung auf Montag bis Sonntag (auch ungleichmäßig verteilt) bei erforderlicher Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betrieblichen Belangen. 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 jedoch einige Tarifverträge Grenzen vor, die sich dann meist auf die *gesamte* Arbeitszeit beziehen. Nicht immer geht aus den tariflichen Regelungen eindeutig hervor, ob die festgelegten 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 fünf Werktagen/Woche). Die 10-Stunden-Grenze gilt u. a. in den Bereichen Chemische Industrie, Papierverarbeitung, privates Verkehrsgewerbe NRW. Im Öffentlichen Dienst Gemeinden kann eine tägliche *Rahmenarbeitszeit* von zwölf Stunden zwischen sechs und 20 Uhr eingeführt werden.

Wöchentliche Begrenzung

In einigen Tarifbereichen sind wöchentliche Unter- und Obergrenzen für die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit festgeschrieben: die Landwirtschaft Bayern (34 bis 60 Std.), das Kfz-Gewerbe Niedersachsen (30 bis 40 Std.), das Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern (30 bis 48 Std.). Die *Obergrenze* wird z. B. im Bankgewerbe (45 Std.) festgelegt.

Monatliche Begrenzung

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

Saisonale, jahreszeitliche und sonstige Arbeitszeitstandards

Im Bauhauptgewerbe ist der Arbeitszeitstandard von 40 Std./Woche tarifvertraglich gesplittet: Von April bis November gilt die 41-Stunden-Woche („Sommerarbeitszeit“: 8,5 Std./Mo bis Do, 7 Std./Fr), in den übrigen Monaten die 38-Stunden-Woche („Winterarbeitszeit“: 8 Std./Mo bis Do, 6 Std./Fr). Im privaten Verkehrsgewerbe NRW gibt es Sonderregelungen für Kraftfahrer, durch die wöchentliche Arbeitszeiten bis zu 10 Stunden am Tag, 60 Stunden in der Woche und 208 Stunden 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 nicht mehr zulässig ist, wenn zwingende persönliche Gründe vorliegen. Dazu zählen Gesundheitsgefährdung, Kinder unter zwölf 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 sechs Monaten bis zu einem Jahr vor, in Sonderfällen sogar bis zu drei Jahren. Hier einige Beispiele:

Übersicht 4: Ausgleichszeitraum nach Branchen

| | |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------|
| Mehrere Wochen: | Metall- und Elektroindustrie ¹ |
| 6 Monate: | Privates Verkehrsgewerbe NRW (Kraftfahrer) |
| | Versicherungen (12 Monate durch freiwillige Betriebsvereinbarung) |
| 12 Monate: | Bankgewerbe |
| | Chemische Industrie |
| | Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern |
| | Privates Verkehrsgewerbe NRW |
| | Textilindustrie Westfalen und Osnabrück |
| | Wohnungs- und Immobilienwirtschaft |
| 36 Monate: | Chemische Industrie (durch freiwillige BV möglich) |
| offen: | Süßwarenindustrie (durch Betriebsvereinbarung) |

1) In speziellen Fällen (bei Freischichtenmodellen und bei AZ-Konto mit Ausgleichszeitraum) bis zu 24 Monate

Quelle: WSI-Tarifarchiv



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

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

Gleitzeit

Die Gleitzeitarbeit gehört zu den arbeitszeitpolitischen Stiefkindern der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Gleitzeit ist zumeist in Form von Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelt. Die tarifliche Regelung von Gleitzeitarbeit ist weitgehend unterentwickelt. In den meisten Tarifverträgen gibt es keine Regelungen, in einigen wird lediglich bestimmt, dass die Einführung von Gleitzeitarbeit auf der Basis von Betriebsvereinbarungen möglich ist. Nur in wenigen Bereichen findet man genauere Rahmenbestimmungen. In der Chemischen Industrie ist beispielsweise geregelt, dass die tägliche Arbeitszeit bei Gleitzeit höchstens zehn Stunden betragen darf. Das zulässige Volumen an maximalen Zeitguthaben und -schulden 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.). Den 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 Stunden) sowie Regelungen zur Behandlung von Mehrarbeitsstunden vorgegeben.

Ruhezeit

Im Arbeitszeitgesetz ist in § 5 geregelt, dass die Beschäftigten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen. Davon sind Ausnahmen etwa in Krankenhäusern oder im Gastgewerbe möglich, die in einem Monat ausgeglichen werden müssen. Weitere Ausnahmen sind durch einen Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung zulässig. Davon wird in verschiedenen Branchen und Tarifbereichen Gebrauch gemacht:

In der Chemischen Industrie ist beispielsweise geregelt, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren können, die Ruhezeit in Ausnahmefällen um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von sechs Monaten ausgeglichen wird.

Auch in der Energiewirtschaft (GWE) Nordrhein-Westfalen kann die tägliche Ruhezeit von elf Stunden in Ausnahmefällen um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert. Die Kürzung der Ruhezeit muss innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von drei Wochen ausgeglichen werden.

Bei der Deutschen Bahn wird im Tarifvertrag die gesetzliche Bestimmung der Kürzung um bis zu zwei Stunden wiederholt, mit der Maßgabe, dass dies grundsätzlich jedoch nicht öfter als zweimal hintereinander auftreten sollte.

Im Öffentlichen Dienst Gemeinden ist geregelt, dass aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden kann. Darüber hinaus gibt es Sonderregelungen für einzelne Beschäftigtengruppen. So hält der TVöD fest, dass für Cheffahrer/innen die tägliche Ruhezeit auf bis zu neun Stunden verkürzt werden darf, wenn spätestens bis zum Ablauf der nächsten Woche ein Zeitausgleich erfolgt.

Auch im Bankgewerbe wird tarifvertraglich auf die gesetzlichen Ausnahmebestimmungen Bezug genommen.

In einzelnen Fällen werden auch tarifliche Regelungen für mobiles Arbeiten getroffen:

In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg sieht der Tarifvertrag „Mobiles Arbeiten“ vor, dass die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden verkürzt werden kann, wenn die Beschäftigten das Ende der Arbeitszeit an diesem Tag oder den Beginn der Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können. Innerhalb von sechs Monaten muss eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit eingehalten werden.

Im Versicherungsgewerbe enthält der Tarifvertrag „Mobiles Arbeiten“ eine ähnliche Regelung, vorausgesetzt, dass die Art der Arbeit eine Verkürzung der Ruhezeit erfordert.

In der Chemischen Industrie gilt laut Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ die oben genannte allgemeine Regelung für die Branche ausdrücklich auch bei mobilem Arbeiten, auch hier vorausgesetzt, dass der/die Arbeitnehmer*in das Ende der Arbeitszeit an diesem Tag oder den Beginn der Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen kann.

4. 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 Werktagen 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 weitere 13 Samstage 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. Doch meistens ist der mögliche Widerstand des Betriebsrats über die betriebliche Einigungsstelle überwindbar. Ausnahmen von dieser Regelung bestehen u. a. in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. 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.² Als Arbeitstage sind hier alle Wochentage von Montag bis Sonntag genannt. In einigen Fällen wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats explizit erwähnt.

² Im Gaststättengewerbe Bayern sind jedem regelmäßig an fünf Tagen in der Woche beschäftigten AN 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 vier Wochen einmal auf einen Sonntag fallen.

5. Schichtarbeit

Schichtarbeit ist in den verschiedensten Formen in allen Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen zulässig und schafft damit per se ein großes Potenzial zur Ausweitung und Flexibilisierung der Arbeitszeit. Dies gilt insbesondere für manche Industriezweige (z. B. Chemische Industrie, Automobilindustrie), aber auch für verschiedene Dienstleistungsbereiche (z. B. Gesundheitswesen, Verkehr, Energie). Zum Ausgleich der besonderen physischen und psycho-sozialen Belastungen sehen die Tarifverträge in einigen Branchen und Tarifbereichen zusätzliche freie Tage bei bestimmten Formen der Schichtarbeit vor. Dazu einige ausgewählte Regelungsbeispiele (in den Branchen existieren zum Teil weitere Bestimmungen):

- *Chemische Industrie*: für ältere Arbeitnehmer*innen ab 55 Jahre 2,5 Stunden/Woche Altersfreizeit in Voll- oder Teilkontinuitätschicht, 3,5 Stunden/Woche bei mindestens 15 Jahren Arbeit in Vollwechselschicht. Die Altersfreizeiten sollen vorrangig dienstags, mittwochs und donnerstags gewährt werden.
- *Eisen- und Stahlindustrie*: Vier Freischichten/Kalenderjahr bei 3-Schichtarbeit, eine Freischicht/17 tatsächlich geleisteten Nachtschichten für Beschäftigte, die nicht regelmäßig Nachtschicht im Schichtplan haben.
- *Deutsche Bahn AG*: ein/zwei/drei/vier Tage Zusatzurlaub/Jahr bei 80/160/240/320 Nachtarbeitsstunden, ein weiterer Tag für Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr.
- *Druckindustrie*: jeweils eine Freischicht bei ständiger Wechselschicht oder ständiger Nachtarbeit ab dem 40./50./55. Lebensjahr für zwölf/sechs/vier Monate Arbeitsleistung.
- *Energiewirtschaft (GWE-Bereich) Nordrhein-Westfalen*: drei freie Tage/Jahr für Beschäftigte mit einem die Wochenfeiertage umfassenden Wechselschichtdienst.
- *Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg*: grundsätzlich Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung von Stellen in einer günstigeren Schichtform für Beschäftigte mit mindestens sieben Jahren regelmäßiger Schichtarbeit (Mehrschicht-, Nachtschichtarbeit).
- *Öffentlicher Dienst Gemeinden*: einen Tag Zusatzurlaub für je 2/4 zusammenhängende Monate bei ständiger Wechselschicht-/Schichtarbeit, maximal sechs Arbeitstage/Jahr. In den kommunalen Krankenhäusern gelten zusätzliche Regelungen.
- *Versicherungsgewerbe*: jeweils eine Freischicht bei Nachtarbeit im Wechselschichtbetrieb für 15 geleistete Nachtschichten mit zusammenhängender Arbeitszeit von mindestens sechs Stunden von 20 bis 6 Uhr

In manchen Tarifbereichen gibt es keine entsprechenden Regelungen. Dazu gehören u. a. das Bauhauptgewerbe, die Bekleidungsindustrie, die Textilindustrie, der Einzel- und Großhandel, das Gebäudereinigungshandwerk, das Hotel- und Gaststättengewerbe sowie die Landwirtschaft.

6. 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.³ 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, darüber hinaus im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen
- Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg: 10 Std./Woche, 20 Std./Monat (für einzelne AN/AN-Gruppen mehr möglich)

tägliche/wöchentliche Höchstarbeitszeit:

- Bankgewerbe: 10 Std./Tag, 53 Std./Woche, samstags: 8 Std.
- Chemische Industrie: 10 Std./Tag
- Kfz-Gewerbe Niedersachsen: 10 Std./Tag (inklusive Mehrarbeit)
- Privates Transport- und Verkehrsgewerbe NRW: 10 Std./Tag, 52/60 Std./Woche bei 39/40 Std./Woche

Oft ist unter bestimmten Bedingungen noch weitergehende Mehrarbeit zulässig. Die Zuschlagspflicht beginnt in den meisten Tarifbereichen ab der ersten Stunde – doch auch hier gibt es Ausnahmen.

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 Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg und Sachsen sowie die Eisen- und Stahlindustrie und die Energiewirtschaft (GWE-Bereich)

³ Wie bereits weiter oben erwähnt, ist in den Verträgen nicht immer deutlich erkennbar, auf welche Arbeitszeit sich die genannten Obergrenzen beziehen.

NRW. In einigen Bereichen werden beim Freizeitausgleich die Zuschläge in den Ausgleich einbezogen: z. B. im Einzelhandel NRW und Brandenburg.

Freizeitausgleich als Muss-Regelung ist z. B. vorgesehen in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg und Sachsen, und zwar ab der sechzehnten 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 (Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg und Sachsen) 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 verhältnismäßig 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 noch keine Rede sein.

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 1980er bzw. Anfang der 1990er Jahre (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1992). Die Ursache dafür liegt zweifellos auch in der Entwicklung der gesetzlichen Grundlagen. Insbesondere das Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001 einschließlich seiner Weiterentwicklung in den folgenden Jahren regelte eine Reihe von Fragen, die zuvor allenfalls tarifvertraglich geregelt waren. Ein Überblick über die wesentlichen aktuell geltenden tariflichen Bestimmungen ergibt:

Anspruch auf Teilzeitarbeit

Einen *tariflichen* Anspruch der Arbeitnehmer*innen auf Teilzeitarbeit haben die Gewerkschaften nur in Einzelfällen und auch dort nicht zwingend durchgesetzt. So heißt es beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, dass Teilzeitarbeit auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vereinbart werden kann, wenn dies betrieblich möglich ist. Außerdem gibt es den Anspruch auf verkürzte Vollzeit auf bis zu 28 Std./Woche für sechs bis 24 Monate (siehe Punkt 8 Wahloptionen). In der Eisen- und Stahlindustrie soll dem Wunsch der Beschäftigten, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für die 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 vier 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 vier Jahre verlangen, wenn „persönliche Gründe“ dies erfordern. Kindererziehung und Pflege erkrankter Angehöriger sind hier als Beispiele, aber nicht als einzige Gründe genannt. Im öffentlichen Dienst Gemeinden soll auf Antrag Teilzeit vereinbart werden für Arbeitnehmer*innen 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 ein oder zwei Stunden täglich in den Betrieb müssen. Die tägliche Arbeitszeit soll in einigen Fällen zusammenhängend erbracht werden, damit ein zeitraubendes Aufspalten der täglichen Arbeitszeit ausgeschlossen wird. Die Festlegung einer Höchstzahl von Arbeitstagen pro Woche dient demselben Schutzziel. In der Chemischen Industrie soll die tägliche Mindestarbeitszeit grundsätzlich nicht unter vier Std./Tag betragen. In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg und Sachsen ist eine tägliche Mindestarbeitszeit von zusammenhängend drei Stunden festgelegt. Im Einzelhandel NRW lauten die tariflichen Vorschriften mindestens vier Std./Tag und 20 Std./Woche sowie höchstens fünf Tage/Woche. Abweichungen aus betrieblichen Gründen oder auf Wunsch der Arbeitnehmer*innen sind möglich. Im Bankgewerbe gilt ebenfalls die Mindeststundenzahl von drei Stunden täglich; Ausnahmen sind einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen 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 Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg 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.

8. Wahloptionen: Zeit statt Geld

Die tarifliche Arbeitszeitpolitik hat in den vergangenen Jahren neue Akzente gesetzt. Die Tarifvertragsparteien haben in verschiedenen Tarifabschlüssen die Möglichkeit geschaffen, dass die Beschäftigten zwischen Entgelterhöhung oder Arbeitszeitverkürzung wählen können. Außerdem haben sie den Spielraum für die selbstbestimmte Gestaltung von Dauer und Lage der individuellen Arbeitszeit vergrößert (vgl. Bispinck 2019; Seifert 2025). Vor allem die Tarifabschlüsse bei der Deutschen Bahn 2016/2018 und in der Metall- und Elektroindustrie 2018 haben große Aufmerksamkeit gefunden, weil sie den gewandelten Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten stärker Rechnung tragen als bislang.

Bei der Deutschen Bahn AG erzielte die EVG im Jahr 2016 einen Tarifabschluss, der für die zweite Stufe der Entgelterhöhung in Höhe von 2,62 Prozent eine Wahloption eröffnete: Die Beschäftigten konnten statt der Entgelterhöhung eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde oder sechs zusätzliche Urlaubstage wählen. In der Tarifrunde 2018 konnte die Gewerkschaft diesen Abschluss noch einmal wiederholen. In der Summe ergeben beide Abschlüsse dann eine Wahlmöglichkeit zwischen 2,6/5,2 Prozent mehr Entgelt, einer halben Stunde kürzere Arbeitszeit oder sechs/zwölf Tage mehr Urlaub. Und diese Wahlentscheidung kann jährlich neu getroffen werden. Die aktuellen Zahlen der Wahlentscheidungen für 2026 zeigen, dass drei der sechs Wahlmöglichkeiten bevorzugt werden: 38 Prozent der Beschäftigten entschieden sich für zwölf Tage zusätzlichen Urlaub, 23 Prozent wählten die Kombination aus sechs Tagen mehr Urlaub und mehr Entgelt und 37 Prozent wollten ausschließlich mehr Entgelt. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine oder zwei Stunden spielte keine Rolle.

In der Metall- und Elektroindustrie gelang der IG Metall in der Tarifrunde 2018 ein Abschluss ebenfalls mit innovativen Regelungen zur Arbeitszeit, die ab 2019 in Kraft traten. Es handelt sich um:

- Einführung eines individuellen Anspruchs auf eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden („verkürzte Vollzeit“) für sechs bis zu 24 Monate ab 2019 mit Rückkehrrecht in Vollzeit. Voraussetzung: mindestens zwei Jahre Betriebszugehörigkeit, Ablehnungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber bei mehr als zehn Prozent der Beschäftigten mit kurzer Vollzeit bzw. bei Beschäftigten mit Schlüsselqualifikationen ohne Ersatz.
- Wahlmöglichkeit: Statt des vereinbarten tariflichen Zusatzgeldes in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgeltes zusätzlich acht freie Tage für Vollzeitbeschäftigte mit Kindern bis zu acht Jahren, mit pflegebedürftigen Angehörigen, in Schichtarbeit (3-Schicht, Nachtschicht bzw. Wechselschicht mit unterschiedlicher Anforderung an Betriebszugehörigkeit und Schichtarbeitsdauer).
- Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der Umwandlungsanspruch auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche erweitert werden.

Eine Zwischenbilanz der IG Metall 2022 ergab, dass die tarifliche Freistellungszeit rund 20 Prozent der tarifgebundenen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie zugutekam. Die Wahlmöglichkeiten wurden in den nachfolgenden Tarifabschlüssen um erweiterte Freistellungsoptionen ergänzt. Dazu gehören unter anderem die Ausweitung auf Teilzeitbeschäftigte, vereinfachte Zugangsvoraussetzungen für Schichtarbeitende, eine häufigere und längere Inanspruchnahme bei Pflege- und Betreuungsaufgaben sowie die Möglichkeit, bei Beschäftigungsproblemen durch Betriebsvereinbarung eine verpflichtende Nutzung für bestimmte Beschäftigtengruppen, Abteilungen oder für alle Beschäftigten vorzusehen.

Bei der Deutschen Post haben die Beschäftigten Anspruch auf eine Entlastungszeit von 42,19 bis 202,91 Stunden/Jahr (in fünf Stufen) bei entsprechender Anpassung des Entgelts. Die Umsetzung erfolgt durch ganz- oder mehrtägige Freistellung. Dies entspricht bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden zwischen fünf und 26 Tagen. Bei Ablehnung aus betrieblichen Gründen muss der Arbeitgeber zwei Ersatztermine vorschlagen (ver.di 2024).

In der Eisen- und Stahlindustrie Nordwest ist ein tarifliches Zusatzentgelt I in Höhe von 1.000 Euro geregelt, dass die Beschäftigten wahlweise auch in bis zu fünf freie Tage umwandeln können.

Im Kraftfahrzeuggewerbe Niedersachsen (und auch in anderen regionalen Tarifbereichen) wurde in diesem Jahr ein Tarifvertrag WorkFlex+ vereinbart, der Beschäftigten die Umwandlung von Entgeltbestandteilen in bis zu fünf zusätzliche freie Tage erlaubt.

In der Chemischen Industrie West ist eine befristete individuelle Arbeitszeitverkürzung auf bis zu 32 Std./Woche und ein Ausgleich in Zeit oder Geld möglich.

In der Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU) Ost haben die Beschäftigten ab 2026 jährlich einen Anspruch auf die Umwandlung eines Entgeltanteils in bis zu drei freie Tage.

Im Bankgewerbe ist tarifvertraglich allgemein festgehalten, dass die Umwandlung geldlicher Leistungen in Freizeit durch Betriebsvereinbarung möglich ist.

Im Versicherungsgewerbe haben Beschäftigte einen Anspruch auf Umwandlung eines Teils der Sonderzahlung im 2. Quartal in Höhe von 23,5 Prozent eines Monatsentgelts in fünf freie Tage. Auch für die Sonderzahlung im 4. Quartal besteht grundsätzlich die Möglichkeit einer (teilweisen oder vollständigen) Umwandlung in ganze freie Tage.

Im öffentlichen Dienst Bund und Gemeinden sieht der Tarifabschluss 2025 vor, dass ein Teil der Sonderzahlung ab 2026 in bis zu drei freie Tage umgewandelt werden kann. Im Gegenzug mussten die Gewerkschaften zugestehen, dass künftig durch freiwillige Vereinbarung auch Wochenarbeitszeiten bis zu 42 Stunden zulässig sind.

9. 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 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 Regelarbeitszeit* gebucht. Im Bauhauptgewerbe wird die Differenz zwischen dem Lohn für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und dem tariflichen Monatslohn erfasst. Das Guthaben wird auf Basis betrieblicher Regelungen verzinst. In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg ist es den Betriebsparteien überlassen, den Auf- und Abbau des Kontos auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu regeln. Erfasst wird bei Arbeitszeitkonten ohne Ausgleichszeitraum 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 sechs und 15 Minuten.

Maximales Guthaben und Untergrenzen

In einigen Tarifbereichen mit Arbeitszeitkonto-Regelungen werden explizit Obergrenzen für die anzusammelnden Guthaben festgelegt. Im Bauhauptgewerbe und im Gebäudereinigungshandwerk sind es z. B. 150 Stunden, in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie Westfalen-Lippe 200 Stunden, in der Druckindustrie und in der Papierverarbeitung jeweils 220 Stunden, im privaten Verkehrsgewerbe Brandenburg ist es das 1-fache (im Ausnahmefall das 2-fache) der tariflich/arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit, in der Süßwarenindustrie sind es drei Arbeitsmonate (65 Arbeitstage).

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

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 Druckindustrie und in der Papierverarbeitung. Ein Ausgleich im Zeitraum von zwölf Monaten soll stattfinden z. B. im Bereich Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern, im Gebäudereinigungshandwerk und im Bauhauptgewerbe. Der Abbau des Arbeitszeitguthabens soll sich in der Regel durch Freizeitausgleich vollziehen. Bei Guthaben über 150 Stunden soll im Gebäudereinigungshandwerk eine Auszahlung erfolgen. Gelegentlich besteht die Verpflichtung, Einzelheiten der Inanspruchnahme in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg müssen für den Fall, dass Betriebsvereinbarungen Guthabenstunden oberhalb von 300 Stunden zulassen, auch Regeln über die Sicherung des Kontos getroffen werden.

In der Regel erfolgt ein Übertrag der Zeitschuld in den nächsten Ausgleichs- bzw. Verteilzeitraum, so z. B. in der Bauwirtschaft. In der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft 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 sieben 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 der tariflichen Vorschriften, Mehrarbeit und Zuschläge, Altersfreizeiten, Zulagen und Zuschläge, über den gesetzlichen Urlaub hinausgehender Urlaubsanspruch und Teile des Tarifentgeltes in Frage. Als Nutzungszwecke sind u. a. Qualifizierung, Teilzeit, Pflege- und Elternzeit sowie Freistellung vor der Altersrente möglich. In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg können Langzeitkonten zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung der Beschäftigten geregelt werden. Zugeführt werden können ausschließlich Arbeitsstunden, für die ein Vergütungsanspruch besteht. Das Volumen ist auf maximal 152 Stunden in zwölf Monaten begrenzt; dies kann aber durch Betriebsvereinbarung außer Kraft gesetzt werden. In der westdeutschen Eisen- und Stahlindustrie können Zeitwerte bis zu 169 Std./Jahr und maximal 15 Prozent eines Bruttojahreseinkommens auf einem Langzeitkonto angespart werden, ab dem 45. Lebensjahr maximal 20 Prozent. Im Bankgewerbe können jährlich maximal 195 Stunden aus tariflichen geldlichen Leistungen und/oder Freizeitansprüchen (kein Urlaub) auf ein Langzeitkonto gebucht werden. Bei der Deutschen Bahn werden die Langzeitkonten in Geld geführt mit einer Obergrenze von maximal 25.000 Euro/Jahr (ab 2026). Im Öffentlichen Dienst (Gemeinden) ist auf Basis einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrats die

Einrichtung eines Langzeitkontos möglich. Alle Langzeitkonten enthalten (unterschiedlich detaillierte) Bestimmungen zum Insolvenzschutz.

10. Freistellungsregelungen

Unmittelbar an den (Arbeits-)Zeitinteressen der Beschäftigten orientiert sind tarifliche Freistellungsregelungen. Neben den traditionellen Freistellungen für in der Regel ein bis zwei 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 stärksten ausdifferenziert ist die Regelung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. Hier besteht ein Anspruch auf eine Freistellung von bis zu fünf Jahren (genauer: Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage) 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 aufgegriffen. Im Bankgewerbe und in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft wird die unbezahlte Arbeitsbefreiung in Fällen des § 45 SGB V (Pflege kranker Kinder unter zwölf Jahren) auch tariflich festgeschrieben. Im Öffentlichen Dienst Gemeinden gilt für diese Gruppe auch ein Freistellungsanspruch bis vier Arbeitstage ohne die gesetzlichen Voraussetzungen. In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg wird der gesetzliche Anspruch auch auf Kinder ab dem zwölften bis unter das vierzehnte Lebensjahr erweitert. Im Einzelhandel NRW gibt es in Betrieben ab zehn Beschäftigten die Möglichkeit zu unbezahlter Freistellung für maximal vier Wochen/Jahr zur Betreuung von Pflegekindern, Ehe- und Lebenspartnern, Eltern.

Außerdem gibt es gelegentlich kurze Freistellungsansprüche bei schwerer Erkrankung von Familienmitgliedern für einen Tag (Bauhauptgewerbe, Kfz-Gewerbe Thüringen), zwei Tage (Chemische Industrie, Hotel- und Gaststättengewerbe), drei Tage (Versicherungsgewerbe), vier Tage (privates Verkehrsgewerbe Brandenburg), fünf Tage (Energie Ost AVEU, Landwirtschaft Bayern).

