Gerhard Syben

Arbeitszeiten zwischen tariflicher Regelung und betrieblichem Alltag

Eine explorative Untersuchung tariflicher und tatsächlicher Arbeitszeiten im Branchenvergleich im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

gefördert von der

Hans Böckler Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

herausgegeben von der

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt
www.igbau.de

durchgeführt vom

Forschungsinstitut Beschäftigung Arbeit Qualifikation BAQ

Gerhard Syben

Arbeitszeiten zwischen tariflicher Regelung und betrieblichem Alltag

Eine explorative Untersuchung tariflicher und tatsächlicher Arbeitszeiten im Branchenvergleich im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Die Studie „Tarifliche und tatsächliche Arbeitszeiten im Branchenvergleich“ wurde vom BAQ Forschungsinstitut von Oktober 2014 bis Mai 2015 durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (Förderkennzeichen 2014-760-3). Autor ist Prof. Dr. Gerhard Syben. Vorbereitung und Durchführung der Betriebsrätebefragung wurden von der IG Bauen-Agrar-Umwelt unterstützt. Die Verantwortung für das Projekt, für die Ergebnisse und für diesen Bericht liegt ausschließlich beim Autor (BAQ Forschungsinstitut, Prof. Dr. Gerhard Syben, D-28209 Bremen, Wachmannstrasse 34, Tel.: +49 421 34 47 63 institut@baq-bremen.de).

Impressum

Herausgeber:
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand Vorstandsbereich II
Bauwirtschaft, Umweltpolitik
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main

Verantwortlich:
Dietmar Schäfers

Redaktion:
Gerhard Syben (Text), Sven Gehrdau

Druck:
IG BAU, Frankfurt am Main

Ausgabe: Juli 2015

Auflage: 400 Stück

Vorwort des Herausgebers

Die Arbeitszeit ist traditionell ein Kernbereich gewerkschaftlichen Handelns. Nachdem einer langen Phase mit verschiedenen Arbeitszeitverkürzungen hat sich der Fokus jedoch wieder in Richtung Flexibilisierung und Anpassung an Betriebs- und Produktionsprozesse verschoben. Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit und Home-Office sind Schlagworte die im weiteren Verlauf die Diskussion bestimmt haben und mit der Agenda 2010 unter dem Bundeskanzler Gerhard Schröder an Bedeutung gewannen. Gleichzeitig haben wir durch eine verstärkte Technisierung mit mobilen Telefonen und Computern eine zusätzliche Veränderung der Arbeitsbedingungen erlebt. Ständige Erreichbarkeit und spontane Kontaktmöglichkeiten aller beteiligten Akteure führten zur Verschiebung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen.

Jenseits dieser Entwicklung haben sich dagegen die persönlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer in eine andere Richtung bewegt. Hier muss man wiederum die unterschiedlichen Perspektiven von gewerblich Beschäftigten und Angestellten unterscheiden. Aber grundsätzlich ist sicher festzustellen, dass vor allem junge Väter mehr Zeit mit ihren Familien verbringen wollen, um der Verantwortung gegenüber ihren Kindern gerecht werden. Die Anzahl der Väter in Elternzeit steigt kontinuierlich. Und Frauen entscheiden sich nach wie vor nur sehr selten für eine Karriere in gehobener Position, obwohl der Anteil der weiblichen Studierenden im Bereich der Bauingenieure höher ist als in allen anderen Ingenieurbereichen. Dass die Rahmenbedingungen der Tätigkeit, insbesondere die Arbeitszeit, wesentlicher Auslöser für diese Tendenz ist, lässt sich wissenschaftlich nicht belegen; die Vermutung liegt aber nahe.

Dieses Spannungsfeld zwischen betrieblichen Interessen und persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten wird zukünftig noch an Bedeutung gewinnen. Die Nachfrage nach geeigneten Arbeitnehmern steigt kontinuierlich während die Zahl der Arbeitslosen stetig sinkt. Betriebe müssen sich folglich verstärkt mit der Frage beschäftigen, wie sie ihren Fachkräftebedarf decken können. Die Attraktivität der Branche und die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen werden dabei eine zentrale Rolle spielen. Auch die Beschäftigten sollten sich an der Diskussion beteiligen und ihre Anforderungen klar formulieren. Diese Broschüre bietet eine inhaltliche Basis für die Diskussion und soll dazu einladen, gemeinsam mit der Familie, den Kollegen und der IG BAU eigene Forderungen zu formulieren.

Dietmar Schäfers / Frankfurt am Main, Juli 2015
Stellv. Bundesvorsitzender
IG Bauen-Agrar-Umwelt