Kinderbetreuung

Hier gibt es nur vereinzelte 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 Uhr (montags bis freitags/samstags, in NRW) zugemutet werden kann, wenn die Betreuung/Beaufsichtigung von Kindern unter zwölf 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 fünf Jahren Betriebszugehörigkeit die Möglichkeit, die Elternzeit um bis zu sechs Monate zu verlängern. Im Einzelhandel NRW (ähnlich in Brandenburg) besteht in Betrieben ab 100 Beschäftigten die Möglichkeit zum Elternurlaub zur Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren für maximal fünf Jahre. In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (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 einen vergleichbaren, gleichwertigen Arbeitsplatz bis zum vollendeten fünften Lebensjahr des Kindes besteht.

11. Altersteilzeit und Demografie-Regelungen

Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist auch Gegenstand der sogenannten **Demografie-Tarifverträge**. Im Jahr 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 750 Euro 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 Prozent Arbeitszeit) vor, das z. B. für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden kann. Als Instrument einer flexiblen Arbeitszeitpolitik ist (in Westdeutschland) ein Demografie-Korridor vorgesehen, der befristet eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden zulässt, die individuell, für Arbeitnehmergruppen oder auch größere Betriebsteile oder ganze Betriebe vereinbart werden kann.

Während also die Demografie-Tarifverträge 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 Metall- und Elektroindustrie. In der Metall- und Elektroindustrie 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 rund 24 und gut 57 Prozent. Die

Aufstockung der Rentenbeiträge erfolgt auf mindestens 90 Prozent der bisherigen Beiträge. Eine Überlastquote begrenzt den Anspruch auf vier Prozent der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb.

12. Zusammenfassung

Insgesamt lassen sich die Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme tariflicher Arbeitszeitregelungen wie folgt zusammenfassen: Die Tarifvertragsparteien entwickeln seit Jahrzehnten – mal mehr, mal weniger konfliktreich – ein branchenspezifisches Regelwerk für die Arbeitszeit und ihre betriebliche Gestaltung. Dabei finden sie immer wieder einen Kompromiss zwischen den betrieblichen Flexibilitätsforderungen und den Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten. Das Arbeitszeitgesetz bildet die gesetzliche Basis, dabei werden die dort zugelassenen Abweichungsmöglichkeiten durchaus genutzt. Die tarifliche 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 durch 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.

Die (befristete) **Verkürzung der Wochenarbeitszeit zur Beschäftigungssicherung** hat in zahlreichen Tarifbereichen eine große Bedeutung. Sie geht in der Regel einher mit dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen.

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 verbesserte Teilzeitregelungen und Freistellungsansprüche für bestimmte Beschäftigtengruppen in besonderen sozialen Situationen. Hinzu kommen seit einigen Jahren Regelungen im Rahmen der sogenannten Demografie-Tarifverträge, die allerdings nur in einigen Tarifbereichen das inhaltliche Spektrum der klassischen Altersteilzeittarifverträge deutlich erweitern. Stark an Bedeutung gewonnen haben auch tarifvertraglich gesicherte Wahloptionen „Zeit statt Geld“ für die Beschäftigten.

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 nicht automatisch gewährleistet (Klenner/Lott 2016). Insbesondere eine stärkere Verknüpfung der Arbeitszeitbestimmungen mit Regelungen zur Personalbemessung und Leistungsregulierung erscheint dringend vonnöten.

Übersicht 5: Tarifliche Arbeitszeitregelungen in ausgewählten Branchen

| Arbeitszeitregelung | Regelmäßige Arbeitszeit | | | Lage und Verteilung | | | Schichtarbeit (freie Tage) | Samstags- u. Sonntagsarbeit | Mehrarbeit | | | | | Wahloptionen (Zeit/Geld) | Zeitkonten | | | | | Teilzeit | | | Freistellungsregelungen | | | Altersgestaff. AZ | | Altersteilzeit | | | | Demografie-Regelungen | | | | | | |
|------------------------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------------|------------|------------|-----------------------------|------------------------------------|------------------|--------------------------|-------------------|------------------------|--------|------------------|--------------------|---------------------------|----------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|--------|-----------------|------------|-------------------|---|-----------------------|---------------------------------|----------------|-------------------------|--------------------|---------------|-------------------|
| Branche | Arbeitszeitstandard | Arbeitszeitkorridor | befristete Verkürzung | Arbeitstage | Unter- und Obergrenzen | Ausgleichszeitraum | | | Gleitzeit | Definition | Maximale Mehrarbeitsstunden | Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | Zuschlagspflicht | | Freizeitausgleich | Einrichtung des Kontos | Inhalt | Grenzwerte (+/-) | Ausgleichszeitraum | Auf- und Abbau des Kontos | Sicherung des Kontos | Voraussetzung für Teilzeit | Sozialversicherungs-pflicht | Mindestarbeitszeit | Übergang auf Vollzeit | Bildung | Pflege | Kinderbetreuung | Elternzeit | Wochenarbeitszeit | | | Urlaub / zusätzliche freie Tage | Rechtsanspruch | Anspruchs-einschränkung | Entgeltaufstockung | Rentenbeitrag | Rentenaufstockung |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bankgewerbe (o. Genoba) | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | | x | | | | | | | | | | | | |
| Bauhauptgewerbe Ang. | x | | | x | | x | x | | x | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | | x | | | | | | | | x | x | | | | | |
| Bauhauptgewerbe Arb. | x | | | x | | x | | | x | x | | | | x | x | x | x | x | x | | | | | x | | | | | | | | x | x | | | | | |
| Bekleidungsindustrie (West, Arb.) | x | | x | x | x | x | x | | x | x | | x | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x | | | | | |
| Bekleidungsindustrie (Bayern, Ang.) | x | | | x | x | x | | | x | x | | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x | | | | |
| Chemische Industrie West | x | x | | x | x | x | x | x | x | x | | x | x | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | x | | | x | x | x | | x | | | |
| Chemische Industrie Ost | x | | | x | x | x | x | x | x | x | | x | x | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | x | | | x | x | x | | x | | | |
| Deutsche Bahn | x | x | x | x | x | x | | x | x | x | | | x | x | x | x | x | x | | x | x | | x | | | | | | | | | x | x | x | x | | | |
| Deutsche Post | x | | x | x | x | x | | x | x | | | | | x | x | x | x | x | x | | | | x | x | x | x | x | | | x | x | x | x | | x | | | |
| Druckindustrie | x | | x | x | | | | x | x | x | | x | x | | x | x | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Einzelhandel Brandenburg | x | | | x | x | x | | | x | x | | x | x | | | | | | | x | | x | x | | x | x | x | | | | | | | | | | | |
| Einzelhandel NRW | x | | | x | x | x | | | x | x | | x | x | | | | | | | | x | x | x | | x | x | x | | | | | | | | | | | |
| Eisen- u. Stahlind. West | x | | x | x | x | x | x | | x | x | | x | x | x | x | x | x | | x | | | | | | | | | | x | | | x | x | x | | | | |
| Eisen- u. Stahlind. Ost | x | | x | x | x | x | x | | x | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | | | | | | | | x | | | x | x | x | | | | |
| Energie- und Versorgungswirtschaft NRW | x | | x | x | x | x | | x | x | x | x | x | x | x | | x | | x | x | x | x | | | | x | | | | | | | | | | | | | |
| Energie- und Versorgungswirtschaft Ost | x | | x | | x | x | | x | x | x | | x | x | x | | | | | | | | | x | x | x | | | | | | | x | x | x | | | | |
| Gebäudereinigerhandwerk Arb. | x | | | x | x | x | | | x | x | | x | x | x | | x | x | x | x | x | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Groß- und Außenhandel NRW | x | | | x | x | x | x | | x | x | | x | x | x | | x | x | x | | x | | x | x | | | | | | | | | x | x | | | | | |
| Groß- und Außenhandel S-Anhalt | x | | | x | | x | | | x | x | | x | x | | | | | | | | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| Holz- u. Kunstst. verarb. Ind. Westfalen | x | | x | x | x | x | | x | x | x | x | x | x | | x | | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | x | x | | | | |
| Holz u. Kunstst. verarb. Ind. Sachsen | x | | x | x | x | x | x | | x | x | x | x | x | | x | x | x | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern | x | | | x | x | x | | | x | x | | x | x | | x | | x | x | x | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen | x | | | x | x | x | | | x | x | | x | x | | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kfz-Gewerbe Niedersachsen | x | | x | | x | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | x | | | | | | | | | | x | x | | | |
| Kfz-Gewerbe Thüringen | x | | | | x | x | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | |
| Landwirtschaft Bayern | x | | | x | x | x | | | x | x | | x | x | | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | x | x | x | | | |
| Landwirtschaft Mecklenburg-Vorp. | x | | | x | x | | | | | x | | x | x | | | | | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Metall- und Elektroindustrie Bad.-Württ. | x | | x | x | x | x | x | | x | x | x | x | x | x | x | | x | x | | x | x | x | x | x | x | | x | | | | x | x | x | x | | | | |
| Metall- und Elektroindustrie Sachsen | x | | x | x | | x | | | x | x | x | x | x | | | | | | | x | x | x | x | x | x | | x | | | | | x | x | x | | | | |
| Öffentlicher Dienst Gemeinden | x | x | | x | x | x | x | x | x | x | | x | x | x | x | | | | x | x | | | x | x | x | x | | | | | | x | x | x | x | x | | |
| Papier verarb. Ind. Westf., ST, TH, SN | x | | x | x | x | x | | x | x | x | | x | x | | x | | | | | | x | | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| Priv. Verkehrsgew. NRW | x | | x | x | x | x | | | x | x | | x | x | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Priv. Verkehrsgew, BB, Sped. u. Logistik | x | | | x | x | x | | | x | x | | x | x | | x | x | x | x | | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | |
| Privates Verkehrsgew. BB, Güterferv. | x | | | | x | x | | | x | x | | x | | | x | x | x | x | x | | | | | | x | | | | | | | | | | | | | |
| Süßwarenindustrie | x | | | x | x | x | | | x | x | | x | x | | x | x | x | | x | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x | x | | |
| Textilindustrie Westf. u. Osnabrück, Ost | x | | x | x | x | x | x | | x | x | | x | x | | x | x | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x | | | |
| Versicherungsgewerbe | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | x | x | | | | | | x | x | | x | | | x | | | | | | | x | x | x | x | | |
| Wohnungs- und Immobilienwirtschaft | x | x | | x | x | x | x | | x | x | | x | x | | x | x | x | x | x | x | x | x | | x | | | | | | | | | | | | | | |

Quelle: WSI Tarifarchiv, Stand: Juli 2025

Literatur

Bispinck, R. (2019): Tarifliche Arbeitszeitpolitik – Wahloptionen als neues Instrument der Arbeitszeitgestaltung, in: Behruzi, D./Zeise, F. (Hrsg.): Individuelle Bedürfnisse, kollektive Aktionen, politische Alternativen – Beiträge zur neuen Arbeitszeitdebatte, MATERIALIEN Nr. 28 der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin, S. 22–33, https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Materialien/Materialien28_Individuelle_Beduerfnisse.pdf

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (1992): Tarifliche Regelungen zur Teilzeitarbeit – Eine Analyse von 37 Tarifbereichen in den alten Bundesländern. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 17, Juni 1992, Düsseldorf

BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (2020): New Work – Zeit für eine neue Arbeitszeit, https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2020/11/bda-publikation_new_work.pdf

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2025): Arbeitszeitdebatte: Schutz der Beschäftigten nicht aufs Spiel setzen, Pressemitteilungen Nr. 054 vom 15. Oktober 2025, <https://www.dgb.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/arbeitszeitdebatte-schutz-der-beschaeftigten-nicht-aufs-spiel-setzen/>

HBS (Hans-Böckler-Stiftung) (2025): Auf einen Blick: Debatte um Arbeitszeit: Fragen und Antworten aus der Forschung, <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-debatte-um-die-arbeitszeit-69628.htm>

C. Klenner/Y. Lott (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf – Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb; Kurzfassung der Ergebnisse. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Working Paper Nr. 203, August 2016, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006422/p_wsi_wp_203.pdf

Koalitionsvertrag (2025): Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages, 5. Mai 2025, Berlin, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag2025_bf.pdf

Lott, Y./Windscheid, E. (2023): 4-Tage-Woche – Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 79, Mai 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008610/p_wsi_pb_79_2023.pdf

Seifert, H. (2025): Wahlarbeitszeiten – eine Alternative zu kollektiven Arbeitszeitverkürzungen?, in: Wirtschaftsdienst 105 (10), S. 732–737, <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2025/heft/10/beitrag/wahlarbeitszeiten-eine-alternative-zu-kollektiven-arbeitszeitverkuerzungen.html>

ver.di (2024): Fünf Jahre Entlastungszeit bei der DP AG, Meldung vom 25.09.2024 (Teuscher, S.), <https://psl.verdi.de/tarif/++co++bd94a54a-7a84-11ef-96fa-99d27d31bae2>

Abkürzungsverzeichnis

Für Tarifverträge

| | | |
|-----|---|--------------------|
| MTV | = | Manteltarifvertrag |
| RTV | = | Rahmentarifvertrag |
| TV | = | Tarifvertrag |

Für Tarifbestimmungen:

| | | |
|----------|---|-------------------------------------------------------------|
| AG | = | Arbeitgeber |
| AltTZG | = | Altersteilzeitgesetz |
| AN | = | ArbeitnehmerInnen |
| Ang. | = | Angestellte |
| Arb. | = | ArbeiterInnen |
| AT | = | Arbeitstage |
| AZV | = | Arbeitszeitverkürzung |
| AZ | = | Arbeitszeit |
| BR | = | Betriebsrat |
| BV | = | Betriebsvereinbarung |
| BZ | = | Betriebszugehörigkeit |
| Entg. | = | Entgelt |
| EntgGr. | = | Entgeltgruppe |
| FGr. | = | Funktionsgruppe |
| Geh. | = | Gehalt |
| GehGr. | = | Gehaltsgruppe |
| Hj. | = | Halbjahr |
| J. | = | Jahr |
| JAZ | = | Jahresarbeitszeit |
| JE | = | Jahresende |
| LA | = | Lohnausgleich |
| Kj. | = | Kalenderjahr |
| KT | = | Kalendertag |
| KW | = | Kalenderwoche |
| LA | = | Lohnausgleich |
| LGr. | = | Lohngruppe |
| Lj. | = | Lebensjahr |
| MA | = | Mehrarbeit |
| ME | = | Monatseinkommen |
| Min. | = | Minute |
| Mon. | = | Monat |
| mtl. | = | monatlich |
| PR | = | Personalrat |
| Std. | = | Stunde |
| SZ | = | Sonderzahlung (13. Monatsgehalt, Jahressonderzahlung o. ä.) |
| TZ | = | Teilzeit |
| Url. | = | Urlaub |
| VermL | = | Vermögenswirksame Leistungen |
| Verg. | = | Vergütung |
| Verg.Gr. | = | Vergütungsgruppe |
| W. | = | Woche |
| WAZ | = | Wochenarbeitszeit |
| WT | = | Werktage |

Tarifliche Regelungen im Einzelnen nach Tarifbereichen

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Bankgewerbe | 31 |
| Bauhauptgewerbe | 33 |
| Bekleidungsindustrie West (ohne Baden-Württemberg), Bayern..... | 38 |
| Chemische Industrie West, Ost | 41 |
| Deutsche Bahn AG Konzern | 48 |
| Deutsche Post AG | 58 |
| Druckindustrie West/Ost (Arb.), Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen (Ang.) | 64 |
| Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Brandenburg..... | 66 |
| Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Ost | 70 |
| Energiewirtschaft (GWE-Bereich) Nordrhein-Westfalen | 76 |
| Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU) Ost..... | 78 |
| Gebäudereinigungshandwerk | 80 |
| Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt..... | 82 |
| Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe, Sachsen | 86 |
| Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern, Sachsen | 90 |
| Kfz-Gewerbe Niedersachsen, Thüringen | 94 |
| Landwirtschaft Bayern, Mecklenburg-Vorpommern | 99 |
| Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, Sachsen | 103 |
| Öffentlicher Dienst kommunale Krankenhäuser, Gemeinden | 111 |
| Papierverarbeitende Industrie Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen..... | 117 |
| Privates Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen, Brandenburg | 119 |
| Süßwarenindustrie | 125 |
| Textilindustrie Westfalen und Osnabrück, Ost..... | 127 |
| Versicherungsgewerbe | 131 |
| Wohnungs- und Immobilienwirtschaft | 134 |

Privates Bankgewerbe

155.100 AN (ver.di)

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | 39 Std./W. - 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 - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | Montag - Freitag bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: 45 Std./W. bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: 12 Mon. durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | <ul style="list-style-type: none"> 2 freie AT/Hj. für ständige 3-Schichtarbeit mit 3. Schicht regelmäßig überwiegend in der Nachtzeit (20.00 - 6.00 Uhr); 1 weiterer freier AT/Hj. bei Einbezug des Samstags; 1 weiterer freier AT/Hj. bei Einbezug der Sonn- und Feiertage 1 freier AT/Hj. für sonstige ständige Wechselschichtarbeit mit regelmäßigem Frühschichtbeginn/Spätschichtende vor 6.00/nach 20.00 Uhr, wenn eine Schicht regelmäßig überwiegend in der Nachtzeit liegt Wachdienst: jew. abweichende Regelungen |
| Samstags-¹ und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> Samstags-/Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr Samstag ist dienstfrei; Ausnahmen für AN, die in Wechselstuben, bei Instituten in Grenzorten, die zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen, Rechnersystemen und Rechenzentren beschäftigt werden; gilt auch in Orten, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute geöffnet bleiben |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | 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 - bis zu 10 Std./Tag, 53 Std./W., an Samstagen bis 8 Std. <ul style="list-style-type: none"> 25/50 % bis 8./ab 9. Std./W. bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: ab 45. Std./W. grundsätzlich bis zum Ende des folgenden Abrechnungszeitraums (Vergütung im Ausnahmefall möglich), Einstellung auch in Langzeitkonto möglich |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | Umwandlung tariflicher geldlicher Leistungen in Freizeit durch BV möglich |

Fortsetzung **Privates Bankgewerbe**

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Langzeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | durch 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 (Insolvenzversicherung) sind zu beachten, BR ist über Art und Umfang der Insolvenzversicherung zu informieren; bei Führung des Kontos in Geld auch Fonds-Anlage möglich |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung/Anspruch | <ul style="list-style-type: none"> Anmeldung auf Wunsch nach Wechsel des AZ-Volumens mind. 3 Mon. vorher; Begründung des AG, wenn dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden kann vorrangige Berücksichtigung interner BewerberInnen AN-Recht auf Information über zu besetzende TZ-Arbeitsplätze |
| - Sozialversicherungspflicht | bei Unterschreitung Hinweis des AG auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen |
| - Mindestarbeitszeit | mind. 3 Std./Tag grundsätzlich zusammenhängend; Information des BR/PR über mögliche Ausnahmen (eilvernehmliche 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. 3,5 J.) |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | möglich (darüber hinausgehende Regelungen im Ratio-TV) |
| Demografie-Regelungen | - |

1) Abweichende Regelung für Teilzahlungsbanken.

Quelle:

Manteltarifvertrag für das Bankgewerbe, Stand: Juli 2024

Altersteilzeit-Tarifvertrag für das Bankgewerbe, Stand: Juli 2024

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Bauhauptgewerbe

255.800 Ang. (IG BAU)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <ul style="list-style-type: none"> • 40 Std./W. • 8 Std. Montag - Freitag • für AN, deren Tätigkeit unmittelbar mit derjenigen der gewerblichen AN in Verbindung steht: 38 Std./W. (8 Std./Mo.-Do., 6 Std./Fr.) im Dezember - März (Winter-AZ), 41 Std./W. (8,5 Std./Mo.-Do., 7 Std./Fr.) im April - November (Sommer-AZ), wenn obige AZ-Verteilung nicht vereinbart ist - - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | Montag - Freitag - Ausgleich für nach betrieblicher Regelung an einzelnen WT ausfallende AZ durch Verlängerung der AZ an anderen WT innerhalb von 2 W. durch BV möglich unter Berücksichtigung der im RTV vorgegebenen Punkte (u. a. grundsätzliche Begrenzung der Übertragbarkeit von Zeitsalden auf 15 Std./Quartal) |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> • bei tariflicher AZ-Verteilung: die über die regelmäßige werktägliche AZ hinaus geleisteten Std. • bei 2-wöchigem AZ-Ausgleich: die über die jeweils vereinbarte werktägliche AZ hinaus geleisteten Std. • bei betrieblicher AZ-Verteilung in 12-monatigem Ausgleichszeitraum: die auf dem AZ-Konto gutgeschriebenen Std., keine Zuschlagspflicht für die ersten 150 MA-Std. innerhalb von 12 Mon. • bei betrieblicher AZ-Verteilung: die neben dem Geh. zu vergütenden Std. (bei Erreichen von +150 Std.) • die auf dem AZ-Konto zu folgenden Zeitpunkten noch bestehenden Guthabenstd.: Ende des Ausgleichszeitraums, soweit kein Übertrag in neuen Ausgleichszeitraum; Ausscheiden des AN aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses - <ul style="list-style-type: none"> • 10 Std./Tag • bei Arbeiten an Bahnanlagen im Gleisbereich von Eisenbahnen Verlängerung über 10 Std. im Einvernehmen mit dem BR möglich, wenn in die AZ regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt <ul style="list-style-type: none"> • 25 % • Vereinbarung einer Pauschale/Mon. oder Freizeitausgleich möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. zweiwöchigem AZ-Ausgleich möglich bei tariflicher AZ-Verteilung bzw. zweiwöchigem AZ-Ausgleich |

Fortsetzung **Bauhauptgewerbe, Ang.**

| | |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> Einbeziehung der AN, deren Tätigkeit mit derjenigen der gewerblichen AN in Verbindung steht (auch für andere AN möglich) 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 (+/-) | <ul style="list-style-type: none"> +150/-30 Std. (Auszahlung für die über +150 hinausgehenden Std.) 150/30 Std. Vor-/Nacharbeit innerhalb von 12 Mon. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> 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) bei betrieblich reduzierter AZ: zum Ausgleich der AZ-Schwankungen (+ Std.) bei Zeitschuld: Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum |
| - Sicherung des Kontos | durch AG u. a. durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft; Nachweis der Absicherung auf Verlangen einer der TV-Parteien; erfolgt Nachweis nicht, Auszahlung des Guthabens an AN, Vereinbarung über die betriebliche AZ-Verteilung tritt außer Kraft |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung/Anspruch | AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich |
| - Sozialversicherungspflicht | - |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | 1 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 |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |

Fortsetzung **Bauhauptgewerbe**, Ang.

| | |
|------------------------------|---|
| Demografie-Regelungen | - |
|------------------------------|---|

Quelle:

Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes i. d. F. vom 05.11.2021

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

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Bauhauptgewerbe

467.300 Arb. (IG BAU)

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <ul style="list-style-type: none"> • 40 Std./W. im Durchschnitt/Kj. • 38 Std./W. (8 Std./Mo.-Do., 6 Std./Fr.) im Dezember - März (Winter-AZ), 41 Std./W. (8,5 Std./Mo.-Do., 7 Std./Fr.) im April - November (Sommer-AZ) - - |
| Lage und Verteilung¹ - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | Montag - Freitag - Ausgleich für nach betrieblicher Regelung an einzelnen WT ausfallende AZ durch Verlängerung der AZ an anderen WT innerhalb von 2 W. - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> • bei tariflicher AZ-Verteilung: die über die regelmäßige werktägliche AZ hinaus geleisteten Std. • bei 2-wöchigem AZ-Ausgleich: die über die jeweils vereinbarte werktägliche AZ hinaus geleisteten Std. • bei betrieblicher AZ-Verteilung in 12-monatigem Ausgleichszeitraum: die auf dem Ausgleichskonto gutgeschriebenen Std., keine Zuschlagspflicht für die ersten 150 MA-Std. innerhalb von 12 Mon. • bei betrieblicher AZ-Verteilung: die neben dem Monatslohn zu vergütenden Std. (bei Erreichen von +150 Std.) • die auf dem Ausgleichskonto zu folgenden Zeitpunkten noch bestehenden Guthabenstd.: Ende des Ausgleichszeitraums, soweit kein Übertrag in neuen Ausgleichszeitraum; Ausscheiden des AN aufgrund betriebsbedingter Kündigung oder Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses - <ul style="list-style-type: none"> • 10 Std./Tag • bei Arbeiten an Bahnanlagen im Gleisbereich von Eisenbahnen Verlängerung über 10 Std. im Einvernehmen mit dem BR möglich, wenn in die AZ regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt 25 % - |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos | bei einer von der tariflichen AZ abweichende AZ-Verteilung auf die einzelnen WT für 12 zusammenhängende Lohnabrechnungszeiträume durch BV möglich |

Fortsetzung **Bauhauptgewerbe, Arb.**

| | |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Inhalt | Differenz zwischen Lohn für tatsächlich geleistete Arbeitsstd. und tariflichem Monatslohn; Verzinsung des Guthabens ist betrieblich zu regeln |
| - Grenzwerte (+/-) | <ul style="list-style-type: none"> +150/-30 Std. (Auszahlung für die über +150 hinausgehenden Std.) 150/30 Std. Vor-/Nacharbeit innerhalb von 12 Mon. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> gutgeschriebener Lohn nur zum Ausgleich für Monatslohn, bei witterungsbedingtem Ausfall, am Ende des Ausgleichszeitraums oder Auszahlung bei Ausscheiden/Tod des AN bei Guthaben am Ende des Ausgleichszeitraums: Übertragung der Vorarbeitsstd. nebst dem dafür gutgeschriebenen Arbeitsentg. unter Anrechnung auf zuschlagsfreies Vorarbeitsvolumen in neuen Ausgleichszeitraum; Möglichkeit der Abgeltung durch BV bei Zeitschuld: Übertrag in den nächsten Ausgleichszeitraum |
| - Sicherung des Kontos | durch AG u. a. durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft; Nachweis der Absicherung auf Verlangen einer der TV-Parteien; erfolgt Nachweis nicht, Auszahlung des Guthabens an AN, Vereinbarung über die betriebliche AZ-Verteilung tritt außer Kraft |
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | 1 AT bei schwerer Erkrankung der zur häuslichen Gemeinschaft gehörenden Familienmitglieder |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | mind. 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentg., Aufstockung kann auch weitere Entgelt- Bestandteile umfassen |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | - |

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

Quelle:

Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe i. d. F. vom 10.11.2022

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

Bekleidungsindustrie, West (ohne Baden-Württemberg)

10.100 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 |
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | - |
| 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 |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| 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 | 2,5 % der AN eines Betriebes |
| - Entgeltaufstockung | 750 € (775/800 € ab 01.08.2025/01.10.2026) bei Vollzeit-AN, mind. 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentg. |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | entsprechend AltTZG |

Fortsetzung **Bekleidungsindustrie** West (ohne Baden-Württemberg)

| | |
|------------------------------|---|
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | - |

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 11.04.2025

Manteltarifvertrag vom 17.05.1979 i. d. F. vom 08.11.2021

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Bekleidungsindustrie, Bayern

6.100 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 | - |
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | - |
| 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 |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto | - |
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | ab 60. Lj. und 10 J. BZ |
| - Anspruchseinschränkung | 2,5 % der AN eines Betriebes |
| - Entgeltaufstockung | 750 € (775/800 € ab 01.08.2025/01.10.2026) bei Vollzeit-AN, mind. 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentg. |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | entsprechend AltTZG |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag für die Angestellten der bayerischen Bekleidungsindustrie vom 29.09.1994

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 11.04.2025

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Chemische Industrie, West

542.700 AN (IG BCE)

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | 37,5 Std./W. 32 - 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 - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit - mobiles Arbeiten | WT 10 Std./Tag bis zu 12 Mon., durch BV bis zu 36 Mon. möglich durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte, u. a. max. 10 Std./Tag, Übertragung von +/- 16 Std. in nächsten Abrechnungszeitraum möglich durch BV Möglichkeit zum mobilen Arbeiten u. a. zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort; Ruhezeit zwischen Arbeitsende und -beginn kann durch AN um bis zu 2 Std. verkürzt werden, sofern der AN das Arbeitsende dieses Tages oder den Arbeitsbeginn des Folgetages selbst festlegen kann, bei entsprechendem Ausgleich innerhalb von 6 Mon. |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | <ul style="list-style-type: none"> • 2,5 Std./W. für AN in Voll- oder Teilkontinuumschicht sowie AN in Zweischichtarbeit mit regelmäßigen Spätschichten ab Vollendung des 55. Lj. • 3,5 Std./W. für AN, die das 55. Lj. vollendet haben und mind. 15 Jahre in Vollkontinuumschicht gearbeitet haben |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> • Sonntagsarbeit von 6:00 - 6:00 Uhr, abweichende Festlegung der 24-stündigen Zeitspanne möglich • Samstagsarbeit grundsätzlich nicht nach 13:00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | angeordnete, über die tarifliche WAZ oder über die betrieblich vereinbarte regelmäßige AZ hinausgehende AZ vollkontinuierliche Betriebe durch BV: Schichten bis zu 12 Std./Tag mögl. 10 Std./Tag 25 % in Freizeit, wenn MA-Ausgleich nicht innerhalb von 1 Mon. (bei Urlaub, Krankheit, o. ä. innerhalb von 2 Mon.) erfolgt 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) |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | befristete und individuelle WAZ von mind. 32 Std./W. mit Ausgleich in Zeit oder Geld möglich auf Grundlage BV |
| Langzeitkonto - Einrichtung des Kontos | durch BV unter Festlegung der Nutzungszwecke (z. B. Qualifizierung, Freistellung vor Altersrente, TZ, Pflege-/Elternzeit) |

Fortsetzung **Chemische Industrie, West**

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Inhalt | Regelung durch BV; möglich sind Zeitguthaben gem. tariflicher Vorschriften, MA und deren Zuschläge, Altersfreizeiten, Zulagen und Zuschläge, über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsansprüche, Teile des Tarifentgeltes, Mittel aus Demografiefonds, Mittel aus Zukunftsbetrag möglich |
| - 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 abweichendes Entg. während Freistellung möglich, Einbringung des Anspruchs auf Altersfreizeiten möglich, Mittel aus Zukunftsbetrag |
| - Sicherung des Kontos | Insolvenzversicherung in betrieblicher oder ausfinanzierter überbetrieblicher Einrichtung; schriftliche Mitteilung über getroffene Maßnahmen an AN; Übertragung bei AG-Wechsel möglich |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung/Anspruch | 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 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 | - |
| - freie Tage | 5 Tage/J. durch BV anstatt Zukunftsbetrag möglich |
| - IG BCE-Mitglieder | 1 Tag/Kj.; je 1 weiteren freien Tag bei vollendeter 10/25/40/50-jähriger Mitgliedschaft im Jubiläumsjahr |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | |
| - Wochenarbeitszeit | <ul style="list-style-type: none"> 2,5 Std./W. Freistellung für AN ab vollend. 57. Lj.; Einbringung in Langzeitkonto möglich bei bis zu 2,5 Std./W. verkürzter, kollektiver WAZ oder Kurzarbeit anteilige Verminderung der Altersfreizeit, darüber hinaus Entfall |
| - Urlaub/zusätzliche freie Tage | - |

Fortsetzung **Chemische Industrie, West**

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Altersteilzeit - Rechtsanspruch - Anspruchseinschränkung - Entgeltaufstockung - Aufstockung Rentenbeitrag - Rentenaufstockung | <ul style="list-style-type: none"> • für AN, die das 59. Lj. vollendet haben und für bis zu max. 6 J. • durch BV aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten auch vor Vollendung des 59. Lj. möglich, verblockt oder unblockt 5 % der AN um 40 % des Altersteilzeitentg. auf mind. 85/max. 100 % des bisherigen Nettoentg. auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags - |
| Demografie-Regelungen - Fonds - Demografiekorridor - lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung - Teilrente | TV Lebensarbeitszeit und Demografie: 750 €/J. je AN; durch BV zur Finanzierung u. a. von Langzeitkonten, Altersteilzeit, lebensphasenorientierter AZ-Gestaltung; Möglichkeit zur Absenkung bis auf 350 € aus wirtschaftlichen Gründen im Rahmen einer BV mit Zustimmung der TV-Parteien 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 durch BV Möglichkeit zur Reduzierung der AZ auf i.d.R. 80 % für bestimmte Lebensphasen (z. B. bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie) sowie für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand durch BV Möglichkeit zum Ausgleich wegfallender Einkommensanteile bei Teilrente nach § 42 SGB VI |

Quellen:

Manteltarifvertrag vom 24.06.1992 i. d. F. vom 05.04.2022

Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vom 16.04.2008 i. d. F. vom 27.06.2024

Tarifvertrag „Moderne Arbeitszeit“ vom 22.11.2019

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

Chemische Industrie, Ost

42.500 AN (IG BCE)

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <ul style="list-style-type: none"> 32-40 Std./W. im Durchschnitt eines Verteilungszeitraumes von bis zu 12 Mon., bzw. durch BV möglich bis zu 36 Mon. Festlegung der betrieblichen WAZ durch BV für mind. 1 Jahr, bei Nichteinigung tarifl. Auffangregelung: 38,5 Std./W. 32-40 Std./W. - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit - mobiles Arbeiten | WT 10 Std./Tag bis zu 12 Mon., durch BV bis zu 36 Mon. möglich durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte, u. a. max. 10 Std./Tag, Übertragung von +/- 16 Std. in nächsten Abrechnungszeitraum möglich durch BV Möglichkeit zum mobilen Arbeiten u. a. zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort; Ruhezeit zwischen Arbeitsende und -beginn kann durch AN um bis zu 2 Std. verkürzt werden, sofern der AN das Arbeitsende dieses Tages oder den Arbeitsbeginn des Folgetages selbst festlegen kann, bei entsprechendem Ausgleich innerhalb von 6 Mon. |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | <ul style="list-style-type: none"> 2,5 Std./W. für AN in Voll- oder Teilkontiwechselschicht sowie AN in Zweischichtarbeit mit regelmäßigen Spätschichten ab Vollendung des 55. Lj. 3,5 Std./W. für AN, die mind. 15 Jahre in Vollkontiwechselschicht gearbeitet haben ab Vollendung des 55. Lj. <i>abweichend in Verbindung mit LephA-TV durch BV möglich:</i> <ul style="list-style-type: none"> 5,5 Std./W. für AN in Voll- oder Teilkontiwechselschicht sowie AN in Zweischichtarbeit mit regelmäßigen Spätschichten ab Vollendung des 60 Lj. 8,0 Std./W. für AN die mind. 15 Jahre in Vollkontiwechselschicht gearbeitet haben ab Vollendung des 60 Lj. |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht | angeordnete, über die tarifliche WAZ oder über die betrieblich vereinbarte regelmäßige AZ hinausgehende AZ vollkontinuierliche Betriebe durch BV: Schichten bis zu 12 Std./Tag mögl. 10 Std./Tag 25 % in Freizeit, wenn MA-Ausgleich nicht innerhalb von 1 Mon. (bei Urlaub, Krankheit, o. ä. innerhalb von 2 Mon.) erfolgt |

Fortsetzung **Chemische Industrie, Ost**

| | |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - 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) |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | befristete und individuelle WAZ von mind. 32 Std./W. mit Ausgleich in Zeit oder Geld möglich auf Grundlage BV |
| Langzeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | durch 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, Teile des Tariffentgeltes, Mittel aus Demografiefonds, Mittel aus Zukunftsbetrag und Fonds zur lebensphasengerechten AZ-Gestaltung möglich |
| - 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 abweichendes Entg. während Freistellung möglich |
| - Sicherung des Kontos | Insolvenzversicherung in betrieblicher oder ausfinanzierter überbetrieblicher Einrichtung; schriftliche Mitteilung über getroffene Maßnahmen an AN; Übertragung bei AG-Wechsel möglich |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung/Anspruch | 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 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 |

Fortsetzung **Chemische Industrie, Ost**

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Pflege | bis zu 2 AT bei schwerer Erkrankung von zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitgliedern |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| - freie Tage | 5 Tage/J. durch BV anstatt Zukunftsbetrag möglich |
| - IG BCE-Mitglieder | 1 Tag/Kj.; je 1 weiteren freien Tag bei vollendeter 10/25/40/50-jähriger Mitgliedschaft im Jubiläumsjahr |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | |
| - Wochenarbeitszeit | <ul style="list-style-type: none"> • 2,5 Std./W. Freistellung für AN ab vollend. 57. Lj.; Einbringung in Langzeitkonto möglich • bei bis zu 2,5 Std./W. verkürzter, kollektiver WAZ oder Kurzarbeit anteilige Verminderung der Altersfreizeit, darüber hinaus Entfall |
| - Urlaub/zusätzliche freie Tage | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | <ul style="list-style-type: none"> • für AN, die das 59. Lj. vollendet haben und für bis zu max. 6 J. • durch BV aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten auch vor Vollendung des 59. Lj. möglich, verblockt oder unverblockt |
| - Anspruchseinschränkung | 5 % der AN |
| - Entgeltaufstockung | um 40 % des Altersteilzeitentg. auf mind. 85 /max. 100 % des bisherigen Nettoentg. |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | |
| - Fonds | <ul style="list-style-type: none"> • TV Lebensarbeitszeit und Demografie: 550 €/J. je AN; durch BV zur Finanzierung u. a. von Langzeitkonten, Altersteilzeit, lebensphasenorientierter AZ-Gestaltung; Möglichkeit zur Absenkung bis auf 350 € aus wirtschaftlichen Gründen im Rahmen einer BV mit Zustimmung der TV-Parteien • TV über lebensphasengerechte AZ-Gestaltung: AG führt Fonds 2,5 %/J. der Summe der tarifl. Entg. des Vorjahres plus 200 €/AN zu; durch BV zur Finanzierung von u.a. altersgerechtem Arbeiten, Familienzeiten, Entlastungszeiten für ausgewählte AN-Gruppen, Langzeitkonten |
| - 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, Ost**

| | |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung | <p>Möglichkeit zur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der AZ auf 50 oder 80 % der regelmäßigen tariflichen WAZ für AN ab vollend. 60. Lj., Ausgleich von mind. 40 bzw. 30 % des ausgefallenen Tarifentg.; alternativ Angebot von Altersteilzeit im kontinuierlichen Modell • Modifizierung der Altersfreizeiten: 4 Std./W. Freistellung für AN ab vollend. 60. Lj. durch BV möglich |
| - Familienzeiten | <p>durch BV Anspruch auf Freistellung von:</p> <ul style="list-style-type: none"> • max. 64 Std. bzw. 2,5 Std./W. innerhalb von 12 Mon. für Pflegezeiten nach § 2 (kurzzeitige Arbeitsverhinderung) bzw. § 3 (Pflegezeit) Pflegezeitgesetz • 2,5 Std./W. für Erziehungszeiten möglich |
| - Entlastungszeiten | <p>durch BV für ausgewählte AN-Gruppen mit besonderen Belastungen möglich</p> |

Quellen:

Manteltarifvertrag für die chemische Industrie Ost vom 17.03.1994 i. d. F. vom 27.06.2024

Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vom 16.04.2008 i. d. F. vom 27.06.2024

Tarifvertrag *LephA* über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung für die chemische Industrie Ost vom 02.11.2011 i. d. F. vom 30.09.2016

Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifiergebnisses vom 25.05.2016 im Tarifgebiet Ost und Berlin (Ost)

Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ vom 22.11.2019

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

Deutsche Bahn AG Konzern ¹

Lokfahrdienst

130.000 (EVG)

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | 2.036 Std./Kj. Referenz-AZ (entspricht 39 Std./W.) <ul style="list-style-type: none"> 1.827 - 2.088 Std./Kj. individuelles JAZ-Soll (Vollzeit) kollektive Verlängerung der Referenz- oder Regel-AZ um bis zu 104 Std./J. bzw. 2 Std./W. für max. 2 J. unter Anpassung des Entg. durch Betriebspartner für den gesamten Betrieb, einzelne Bereiche, Funktionen und/oder AN-Gruppen durch BV ohne Zustimmung der TV-Parteien (bei darüber hinausgehender Erhöhung Vetorecht der TV-Parteien) möglich; bei Anhebung der Regel-AZ über tariflicher Höchst-AZ (z. B. Obergrenze eines Vollzeitkorridors) muss neben tariflicher Überzeitzulage ein Zuschlag geregelt werden, beide sind in Langzeitkonto einzubringen kollektive Verkürzung der Referenz- oder Regel-AZ auf bis zu 1.827 Std./J. (35 Std./W.) für max. 3 J. mit Entg.-Ausgleich um 20/30/40/50 % bis zur 1.984./1.931./1.879./1.827. Std. und darüber hinaus zur Beschäftigungssicherung durch Betriebspartner für den gesamten Betrieb, einzelne Bereiche, Funktionen und/oder AN-Gruppen durch BV oder Interessenausgleich ohne Zustimmung der TV-Parteien (unter 1.827 Std./J. Vetorecht der TV-Parteien) möglich |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | <ul style="list-style-type: none"> durchschnittlich 5 Tage/W. Montag - Sonntag - auch ungleichmäßig verteilt - bei erforderlicher Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betrieblichen Belangen unter Berücksichtigung der AN-Belange 10 Std./Tag bis max. 60 Std. in 168 nacheinander folgenden Std. planmäßig über 12 Std./Schicht nur aus dringenden betrieblichen Gründen, max. 14 Std. grundsätzlich nicht über 261 Schichten im Jahresabrechnungszeitraum abzüglich tariflich und gesetzlich geregelter Zeiten Ausbleibezeit in der Regel nicht über 32 Std. siehe Zeitkonten - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | <ul style="list-style-type: none"> 5 Min./Std. Zeitzuschlag für Schichten von 20 - 6 Uhr, jew. 1 Tag Zusatzurl. bei Erreichen von 1/261 des individuellen JAZ-Solls, 1 weiterer Tag für AN ab 50. Lj. und mind. Anspruch auf 1 Tag Zusatzurl.; Einbringung des Zusatzurl. vollständig oder teilweise in Langzeitkonto oder betriebliche Altersvorsorge möglich |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> Samstagsarbeit von 13.00 - 20.00 Uhr im Jahresabrechnungszeitraum: mind. 26 Ruhetage mit jew. mind. 36 Std. Ruhezeit; mind. 26 Ruhetage mit jew. mind. 56 Std. Ruhezeit, davon 12 Ruhetage als freies Wochenende; 20 Ruhetage/J. an Sonn- und Feiertagen vom AG Erstellung eines verbindlichen Jahresruhezeitplans |

Fortsetzung **Deutsche Bahn AG Konzern - Lokfahrdienst¹**

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> • angeordnete über das individuelle JAZ-Soll hinaus geleistete AZ, (mind. über 1.827 Std., entfällt ab 31.12.25) einschließlich Anrechnung von Zeiten nach tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen; Abweichungen bei Reduzierung der AZ durch kollektivrechtliche Vereinbarung möglich • ab 31.12.25: Jahres- und Quartalsüberzeit mit veränderten Auszahlungsmodalitäten, siehe Zeitkonten - - 4,92 €/Std., 25 % mind. 4,92/5,04 € ab 01.01./01.07.26 Überzeitzulage als Zeitgutschrift von 15 Min./Überzeit-Std. in Langzeitkonto am Ende des Jahresabrechnungszeitraums auf AN-Wunsch |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | <ul style="list-style-type: none"> • AN-Anspruch auf Reduzierung des JAZ-Solls um 52 oder 104 Std. im Abrechnungszeitraum (entspricht 38 oder 37 Std./W.) unter proportionaler Anpassung des Entg. • AN-Anspruch auf 6 oder 12 zusätzl. Url.-Tage im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entg. jew. kombinierbar <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit für Schicht-AN ab 5/2 J. BZ zur Umwandlung von 0,87 %-Punkten des Schichtzusatzgeldes in 2 freie AT (ganze Tage) im Referenzzeitraum ab 01.01.27, wenn der AN einen Angehörigen oder ein Schwiegereltern in häuslicher Umgebung mit Pflegegrad 2 pflegt/ein in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis vollend. 12. Lj. betreut und erzieht (Nachweis z. B. Pflegekasse/Meldebescheinigung); grundsätzlich orientiert an AN-Wünschen, Einschränkungen: betriebliche Urlaubsplanung hat Vorrang, betriebliche Leistungserbringung ist sicherzustellen, Abweichungen von genehmigter Freistellung aus dringenden betrieblichen Gründen möglich, dann Planung alternativer verbindlicher Freistellung im Einvernehmen mit AN |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte (+/-) - Ausgleichszeitraum - Auf- und Abbau des Kontos | wird für jeden AN geführt Saldo zwischen individuellem JAZ-Soll und der geleisteten AZ bzw. nach tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen anzurechnenden Zeiten <ul style="list-style-type: none"> • bis zu 40 Std. Unterschreitung des JAZ-Solls als Vortrag auf den folgenden Abrechnungszeitraum (Nacharbeit) • Verfügungskonto (ab 01.01.26) wird als Ampelkonto geführt: bis + 80 Std. = grüne Phase, AN hat alleiniges Verfügungsrecht + 80 - + 120 Std. = gelbe Phase, AN- und AG-Steuerung in grüne Phase + über 120 Std. = rote Phase, AN-Entscheidung zwingend, ob übersteigende Std. ausgezahlt, in die betriebliche Altersvorsorge und/oder auf Langzeitkonto übertragen werden; zur Beschäftigungssicherung zeitlich befristete Abweichungen durch BV oder Interessenausgleich möglich Abrechnungszeitraum: Kj., bei sachlichem Grund anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermon. durch BV möglich <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitseinsatz mit Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende des Abrechnungszeitraums |

Fortsetzung **Deutsche Bahn AG Konzern - Lokfahrdienst¹**

| | |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • AN-Antrag auf Nichteinteilung zur Arbeit, Ablehnung nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder wenn erkennbar, dass Ausgleich im Abrechnungszeitraum nicht möglich (ab 31.12.25: und insbesondere Minderzeiten entstehen könnten) • Übertragung von mind. 50 % der Überschreitung des individuellen JAZ-Solls am Ende des Abrechnungszeitraum auf folgenden Abrechnungszeitraum, restliche volle Std. inklusive Zeitzuschlag Übertragung in Langzeitkonto möglich • ab 31.12.25: vollständige oder teilweise Auszahlung der Überschreitung des individuellen JAZ-Solls, Umwandlung in die betriebliche Altersvorsorge und/oder Übertragung in Langzeitkonto am Ende des Abrechnungszeitraums auf AN-Antrag möglich • nicht ausgezahlte, umgewandelte oder übertragene Überschreitung wird bis zu 120 Std. in ein neu eingerichtetes Verfügungskonto, darüber hinaus verbleibende Std. in ein Altstundenkonto übertragen (Abweichung zur Beschäftigungssicherung durch BV oder Interessenausgleich möglich) • noch vorhandene Zeitguthaben auf Freizeitkonten werden in Verfügungs- oder Altstundenkonto übertragen • ab 01.01.26: Übertragung der Überschreitung des individuellen JAZ-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums auf Verfügungskonto, aus Altstundenkonto bis zu 40 Std. • Freizeitausgleich bis zu 40 Std./J. aus Verfügungskonto (im Einvernehmen zwischen AG und AN über 40 Std.) möglich, Ablehnung nur aus dringenden betrieblichen Gründen und Planung eines verbindlichen Freizeitausgleichs • ganz oder teilweise Auszahlung, Umwandlung in betriebliche Altersvorsorge und/oder Übertragung in Langzeitkonto auf AN-Antrag möglich |
| - Sicherung des Kontos | - |
| Langzeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | für jeden AN ab 1. Gutschrift |
| - Inhalt | zur Abwicklung von Ansprüchen wird für jeden AN ein in Geldwerten geführtes Wertguthaben gebildet |
| - Grenzwerte (+/-) | ab 01.01.2026: <ul style="list-style-type: none"> • max 25.000 €/J. (ab 2028 prozentuale Erhöhung analog Erhöhung der Jahrestabellenentg. der FGr. 6) • Mindesteinbringung mtl. 10 €, bei Einmalzahlungen 120 € |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | Gutschriften auf AN-Antrag: <ul style="list-style-type: none"> • zukünftig zu leistender AZ; Zeitguthaben • zukünftige Entg.-Ansprüche (Erhalt des mtl. Entg. oberhalb geringfügiger Beschäftigung) • ab 01.01.2026 zusätzl.: über den gesetzlichen Mindesturl. hinausgehende Ansprüche auf Erholungs- und Zusatzurl. (siehe auch AZ-Konto) Freistellung vollständig oder teilweise: <ul style="list-style-type: none"> • vor Bezug der Altersrente • für Sabbaticals von mind. 2 W. - 12 Mon. • zur Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen • für mind. 5-tägige zertifizierte Gesundheits-/Präventionswoche |

Fortsetzung **Deutsche Bahn AG Konzern - Lokfahrdienst¹**

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Sicherung des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> nach gesetzlichen Bestimmungen für pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung, zur Betreuung eines Kindes, zur AZ-Verkürzung, nach Ausschöpfung des Anspruchs zur Betreuung eines erkrankten Kindes vor vollend. 12. Lj. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Übertragung von Wertguthaben auf andere AG, aus Entg.-Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund möglich; Auszahlung an AN, wenn Übertragung innerhalb 6 Mon. nicht möglich <p>durch TV-Parteien gegründeter Fonds zur Sicherung von Wertguthaben; Fonds soll durch marktgerechte Anlagepolitik eine Wertsteigerung eingebrachter Geldwerte bis zur Auszahlung sichern</p> |
| Teilzeit - Voraussetzung/Anspruch/Definition - Sozialversicherungspflicht - Mindestarbeitszeit - Übergang auf Vollzeit | <ul style="list-style-type: none"> individuelles JAZ-Soll unter 1.827 Std./Kj. AN ab 6 Mon. BZ können eine Verringerung ihres JAZ-Solls von Voll- auf Teilzeit verlangen, AG stellt sorgfältige Prüfung sicher, AZ-Verringerung und -Verteilung entsprechend AN-Wünschen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen; im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten soll das Teilzeitmodell „Blockfreizeit“ angeboten werden; Nutzung des Langzeitkontos möglich <p>grundsätzlich keine Unterschreitung, Hinweis auf sozialversicherungsrechtliche Folgen</p> <p>-</p> <p>bei gleicher Eignung Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich</p> |
| Freistellungsregelungen - Bildung - Pflege/Kinderbetreuung - Elternzeit | <ul style="list-style-type: none"> Freistellung in erforderlichem Umfang zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, zu denen AN verpflichtet sind AN-Anspruch auf 5 Tage bezahlten Bildungsurl. für Maßnahmen zur allgemeinen und politischen Bildung unter Anrechnung auf landesgesetzliche Ansprüche, Übertragung auf nächstes Kj. möglich <p>1 AT, max. 3 AT im Abrechnungszeitraum, bei schwerer Erkrankung eines zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieds (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar)</p> <ul style="list-style-type: none"> bis zu 6 Mon. im Anschluss an gesetzliche Elternzeit Ruhen des Arbeitsverhältnisses während dieser Zeit Anspruch auf Wiedereinstellung des AN bis zu 7/10 J. nach Geburt des Kindes/bei einem weiteren Kind nach Geburt des 1. Kindes AN ist auf Wunsch der Einsatz als Vertreter und Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit - Rechtsanspruch - Anspruchseinschränkung - Entgeltaufstockung - Aufstockung Rentenbeitrag - Rentenaufstockung | <p>-</p> <p>-</p> <p>85 % des bisherigen Nettoentg.</p> <p>auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags</p> <p>4.000 - 12.000 €, gestaffelt nach Lj.</p> |

Fortsetzung **Deutsche Bahn AG Konzern - Lokfahrdienst**¹

| | |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Demografie-Regelungen | <ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf AZ-Reduzierung um 45 Regenerationsschichten (entspricht Reduzierung auf 81 % der Referenz- bzw. Regel-AZ) im Rahmen besonderer Teilzeit im Alter für AN mit vollend. 61. Lj. bis 31.12.2027, 20 J. BZ und mind. 10 J. in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft/mit Verlust der ganz oder teilweisen Tauglichkeit für Wechselschicht, regelmäßige Nachtarbeit oder Rufbereitschaft/die mind. 10 J. für mind. 80 Std./J. Erschwerniszulagen erhalten haben oder überwiegend besonderen äußeren Einflüssen (Wetter, Lärm, Temperatur, Atemschutz) ausgesetzt sind; Teillohnausgleich auf 90 % des geminderten Tabellen-Entg. und weiterer Entg.-Bestandteile; AN in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft ab 60. vollend. Lj., die die vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllen, Anspruch auf AZ-Reduzierung um bis zu 20 %, soweit bei der AZ-Verteilung betriebliche Interessen berücksichtigt sind • AG-Zuschuss von 10 % des Freistellungsentg. in Langzeitkonto bei Freistellung aus Langzeitkonto im Rahmen einer Fördervereinbarung zur berufsbegleitenden Weiterbildung • zeitliche Förderung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen u. a. durch flexible AZ-Gestaltung, vorübergehende Vereinbarung von Teilzeit oder deren Verblockung, wenn betriebliche Belange es zulassen und andere AN nicht benachteiligt werden • Modell der gesetzlichen Familienpflegezeit wird in den Unternehmen des DB Konzerns angeboten, Ausgestaltung durch Konzern-BV |
| Lokfahrdienst DB Cargo AG | Angebot eines AZ-Modells auf freiwilliger Basis mit regelmäßig abwechselnden auswärtigen Arbeitszyklen und nicht auswärtigen Ruhezyklen (Arbeiten in Arbeitszyklen) |

- 1) Hier die Unternehmen DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB Cargo AG
Abweichungen für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, (Teil-)Betriebe und/oder AN-Gruppen möglich.

Quelle:

Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (BasisTV AGV MOVE EVG) ab 01.04.2025

Funktionsgruppenspezifischer Tarifvertrag für Tätigkeiten der Funktionsgruppe 4 verschiedener Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (FGr 4 AGV MOVE EVG) ab 01.04.2025

Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (Lzk-TV AGV MOVE EVG) ab 01.04.2025

Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in verschiedenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (DemografieTV AGV MOVE EVG)

Tarifvertrag zur Förderung von Altersteilzeit für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (KonzernAtzTV) vom 06.09.2004

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Deutsche Bahn AG Konzern¹

ohne Lokfahrdienst

130.000 (EVG)

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | 2.036 Std./Kj. Referenz-AZ (entspricht 39 Std./W.) <ul style="list-style-type: none"> 1.827 - 2.088 Std./Kj. individuelles JAZ-Soll (Vollzeit) abweichende Festlegung der JAZ für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, (Teil-)Betriebe und/oder AN-Gruppen unter Anpassung des ME zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch BV mit Zustimmung der TV-Parteien möglich kollektive Verlängerung der Referenz- oder Regel-AZ um bis zu 104 Std./J. bzw. 2 Std./W. für max. 2 J. unter Anpassung des Entg. durch Betriebspartner für den gesamten Betrieb, einzelne Bereiche, Funktionen und/oder AN-Gruppen durch BV ohne Zustimmung der TV-Parteien (bei darüber hinausgehender Erhöhung Vetorecht der TV-Parteien) möglich; bei Anhebung der Regel-AZ über tariflicher Höchst-AZ (z. B. Obergrenze eines Vollzeitkorridors) muss neben tariflicher Überzeitzulage ein Zuschlag geregelt werden, beide sind in Langzeitkonto einzubringen kollektive Verkürzung der Referenz- oder Regel-AZ auf bis zu 1.827 Std./J. (35 Std./W.) für max. 3 J. mit Entg.-Ausgleich um 20/30/40/50 % bis zur 1.984./1.931./1.879./1.827. Std. und darüber hinaus zur Beschäftigungssicherung durch Betriebspartner für den gesamten Betrieb, einzelne Bereiche, Funktionen und/oder AN-Gruppen durch BV oder Interessenausgleich ohne Zustimmung der TV-Parteien (unter 1.827 Std./J. Vetorecht der TV-Parteien) möglich |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | <ul style="list-style-type: none"> durchschnittlich 5 Tage/W. grundsätzlich an WT, möglichst Montag - Freitag für während der Tageszeitspanne (6.00 - 20.00 Uhr) regelmäßig eingesetzte AN Montag - Sonntag - auch ungleichmäßig verteilt - bei erforderlicher Kundenorientierung, Wettbewerbsfähigkeit oder betrieblichen Belangen unter Berücksichtigung der AN-Belange 10 Std./Tag bis max. 55 Std. in 168 nacheinander folgenden Std. planmäßig, aus betrieblichen Gründen höhere AZ mit Zustimmung des BR möglich siehe Zeitkonten - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage - Sonstiges | <ul style="list-style-type: none"> 1/2/3/4 Tage Zusatzurl./J. bei Leistung im Kj. von dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich mind. 80/160/240/320 Nachtarbeitsstd. (20 - 6 Uhr), jew. 1 weiterer Tag für je 90 weitere Nachtarbeitsstd., 1 weiterer Tag für AN ab 50. Lj.; Einbringung des Zusatzurl. vollständig oder teilweise in Langzeitkonto oder betriebliche Altersvorsorge möglich 5/10/15 Min./Std. Zeitzuschlag ab 501./601./751. Std. im Abrechnungszeitraum für AN mit Schichtarbeit von 23 - 4 Uhr |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> Samstagsarbeit von 13.00 - 20.00 Uhr 2 arbeitsfreie Wochenenden/Mon. mind. 26 arbeitsfreie Sonn- und Feiertage/Jahresabrechnungszeitraum |

Fortsetzung **Deutsche Bahn AG Konzern¹** ohne Lokfahrdienst

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> • angeordnete über das individuelle JAZ-Soll hinaus geleistete AZ, (mind. über 1.827 Std., entfällt ab 31.12.25) einschließlich Anrechnung von Zeiten nach tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen; Abweichungen bei Reduzierung der AZ durch kollektivrechtliche Vereinbarung möglich • ab 31.12.25: Jahres- und Quartalsüberzeit mit veränderten Auszahlungsmodalitäten, siehe Zeitkonten - - 4,92 €/Std., 25 % mind. 4,92/5,04 € ab 01.01./01.07.26 Überzeitzulage als Zeitgutschrift von 15 Min./Überzeit-Std. in Langzeitkonto am Ende des Jahresabrechnungszeitraums auf AN-Wunsch |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | <ul style="list-style-type: none"> • AN-Anspruch auf Reduzierung des JAZ-Solls um 52 oder 104 Std. im Abrechnungszeitraum (entspricht 38 oder 37 Std./W.) unter proportionaler Anpassung des Entg. • AN-Anspruch auf 6 oder 12 zusätzl. Url.-Tage im Abrechnungszeitraum unter proportionaler Anpassung des Entg. jew. kombinierbar <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit für Schicht-AN ab 5/2 J. BZ zur Umwandlung von 0,87 %-Punkten des Schichtzusatzgeldes in 2 freie AT (ganze Tage) im Referenzzeitraum ab 01.01.27, wenn der AN einen Angehörigen oder ein Schwiegereltern in häuslicher Umgebung mit Pflegegrad 2 pflegt/ein in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis vollend. 12. Lj. betreut und erzieht (Nachweis z. B. Pflegekasse/Meldebesccheinigung); grundsätzlich orientiert an AN-Wünschen, Einschränkungen: betriebliche Urlaubsplanung hat Vorrang, betriebliche Leistungserbringung ist sicherzustellen, Abweichungen von genehmigter Freistellung aus dringenden betrieblichen Gründen möglich, dann Planung alternativer verbindlicher Freistellung im Einvernehmen mit AN |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte (+/-) - Ausgleichszeitraum | wird für jeden AN geführt Saldo zwischen individuellem JAZ-Soll und der geleisteten AZ bzw. nach tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen anzurechnenden Zeiten <ul style="list-style-type: none"> • bis zu 40 Std. Unterschreitung des JAZ-Solls als Vortrag auf den folgenden Abrechnungszeitraum (Nacharbeit) • Verfügungskonto (ab 01.01.26) wird als Ampelkonto geführt: bis + 80 Std. = grüne Phase, AN hat alleiniges Verfügungsrecht + 80 - + 120 Std. = gelbe Phase, AN- und AG-Steuerung in grüne Phase + über 120 Std. = rote Phase, AN-Entscheidung zwingend, ob übersteigende Std. ausgezahlt, in die betriebliche Altersvorsorge und/oder auf Langzeitkonto übertragen werden; zur Beschäftigungssicherung zeitlich befristete Abweichungen durch BV oder Interessenausgleich möglich Abrechnungszeitraum: Kj., bei sachlichem Grund anderer Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Kalendermon. durch BV möglich |

Fortsetzung **Deutsche Bahn AG Konzern¹** ohne Lokfahrdienst

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- Auf- und Abbau des Kontos</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitseinsatz mit Ziel eines ausgeglichenen Kontostandes am Ende des Abrechnungszeitraums • AN-Antrag auf Nichteinteilung zur Arbeit, Ablehnung nur aus dringenden betrieblichen Gründen oder wenn erkennbar, dass Ausgleich im Abrechnungszeitraum nicht möglich (ab 31.12.25: und insbesondere Minderzeiten entstehen könnten) • Übertragung von mind. 50 % der Überschreitung des individuellen JAZ-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums auf folgenden Abrechnungszeitraum, restliche volle Std. inklusive Zeitzuschlag Übertragung in Langzeitkonto möglich • ab 31.12.25: vollständige oder teilweise Auszahlung der Überschreitung des individuellen JAZ-Solls, Umwandlung in die betriebliche Altersvorsorge und/oder Übertragung in Langzeitkonto am Ende des Abrechnungszeitraums auf AN-Antrag möglich • nicht ausgezahlte, umgewandelte oder übertragene Überschreitung wird bis zu 120 Std. in ein neu eingerichtetes Verfügungskonto, darüber hinaus verbleibende Std. in ein Altstundenkonto übertragen (Abweichung zur Beschäftigungssicherung durch BV oder Interessenausgleich möglich) • noch vorhandene Zeitguthaben auf Freizeitkonten werden in Verfügungs- oder Altstundenkonto übertragen • ab 01.01.26: Übertragung der Überschreitung des individuellen JAZ-Solls am Ende des Abrechnungszeitraums auf Verfügungskonto, aus Altstundenkonto bis zu 40 Std. • Freizeitausgleich bis zu 40 Std./J. aus Verfügungskonto (im Einvernehmen zwischen AG und AN über 40 Std.) möglich, Ablehnung nur aus dringenden betrieblichen Gründen und Planung eines verbindlichen Freizeitausgleichs • ganz oder teilweise Auszahlung, Umwandlung in betriebliche Altersvorsorge und/oder Übertragung in Langzeitkonto auf AN-Antrag möglich |
| <p>- Sicherung des Kontos</p> | <p>-</p> |
| <p>Langzeitkonto</p> <p>- Einrichtung des Kontos</p> <p>- Inhalt</p> <p>- Grenzwerte (+/-)</p> <p>- Ausgleichszeitraum</p> <p>- Auf- und Abbau des Kontos</p> | <p>für jeden AN ab 1. Gutschrift</p> <p>zur Abwicklung von Ansprüchen wird für jeden AN ein in Geldwerten geführtes Wertguthaben gebildet</p> <p>ab 01.01.2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> • max 25.000 €/J. (ab 2028 prozentuale Erhöhung analog Erhöhung der Jahrestabellenentg. der FGr. 6) • Mindesteinbringung mtl. 10 €, bei Einmalzahlungen 120 € <p>-</p> <p>Gutschriften auf AN-Antrag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zukünftig zu leistender AZ; Zeitguthaben • zukünftige Entg.-Ansprüche (Erhalt des mtl. Entg. oberhalb geringfügiger Beschäftigung) • ab 01.01.2026 zusätzl.: über den gesetzlichen Mindesturl. hinausgehende Ansprüche auf Erholungs- und Zusatzurl. <p>(siehe auch AZ-Konto)</p> |

Fortsetzung **Deutsche Bahn AG Konzern**¹ ohne Lokfahrdienst

| | |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Sicherung des Kontos | <p>Freistellung vollständig oder teilweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vor Bezug der Altersrente • für Sabbaticals von mind. 2 W. - 12 Mon. • zur Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen • für mind. 5-tägige zertifizierte Gesundheits-/Präventionsw. • nach gesetzlichen Bestimmungen für pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung, zur Betreuung eines Kindes, zur AZ-Verkürzung, nach Ausschöpfung des Anspruchs zur Betreuung eines erkrankten Kindes vor vollend. 12. Lj. • bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Übertragung von Wertguthaben auf andere AG, aus Entg.-Guthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund möglich; Auszahlung an AN, wenn Übertragung innerhalb 6 Mon. nicht möglich <p>durch TV-Parteien gegründeter Fonds zur Sicherung von Wertguthaben; Fonds soll durch marktgerechte Anlagepolitik eine Wertsteigerung eingebrachter Geldwerte bis zur Auszahlung sichern</p> |
| Teilzeit - Voraussetzung/Anspruch/Definition | <ul style="list-style-type: none"> • individuelles JAZ-Soll unter 1.827 Std./Kj. • AN ab 6 Mon. BZ können eine Verringerung ihres JAZ-Solls von Voll- auf Teilzeit verlangen, AG stellt sorgfältige Prüfung sicher, AZ-Verringerung und -Verteilung entsprechend AN-Wünschen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen; im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten soll das Teilzeitmodell „Blockfreizeit“ angeboten werden; Nutzung des Langzeitkontos möglich |
| - Sozialversicherungspflicht | grundsätzlich keine Unterschreitung, Hinweis auf sozialversicherungsrechtliche Folgen |
| - Mindestarbeitszeit | |
| - Übergang auf Vollzeit | bei gleicher Eignung Vorrang gegenüber Neueinstellungen im Tätigkeitsbereich |
| Freistellungsregelungen - Bildung | <ul style="list-style-type: none"> • Freistellung in erforderlichem Umfang zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, zu denen AN verpflichtet sind • AN-Anspruch auf 5 Tage bezahlten Bildungsurl. für Maßnahmen zur allgemeinen und politischen Bildung unter Anrechnung auf landesgesetzliche Ansprüche, Übertragung auf nächstes Kj. möglich |
| - Pflege/Kinderbetreuung | 1 AT, max. 3 AT im Abrechnungszeitraum, bei schwerer Erkrankung eines zur Hausgemeinschaft gehörenden Familienmitglieds (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) |
| - Elternzeit | <ul style="list-style-type: none"> • bis zu 6 Mon. im Anschluss an gesetzliche Elternzeit • Ruhen des Arbeitsverhältnisses während dieser Zeit • Anspruch auf Wiedereinstellung des AN bis zu 7/10 J. nach Geburt des Kindes/bei einem weiteren Kind nach Geburt des 1. Kindes • AN ist auf Wunsch der Einsatz als Vertreter und Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | 85 % des bisherigen Nettoentg. |

Fortsetzung **Deutsche Bahn AG Konzern**¹ ohne Lokfahrdienst

| | |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | 4.000 - 12.000 €, gestaffelt nach Lj. |
| Demografie-Regelungen | <ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf AZ-Reduzierung um 45 Regenerationsschichten (entspricht Reduzierung auf 81 % der Referenz- bzw. Regel-AZ) im Rahmen besonderer Teilzeit im Alter für AN mit vollend. 61. Lj. bis 31.12.2027, 20 J. BZ und mind. 10 J. in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft/mit Verlust der ganz oder teilweisen Tauglichkeit für Wechselschicht, regelmäßige Nachtarbeit oder Rufbereitschaft/die mind. 10 J. für mind. 80 Std./J. Erschweriszulagen erhalten haben oder überwiegend besonderen äußeren Einflüssen (Wetter, Lärm, Temperatur, Atemschutz) ausgesetzt sind; Teillohnausgleich auf 90 % des geminderten Tabellen-Entg. und weiterer Entg.-Bestandteile; AN in Wechselschicht, regelmäßiger Nachtarbeit oder Rufbereitschaft ab 60. vollend. Lj., die die vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllen, Anspruch auf AZ-Reduzierung um bis zu 20 %, soweit bei der AZ-Verteilung betriebliche Interessen berücksichtigt sind • AG-Zuschuss von 10 % des Freistellungsentg. in Langzeitkonto bei Freistellung aus Langzeitkonto im Rahmen einer Fördervereinbarung zur berufsbegleitenden Weiterbildung • zeitliche Förderung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen u. a. durch flexible AZ-Gestaltung, vorübergehende Vereinbarung von Teilzeit oder deren Verblockung, wenn betriebliche Belange es zulassen und andere AN nicht benachteiligt werden • Modell der gesetzlichen Familienpflegezeit wird in den Unternehmen des DB Konzerns angeboten, Ausgestaltung durch Konzern-BV |
| Arbeitszeitbestimmungen für Transportpersonal, u. a.: | <ul style="list-style-type: none"> • bis zu 12 Std./Schicht, max. 14 Std. einmal in der Woche • grundsätzlich nicht über 261 Schichten im Jahresabrechnungszeitraum abzüglich Url.-Anspruch • Ausbleibezeit in der Regel nicht über 32 Std. • im Jahresabrechnungszeitraum: mind. 26 Ruhetage mit jew. mind. 36 Std. Ruhezeit; mind. 26 Ruhetage mit jew. mind. 56 Std. Ruhezeit, davon die Hälfte als verlängertes Wochenende; 20 Ruhetage/J. an Sonn- und Feiertagen |

1) Hier die Unternehmen DB Fernverkehr AG, DB Regio AG, DB Cargo AG, DB InfraGo AG; Abweichungen für bestimmte Geschäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, (Teil-)Betriebe und/oder AN-Gruppen möglich.

Quelle:

Basistarifvertrag zu den Funktionsgruppenspezifischen Tarifverträgen und Funktionsspezifischen Tarifverträgen verschiedener Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (BasisTV AGV MOVE EVG) ab 01.04.2025

Funktionsgruppenspezifische Tarifverträge für Tätigkeiten der Funktionsgruppen 1 - 3, 5 und 6 verschiedener Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (FGr 1-3, 5 und 6 AGV MOVE EVG) ab 01.04.2025

Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (Lzk-TV AGV MOVE EVG) ab 01.04.2025

Grundsatzregelung zur gemeinsamen Gestaltung der Personal-, Sozial- und Tarifpolitik in verschiedenen Mitgliedsunternehmen des AGV MOVE (DemografieTV AGV MOVE EVG)

Tarifvertrag zur Förderung von Altersteilzeit für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB-Konzerns (KonzernAtzTV) vom 06.09.2004

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Deutsche Post AG

Zusteller:innen

k. A. AN (ver.di)

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | 38,5 Std./W.; bis zu 8 Std./Tag Abweichungskorridor durch BV möglich bei Vorliegen eines betrieblichen Interesses Möglichkeit für AN ab 2 J. BZ und vor vollend. 51. Lj. zur Reduzierung der WAZ wahlweise auf Dauer oder befristet für 6 J.; Zahlung einer Teilabfindung |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | grundsätzlich 104 Ruhetage, mind. 78 Ruhetage und 52 Ruhehalbtage innerhalb von 12 Mon.; mind. 1 Ruhetag innerhalb von 7 KT • 10 Std./Tag, wenn im Durchschnitt von 12 Mon. 8 Std./WT nicht überschritten werden 12 Mon. - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | 1/2/3/4 Freischichten/Kj. für AN mit regelmäßig wechselnden Dienstschichten von erheblich unterschiedlicher Lage mit mind. 110/220/330/450 Nachtarbeitsstd. (0 - 4 Uhr voll umfassend) bzw. für übrige Schicht-AN mit mind. 150/300/450/600 Nachtarbeitsstd. (20-6 Uhr), 1 weitere Freischicht/Kj. für AN ab 50. Lj. |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Samstagsarbeit von 13.00 - 20.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | • angeordnete über die tägliche dienstplanmäßige AZ geleistete AZ • erbrachte AZ an dienstplanmäßig arbeitsfreien KT • über die im Abweichungskorridor festgelegten arbeitstäglichen spätesten Arbeitsenden hinaus erbrachte AZ • geleistete AZ, die durch Dienstplanwechsel die AZ nach ursprünglichem Dienstplan übersteigt • Plusstd. begründen während des Ausgleichszeitraums keine Überzeitarbeit - - • außer Kraft (siehe AZ-Konten) • 2 Std./Tag für Arbeitsleistung an dienstplanmäßig freien Tagen grundsätzlich im Ausgleichszeitraum |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | Anspruch auf 42,19 - 202,91 Std./Kj. Entlastungszeit unter Anpassung des Monatsentg., ganz- oder mehrtägige Freistellung, Ablehnung eines AN-Antrags aus betrieblichen Gründen ist zu begründen, AG-Vorschlag von mind. 2 Ersatzterminen |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte (+/-) | wird für alle AN geführt Erfassung aller Abweichungen von Dienstplänen bei Überschreitung der einfachen WAZ, Abgeltung von Plusstd. ganz oder teilweise möglich |

Fortsetzung **Deutsche Post AG – Zusteller:innen**

| | |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Ausgleichszeitraum | Abrechnung einmal im Kj. zum 31.03. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> tägliche Saldierung der Abweichungen von Dienstplänen Ausgleich von Plusstd. im Ausgleichszeitraum durch Freizeit bei Abrechnung vorhandene Minusstd. verfallen, vorhandene Plusstd. werden zu Überzeit |
| - Sicherung des Kontos | - |
| Langzeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | für jeden AN durch individuelle Vereinbarung mit AN-Verpflichtung zur rentennahen Freistellung bei ausreichendem Wertguthaben |
| - Inhalt | <ul style="list-style-type: none"> Zeitwertkonto wird in Geld geführt und dokumentiert einen Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entg. zum 31.12. einmal jährlich Umrechnung der Einbringungen in Wertguthabepunkte: 1 Punkt entspricht 1 % des steuerpflichtigen Bruttojahreseinkommens |
| - Grenzwerte (+/-) | mind. 2 %, max. 30 % des steuerpflichtigen Buttomonats-/jahreseinkommens sowie zusätzl. abgegoltene Zeitanprüche und frei wählbare Teile des Steuerbruttos |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> Einbringung durch AN-Erklärung von: Teilen des Entgelts, 13. Monatsentg. (mind. 50 %), variablem Entg. (mind. 50 %), Urlaubsgeld (100 %), Besitzstand Zuwendung (100 %), abgegotener Überzeitarbeit/Freischichten/Entlastungszeit/Erholungsurl., frei wählbare Teile des auf der mtl. Entg.-Abrechnung auszuweisenden Steuerbruttos Verwendung des Wertguthabens grundsätzlich zur rentennahen Freistellung unmittelbar vor Beginn der gesetzlichen Altersrente oder im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung; zur Freistellung für die Pflege naher Angehöriger/zur Kinderbetreuung (Elternzeit) nach Ausschöpfung gesetzlicher Ansprüche; für Sabbaticals von mind. 6 - max. 12 Mon., wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen Möglichkeit der Beantragung zur teilweisen oder vollständigen Auszahlung des Wertguthabens bei existenzbedrohender Notlage des AN, BR wird rechtzeitig und umfassend einbezogen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Auszahlung des Wertguthabens an AN, wenn Freistellung aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht mehr möglich und keine Übertragung auf anderen AG oder die Deutsche Rentenversicherung Bund erfolgt |
| - Sicherung des Kontos | Garantie der Deutschen Post AG; Geldanlage erfolgt über ein Kapitalanlagemodell; Mittel sind so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt und ausreichende Liquidität gewährleistet wird; Wertguthaben partizipieren an Wertentwicklung; Insolvenzversicherung nach gesetzlichen Vorgaben |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung | auf AN-Antrag, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen |
| - Sozialversicherungspflicht | - |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | bevorzugte Berücksichtigung für vormals Vollzeit-AN, wenn betrieblich möglich |
| - Sonderregelung | grundsätzlich für Vollzeit-AN mit mind. 1 Kind unter 18 J. oder pflegebedürftigen Angehörigen befristet bis zu 5 J. (kann verlängert werden), wenn betrieblich möglich |

Fortsetzung **Deutsche Post AG – Zusteller:innen**

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Freistellungsregelungen - Bildung - Pflege/Kinderbetreuung - Elternzeit | unbezahlter Sonderurl. für im dienstlichen Interesse liegende Fortbildung bei schwerer Erkrankung <ul style="list-style-type: none"> eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) 1 AT/Kj. eines Kindes vor vollend. 12. Lj. und ohne Anspruch nach § 45 SGB V (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) bis 4 AT/Kj. einer Betreuungsperson eines Kindes vor vollend. 8. Lj. oder eines dauernd pflegebedürftigen Kindes (keine andere Person verfügbar) bis 4 AT/Kj. max. 5 AT/ Kj. (siehe Langzeitkonto) |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit - Rechtsanspruch - Anspruchseinschränkung - Entgeltaufstockung - Aufstockung Rentenbeitrag - Rentenaufstockung | vollend. 55. Lj., mind. 55 Punkte Wertguthaben (Zeitwertkonto, siehe Langzeitkonto) Antragsablehnung nur nach sachlichen Gesichtspunkten unter Berücksichtigung des betrieblichen Interesses möglich bei rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung des BR mind. 79 %, max. 87 % des mtl. Bemessungsbruttoentg. auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags - |
| Demografie-Regelungen | AG-finanzierter Demografiefonds zur Zahlung der einkommensabhängigen Zusatzaufstockung nach Altersteilzeit-TV; sollte nach Ansicht einer TV-Partei eine Änderung der Verwendung erforderlich sein, sind unverzüglich Tarifverhandlungen aufzunehmen |

Quelle:

Manteltarifvertrag i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 253, Stand April 2025

Tarifvertrag Nr. 243 (Arbeitszeit Zustellung) vom 8.11.2023

Tarifvertrag Nr. 37c (Förderung der Teilzeitarbeit) i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 154 vom 27.7.2010

Entgelttarifvertrag i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 252 vom 4.3.2025

Schuldrechtlicher Vertrag „Demografiefonds“ vom 5.10.2011

Tarifvertrag Nr. 159 (Altersteilzeit) i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 197 vom 7.12.2018

Tarifvertrag Nr. 160 (Zeitwertkonto) i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 253 vom 4.3.2025

Tarifvertrag Nr. 4 (Zuordnungstarifvertrag) i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 247 vom 15.11.2023

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Deutsche Post AG ¹

ohne Zusteller:innen

170.000 (ver.di)

| | |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit | |
| - Arbeitszeitstandard | 38,5 Std./W.; bis zu 8 Std./Tag |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | bei Vorliegen eines betrieblichen Interesses Möglichkeit für AN ab 2 J. BZ und vor vollend. 51. Lj. zur Reduzierung der WAZ wahlweise auf Dauer oder befristet für 6 J.; Zahlung einer Teilabfindung |
| Lage und Verteilung | |
| - Arbeitstage | grundsätzlich 104 Ruhetage, mind. 78 Ruhetage und 52 Ruhehalbtage innerhalb von 12 Mon.; mind. 1 Ruhetag innerhalb von 7 KT |
| - Unter- und Obergrenzen | <ul style="list-style-type: none"> 10 Std./Tag, wenn im Durchschnitt von 6 Mon. 8 Std./WT nicht überschritten werden |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. |
| - Gleitzeit | - |
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | 1/2/3/4 Freischichten/Kj. für AN mit regelmäßig wechselnden Dienstschichten von erheblich unterschiedlicher Lage mit mind. 110/220/330/450 Nachtarbeitsstd. (0 - 4 Uhr voll umfassend) bzw. für übrige Schicht-AN mit mind. 150/300/450/600 Nachtarbeitsstd. (20-6 Uhr), 1 weitere Freischicht/Kj. für AN ab 50. Lj. |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Samstagsarbeit von 13.00 - 20.00 Uhr |
| Mehrarbeit | außer Kraft für die Dauer der Anwendung der AZ-Flexibilisierungsregelungen (AZ-Konten) |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | Anspruch auf 42,19 - 202,91 Std./Kj. Entlastungszeit unter Anpassung des Monatsentg., ganz- oder mehrtägige Freistellung, Ablehnung eines AN-Antrags aus betrieblichen Gründen ist zu begründen, AG-Vorschlag von mind. 2 Ersatzterminen |
| Arbeitszeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | wird für alle AN geführt |
| - Inhalt | Erfassung aller Abweichungen von Dienstplänen |
| - Grenzwerte (+/-) | Festlegung von Bandbreiten im Rahmen eines Ampelkontos: +/- einfache WAZ = grüner Bereich +/- zweifache WAZ = gelber Bereich +/- dreifache WAZ = roter Bereich |
| - Ausgleichszeitraum | innerhalb von max. 18 Mon. einmal Kontoausgleich |
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> bei AZ-Konten im gelben Bereich Zurücksteuerung in den grünen Bereich (Veranlassung durch AG, AN oder ggf. Arbeitsgruppe) bei AZ-Konten im roten Bereich unverzügliche Überführung in gelben Bereich (Verantwortung beim AG) im grünen und gelben Bereich 1 Std./Tag ohne Beteiligung des BR im roten Bereich in jedem Einzelfall vorherige Zustimmung des BR |
| - Sicherung des Kontos | - |
| Langzeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | für jeden AN durch individuelle Vereinbarung mit AN-Verpflichtung zur rentennahen Freistellung bei ausreichendem Wertguthaben |

Fortsetzung **Deutsche Post AG** ¹ ohne Zusteller:innen

| | |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Inhalt | <ul style="list-style-type: none"> • Zeitwertkonto wird in Geld geführt und dokumentiert einen Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entg. • zum 31.12. einmal jährlich Umrechnung der Einbringungen in Wertguthabepunkte: 1 Punkt entspricht 1 % des steuerpflichtigen Bruttojahreseinkommens |
| - Grenzwerte (+/-) | mind. 2 %, max. 30 % des steuerpflichtigen Buttomonats-/jahreseinkommens sowie zusätzl. abgegoltene Zeitanprüche und frei wählbare Teile des Steuerbruttos |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> • Einbringung durch AN-Erklärung von: Teilen des Entgelts, 13. Monatsentg. (mind. 50 %), variablem Entg. (mind. 50 %), Urlaubsgeld (100 %), Besitzstand Zuwendung (100 %), abgegoltener Überzeitarbeit/Freischichten/Entlastungszeit/Erholungsurl., frei wählbare Teile des auf der mtl. Entg.-Abrechnung auszuweisenden Steuerbruttos • Verwendung des Wertguthabens grundsätzlich zur rentennahen Freistellung unmittelbar vor Beginn der gesetzlichen Altersrente oder im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung; zur Freistellung für die Pflege naher Angehöriger/zur Kinderbetreuung (Elternzeit) nach Ausschöpfung gesetzlicher Ansprüche; für Sabbaticals von mind. 6 - max. 12 Mon., wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen • Möglichkeit der Beantragung zur teilweisen oder vollständigen Auszahlung des Wertguthabens bei existenzbedrohender Notlage des AN, BR wird rechtzeitig und umfassend einbezogen • bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Auszahlung des Wertguthabens an AN, wenn Freistellung aus zwingenden betrieblichen Gründen nicht mehr möglich und keine Übertragung auf anderen AG oder die Deutsche Rentenversicherung Bund erfolgt |
| - Sicherung des Kontos | Garantie der Deutschen Post AG; Geldanlage erfolgt über ein Kapitalanlagemodell; Mittel sind so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt und ausreichende Liquidität gewährleistet wird; Wertguthaben partizipieren an Wertentwicklung; Insolvenzversicherung nach gesetzlichen Vorgaben |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung | auf AN-Antrag, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen |
| - Sozialversicherungspflicht | - |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | bevorzugte Berücksichtigung für vormals Vollzeit-AN, wenn betrieblich möglich |
| - Sonderregelung | grundsätzlich für Vollzeit-AN mit mind. 1 Kind unter 18 J. oder pflegebedürftigen Angehörigen befristet bis zu 5 J. (kann verlängert werden), wenn betrieblich möglich |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | unbezahlter Sonderurl. für im dienstlichen Interesse liegende Fortbildung |

Fortsetzung **Deutsche Post AG** ¹ ohne Zusteller:innen

| | |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Pflege/Kinderbetreuung | bei schwerer Erkrankung <ul style="list-style-type: none"> eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) 1 AT/Kj. eines Kindes vor vollend. 12. Lj. und ohne Anspruch nach § 45 SGB V (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) bis 4 AT/Kj. einer Betreuungsperson eines Kindes vor vollend. 8. Lj. oder eines dauernd pflegebedürftigen Kindes (keine andere Person verfügbar) bis 4 AT/Kj. max. 5 AT/ Kj. |
| - Elternzeit | (siehe Langzeitkonto) |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | vollend. 55. Lj., mind. 55 Punkte Wertguthaben (Zeitwertkonto, s. Langzeitkonto) |
| - Anspruchseinschränkung | Antragsablehnung nur nach sachlichen Gesichtspunkten unter Berücksichtigung des betrieblichen Interesses möglich bei rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung des BR |
| - Entgeltaufstockung | mind. 79 %, max. 87 % des mtl. Bemessungsbruttoentg. |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | AG-finanzierter Demografiefonds zur Zahlung der einkommensabhängigen Zusatzaufstockung nach Altersteilzeit-TV; sollte nach Ansicht einer TV-Partei eine Änderung der Verwendung erforderlich sein, sind unverzüglich Tarifverhandlungen aufzunehmen |

1) Abweichungen für AN mit technischen Tätigkeiten oder im Vertrieb durch eigenständige Tarifverträge möglich.

Quelle:

Manteltarifvertrag i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 253, Stand April 2025

Tarifvertrag Nr. 37b (Flexibilisierung der Arbeitszeit) i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 196 vom 10.4.2018

Tarifvertrag Nr. 37c (Förderung der Teilzeitarbeit) i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 154 vom 27.7.2010

Entgelttarifvertrag i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 252 vom 4.3.2025

Schuldrechtlicher Vertrag „Demografiefonds“ vom 5.10.2011

Tarifvertrag 159 (Altersteilzeit) i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 197 vom 7.12.2018

Tarifvertrag Nr. 160 (Zeitwertkonto) i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 253 vom 4.3.2025

Tarifvertrag Nr. 4 (Zuordnungstarifvertrag) i. d. F. des Tarifvertrags Nr. 247 vom 15.11.2023

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

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

62.400 Arb., 12.700 Ang. (ver.di)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <i>West:</i> 35 Std./W. <i>Ost:</i> 38 Std./W. - 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 <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | Montag - Freitag - - - |
| Schichtarbeit <ul style="list-style-type: none"> - zusätzl. freie Tage | <ul style="list-style-type: none"> • jew. 1 Freischicht bei ständiger gleichmäßig verteilter Wechselschicht oder ständiger Nachtarbeit ab vollend. 40./50./55. Lj. für 12/6/4 Mon. Arbeitsleistung • jew. 1 Freischicht, wenn in Wechselschicht oder Nachtarbeit innerhalb des Bemessungszeitraums von 12 Mon. mind. 15/22/45 W. pro Quartal/Hj./J. gearbeitet wurde. |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | regelmäßige Samstagsarbeit durch BV möglich |
| Mehrarbeit <ul style="list-style-type: none"> - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | die über die festgelegte tägliche AZ hinausgehende AZ - - 25/45/70 % bei Tag-, Früh-/Spät-/Nachtschicht ab 1. MA-Std. möglich |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte - Ausgleichszeitraum - Auf- und Abbau des Kontos - Sicherung des Kontos | - durch BV möglich Ausgleich zur regelmäßigen WAZ +220/-70 Std. - - - |
| Teilzeit <ul style="list-style-type: none"> - Voraussetzung - Sozialversicherungspflicht - Mindestarbeitszeit | - - - |

Fortsetzung **Druckindustrie**

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

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: 31. Juli 2025

Einzelhandel, Nordrhein-Westfalen

515.500 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | 37,5 Std./W. - - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | WT max. 8,5 Std./Tag für AN an Tagen, an denen sie im Rahmen der Spätöffnung nach 18.30 Uhr arbeiten; Abweichungen im Rahmen einer systematischen Arbeitszeiteinteilung möglich, dadurch Erreichung von u. a. 4-Tage-Woche Verkürzung oder Verlängerung an einzelnen WT binnen 3 W.; bei systematischen AZ-Einteilungen innerhalb von max. 52 W. - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> in Verkaufsstellen auf AN-Wunsch grundsätzlich keine Beschäftigung an mehr als 3 Samstagen/Mon. Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> jede über die vereinbarte oder festgelegte tägliche AZ hinausgehende AZ, sofern sie nicht innerhalb von 3 W. ausgeglichen wird bei Teilzeitbeschäftigten: MA ist erst gegeben, wenn AZ über die regelmäßige WAZ hinaus geleistet wird - - 25 bzw. 40 % für MA ab 41. Std./W. bzw. ab 5. MA-Std./W. auf Wunsch des AN einschließlich der Zuschläge |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto | - |
| Teilzeit - Voraussetzung - Sozialversicherungspflicht - Mindestarbeitszeit - Übergang auf Vollzeit - Sonderregelung | - bei AZV grundsätzlich keine Kürzung unterhalb der Grenze zur Arbeitslosenversicherung grundsätzlich mind. 4 Std./Tag bzw. mind. 20 Std./W. bei Verteilung auf max. 5 Tage/W. <ul style="list-style-type: none"> nach Möglichkeit vorrangige Berücksichtigung der TZ-AN Anspruch auf einen die tatsächliche AZ ausweisenden Arbeitsvertrag für TZ-AN, die innerhalb von 17 W. durchschnittlich über 20 % ihrer vertraglichen AZ hinaus arbeiten 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 | <ul style="list-style-type: none"> • in Betrieben ab 10 AN: Möglichkeit zur unbezahlten Freistellung für max. 4 W./Kj. zur häuslichen Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Pflegekinder, Ehepartner, Lebenspartner, Eltern • im Rahmen der Spätöffnungsarbeit kein oder nur teilweiser Einsatz nach 18.30/16.00 Uhr (montags - freitags/samstags), wenn die erforderliche Betreuung/Pflege naher Angehöriger/Lebenspartner nicht gewährleistet ist |
| - Kinderbetreuung | im Rahmen der Spätöffnungsarbeit kein oder nur teilweiser Einsatz nach 18.30/16.00 Uhr (montags - freitags/samstags), wenn die Betreuung/ Beaufsichtigung von Kindern unter 12 J. nicht gewährleistet ist |
| - Elternzeit | 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 | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag vom 10.12.2013

WSI-Tarifarchiv Stand: 31.07.2025

Einzelhandel, Brandenburg

63.200 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <ul style="list-style-type: none"> • 38 Std./W. • AZ-Verlängerung bis zu 40 Std./W. zuschlagsfrei durch BV und Einzelarbeitsvertrag möglich (wenn BR vorhanden, Zustimmung erforderlich) - - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | WT max. 9 Std./Tag für AN an Tagen, an denen sie im Rahmen der Spätöffnung nach 18.30 Uhr arbeiten; Abweichung im Rahmen einer systematischen AZ-Einteilung u. a. mit Vereinbarung einer 4-Tage-Arbeitswoche möglich bis zu 52 W. bei Vereinbarung einer im Voraus festgelegten Freizeit (z. B. rollierendes Freizeitsystem oder feste Wochenfreizeittage) und einem arbeitsfreien WT/W. - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> • in Verkaufsstellen auf AN-Wunsch grundsätzlich keine Beschäftigung an mehr als 2 Samstagen in 4 W. • Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | AZ, die über die festgelegte regelmäßige tarifliche oder nach einem AZ-System entsprechende AZ hinausgeht - - 25/40 % ab 1. MA-Std./für die über 18 Std./Mon. geleistete MA innerhalb von 2 W. inkl. Zuschläge auf Wunsch/mit Zustimmung des AN |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto | - |
| Teilzeit - Anspruch - Sozialversicherungspflicht - Mindestarbeitszeit - Übergang auf Vollzeit | grundsätzlich Vorrangregelung bei der Besetzung von TZ-Arbeitsplätzen für im Betrieb beschäftigte geeignete Vollzeit-AN - grundsätzlich mind. 3 Std./Tag an höchstens 5 Tagen/W. <ul style="list-style-type: none"> • grundsätzlich Vorrangregelung bei AZ-Aufstockung für im Betrieb beschäftigte geeignete TZ-AN mit gleicher Qualifikation • grundsätzlich Vorrangregelung bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen für im Betrieb beschäftigte geeignete TZ-AN |

Fortsetzung **Einzelhandel**, Brandenburg

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> 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 mind. 25 % über ihre vertragliche AZ hinaus arbeiten |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | <ul style="list-style-type: none"> unbezahlte Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 45 SGB V im Rahmen der Spätöffnungsarbeit kein oder nur teilweiser Einsatz nach 18.30/14.30 Uhr (montags - freitags/samstags), wenn die erforderliche Betreuung und Pflege naher Angehöriger/Lebenspartner nicht gewährleistet ist |
| - Kinderbetreuung | im Rahmen der Spätöffnungsarbeit kein oder nur teilweiser Einsatz nach 18.30/14.30 Uhr (montags - freitags/samstags), wenn die Betreuung/ Beaufsichtigung von Kindern unter 12 J. nicht gewährleistet ist |
| - Elternzeit | 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; bevorzugte Berücksichtigung bei Urlaubsvertretungen und sonstigen befristeten Einsätzen; Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen zur Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung fachlicher Qualifikationen; Anrechnung auf Berufs-/Tätigkeitsjahre |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag vom 30.10.1997 i. d. F. vom 07.01.2014

WSI-Tarifarchiv Stand: 31.07.2025

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

71.400 Arb./Ang. (IGM)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung - Transformation | 35 Std./W. - <ul style="list-style-type: none"> 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. bei Vorliegen wirtschaftlicher Gründe und nach Erörterung mit BR bis zum 31.12. des Vorjahres: verbindliche Umwandlung der Sonderzahlung zur Beschäftigungssicherung durch AG in bis zu 3 freie Tage je nach Verg.Gr.; im Rahmen einer BV unterschiedliche Verfahrensweisen für verschiedene Betriebsteile, Abteilungen oder einzelne Beschäftigtengruppen sowie eine kollektive Festlegung der freien Tage möglich bei Einigkeit, dass sich das Unternehmen in der Transformation befindet, durch BV Möglichkeit der AZ-Änderung für einzelne Betriebe, Betriebsteile, Abteilungen oder Beschäftigtengruppen mit Festlegung der Laufzeiten sowie eines Mechanismus zur Überprüfung und zur Auflösung für die jew. Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> kollektive AZ-Verkürzung auf bis zu 32 Std./W. nach folgenden Modellen: 34,0/33,6/33,0/32,0 Std./W. bei Mehrvergütung von 30/36/45/60 Minuten als die jew. verkürzte AZ kollektive AZ-Erhöhung um bis zu 3 Std./W. |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | AZ-Verteilung auf einzelne WT sowie Beginn und Ende der täglichen AZ für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen durch BV max. 8 Std./Tag Erreichen der regelmäßigen WAZ auch im Durchschnitt mehrerer W. <ul style="list-style-type: none"> flexibler Beginn/Ende der AZ für AN mit in Tagesstätten untergebrachten Kindern, wenn betrieblich möglich 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 |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage/Schichten | <ul style="list-style-type: none"> 4 Freischichten/Kj. bei 3-Schicht-Arbeit 1 Freischicht/17 tatsächlich geleisteten Nachtschichten für AN, die nicht regelmäßig Nachtschicht im Schichtplan haben Grundsätze der Verteilung der Freischichten durch BV |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition | die über die festgelegte regelmäßige tägliche AZ hinausgehende AZ |

Fortsetzung **Eisen- und Stahlindustrie**, Nordwestdeutschland

| | |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | max. 10 Std./WT bzw. 47 Std./W. im Durchschnitt von 4 W. inkl. Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit |
| - Zuschlagspflicht | 25/50 % für die beiden ersten/ab 3. täglichen MA-Std. |
| - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> • ist möglich für geleistete Std. (einvernehmlich), dabei Bezahlung der Zuschläge • 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 darüberhinausgehender Std. in Freizeit; Bezahlung der Zuschläge, sofern AN keinen Freizeitausgleich wünscht |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit zur Umwandlung der tariflichen Zusatzvergütung in bis zu 5 freie Tage abhängig von der Gesamtzahl der Anträge und gestaffelt nach Verg.Gr. • bei Beschäftigungsproblemen durch BV verpflichtende Nutzung der Freistellungstage für alle AN oder Teile der Belegschaft möglich; Nutzung vorrangig vor kollektiver AZ-Verkürzung oder Kurzarbeit |
| Arbeitszeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | durch freiwillige BV mit Festlegung von Steuerungsmöglichkeiten (z. B. Ampelkonten) |
| - Inhalt | Vor- und Nacharbeit als kollektive und/oder individuelle AZ-Verlegung |
| - Grenzwerte | max. jew. 12 Schichten/J. bzw. 2 Schichten/Mon. (=16 Stunden); zu keinem Zeitpunkt mehr als +/- 192 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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 Insolvenzversicherung |
| 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. |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | vorübergehende oder vorzeitige Freistellung, u. a. während der Arbeitsphase einer vereinbarten Altersteilzeit; zeitliche Lage (wenn betrieblich möglich) wird von AN bestimmt; Freistellungsanspruch entsprechend des Wertguthabens auf der Basis des zuletzt erzielten ME, dabei Entg.-Anspruch mind. 70 % des ME |

Fortsetzung **Eisen- und Stahlindustrie**, Nordwestdeutschland

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Sicherung des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> AG gewährleistet Insolvenzversicherung der Wertguthaben 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 | <ul style="list-style-type: none"> auf AN-Wunsch Verkürzung der WAZ zur Kindererziehung, wenn betrieblich möglich auf AN-Wunsch ab vollend. 50. Lj. TZ-Arbeit im Rahmen des TV zur Beschäftigungssicherung möglich |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | 5 % der AN |
| - Entgeltaufstockung | mind. 85 % des Netto-Vollzeitentg. |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 100 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | AG erstellt nach Beratung mit BR eine Altersstrukturanalyse (spätestens alle 5 J.) zur Erfassung der Altersverteilung, Qualifizierungsbedarfe, Belastungen und Gefährdungen; Schlussfolgerungen und abzuleitende Maßnahmen, z. B. Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung einschließlich gesundheits- und alternsgerechter Gestaltung von Arbeitsbedingungen, -prozessen und -organisation; Qualifizierung; Abbau von Belastungsspitzen; AZ-Gestaltung |

Quellen:

Manteltarifvertrag vom 01.07.1989 i. d. 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 16.12.2023

Tarifvertrag über Langfristkonten vom 13.12.2000

Tarifvertrag zur Gestaltung des demographischen Wandels vom 21.09.2006 i. d. F. vom 30.09.2010

Tarifvertrag über eine zusätzliche tarifliche Vergütung vom 17.03.2019

Tarifvertrag über eine Sonderzahlung zur Beschäftigungssicherung (TV SZB) vom 27.03.2021

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung in der Transformation (TV BIT) vom 22.10.2024

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Eisen- und Stahlindustrie, Ost

13.500 Arb./Ang. (IGM)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung - Transformation | 35 Std./W. - <ul style="list-style-type: none"> 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 34-28 Std./W. bei Vorliegen wirtschaftlicher Gründe und nach Erörterung mit BR bis zum 31.12. des Vorjahres: verbindliche Umwandlung der Sonderzahlung zur Beschäftigungssicherung durch AG in bis zu 3 freie Tage je nach Verg.Gr.; im Rahmen einer BV unterschiedliche Verfahrensweisen für verschiedene Betriebsteile, Abteilungen oder einzelne Beschäftigtengruppen sowie eine kollektive Festlegung der freien Tage möglich bei Einigkeit, dass sich das Unternehmen in der Transformation befindet, durch BV Möglichkeit der AZ-Änderung für einzelne Betriebe, Betriebsteile, Abteilungen oder Beschäftigtengruppen mit Festlegung der Laufzeiten sowie eines Mechanismus zur Überprüfung und zur Auflösung für die jew. Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> kollektive AZ-Verkürzung auf bis zu 32 Std./W. nach folgenden Modellen: 34,0/33,6/33,0/32,0 Std./W. bei Mehrvergütung von 30/36/45/60 Minuten als die jew. verkürzte AZ kollektive AZ-Erhöhung um bis zu 3 Std./W. |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | AZ-Verteilung auf einzelne WT sowie Beginn und Ende der täglichen AZ für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen durch BV max. 8 Std./Tag Erreichen der regelmäßigen WAZ auch im Durchschnitt mehrerer W. <ul style="list-style-type: none"> flexibler Beginn/Ende der AZ für AN mit in Tagesstätten untergebrachten Kindern, wenn betrieblich möglich 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 |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage/Schichten | <ul style="list-style-type: none"> 4 Freischichten/Kj. bei 3-Schicht-Arbeit 1 Freischicht/17 tatsächlich geleisteten Nachtschichten für AN, die nicht regelmäßig Nachtschicht im Schichtplan haben Grundsätze der Verteilung der Freischichten durch BV |
| | |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Sonntagsarbeit von 6.00 - 6.00 Uhr |
| Mehrarbeit | |

Fortsetzung **Eisen- und Stahlindustrie, Ost**

| | |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Definition | die über die festgelegte regelmäßige tägliche AZ hinausgehende AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | max. 10 Std./WT bzw. 50 Std./W. (bei 38 Std./W.) im Durchschnitt von 4 W. inkl. Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit |
| - Zuschlagspflicht | 25/50 % für die beiden ersten/ab 3. täglichen MA-Std. |
| - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> • ist möglich für geleistete Std. (einvernehmlich), dabei Bezahlung der Zuschläge • 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 |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit zur Umwandlung der tariflichen Zusatzvergütung in bis zu 5 freie Tage abhängig von der Gesamtzahl der Anträge und gestaffelt nach Verg.Gr. • bei Beschäftigungsproblemen durch BV verpflichtende Nutzung der Freistellungstage für alle AN oder Teile der Belegschaft möglich; Nutzung vorrangig vor kollektiver AZ-Verkürzung oder Kurzarbeit |
| Arbeitszeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | durch freiwillige BV |
| - Inhalt | Vor-/Nacharbeit, MA, in Zeit umgerechnete MA-Zuschläge |
| - Grenzwerte | max. +/- 192 Std. (äußerer Zeitkorridor) und max. +/- 48 Std. (innerer Zeitkorridor) |
| - Ausgleichszeitraum | kein Ausgleichszeitraum für inneren Zeitkorridor; ab Überschreiten der Grenze zum äußeren Zeitkorridor 18 Mon. (24 Mon. in Ausnahmefällen durch BV) bis zur Erreichung des inneren Zeitkorridors |
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Verfall der den inneren Zeitkorridor überschreitenden Zeitschulden nach Ablauf des vereinbarten Ausgleichszeitraumes (ohne Verdienstminderung) |
| - Sicherung des Kontos | Insolvenzversicherung 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 |

Fortsetzung **Eisen- und Stahlindustrie, Ost**

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------|
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | 5 % der AN |
| - Entgeltaufstockung | mind. 85 % des Netto-Vollzeitentg. |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 100 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quellen:

Manteltarifvertrag vom 25.03.1991 i. d. F. vom 07.06.2003

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

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

Tarifvertrag über eine zusätzliche tarifliche Vergütung vom 20.03.2019

Tarifvertrag über eine Sonderzahlung zur Beschäftigungssicherung (TV SZB) vom 29.03.2021

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung in der Transformation (TV BIT) vom 22.10.2024

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Energiewirtschaft (GWE-Bereich), Nordrhein-Westfalen

11.900 (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 | <ul style="list-style-type: none"> 18 W. bei Einrichtung eines (Jahres-)AZ-Kontos durch BV: bis zu 52 W. |
| - Gleitzeit | - |
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | <ul style="list-style-type: none"> 3 freie AT/Kj. für AN mit einem die Wochenfeiertage umfassenden Wechselschichtdienst 2 freie AT/Kj. für AN mit mind. 40 dienstplanmäßig geleisteten Nachtschichten im Vorjahr, jew. 1 weiterer freier AT/Kj. für AN mit vollend. 50./52. Lj. |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Gewährleistung von mind. 2 freien Wochenenden/Mon. |
| Mehrarbeit | |
| - Definition | <ul style="list-style-type: none"> die über die dienstplanmäßige tägliche AZ eines vollbeschäftigten AN hinaus erbrachte AZ sowie Arbeitsleistungen an dienstplanmäßig freien Tagen 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 |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte |
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte (+/-) | +200 Std. max. |
| - Ausgleichszeitraum | bis zu 52 W. |

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

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> • Zeitausgleich durch Freizeit innerhalb von bis zu 52 W.; wenn aus betrieblichen Gründen nicht möglich: einmaliger Übertrag auf nächsten Ausgleichszeitraum oder Übertrag in Langzeitkonto • Festlegung gestaffelter Fristen für das Abbuchen/den Abbau von Zeitguthaben/-schulden nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleichs in Freizeit |
| - Sicherung des Kontos | - |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 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) • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • bis zu 5 AT/J. bei schwerer Erkrankung des/der zum Haushalt gehörenden Eltern/Ehegatten/Kinder ab vollend. 12. Lj. • bei schwerer Erkrankung eines zum Haushalt gehörenden Kindes vor vollend. 12. Lj.: Zahlung eines Zuschusses zum Krankengeld nach § 45 SGB V oder vergleichbarer Vorschriften • 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 |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag für die Tarifgruppe GWE i. d. F. vom 13.02.2024

Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU), Ost

25.000 (IG BCE, ver.di)

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | 38 Std./W.; Möglichkeit betrieblicher Modelle zur flexiblen AZ - zum Zwecke der Beschäftigungssicherung durch BV mit Zustimmung der TV-Parteien für bestimmte Tätigkeiten möglich |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | 7,6 Std./Tag bei 5 AT/W., sofern keine betriebliche Vereinbarung bis zu 10 Std./Tag 12 Mon.; Vereinbarung der Lage der Mon. durch Betriebsparteien, ansonsten gilt Kj. - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | <ul style="list-style-type: none"> 3 freie AT/Kj. für AN mit einem die Wochenfeiertage umfassenden Wechselschichtdienst 2/3/4 freie AT/Kj. für AN mit mind. 40 dienstplanmäßig geleisteten Nachtschichten im Vorjahr/und vollend. 50./52. Lj. |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> die über die dienstplanmäßige tägliche AZ hinaus sowie an dienstplanmäßig freien Tagen erbrachte Arbeitsleistung bei flexiblen AZ-Modellen: Überschreitung der betrieblich vereinbarten Zeitgrenzen - - 25/50 % bis 2./ab 3. Std./Tag grundsätzlich innerhalb der folgenden 3 Mon.; Abgeltung der Zeitzuschläge |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | <ul style="list-style-type: none"> Umwandlung tariflicher Entgelt- in Freistellungsansprüche durch BV möglich Rechtsanspruch auf Umwandlung eines entsprechenden Teils des Entgelts in bis zu 3 freie Tage/Kj. (nur volle Tage) ab 01.01.2026; Ausnahme: betriebliche Gründe oder sozial vorrangige Urlaubs- bzw. Freistellungsanträge anderer AN; BV mit Rechtsanspruch zur Umwandlung von Entgelt in über 3 freie Tage/Kj. haben Vorrang |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte - Ausgleichszeitraum - Auf- und Abbau des Kontos - Sicherung des Kontos | TV zur Beschäftigungssicherung und Flexibilisierung: möglich durch BV, ausgelaufen 2010, für bestehende BV gilt die Nachwirkung - - - - - - |
| Teilzeit | - |

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

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | zur Ablegung von beruflichen oder der Berufsbildung, in Abstimmung mit dem Unternehmen bzgl. der Fortbildungsmaßnahme |
| - Pflege/Kinderbetreuung | <ul style="list-style-type: none"> • bis zu 5 AT/J. bei schwerer Erkrankung des/der zum Haushalt gehörenden Eltern/Ehegatten/Kinder • bis zu 5 AT/J. bei plötzlichem Krankenhausaufenthalt des Ehepartners oder bei Alleinstehenden der haushaltsführenden Person zur Versorgung von Kindern vor vollend. 12. Lj. jew. mit ärztlicher Bescheinigung und keine andere Person verfügbar ist, zuvor erschöpfende Wahrnehmung der gesetzlichen Möglichkeiten |
| - Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag der Tarifgruppe Energie des Arbeitgeberverbandes energie- und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVEU) i. d. F. vom 29.04.2025

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

Gebäudereinigungshandwerk

491.100 Arb. (IG BAU)

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

Fortsetzung **Gebäudereinigungshandwerk**

| | |
|--------------------------------------|---|
| Kinderbetreuung | - |
| Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31.10.2019

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Groß- und Außenhandel, Nordrhein-Westfalen

330.400 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | 38,5 Std./W. - - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | 5 Tage/W.; Verteilung auf 6 Tage möglich max. 50 Std./W.; abweichende AZ-Einteilung durch BV; mind. 3 Std./AT (VZ-AN) max. bis zu 52 W. <ul style="list-style-type: none"> • Einführung zulässig • Festlegung der Kern-AZ • Gleitzeitspanne je 1,5 Std. vor Beginn und nach Ende der Kern-AZ • gesonderter Ausweis und Vergütung angeordneter MA-Std. • Festlegung der Soll-AZ/Mon. (berechnet aus tariflicher WAZ und Zahl der AT im betreffenden Mon.) |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> • Samstagsarbeit bis 13.00 Uhr • Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> • jede über 38,5 Std./W. hinausgehende angeordnete oder mit dem BR vereinbarte Arbeit • bei anderweitiger Verteilung der WAZ: Überschreitung der festgelegten WAZ - 10 Std./Tag <ul style="list-style-type: none"> • 25/50 % bis 10./ab 11. Std./Tag • bei abweichender Verteilung der WAZ: Zuschlag für die die festgelegte WAZ überschreitende AZ; 25 % ab 48. Std./W. unter Berücksichtigung der Zuschläge in Zeit in beiderseitigem Einvernehmen |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte (+/-) - Ausgleichszeitraum - Auf- und Abbau des Kontos - Sicherung des Kontos | Bedingung für abweichende Einteilung der AZ geleistete sowie Soll-AZ max. +78 Std. ohne MA-Zuschlag max. 52 W. max. +78/-38,5 Std. in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragbar - |

Fortsetzung **Groß- und Außenhandel** Nordrhein-Westfalen

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teilzeit | |
| - Anspruch | <ul style="list-style-type: none"> vorrangige Berücksichtigung interner BewerberInnen AN-Recht auf Information über zu besetzende TZ-Arbeitsplätze |
| - Sozialversicherungspflicht | - |
| - Mindestarbeitszeit | <ul style="list-style-type: none"> grundsätzlich mind. 3 Std. tägl. zusammenhängend 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 | - |
| Demografie-Regelungen | - |

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: 31. Juli 2025

Groß- und Außenhandel, Sachsen-Anhalt

17.000 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 | - |
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | - |
| Lage und Verteilung | |
| - Arbeitstage | Montag - Freitag |
| - Unter- und Obergrenzen | - |
| - Ausgleichszeitraum | bei abweichender AZ: 52 W. |
| - Gleitzeit | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> • Samstagsarbeit möglich • Sonntagsarbeit möglich, von 0.00 bis 24.00 Uhr 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 | - |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonten | - |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung | - |
| - Sozialversicherungspflicht | - |
| - Mindestarbeitszeit | 18 Std./W. an 5 Tagen |
| - Übergang auf Vollzeit | <ul style="list-style-type: none"> • vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN • bevorzugte Rückkehrmöglichkeit von AN im Erziehungsurlaub |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | mind. 82,5 % des Netto-Vollzeitentg. |
| - Rentenbeitrag | 90 % |
| - Rentenaufstockung | - |

Fortsetzung **Groß- und Außenhandel** Nordrhein-Westfalen

| | |
|------------------------------|---|
| Demografie-Regelungen | - |
|------------------------------|---|

Quelle:

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

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 19.06.2000

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

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 | - |
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | 1 Freischicht (durch BV geregelt) <ul style="list-style-type: none"> • bei dreischichtigen Arbeitsplätzen und 30 geleisteten Nachtschichten innerhalb von 15 Mon. • für 90 Nachtschichten |
| 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 |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| 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 | - |

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

| | |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | ab 60. Lj. und 10 J. BZ |
| - Anspruchseinschränkung | Festlegung durch Betriebsparteien |
| - Entgeltaufstockung | 10 % und 400 €/Mon. bei Vollzeit-AN, mind. 20 % nach AltTZG auf das Regelarbeitsentg., max. 95 % des Nettoentg. |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | AG stellt Demografiebetrag i. H. v. 600 €/J. (tarifdynamisch) im Rahmen einer BV für einen oder mehrere Zwecke: <ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Gesundheitsförderung • alters- und alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse • AltTZ • Maßnahmen für eine demografieorientierte Personalpolitik |

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

Tarifvertrag Demografie vom 09. November 2021

Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Sachsen

9.400 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 | <ul style="list-style-type: none"> max. 8 Std./Tag 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 |
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | - |
| 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 |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| 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 | - |

Fortsetzung **Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, Sachsen**

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | ab 60. Lj. und 10 J. BZ |
| - Anspruchseinschränkung | Festlegung durch Betriebsparteien |
| - Entgeltaufstockung | 10 % und 400 €/Mon. bei Vollzeit-AN, mind. 20 % nach AltTZG auf das Regelarbeitsentg., max. 95 % des Nettoentg. |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | AG stellt Demografiebetrag i. H. v. 600 €/J. (tarifdynamisch) im Rahmen einer BV für einen oder mehrere Zwecke: <ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Gesundheitsförderung • alters- und alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse • Maßnahmen zur Qualifizierung der Beschäftigten • Altersteilzeit |

Quelle:

Manteltarifvertrag für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Sachsen vom 09.12.1998

Tarifvertrag für Beschäftigungssicherung vom 09.12.1998

Tarifvertrag Demografie vom 30. November 2021

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Hotel- und Gaststättengewerbe, Bayern¹

159.700 AN (NGG)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <ul style="list-style-type: none"> • 8 Std./Tag, 39 Std./W., 169 Std./Mon. • aus betrieblichen Gründen, insbesondere bei schwankendem Geschäftsverlauf, flexible AZ möglich²; nicht zulässig, wenn zwingende persönliche Gründe des AN vorliegen³ - - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | <ul style="list-style-type: none"> - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | <ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage/W. • flexible AZ: 5 Tage/W.; 6 Tage/W., max. 10-mal innerhalb des Flexibilisierungszeitraums von 12 Mon. • max. 200 Std./Mon. • flexible AZ: mind. 5, max. 10 Std./Tag bzw. 30 - 48 Std./W. • max. 39 Std. Unter-/Überschreitung der Regel-AZ (169 Std.) innerhalb eines Mon. <p>12 Mon. (= 2.028 Std.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> • bei regelmäßig an 5 Tagen/W. beschäftigten AN grundsätzliche Gewährung von 48 Std. im Anschluss an die Ruhezeit als freie Tage zum Ausgleich für die Beschäftigung am Samstag und Sonntag (aus betriebl. Gründen Aufteilung auf 2 x 24 Std. möglich) • ein freier Sonntag innerhalb 4 W. auf Wunsch des AN • mind. 12 freie Sonntage/Kj. |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <p>die über die regelmäßige Monats-AZ von 169 Std. hinaus geleistete Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - - • 35 %, wenn MA bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nicht ausgeglichen • umsatzbeteiligte AN: MA gilt als abgegolten, wenn mtl. Umsatzbeteiligung den Garantielohn zzgl. MA-Vergütung übersteigt <p>MA: auf Wunsch des AN</p> |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | <ul style="list-style-type: none"> - |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos - Inhalt | <p>Bedingung bei flexiblem AZ-Modell als Teil eines Soll-/Ist-Dienstplans unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Mindestkriterien</p> <ul style="list-style-type: none"> - |

Fortsetzung **Hotel- und Gaststättengewerbe, Bayern**

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Grenzwerte (+/-) | Minusstd. verfallen bei nicht vorhandener Ausgleichsmöglichkeit innerhalb des Flexibilisierungszeitraums von 12 Mon.; Vergütung verbleiben der Plusstd. |
| - Ausgleichszeitraum | 12 Mon. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> flexible AZ: Ausgleich des AZ-Kontos innerhalb von 12 Mon.; Ausgleich der zu diesem Zeitpunkt aufgelaufenen MA, die 2.028 Std./J. (6 x 169 Std.) überschreitet, durch Auszahlung mit 35 % Zuschlag möglich Ausgleich eines 6. AT innerhalb von 12 Mon. ohne Zuschlag in Form von ganzen Tagen in Freizeit; bei nicht möglichem Ausgleich Zuschlag von 35 % auf Wunsch des AN Bezahlung 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 | - |
| Demografie-Regelungen | - |

- 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 Beherbergungsgewerbe Bayern vom 26.05.2006

Hotel- und Gaststättengewerbe, Sachsen

35.900 AN (NGG)

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

Fortsetzung **Hotel- und Gaststättengewerbe**, Sachsen

| | |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | |
| - Wochenarbeitszeit | - |
| - Urlaub/zusätzliche freie Tage | 1/2/3 AT für AN ab 50./55./60. Lj. mit jew. 10 J. BZ |
| Altersteilzeit | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen vom 19.01.2001

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Kfz-Gewerbe, Niedersachsen

(Tarifgemeinschaft der Innungen Niedersachsen-Mitte und Osnabrück)

k. A. AN (IGM)

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <ul style="list-style-type: none"> • 36 Std./W. • bis 31.12.25: 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 • ab 01.01.26: Möglichkeit der AZ-Verlängerung auf bis zu 40 Std./W. für mind. 3 AN und max. 20 % der AN eines Betriebes; Erhöhung der Quote um weitere 10 % möglich - anstatt Kurzarbeit Möglichkeit zur Anwendung der Regelungen des TV zur Beschäftigungssicherung: Absenkung auf 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 - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | - im Rahmen der AZ-Flexibilisierung zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen: 30 - 40 Std./W.; bei Bedarf Überschreitung der Obergrenze um max. 4 Std. für längstens 2 W./Mon. für einzelne AN möglich; Möglichkeit der Unterschreitung der Untergrenze bei Bedarf für max. 2 Std. im Rahmen der AZ-Flexibilisierung zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen 12 Mon.; Verlängerung auf bis zu 15 Mon. möglich - |
| Schichtarbeit | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | zuschlagspflichtige MA: alle über die regelmäßige oder vereinbarte AZ hinausgehenden Arbeitsstd. 10 Std./W.; darüber hinaus im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen oder in außergewöhnlichen Notfällen möglich 10 Std./Tag 25 % <ul style="list-style-type: none"> • MA-Std.: bis zu 15 Std. mtl. Ausgleich wahlweise in Freizeit oder Geld, darüber hinausgehende MA grundsätzlich in Freizeit, innerhalb von 3 Mon., im Rahmen einer BV Ausgleichszeitraum auf bis zu 9 Mon. verlängerbar • MA-Zuschläge: grundsätzlich Bezahlung, auf AN-Wunsch auch Freizeit möglich |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | ab 2026 grundsätzlich Anspruch auf Umwandlung von Entg.-Bestandteilen in bis zu 5 freie Tage |

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

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arbeitszeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | im Rahmen von AZ-Flexibilisierung zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen durch BV, in Betrieben ohne BR durch AG unter Beachtung tariflicher Bestimmungen und von AN-Interessen |
| - Inhalt | <ul style="list-style-type: none"> • MA-Std. • 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 | - |
| Freistellungsregelungen | durch BV oder im Rahmen einer individuellen Vereinbarung zwischen AN und AG |
| - Bildung | <ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 ff. SGB IV (regelt u. a. Aufbau von Wertguthaben und dessen Verwendung) für mind. 3 und max. 12 Mon. |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | auf mind. 85/83/80 % des bisherigen Netto-ME in den EntgGr. 1 und 2/3/ab 4 |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | unter der Voraussetzung einer BV oder individuellen Vereinbarung: Durchführung einer Altersstrukturanalyse (alle 4 J.) zur Erfassung der Altersverteilung, Qualifizierungsbedarfe und Belastungen; Schlussfolgerungen und abzuleitende Maßnahmen, z. B. Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung einschließlich gesundheits- und altersgerechter Gestaltung von Arbeitsbedingungen, -prozessen und -organisation; Qualifizierung; Arbeitszeitgestaltung; Angebot von Altersteilzeitverträgen |

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

Quelle:

Manteltarifvertrag vom 09.05.2008 i. d. F. der Protokollnotiz vom 06.05.2025

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

Tarifvertrag über den Wandel von Geld in Zeit „WorkFlex+“ vom 06.05.2025

WSI-Tarifarchiv Stand: 31.07.2025

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

11.100 AN (IGM)

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <ul style="list-style-type: none"> • 37,5 Std./W. • bis 31.12.25: 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 • ab 01.01.26: Ausweitung der 40-Std.-Verträge um weitere 5,0 % möglich - - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | - 32 - 41 Std./W. 12 Mon.; im Rahmen einer BV 18 Mon.; mit Zustimmung der TV-Parteien 24 Mon. - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | die über die festgelegte AZ bzw. bei ungleichmäßiger Verteilung der WAZ die über die festgelegte WAZ hinausgehende AZ 2 Std./Tag, 10 Std./W. - 25 % (75/175 % für MA an Sonn-/gesetzlichen Feiertagen) MA und MA-Zuschlag grundsätzlich in Freizeit, innerhalb von 3 Mon. |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | ab 2026 grundsätzlich Anspruch auf Umwandlung von Entgeltbestandteilen in bis zu 5 freie Tage |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte (+/-) - Ausgleichszeitraum - Auf- und Abbau des Kontos - Sicherung des Kontos | möglich auf betrieblicher Ebene; Regelungen sind schriftlich niederzulegen, in Betrieben mit BR durch Abschluss einer BV <ul style="list-style-type: none"> • MA-Std. • MA-Zuschläge ab 42. Std./W. (nicht bei negativen Kontensaldo aufgrund individueller Zeitentnahme) • Zuschläge aus Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit +150/-120 Std. 12 Mon.; im Rahmen einer BV 18 Mon.; mit Zustimmung der TV-Parteien 24 Mon. Entnahme grundsätzlich in Freizeit, auch in größeren Blöcken - |

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

| | |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | bezahlte Freistellung für einen Tag bei plötzlich eintretender nachweisbarer schwerer Erkrankung des Ehegatten/der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kinder |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag vom 11.09.2007 i. d. F. vom 11.07.2012

Tarifvertrag über den Wandel von Geld in Zeit (WorkFlex+) vom 28.05.2025

WSI-Tarifarchiv Stand: 31.07.2025

Landwirtschaft, Bayern

k. A. AN (IG BAU)

| | |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit | |
| - Arbeitszeitstandard | 2.088 Std./J., bei einer durchschnittlichen WAZ von 40 Std. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| Lage und Verteilung | |
| - Arbeitstage | Verteilung der JAZ auf einzelne W. und Tage durch Festlegung mit BR/PR bzw. durch Einzelvereinbarung für 12 zusammenhängende Kalendermonate (<i>Ausgleichszeitraum</i>) und Führung eines AZ-Kontos in zwei verschiedenen Modellen möglich (sh. AZ-Konto) |
| - Unter- und Obergrenzen | <ul style="list-style-type: none"> mind. 34 max. 60 Std./W. bis zu 10 Std./Tag, dabei kein Überschreiten von im Durchschnitt 8 Std./WT innerhalb von 52 W. AZ-Verlängerung auf über 10 Std./WT möglich während Bestellungs- und Erntezeiten sowie aufgrund von Witterungseinflüssen im Rahmen der AZ-Konto-Modelle möglich Bei Nichterreichen der jew. festgelegten WAZ werden nicht geleistete Arbeitsstunden innerhalb von 2 KW nachgearbeitet mind. 8 Std. ununterbrochene Ruhezeit nach täglichem AZ-Ende |
| - Ausgleichszeitraum | geldlicher Ausgleich (Saldierung) von an- und abzurechnenden Std. zu bezahlten Std. am Ende des Ausgleichszeitraums (s.o.) bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses |
| - Gleitzeit | - |
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> nach Sonntagsbeschäftigung 1 beschäftigungsfreier WT innerhalb von 2 W. mind. 15 (12 in der Tierhaltung) beschäftigungsfreie Sonntage/J. |
| Mehrarbeit | |
| - Definition | auf Anordnung des AG über die festgelegte regelmäßige WAZ hinausgehende geleistete Arbeit, wenn diese betrieblich erforderlich ist |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | 60 Std./W. für max. 12 W./J. (Modell 1) |
| - Zuschlagspflicht | 25 % |
| - Freizeitausgleich | für MA (innerhalb von 52 W.) und Zuschläge möglich |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto | <ul style="list-style-type: none"> Modell 1: regelmäßige WAZ kann für max. 12 W./J. bis zu 60 Std./W. betragen, wenn im Jahresdurchschnitt 40 Std./W. erreicht werden Modell 2: Übertrag von max. 150 Mehrstunden/ 30 Minusstunden |
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | - |
| - Pflege | bis zu max. 5 AT/Kj. bei schwerer Erkrankung in der Familie (Ehegatte, eingetr. Lebenspartner, Kinder) |

Fortsetzung **Landwirtschaft, Bayern**

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------------|
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | 5 % der AN |
| - Entgeltaufstockung | 70 % des Netto-Vollzeitentg. |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quellen:

Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft in Bayern vom 22.03.2018

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

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Landwirtschaft, Mecklenburg-Vorpommern

k. A. AN (IG BAU)

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | 40 Std./W. bzw. 2.088 Std./J. - - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | <ul style="list-style-type: none"> • 5 Tage/W. bei regelmäßiger WAZ • mind. 34 max. 60 Std./W. • in einem Zeitraum von 12 zusammenhängenden Kalendermonaten (<i>Ausgleichszeitraum</i>) unter Einhaltung einer durchschnittlichen WAZ von 40 Std. kann eine abweichende Verteilung der regelmäßigen WAZ auf die KW vorgenommen werden, wenn die regelmäßige WAZ max. 12 W./J. 60 Std./W. nicht überschreitet. Innerhalb dieser 12 W. kann für 36 AT die max. 60 Std./W. auf eine 5-Tage-Woche verteilt werden (12 Std./Tag). Für die über 10 Std./T verlängerte AZ wird abweichend ein MA-Zuschlag von 50 % gewährt • Bei Nichterreichen der jew. festgelegten WAZ werden nicht geleistete Arbeitsstunden innerhalb von 2 KW nachgearbeitet • mind. 8 Std. ununterbrochene Ruhezeit nach täglichem AZ-Ende • innerhalb von 6 W. für AN, deren WAZ nicht regelmäßig auf die AT von Mo-Fr verteilt werden kann. • Sicherstellung von 2 arbeitsfreien WT in Zusammenhang mit einem Sonntag - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | mind. 15 Sonntage im Zusammenhang mit einem Werktag arbeitsfrei im Zeitraum von 12 Mon. |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | Kann nur in Fällen dringender betrieblicher Notwendigkeit angeordnet werden <ul style="list-style-type: none"> • jede über die festgelegte regelmäßige AZ hinaus geleistete Arbeit • auf dem AZ-Konto erfasste MA im Ausgleichszeitraum von 12 Kalendermonaten • Arbeit die an dienstplanmäßig freien Tagen angeordnet wird • Arbeit, die über 10 Std./Tag hinausgeht • Zeitguthaben auf dem AZ-Konto, die bei Ablauf des Ausgleichszeitraumes nicht ausgeglichen sind - sofern nicht bereits ein MA-Zuschlag gezahlt wurde - 60 Std./W. für max. 12 W./J. 25 % <ul style="list-style-type: none"> • für Arbeit an Sonntagen innerhalb von 2 W. • für Arbeit an Feiertagen innerhalb von 8 W. |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | - |

Fortsetzung **Landwirtschaft**, Mecklenburg-Vorpommern

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arbeitszeitkonto | <ul style="list-style-type: none">• kann zur Förderung einer ganzjährigen Beschäftigung und für saisonale Spitzenzeiten eingeführt werden• max. 150 Mehrstunden/30 Minusstunden |
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quellen:

Rahmentarifvertrag für die private Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern vom 13.05.2019

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Metall- und Elektroindustrie, Baden-Württemberg

952.700 AN (IGM)

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Regelmäßige Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung - Transformation | <ul style="list-style-type: none"> • 35 Std./W. • AZ-Verlängerung auf bis zu 40 Std./W. zuschlagsfrei möglich, grundsätzlich begrenzt auf eine durchschnittliche betriebliche vertragliche AZ von 34 - 36 Std./W. • bei zusätzlichen dauerhaften Neueinstellungen, die nicht rechtzeitig realisiert werden können, Möglichkeit der Nutzung von Flexi-Konten oder durch BV bis zur erfolgten Einstellung (max. 6 Mon.) Auszahlung von Zeitguthaben zum Ausgleich fehlender Kapazität; in Betrieben (ohne Flexi-Konten) mit bis zu 500 AN Vereinbarung ein der Kapazität entsprechendes AZ-Volumen durch Verlängerung der AZ auf bis zu 40 Std./W. möglich • Möglichkeit zum Ausgleich fehlender Kapazitäten durch Auszahlung von Zeitguthaben bis zu 100 Std./J. • Ausgleich einer Differenz zwischen betrieblich vereinbarter regelmäßiger AZ und individueller regelmäßiger wöchentlicher AZ auch in Form von freien Tagen möglich (max. 5 Tage zusammenhängend) <p>-</p> <ul style="list-style-type: none"> • verkürzte Vollzeit: AZ-Verkürzung auf Wunsch des Vollzeit-AN unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu 28 Std./W. möglich für mind. 6 und max. 24 Mon. ab einer BZ von 2 J., sofern ein durchschnittliches Volumen von 33,5 Std./W. im Betrieb nicht unterschritten wird • zur Beschäftigungssicherung für alle AN oder Teile des Betriebes Absenkung der AZ mit oder ohne vollen Entg.-Ausgleich möglich bei Ausschluss oder Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen, u. a.: <ul style="list-style-type: none"> - bis zu 30 Std./W. durch BV; zur Vermeidung/Verringerung der Entg.Absenkung Ausgleichszahlungen unter Verrechnung mit tariflichen Jahresleistungen möglich - unter 31,5 bis zu 28 Std./W. bei tariflicher Kurzarbeit mit Teil-Entg.-Ausgleich durch BV möglich; mit Zustimmung der TV-Parteien auch Absenkung auf bis zu 26 Std./W. <p>AZ-Absenkung auf bis zu 28 St./W. mit Teil-Entg.-Ausgleich für mind. ein Jahr bei strukturell bedingtem Überhang</p> |
| <p>Lage und Verteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit - mobiles Arbeiten | <p>bis zu 5 WT, Montag - Freitag; Samstag mit Zustimmung des BR für einzelne AN oder AN-Gruppen möglich</p> <p>-</p> <ul style="list-style-type: none"> • innerhalb derselben oder über mehrere W. möglich; • im Rahmen von AZ-Konten mit Ausgleichszeitraum und Freischichtenmodellen max. 12 oder mit Zustimmung der TV-Parteien 24 Mon.; in Ausnahmefällen mit Zustimmung des BR um jew. max. 3 Mon. verlängerbar • im Rahmen von BV möglich • Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung von AZ-Beginn/-Ende für AN mit Kindern in Kindertagesstätten bzw. bei Tagesmüttern <p>durch BV Möglichkeit zum mobilen Arbeiten u. a. zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort; Ausdehnung der AZ auf Samstag zur Vor- und Nachbereitung auf freiwilliger Basis möglich; Ruhezeit zwischen Arbeitsende und -beginn kann durch AN auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, sofern dieser Arbeitsende dieses Tages oder Arbeitsbeginn des Folgetages selbst festlegt, bei entsprechendem Ausgleich innerhalb von 6 Mon.</p> |
| <p>Schichtarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - zusätzl. freie Tage | <p>-</p> |

Fortsetzung **Metall- und Elektroindustrie, Baden-Württemberg**

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> Samstagsarbeit für einzelne AN oder AN-Gruppen als Regel-AZ nur mit Zustimmung des BR Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr; abweichende Festlegung der 24-stündigen Zeitspanne mit Zustimmung BR möglich |
| Mehrarbeit <ul style="list-style-type: none"> - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <p>AZ, welche die vereinbarte tägliche und wöchentliche AZ übersteigt grundsätzlich 10 Std./W. bzw. 20 Std./Mon.; durch BV für einzelne AN oder AN-Gruppen MA von mehr als 20 Std./Mon. möglich</p> <p>-</p> <ul style="list-style-type: none"> 25 % bis zur 10. MA-Std./W. 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) <p>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</p> |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | <ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Umwandlung des tariflichen Zusatzgeldes in bis zu 8 freie Tage für bestimmte Beschäftigtengruppen (AN in Wechselschicht/3 oder mehr Schichten/Nachtschichtarbeit ab 5 J. BZ und 3 J. Schichtarbeit, AN ab 2 J. BZ mit pflegebedürftigen Angehörigen oder zur Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lj.); max. 5-maliger Anspruch pro zu pflegendem Angehörigen und/oder Kind, ab der 3. Inanspruchnahme max. 6 T. darüber hinaus bei Beschäftigungsproblemen durch BV verpflichtende Nutzung der Freistellungstage für alle AN im Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche möglich (Anspruch 8 freie T. für die o. g. AN, 6 freie T. für alle anderen AN) außerdem im Rahmen einer BV Möglichkeit zur Ausweitung des Kreises der anspruchsberechtigten AN auf alle AN im Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche |
| Arbeitszeitkonten <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte (+/-) - Ausgleichszeitraum - Auf- und Abbau des Kontos - Sicherung des Kontos | <p>mit/ohne Ausgleichszeitraum (m. A./o. A.):</p> <p>durch BV möglich</p> <p>o. A.: Differenz zwischen betrieblich vereinbarter regelmäßiger AZ und individueller regelmäßiger WAZ; Führung als Zeitkonto</p> <p>o. A.: 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</p> <p>m. A.: längstens 12 Mon.; in begründeten Einzelfällen auf Antrag von AG und BR und bei Zustimmung der TV- Parteien bis zu 24 Mon.; in Ausnahmefällen mit Zustimmung des BR für weitere 3 Mon. verlängerbar</p> <p>o. A.: durch zusätzliche oder reduzierte AZ; Regelungen über Zuführung/Abbau durch BV</p> <p>o. A.: grundsätzlich verpflichtend bei Zeitguthaben von mehr als 300 Std. unter Berücksichtigung von § 8a Abs. 1 S. 2 AltTZG</p> |
| Langzeitkonto <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte (+/-) - Ausgleichszeitraum | <p>durch BV zur Planung/Verkürzung der Lebens-AZ</p> <p>Arbeitsstd. für die ein Vergütungsanspruch besteht; Regelüberlauf aus anderen AZ-Konten ausgeschlossen; Führung grundsätzlich als Zeitkonto</p> <p>max. +152 Std./12 Mon.; durch BV Außerkraftsetzung der Begrenzung bei Umwandlung von Arbeitsstd. aus der regelmäßigen WAZ möglich</p> <p>-</p> |

Fortsetzung **Metall- und Elektroindustrie**, Baden-Württemberg

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> • Regelungen für Zuführung von Zeitguthaben durch BV • AN bestimmt über Entnahme von Zeitguthaben zur persönlichen Weiterbildung, Verwendung in der Arbeitsphase der Altersteilzeit, bei nahem Rentenzugang; weitere Verwendungszwecke durch BV • zwingender Abbau sobald Guthaben verbleibende Rest-AZ bis Beginn der ungekürzten Rente übersteigen würde |
| - Sicherung des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> • Insolvenzsicherung ab der 1. Std. grundsätzlich unter Beachtung von § 8a Abs. 1 Satz 2 AltTZG |
| Teilzeit | |
| - Anspruch | auf AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich |
| - Sozialversicherungspflicht | grundsätzlich keine Unterschreitung, bei Abweichung schriftlicher Hinweis auf mögliche Folgen |
| - Mindestarbeitszeit | 3 Std./Tag zusammenhängend |
| - Übergang auf Vollzeit | auf AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | <ul style="list-style-type: none"> • bezahlte Freistellung für betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen • einmalige unbezahlte Freistellung zur persönlichen beruflichen Qualifizierung für AN mit mind. 5 J. BZ in Form: <ul style="list-style-type: none"> - von befristeter TZ (in Betrieben mit mind. 50 Vollzeit-AN) oder befristeter verblockter TZ (in Betrieben/konzernabhängigen 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 - einer Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage (in Betrieben mit mind. 50 Vollzeit-AN für max. 5 J.) |
| - Pflege | <ul style="list-style-type: none"> • bis zu 10 Tage im Kj. bei Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes ab 12 bis unter 14 J. • für Kinder bis zum vollend. 12. Lj. gilt § 45 SGB V, dabei Zahlung eines Zuschusses in Höhe der Differenz zwischen Krankengeld und 100 % der Monatsnettozüge |
| - 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 | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | <p>ab 12 J. BZ; Mindestdauer der Alters-TZ 18 Mon.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ab vollend. 58. Lj. für max. 5 J. für AN mit besonderer Belastung (vorrangige Berücksichtigung) • übrige AN für max. 4 J. ab vollend. 61. Lj. und mit mind. 1.080 KT versicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten 5 J. im aktuellen Beschäftigungsverhältnis vor Beginn der Altersteilzeit, grundsätzlich verbunden mit einem unmittelbaren Übergang in eine ungeminderte Altersrente |

Fortsetzung **Metall- und Elektroindustrie**, Baden-Württemberg

| | |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Anspruchseinschränkung | <ul style="list-style-type: none"> • max. 3,0/2,0 % (belastete/übrige AN), insg. max. 4 % der AN eines Betriebes • BV zur Altersteilzeit schließt Rechtsanspruch aus • Möglichkeit für AG, durch BV für eine demografieorientierte Personalpolitik Rechtsanspruch auf 1,5 % der „übrigen“ AN zu reduzieren |
| - Entgeltaufstockung | Bruttoaufstockung des Regelarbeitsentg. um 42,0 - 23,8 % gestaffelt nach der Entg.-Höhe (niedriges - hohes Entg.); verheiratete AN, die mind. 2/3 zum Gesamtbruttoeinkommen der Ehegatten beitragen 57,4 - 32,0 % (Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerschaften) |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| - Finanzierung | AN/AG jew. 0,4 % der tariflichen Bruttoentg.-Summe des Betriebes; AN erbracht durch Einbringung eines entsprechenden Tarifvolumens |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag (ERA) vom 12.11.2024

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 18.11.2024

Tarifvertrag zur Qualifizierung für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 11.11.2021

Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 11.11.2021

Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen vom 12.11.2024

Tarifvertrag zum Mobilen Arbeiten vom 11.11.2021

Tarifvertrag Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten vom 25.02.2004

WSI-Tarifarchiv Stand: 31.07.2025

Metall- und Elektroindustrie, Sachsen

184.300 AN (IGM)

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Regelmäßige Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung - Transformation | <ul style="list-style-type: none"> • 38 Std./W. • zur Angleichung der AZ Ost an West durch BV dauerhafte nicht umkehrbare Verkürzung auf bis zu 35 Std./W. bei unverändertem Monatsgrundentg. möglich • verschiedene Modelle zur Verlängerung der AZ auf bis zu 40 Std./W., u. a.: allg. für bis zu 13 % der AN oder im Rahmen eines Volumenmodells mit einer durchschnittlichen AZ von max. 38,3 Std./W.; unter bestimmten Voraussetzungen Quote um 12 % oder auf max. 45 % der AN ausdehnbar; ebenfalls höhere Quoten bei Fachkräftemangel oder um Innovationsprozesse zu realisieren auf Antrag der Betriebsparteien durch Vereinbarung der TV-Parteien möglich • Möglichkeit Zeitguthaben auszuzahlen oder in Langzeit-Konten zu überführen sowie Nutzung von Flexi-Konten bis zur Realisation zusätzlicher Neueinstellungen oder zum Ausgleich fehlender Kapazitäten • Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der AZ für die einzelnen AN kann auch in Form von freien Tagen erfolgen, max. 5 freie Tage zusammenhängend <p>-</p> <ul style="list-style-type: none"> • auf Wunsch des AN grundsätzlich Möglichkeit zur vorübergehenden Verkürzung der AZ auf bis zu 28 Std./W. ohne Entg.-Ausgleich • verschiedene Modelle der befristeten AZ-Absenkung bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen auf bis 29 Std./W. für alle AN oder Teile des Betriebes u. a. zur Sicherung der Beschäftigung oder Abwendung eines Fachkräftemangels für max. 36 Mon.; Vereinbarung von Ausgleichszahlungen unter Verrechnung mit den tariflichen Jahresleistungen sowie Teilentg.-Ausgleich ab einer Absenkung auf 34 Std./W. möglich <p>durch BV bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen zur Bewältigung der Transformation Absenkung der AZ auf bis zu 35 Std./W. für bis zu 36 Mon. möglich, bei einer Dauer von mehr als 12 Mon. mit Zustimmung der TV-Parteien; dabei vorrangige Prüfung der Verteilung der AZ auf 4 Tage/W.; zur Minderung oder Vermeidung der Entg.-Absenkung Möglichkeit der Vereinbarung von Ausgleichszahlungen unter Verrechnung mit den tariflichen Jahresleistungen sowie Zuschlagszahlungen bei einer Absenkungsdauer von mehr als 12 Mon.</p> |
| <p>Lage und Verteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit - mobiles Arbeiten | <p>grundsätzlich 5 WT (Montag - Freitag); grundsätzlich 5 WT (Montag - Samstag) in Betrieben, in denen eine BV zur Verkürzung der AZ auf bis zu 35 Std./W. Anwendung findet</p> <p>-</p> <p>12 Mon.; im Rahmen des TV Beschäftigungssicherung und -aufbau Möglichkeit der Verlängerung mit Zustimmung der TV-Parteien; max. 24 Mon. in Betrieben, in denen eine BV zur Verkürzung der AZ auf bis zu 35 Std./W. Anwendung findet</p> <p>-</p> <p>durch BV Möglichkeit zum mobilen Arbeiten u. a. zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort; Ausdehnung der AZ auf Samstag zur Vor- und Nachbereitung auf freiwilliger Basis möglich; Ruhezeit zwischen Arbeitsende und -beginn kann durch AN auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, sofern dieser Arbeitsende dieses Tages oder Arbeitsbeginn des Folgetages selbst festlegt, bei entsprechendem Ausgleich innerhalb von 6 Mon.</p> |

Fortsetzung **Metall- und Elektroindustrie, Sachsen**

| | |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <ul style="list-style-type: none"> Samstag (ab 12 Uhr) und Sonntag grundsätzlich arbeitsfrei (gilt nicht bei Schichtarbeit) Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr bzw. bis 6.00 Uhr am Folgetag, sofern AZ am Sonntag begonnen hat bei Arbeit an Sonntagen jeder 2. Sonntag arbeitsfrei |
| Mehrarbeit | |
| - Definition | AZ, die die individuelle regelmäßige bzw. die jew. festgelegte-WAZ übersteigt; bei Teilzeitbeschäftigung abweichend, die über die tarifliche WAZ hinausgehende AZ |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | <ul style="list-style-type: none"> grundsätzlich bis zu 10 Std./W. und 20 Std./Mon für bis zu 8 Wochen; mit Zustimmung des BR max. 6 weitere Std./W. für längstens 3 W. in außergewöhnlichen Bedarfsfällen für einzelne Abteilungen oder Gruppen möglich 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 | für bis zu 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 |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | <ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Umwandlung des tariflichen Zusatzgeldes in bis zu 8 freie Tage für bestimmte Beschäftigtengruppen (AN mit 3 oder mehr Schichten, in Nacht- oder Wechselschicht ab 5 J. BZ und 3 J. Schichtarbeit, AN ab 2 J. BZ mit pflegebedürftigen Angehörigen oder zur Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lj.); max. 5-maliger Anspruch pro zu pflegendem Angehörigen und/oder Kind, ab der 3. Inanspruchnahme max. 6 Tage darüber hinaus bei Beschäftigungsproblemen durch BV verpflichtende Nutzung der Freistellungstage für alle AN im Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche möglich (Anspruch 8/6 freie Tage für die o. g./alle anderen AN) außerdem im Rahmen einer BV Möglichkeit zur Ausweitung des Anspruchs auf alle AN im Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche |
| Arbeitszeitkonto | im Rahmen einer BV zur dauerhaften Verkürzung der tariflichen WAZ möglich |
| - Einrichtung des Kontos | durch BV möglich |
| - Inhalt | Differenz zwischen vereinbarter regelmäßiger AZ und individueller regelmäßiger WAZ |
| - Grenzwerte (+/-) | Festlegung Ober-/Untergrenzen sowie Verfahrensregelungen bei Über-/Unterschreitung durch BV |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | durch zusätzliche oder reduzierte AZ |
| - Sicherung des Kontos | - |

Fortsetzung **Metall- und Elektroindustrie, Sachsen**

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teilzeit - Anspruch - Sozialversicherungspflicht - Mindestarbeitszeit - Übergang auf Vollzeit | auf AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich soll nicht unterschritten werden; bei Abweichungen schriftlicher Hinweis auf mögliche Folgen 3 Std./Tag zusammenhängend auf AN-Wunsch, wenn betrieblich möglich; vorrangige Berücksichtigungormaliger Vollzeit-AN |
| Freistellungsregelungen - Bildung - Pflege - Kinderbetreuung - Elternzeit | <ul style="list-style-type: none"> • bezahlte Freistellung für betrieblich notwendige Qualifizierungsmaßnahmen (Erhaltungs-, Anpassungs-, Umqualifizierung) • Entwicklungsqualifizierung: grundsätzlich 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 • unbezahlte Freistellung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung für max. 7 J. im Rahmen <ul style="list-style-type: none"> - von befristeter/befristet verblockter TZ; Möglichkeit zur Kompensation der Entg.Absenkung analog Entwicklungsqualifizierung - einer Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage • allgemeine Weiterbildung: max. 2 W./J. zur Aus- und Fortbildung für max. 1 % der AN eines Betriebes unter Anrechnung der Maßnahmen zur Um- und Entwicklungsqualifizierung sowie zur persönlichen beruflichen Weiterbildung; Anspruch auf Bezahlung • unbezahlte Freistellung im Rahmen der allgemeinen Weiterbildung für sozial- bzw. gesellschaftspolitische Bildungsmaßnahmen für weitere max. 1 % der AN eines Betriebes bezahlte Freistellung für einen Tag (max. 7 Tage/J.) bei akuter Erkrankung des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, der eigenen Kinder oder Eltern - in Betrieben ab 500 AN grundsätzlich einmaliger Anspruch auf Wiedereinstellung nach Zeiten der Kindererziehung auf vergleichbaren, gleichwertigen Arbeitsplatz für AN mit mind. 5-jähriger ununterbrochener BZ; Anspruch begrenzt bis vollend. 5. Lj. des Kindes |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit - Rechtsanspruch - Anspruchseinschränkung | ab 12 J. BZ, Minstdauer der Alters-TZ 18 Mon. <ul style="list-style-type: none"> • ab vollend. 58. Lj. für max. 5 J. für AN mit besonderer Belastung (vorrangige Berücksichtigung) • übrige AN für max. 4 J. ab vollend. 61. Lj. und mit mind. 1.080 KT versicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten 5 J. im aktuellen Beschäftigungsverhältnis vor Beginn der Altersteilzeit, grundsätzlich verbunden mit einem unmittelbaren Übergang in eine ungeminderte Altersrente <ul style="list-style-type: none"> • max. 3,0/2,0 % (belastete/übrige AN), insg. max. 4 % der AN eines Betriebes • BV zur Altersteilzeit schließt Rechtsanspruch aus • Möglichkeit für AG, durch BV für eine demografieorientierte Personalpolitik Rechtsanspruch auf 1,5 % der „übrigen“ AN zu reduzieren |

Fortsetzung **Metall- und Elektroindustrie, Sachsen**

| | |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Entgeltaufstockung | Bruttoaufstockung des Regelarbeitsentg. 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) |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | - |
| - Finanzierung | AN/AG jew. 0,4 % der tariflichen Bruttoentg.-Summe des Betriebes; AN erbracht durch Einbringung eines entsprechenden Tarifvolumens |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Sachsen vom 21.12.2018

Änderungstarifvertrag vom 19.11.2024 zum Einheitlichen Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Sachsen

Tarifvereinbarung zur Festlegung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung vom 25.06.2021

Änderungstarifvertrag vom 19.11.2024 zur Tarifvereinbarung zur Festlegung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau vom-11.05.2021

TV ZiA 2020 vom 26.03.2020

Tarifvertrag Bildung vom 25.02.2015

Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente vom 25.02.2015

Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen vom 19.11.2024

WSI-Tarifarchiv Stand: 31.07.2025

Öffentlicher Dienst kommunale Krankenhäuser ¹

k. A. AN (ver.di)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <ul style="list-style-type: none"> • 38,5 Std./W. • Baden-Württemberg: 39 Std./W. • Ärztinnen/Ärzte: 40 Std./W. • 42 Std./W. durch freiwillige Vereinbarung möglich ab 01.01.2026² bis zu 45 Std./W. durch BV/DV möglich - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | 5 Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen 6 Tage Rahmen-AZ bis zu 12 Std. von 6 - 20 Uhr durch BV/DV möglich bis zu 1 Jahr möglich unter Wahrung der jew. geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu AZ-Korridor und Rahmen-AZ |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | <ul style="list-style-type: none"> • 1 Tag Zusatzurl. für je 2/4 zusammenhängende Mon. bei ständiger Wechselschicht-/Schichtarbeit • 1 weiterer Tag Zusatzurl. für je 2 Tage Zusatzurl.-Anspruch bei Wechselschichtarbeit • zusätzliche Url.-Tage bei nicht ständiger Wechselschicht-/Schichtarbeit aber mit gleicher Belastung durch BV/DV • 1/2/3/4 Tage Zusatzurl. für 150/300/450/600 Nachtarbeitsstd./Kj. (21 - 6 Uhr) max. 10 AT/Kj. |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Verpflichtung zur Sonntagsarbeit aus begründeten dienstlichen/betrieblichen Notwendigkeiten |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Mehrarbeit: die Arbeitsstd., die TZ-Beschäftigte über die vereinbarte regelmäßige AZ hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen AZ von Vollbeschäftigten leisten • bei AZ-Korridor: über 45 Std. oder über die vereinbarte Obergrenze hinausgehenden Std. • bei Rahmen-AZ: Std. außerhalb der Rahmen-AZ - - 30 % EntgGr. 1 - 9 b 15 % EntgGr. 9 c - 15 wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, Möglichkeit zur Umwandlung in Zeit auf AN-Wunsch bei Einrichtung eines AZ-Kontos |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> • durch BV/DV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte • ist einzurichten bei Vereinbarung von AZ-Korridor/Rahmen-AZ |

Fortsetzung **Öffentlicher Dienst kommunale Krankenhäuser** ¹

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Inhalt | - |
| - Grenzwerte (+/-) | bis zu einem Vielfachen von +40 Std./- 40 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | - |
| Langzeitkonto | <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarung zwischen AN und AG möglich unter Beteiligung des BR/PR und der Vereinbarung einer Insolvenzversicherung • auf betrieblicher Ebene durch BV/DV möglich; Wertguthaben kann gemäß § 7 c SGB IV insbesondere für Sabbatical, AZ-Verkürzung gemäß § 8 oder 9 a TzBfG, Freistellung wegen Kinderbetreuungs- und Pflegezeit verwendet werden; Ausgestaltung durch BV/DV mit u. a. Regelungen: zum Verfahren der Einbringungsmöglichkeit insbesondere Entgeltbestandteilen, zu Grenzwerten, zur Freistellungsphase, zu Minderzeiten, zu Beginn und Dauer, zum Entgelt in der Freistellungsphase, zur Insolvenzversicherung |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung/Anspruch | Vereinbarung nach Erörterung mit AG möglich |
| - Sozialversicherungspflicht | - |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | - |
| - 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen • Ärztinnen/Ärzte: bis zu 3 AT/Kj. zur Teilnahme an Arztkongressen/Fachtagungen/ähnliche Veranstaltungen, bei Kostenerstattung durch Dritte bis zu 5 AT |
| - Pflege/Kinderbetreuung | <p>bei schwerer Erkrankung</p> <ul style="list-style-type: none"> • eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) 1 AT/Kj. • eines Kindes vor vollend. 12. Lj. und ohne Anspruch nach § 45 SGB V (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) bis 4 AT/Kj. • einer Betreuungsperson eines Kindes vor vollend. 8. Lj. oder eines dauernd pflegebedürftigen Kindes (keine andere Person verfügbar) bis 4 AT/Kj. <p>max. 5 AT/ Kj.</p> |
| - Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | Altersteilzeit-TV: ab vollend. 60. Lj. |
| - Anspruchseinschränkung | <p>Altersteilzeit-TV: dringende betriebliche Gründe</p> <p>TV zu flexiblen AZ-Regelungen für ältere AN (TVFlexAZ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen möglich • im Übrigen im Rahmen einer Quote möglich (2,5 % der AN) • dringende betriebliche Gründe • in Verwaltungen/Betrieben unter 40 AN |
| - Entgeltaufstockung | <p>Altersteilzeit-TV: mind. 83 % des Netto-Entgelts</p> <p>TV FlexAZ: um 20 %</p> |

Fortsetzung **Öffentlicher Dienst kommunale Krankenhäuser** ¹

| | |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Aufstockung Rentenbeitrag | Altersteilzeit-TV: auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags TV FlexAZ: nach AltTZG |
| - Rentenaufstockung | Altersteilzeit-TV: 5 % des ME für je 0,3 % Rentenminderung |
| Demografie-Regelungen | TV FlexAZ: Möglichkeit zur flexiblen AZ für ältere AN zum gleitenden Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben: <ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der AZ auf die Hälfte der bisherigen AZ und gleichzeitig Bezug einer Teilrente von max. 50 % der jew. Altersrente für 4 J. • Beginn 2 J. vor der Möglichkeit zur Inanspruchnahme der abschlagsfreien Altersrente und 2 J. darüber hinaus |

1) Ärztinnen und Ärzte sind nach diesen Regelungen auch Zahnärztinnen und Zahnärzte.

2) Ver.di-Informationen (bei Redaktionsschluss lagen noch nicht alle Tarifvertragstexte aus dem Abschluss 2025 vor).

Quelle:

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 06.04.2025

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K) - i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 15 vom 06.04.2025

Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) i. d. F. des 9. Änderungstarifvertrages vom 06.04.2025

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

Öffentlicher Dienst Gemeinden¹

2.376.300 (ver.di)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <ul style="list-style-type: none"> • 39 Std./W. • 42 Std./W. durch freiwillige Vereinbarung möglich ab 01.01.2026² bis zu 45 Std./W. durch BV/DV möglich - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | 5 Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen 6 Tage Rahmen-AZ bis zu 12 Std. von 6 - 20 Uhr durch BV/DV möglich bis zu 1 Jahr möglich unter Wahrung der jew. geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu AZ-Korridor und Rahmen-AZ |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | <ul style="list-style-type: none"> • 1 Tag Zusatzurl. für je 2/4 zusammenhängende Mon. bei ständiger Wechselschicht-/Schichtarbeit, max. 6 AT/Kj. • zusätzliche Url.-Tage bei nicht ständiger Wechselschicht-/Schichtarbeit aber mit gleicher Belastung durch BV/DV |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Verpflichtung zur Sonntagsarbeit aus begründeten dienstlichen/betrieblichen Notwendigkeiten |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Mehrarbeit: die Arbeitsstd., die TZ-Beschäftigte über die vereinbarte regelmäßige AZ hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen AZ von Vollbeschäftigten leisten • bei AZ-Korridor: über 45 Std. oder über die vereinbarte Obergrenze hinausgehenden Std. • bei Rahmen-AZ: Std. außerhalb der Rahmen-AZ - - 30 % EntgGr. 1 - 9 b 15 % EntgGr. 9 c - 15 grundsätzlich; wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, Möglichkeit zur Umwandlung in Zeit auf AN-Wunsch bei Einrichtung eines AZ-Kontos |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | Möglichkeit zur Umwandlung eines Teils der SZ in bis zu 3 freie Tage ab 2026 ² |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte (+/-) - Ausgleichszeitraum - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> • durch BV/DV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte • ist einzurichten bei Vereinbarung von AZ-Korridor/Rahmen-AZ - bis zu einem Vielfachen von +40 Std./- 40 Std. - - |

Fortsetzung **Öffentlicher Dienst Gemeinden¹**

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Sicherung des Kontos | - |
| Langzeitkonto | <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarung zwischen AN und AG möglich unter Beteiligung des BR/PR und der Vereinbarung einer Insolvenzversicherung • auf betrieblicher Ebene durch BV/DV möglich; Wertguthaben kann gemäß § 7 c SGB IV insbesondere für Sabbatical, AZ-Verkürzung gemäß § 8 oder 9 a TzBfG, Freistellung wegen Kinderbetreuungs- und Pflegezeit verwendet werden; Ausgestaltung durch BV/DV mit u. a. Regelungen: zum Verfahren der Einbringungsmöglichkeit insbesondere Entgeltbestandteilen, zu Grenzwerten, zur Freistellungsphase, zu Minderzeiten, zu Beginn und Dauer, zum Entgelt in der Freistellungsphase, zur Insolvenzversicherung |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung/Anspruch | Vereinbarung nach Erörterung mit AG möglich |
| - Sozialversicherungspflicht | - |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | - |
| - 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 <ul style="list-style-type: none"> • eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) 1 AT/Kj. • eines Kindes vor vollend. 12. Lj. und ohne Anspruch nach § 45 SGB V (ärztliche Bescheinigung, keine andere Person verfügbar) bis 4 AT/Kj. • einer Betreuungsperson eines Kindes vor vollend. 8. Lj. oder eines dauernd pflegebedürftigen Kindes (keine andere Person verfügbar) bis 4 AT/Kj. max. 5 AT/ Kj. |
| - Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | Altersteilzeit-TV: ab vollend. 60. Lj. |
| - Anspruchseinschränkung | Altersteilzeit-TV: dringende betriebliche Gründe TV zu flexiblen AZ-Regelungen für ältere AN (TVFlexAZ): <ul style="list-style-type: none"> • in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen möglich • im Übrigen im Rahmen einer Quote möglich (2,5 % der AN) • dringende betriebliche Gründe • in Verwaltungen/Betrieben unter 40 AN |
| - Entgeltaufstockung | Altersteilzeit-TV: mind. 83 % des Netto-Entgelts TV FlexAZ: um 20 % |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | Altersteilzeit-TV: auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags TV FlexAZ: nach AltTZG |
| - Rentenaufstockung | Altersteilzeit-TV: 5 % des ME für je 0,3 % Rentenminderung |

Fortsetzung **Öffentlicher Dienst Gemeinden¹****Demografie-Regelungen**

TV FlexAZ:

Möglichkeit zur flexiblen AZ für ältere AN zum gleitenden Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben:

- Reduzierung der AZ auf die Hälfte der bisherigen AZ und gleichzeitig Bezug einer Teilrente von max. 50 % der jew. Altersrente für 4 J.
- Beginn 2 J. vor der Möglichkeit zur Inanspruchnahme der abschlagsfreien Altersrente und 2 J. darüber hinaus

- 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.
- 2) Ver.di-Informationen (bei Redaktionsschluss lagen noch nicht alle Tarifvertragstexte aus dem Abschluss 2025 vor).

Quelle:

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 06.04. 2025

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung - (BT-V) - i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 32 vom 06.04.2025

Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) i. d. F. des 9. Änderungstarifvertrages vom 06.04.2025

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

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Papierverarbeitende Industrie, Westfalen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen

14.100 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeitsstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <i>West:</i> 35 Std./W. <i>Ost:</i> 37 Std./W. - bei Auftragsrückgang für max. 12 Mon. bis zu 5 Std./W. durch freiwillige BV unter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen möglich |
| Lage und Verteilung <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | Montag - Freitag max. 10 Std./Tag 78 W. - |
| Schichtarbeit <ul style="list-style-type: none"> - zusätzl. freie Tage | 1 Freischicht bei gleichmäßig verteilter Wechselschicht oder ständiger Nachtschicht für jew. 6 Mon. |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | regelmäßige Samstagsarbeit bis längstens 22 Uhr (Zustimmung durch BR bzw. AN) |
| Mehrarbeit <ul style="list-style-type: none"> - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | AZ, die die festgesetzte regelmäßige tägliche AZ übersteigt - - 25 % ab 1. MA-Std. möglich |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto <ul style="list-style-type: none"> - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte - Ausgleichszeitraum - Auf- und Abbau des Kontos - Sicherung des Kontos | durch BV möglich - +220/-70 Std. - - - |

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

| | |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung | - |
| - Sozialversicherungspflicht | grundsätzlich einzuhalten; Ausnahmen auf Wunsch des AN mit schriftlichem Hinweis auf sozialversicherungsrechtliche Folgen |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN |
| - Sonderregelung | auf Verlangen des AN TZ für die Dauer von bis zu 4 J. aus persönlichen Gründen wie Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehöriger möglich |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |
| Demografie-Regelungen | - |

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

Privates Verkehrsgewerbe, Nordrhein-Westfalen

175.900 Arb./Ang. (ver.di)

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

Fortsetzung **Privates Verkehrsgewerbe**, Nordrhein-Westfalen

| | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------|
| - Sicherung des Kontos | Insolvenzversicherung bei Zeitguthaben ab 208 Std. |
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen vom 29.04.2024

Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten in der Speditions-, Logistik- und Transportwirtschaft Nordrhein-Westfalen vom 29.04.2024

Tarifvertrag Notfalklausel vom 26.04.2005

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Privates Verkehrsgewerbe, Brandenburg

Güterfernverkehr - nur für unmittelbar tarifgebundene Betriebe

500 Arb. (ver.di)

| | |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit | |
| - Arbeitszeitstandard | 40 Std./W. |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| Lage und Verteilung | |
| - Arbeitstage | - |
| - Unter- und Obergrenzen | <ul style="list-style-type: none"> • bis zu 60 Std./W. • 10 Std./AT • bei regelmäßiger Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in erheblichem Umfang bis zu 12 Std./AT • 208 Std./Mon. • AZ und Bereitschaftszeit bis max. 244 Std./Mon. • durch weitere Bereitschaftszeiten für 2-Fahrerbesatzung in Fahrzeugen mit Schlafkabine und Zeiten auf Fähre/Zug, Erhöhung der Gesamteinsatzzeit um weitere 74 Std. • bei Anwendung flexibler AZ mind. 4 Std./Tag zusammenhängend, Abweichung auf AN-Antrag möglich |
| - Ausgleichszeitraum | 6 Mon. bei Nichtüberschreitung von 48 Std./W. |
| - Gleitzeit | - |
| Schichtarbeit | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit | |
| - Definition | <ul style="list-style-type: none"> • über die festgelegte WAZ hinaus gehende Arbeits- und Bereitschaftszeit • Guthaben des AZ-Kontos am Ende des Ausgleichszeitraums • Überschreitung der täglichen AZ bei AZ-Guthaben um das 2-fache der vereinbarten AZ in Ausnahmefällen |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | 208 Std./Mon. |
| - Zuschlagspflicht | 25 % (bei 2-Fahrerbesetzung ab 51. Std./W.); weitere Zuschlagsregelungen der Betriebsparteien möglich |
| - Freizeitausgleich | - |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | - |
| 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 |

Fortsetzung **Privates Verkehrsgewerbe** (Güterfernverkehr), Brandenburg

| | |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Ausgleichszeitraum | 26 W. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> • AN-Antrag auf Abweichung der AZ (stundenweise, ganz- oder mehrtägig), Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen möglich • Ausgleich von MA in vollen Tagen, möglichst zusammenhängend |
| - Sicherung des Kontos | - |
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | - |
| - Pflege | bis zu 4 AT/Kj. bei schwerer Erkrankung des Ehegatten/der Kinder |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag für Kraftfahrer im Güterfernverkehr vom 20.12.2007

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Privates Verkehrsgewerbe, Brandenburg

Speditionen und Logistik

3.200 Arb./Ang. (ver.di)

| | |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit | |
| - Arbeitszeitstandard | <ul style="list-style-type: none"> • 39 Std./W. • <i>Kraftfahrer und Mitfahrer</i>: zusätzlich bis zu 1 Std./AT für Vor- und Abschlussarbeiten • Anwendung flexibler AZ nur für unmittelbar tarifgebundene Betriebe |
| - Arbeitszeitkorridor | - |
| - befristete Verkürzung | - |
| Lage und Verteilung | |
| - Arbeitstage | betriebliche Festlegung |
| - Unter- und Obergrenzen | bei Anwendung flexibler AZ mind. 4 Std./Tag zusammenhängend, Abweichungen auf AN-Antrag möglich |
| - Ausgleichszeitraum | 2 W. bei Nichtanwendung flexibler AZ, bis zu 13 W. durch BV bei Vereinbarung zusammenhängender Freizeit |
| - Gleitzeit | - |
| Schichtarbeit | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit | |
| - Definition | <ul style="list-style-type: none"> • über die vereinbarte WAZ hinaus geleistete Arbeit • Guthaben des AZ-Kontos am Ende des Ausgleichszeitraums |
| - maximale Mehrarbeitsstunden | - |
| - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit | - |
| - Zuschlagspflicht | 25 % (60 % in der Zeit von 22.00 - 6.00 Uhr); weitere Zuschlagsregelungen der Betriebsparteien möglich |
| - Freizeitausgleich | bei Nichtanwendung flexibler AZ nach Möglichkeit in der KW nach Entstehung der MA oder der darauf folgenden KW, Zahlungspflicht des jew. Zuschlags |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | bei Anwendung flexibler AZ |
| - Inhalt | Abweichungen der tarif-/arbeitsvertraglich vereinbarten AZ |
| - Grenzwerte (+/-) | 1-fache der vereinbarten WAZ, in Ausnahmen max. das 2-fache |
| - Ausgleichszeitraum | 52 W. |
| - Auf- und Abbau des Kontos | <ul style="list-style-type: none"> • AN-Antrag auf Abweichung der AZ (stundenweise, ganz- oder mehrtägig), Ablehnung aus dringenden betrieblichen Gründen möglich • Ausgleich von MA in vollen Tagen, möglichst zusammenhängend |

Fortsetzung **Privates Verkehrsgewerbe** (Spedition und Logistik), Brandenburg

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

Quelle:

Manteltarifvertrag - Speditions- und Logistikgewerbe - Berlin und Brandenburg vom 04.12.2025

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Süßwarenindustrie

53.900 AN (NGG)

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <i>West:</i> 38 Std./W. <i>Ost:</i> 39 Std./W. - - |
| Schichtarbeit - zusätzl. freie Tage | - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | in der Regel 5 WT/W. betriebliche AZ von bis zu 45 Std./W.(Ost), 48 Std./W. (West) ohne MA-Zuschläge durch BV durch BV - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Sonntagsarbeit von 0.00 - 24.00 Uhr |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | die über die jeweils betrieblich festgelegte regelmäßige tägliche AZ hinausgehende Arbeit - - 25 % (von 6.00 - 22.00 Uhr) 40 % ab 3. MA-Std./Tag möglich inkl. MA-Zuschläge |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | |
| Zeitkonten - Einrichtung des Kontos - Inhalt | verbindliche Voraussetzung bei abweichender AZ 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): <i>West:</i> 6/9/13 Min. (43. u. 44./45. u. 46./47. u. 48. Std./W.) <i>Ost:</i> 9 Min. (43. - 45. Std./W.) Montag-Freitag: 9/15 Min. (bis 42./über 42 Std./W.) für Samstagsarbeit |

Fortsetzung **Süßwarenindustrie**

| | |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Grenzwerte (+/-) | Guthaben max. +3 Mon. tarifliche AZ (65 AT) West: Minusstunden/AZ-Defizite max. -114 Std. |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | Freistellung an einzelnen Tagen oder Blockfreizeiten möglich, Regelung durch BV West: 1 Tag = 7,6 Std. Ost: 1 Tag = 7,8 Std. |
| - Sicherung des Kontos | - |
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | - |
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | vollend. 59. Lj. und 10 J. ununterbrochene BZ |
| - Anspruchseinschränkung | gestaffelt nach Betriebsgrößen: 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 |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Bundsmanteltarifvertrag 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: 31. Juli 2025

Textilindustrie, Westfalen und Osnabrück

5.300 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 |
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | - |
| 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 |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| 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 | - |

Fortsetzung **Textilindustrie**, Westfalen und Osnabrück

| | |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | ab 60. Lj. und 10 J. BZ |
| - Anspruchseinschränkung | 2,5 % der AN eines Betriebes |
| - Entgeltaufstockung | 750 € (775/800 € ab 01.08.2025/2026) bei Vollzeit-AN, mind. 20 % des für die Altersteilzeit gezahlten Regelarbeitsentg. |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | entsprechend AltTZG |
| - Rentenaufstockung | - |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

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

Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit vom 11.04.2025

Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer vom 09.05.1985 mit Änderungsvereinbarungen vom 10.12.2021

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Textilindustrie, Ost

7.900 AN (IGM)

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit | |
| - Arbeitszeitstandard | 38 Std./W. (37,5/37 Std./W. ab 01.01.2026/2027) |
| - 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 - 52 W. |
| - Gleitzeit | durch BV möglich |
| Schichtarbeit | |
| - zusätzl. freie Tage | - |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> durch BV möglich: Ausgleich innerhalb von 13 W. nach Beendigung der MA auf Wunsch des AN sind MA und MA-Zuschläge dem Zeitkonto gutzuschreiben |
| Wahloption (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto | |
| - Einrichtung des Kontos | durch BV möglich |
| - Inhalt | durch BV zu regeln: <ul style="list-style-type: none"> regelmäßige Arbeitszeit geleistete Std. jeweilige Zeitsalden |
| - Grenzwerte | - |
| - Ausgleichszeitraum | - |
| - Auf- und Abbau des Kontos | - |
| - Sicherung des Kontos | - |
| Teilzeit | - |
| Freistellungsregelungen | - |

Fortsetzung **Textilindustrie, Ost**

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

Quelle:

Tarifvertrag über Jahresarbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung vom 30.04.2019

Arbeitszeitabkommen vom 30.04.2019

Tarifvertrag zur Förderung einer demografischen Altersteilzeit vom 08.06.2024

Manteltarifvertrag vom 12.10.2001 mit Änderungstarifvertrag vom 10.02.2021

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Versicherungsgewerbe Innendienst

178.000 AN (ver.di)

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | <p>38 Std./W., Abweichungen durch BV für alle AN oder Gruppen einheitlich oder unterschiedlich möglich</p> <p>Verkürzung/Verlängerung auf bis zu 20/42 Std./W. durch BV für einzelne AN oder Gruppen möglich; Verlängerung für max. 10 % der AN</p> <p>Verkürzung um bis zu 8 Std./W. mit 20 % Lohnausgleich durch BV zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung für alle AN oder Gruppen möglich; Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen</p> |
| Lage und Verteilung <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit - mobiles Arbeiten | <p>Montag - Freitag</p> <p>Unter-/Überschreitung der regelmäßigen WAZ: max. 25 %/W.; max. 10 Std./Tag</p> <p>bei ungleichmäßiger AZ-Verteilung: 6 Mon., bis 12 Mon. durch BV</p> <p>durch BV möglich unter Berücksichtigung der im MTV vorgegebenen Punkte</p> <p>durch BV möglich; sofern AN das Arbeitsende des Tages oder Arbeitsbeginn des Folgetages selbst festlegen kann, Verkürzung der Ruhezeit zwischen Arbeitsende und -beginn auf bis zu 9 Stunden möglich; entsprechender Ausgleich muss innerhalb von 6 Mon. erfolgen</p> |
| Schichtarbeit <ul style="list-style-type: none"> - zusätzl. freie Tage | <p>jew. eine Freischicht bei Nachtarbeit im Wechselschichtbetrieb für:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 geleistete Nachtschichten mit zusammenhängender AZ von mind. 6 Std. von 20 - 6 Uhr • 45 geleistete Früh- oder Spätschichten mit mind. 2/unter 6 Std. AZ von 20 - 6 Uhr |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | <p>Samstagsarbeit durch BV aus betrieblichen Gründen im Rahmen der regelmäßigen AZ möglich</p> |
| Mehrarbeit <ul style="list-style-type: none"> - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> • die über die regelmäßige AZ bzw. die durch BV abweichend geregelte AZ hinaus geleistete Arbeit • bei AZ-Vereinbarungen gem. TV zur AZ-Flexibilisierung zusätzlich: die über die verlängerte AZ hinausgehend geleistete Arbeit <p>-</p> <p>-</p> <p>25 %</p> <p>möglich</p> |

Fortsetzung **Versicherungsgewerbe**

| | |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Wahloptionen Zeit statt Geld | <p>Rechtsanspruch auf Umwandlung der SZ im 2. Quartal/Kj. (50 % eines ME) von 23,5 % eines ME in 5 freie Tage/J. (Ausnahme: dringende betriebliche Gründe);</p> <p>Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Umwandlung der SZ im 2. Quartal/Kj. und der SZ im 4. Quartal/Kj. (80 % eines ME) in Freizeit (volle Tage) durch BV oder individualvertraglich;</p> <p>jew. Rechtsanspruch für AN, die von Personalabbau betroffen sind (Ausnahme: betriebliche Gründe)</p> |
| Arbeitszeitkonto | - |
| Teilzeit | |
| - Voraussetzung/Anspruch | <ul style="list-style-type: none"> Anmeldung auf Wunsch nach Wechsel des AZ-Volumens mind. 6 Mon. vorher; Begründung des AG, wenn dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden kann Möglichkeit zur befristeten Umwandlung des AZ-Volumens vorrangige Berücksichtigung interner BewerberInnen AN-Recht auf Information über zu besetzende TZ-Arbeitsplätze |
| - Sozialversicherungspflicht | <ul style="list-style-type: none"> bei Unterschreitung Hinweis des AG auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen bei befristeter Umwandlung Unterschreitung nicht zulässig |
| - Mindestarbeitszeit | - |
| - Übergang auf Vollzeit | <ul style="list-style-type: none"> vorrangige Berücksichtigung von TZ-AN Rechtsanspruch für AN mit AZ-Reduzierung vor dem 01.01.19 oder gemäß § 8 TzBfG auf AZ-Erhöhung bis zum Grad, der vor der Reduzierung galt; betriebliche Ablehnungsgründe nach MTV-Bestimmungen |
| Freistellungsregelungen | |
| - Bildung | Anspruch auf Bildungsteilzeit mit einer WAZ von mind. 15/max. 30 Std. zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen für mind. einen/max. 6 aufeinanderfolgende(n) Mon. mit entsprechender Anpassung des Entgelts, durch individuelle Vereinbarung auch länger; abweichende Regelungen durch BV möglich; Ablehnung des Anspruchs nur in begründeten Fällen |
| - Pflege | bis zu 3 AT bei schwerer Erkrankung in der Familie, sofern kein Anspruch nach § 45 SGB V |
| - Kinderbetreuung | - |
| - Elternzeit | <ul style="list-style-type: none"> für AN mit einer BZ von 4 J.: bis zu 6 Mon. im Anschluss an gesetzliche Elternzeit 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) Wegfall 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 auf Wunsch Info des AG über Vertretungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote bei Nichtinanspruchnahme der Elternzeit und bei Wunsch nach befristeter TZ-Tätigkeit soll AG diesem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten nachkommen |

Fortsetzung **Versicherungsgewerbe**

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Altersgestaffelte Arbeitszeit | - |
| Altersteilzeit | |
| - Rechtsanspruch | - |
| - Anspruchseinschränkung | - |
| - Entgeltaufstockung | 30 % des Arbeitsentg. für die Altersteilzeitarbeit |
| - Aufstockung Rentenbeitrag | auf mind. 90 % des bisherigen Beitrags |
| - Rentenaufstockung | Ausgleich des nachweislichen Rentenabschlags für AN mit 10 J. BZ, die vor dem 01.01.28 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 |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe i. d. F. vom 04.07.2025

Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe vom 04.07.2025

Altersteilzeitabkommen für das private Versicherungsgewerbe i. d. F. vom 04.07.2025

Tarifvertrag zur Qualifizierung i. d. F. vom 04.07.2025

Tarifvertrag Mobiles Arbeiten vom 27.05.2019, Stand September 2025

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

Wohnungs- und Immobilienwirtschaft

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

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Regelmäßige Arbeitszeit - Arbeitszeitstandard - Arbeitszeitkorridor - befristete Verkürzung | 37 Std./W.; ungleichmäßige Verteilung möglich (in Betrieben ohne BR Zustimmung von 75 % der AN erforderlich) 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. ist ein Ausgleich in Freizeit und/oder Geld zu gewähren, bei Nichtabgeltung Antragsverfahren mit zeitlicher Befristung an die TV-Parteien - |
| Lage und Verteilung - Arbeitstage - Unter- und Obergrenzen - Ausgleichszeitraum - Gleitzeit | Montag - Freitag, Einzelheiten durch betriebliche Regelung max. 45 Std./W. 12 Mon. betriebliche Regelung; bei 15 Std. Gleitzeitguthaben am Quartalsende Behandlung wie MA |
| Schichtarbeit | - |
| Samstags- und Sonntagsarbeit | Festlegung von Samstagsarbeit in begründeten Fällen, Anordnung von Sonntagsarbeit mit Zustimmung des BR möglich |
| Mehrarbeit - Definition - maximale Mehrarbeitsstunden - Höchstarbeitszeit inkl. Mehrarbeit - Zuschlagspflicht - Freizeitausgleich | <ul style="list-style-type: none"> über die regelmäßige WAZ hinaus geleistete AZ auf besondere Anordnung mit Zustimmung des BR Nichtausgleich eines AZ-Plus innerhalb des Verteilzeitraums in begründeten Ausnahmefällen aus betrieblichen Gründen - - 25 % grundsätzlich zur Abgeltung von MA sowie entsprechender Zuschläge, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen; Abgeltung in Geld in gegenseitigem Einvernehmen möglich |
| Wahloptionen (Zeit statt Geld) | - |
| Arbeitszeitkonto - Einrichtung des Kontos - Inhalt - Grenzwerte (+/-) - Ausgleichszeitraum - Auf- und Abbau des Kontos - Sicherung des Kontos | bei AZ-Flexibilisierung <ul style="list-style-type: none"> von der WAZ abweichende AZ Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit +150/-80 Std., proportionale Reduzierung bei kürzerem Verteilzeitraum 12 Mon. <ul style="list-style-type: none"> Ausgleichzeiten auch als freie Tage, Blockfreizeiten sowie Kombination mit Urlaub möglich bei AZ-Minus aus betrieblichen Gründen Übertrag in den nächsten Verteilzeitraum bei AZ-Minus aus persönlichen Gründen Abrechnung als unbezahlte Freizeit, Verrechnung mit 13./14. Monatsvergütung bzw. Vereinbarung zur Übertragung in den nächsten Verteilzeitraum möglich - |
| Teilzeit - Voraussetzung - Sozialversicherungspflicht | bei AN-Wunsch Unterrichtung durch AG vor Stellenausschreibung Unterschreitung ist möglichst zu vermeiden |

Fortsetzung **Wohnungs- und Immobilienwirtschaft**

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Mindestarbeitszeit | <ul style="list-style-type: none"> • Verteilzeitraum von bis zu 12 Mon. möglich • 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 |
| Demografie-Regelungen | - |

Quelle:

Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft vom 13.06.2024

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und -förderung in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft vom 06.06.2024

Tarifvertrag zur Altersteilzeit für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft vom 08.06.1998

WSI-Tarifarchiv Stand: 31. Juli 2025

IMPRESSUM

Betriebliche Arbeitszeitflexibilität – Individuelle Arbeitszeitoptionen

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 239
Telefax: +49 211 7778 4239

www.wsi.de
www.tarifvertrag.de

Satz: Daniela Groß

Kontakt

Dr. Reinhard Bispinck

(bis April 2017 Leiter des WSI-Tarifarchivs)
reinhard.bispinck@hotmail.com
<https://reinhard-bispinck.net>

WSI-Tarifarchiv:

Götz Bauer, Cathreen Hirtz, Yasemin Kizilirmak, Nicole Niedrée,
Rosemarie Pulfrich, Monika Wollensack und Jasmina Ziouziou

Analysen zur Tarifpolitik (Internet)

ISSN 2751-8574