Inhalt

		Seite
1.	Die Renaissance der Diskussion um die Arbeitszeit – tarifliche Regelung und betrieblicher Alltag	1
2.	Anlage und Methoden der Untersuchung	5
3.	Regelung der Arbeitszeit in Tarifverträgen ausgewählter Branchen im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt	9
3.1	Die in die Untersuchung einbezogenen Branchen und Tarifverträge	9
3.2	Regelung von Dauer und Verteilung der Arbeitszeit	11
3.3	Regelung der Lage der Arbeitszeit	12
3.4	Regelungen der Flexibilisierung der Arbeitszeit	13
3.4.1	Regelungen einer kurzen Flexibilisierung	13
3.4.2	Regelungen zum Ausgleich witterungsbedingter Arbeitsausfälle	14
3.4.3	Regelungen einer langen Flexibilisierung	14
4.	Arbeitszeitregelung und Arbeitszeitpraxis im Betrieb	17
4.1	Tarifliche und betriebliche Regelung der Arbeitszeit	18
4.2	Betriebliche Muster der Dauer der Arbeitszeit	22
4.3	Lage und Verteilung der Arbeitszeit in der betrieblichen Praxis	24
4.4	Betriebliche Vereinbarungen und betriebliche Übung der Arbeitszeitflexibilisierung	27
4.5	Regelung und Steuerung der Arbeitszeitkonten im Betrieb	28
4.6	Erreichbarkeit, Vertrauensarbeitszeit und Aufhebung von Arbeitszeitgrenzen	30
4.7	Arbeitszeitgestaltung für besondere Lebenssituationen in der betrieblichen Praxis	32
4.8	Arbeitszeitgestaltung als strategischer Faktor im Betrieb	35
5.	Perspektiven der Arbeitszeitgestaltung: Ein Handlungsfeld für die betriebliche Personalpolitik	37
Literatur		39
Anhang:		41
Synopse der Analyse der Arbeitszeitregelungen in den Tarifverträgen von 14 ausgewählten Branchen		

Verzeichnis der Übersichten und Tabellen

Übersichten Seite

Übersicht 1	In die Untersuchung einbezogene Branchen und Rahmentarifverträge	10

Tabellen

Tabelle 1	Betriebsrätebefragung – Versand und Rückläufe nach Branchen	18
Tabelle 2	Regelung der Arbeitszeit durch Tarifverträge	19
Tabelle 3	Regelung der Arbeitszeit im Betrieb durch Betriebsvereinbarung	20
Tabelle 4	Regelung der Arbeitszeit durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in den in die Untersuchung einbezogenen Branchen	21
Tabelle 5	Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Vorhandensein von individuellen Arbeitszeitkonten in den in die Untersuchung einbezogenen Branchen	21
Tabelle 6	Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeiten in Betrieben des Bauhauptgewerbes im Sommer	23
Tabelle 7	Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeiten in Betrieben des Bauhauptgewerbes im Winter	24
Tabelle 8	Arbeit am Wochenende in ausgewählten Branchen im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt	25
Tabelle 9	Arbeit nach 20 Uhr und vor 6 Uhr in ausgewählten Branchen im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt	27
Tabelle 10	Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Betrieb	28
Tabelle 11	Arbeitszeitgestaltung in besonderen Lebenssituationen	33

1. Die Renaissance der Diskussion um die Arbeitszeit – tarifliche Regelung und betrieblicher Alltag

Neue gewerkschaftliche Initiativen und neue Vorschläge im politischen Raum für eine Verkürzung und Neugestaltung der Arbeitszeit haben dazu geführt, dass von einer Renaissance der Arbeitszeitpolitik gesprochen wird (vgl. Seifert 2014, Groß/Seifert 2010). Nachdem die Frage der Arbeitszeit in der Mitte der 80er Jahre als Folge der Tarifauseinandersetzung vor allem in der Metall- und Elektroindustrie über die 35-Stunden-Woche intensiv diskutiert worden war (vgl. zum Beispiel: Büssing/Seifert 1995; Hoffmann/Lapeyre 1995; Seifert 1993; Schudlich 1987; Kurz-Scherf/Breil 1987; Langkau-Herrmann/Scholten 1986; Negt 1984), war dieses Thema vor der Jahrtausendwende in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion in den Hintergrund getreten. Der Tarifkompromiss, bei dem die IG Metall die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit unter die symbolträchtige Marke von 40 Stunden durchgesetzt und die Arbeitgeberseite dafür die Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit erhalten hatte, hatte in den Betrieben zu angepassten, pragmatischen Lösungen geführt und den Bedürfnissen beider Seiten offenbar ausreichend Rechnung getragen, sodass ein weiterer Diskussions- und Handlungsbedarf zunächst nicht bestand.

Die Wiederbelebung der Debatte um die Arbeitszeit ist indes mit einer bemerkenswerten Themenverschiebung verbunden. Zwar werden die Umverteilung von Arbeit, die Schaffung von Arbeitsplätzen durch Arbeitszeitverkürzung und die Formen und Folgen von Flexibilisierung der Arbeitszeit, die die Debatte in den 80er und 90er Jahren beherrscht haben, nach wie vor diskutiert. Gleichberechtigt – gelegentlich sogar prioritär – aber sind Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Gleichverteilung der Arbeit und der Zeiten zwischen Männern und Frauen geworden. Reklamiert werden die Berücksichtigung der Zeitwünsche der Beschäftigten oder, weitreichender, eines ausgeglichen Verhältnisses von beruflicher Inanspruchnahme und privater Lebensführung, üblicherweise mit dem Begriff *Work-Life-Balance* bezeichnet (vgl. Seifert 2014; Saupe/Steinrücke 2012; die Beiträge in Groß/Seifert 2010; sowie die Beiträge auf dem Herbstforum des WSI (WSI 2014a) und WSI 2014b). Zugleich gibt es Rahmenbedingungen, die die Debatte um die Arbeitszeit beeinflussen: die zunehmende Arbeitszeitdrift mit einer Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeiten bestimmter – vor allem männlicher – Beschäftigtengruppen, die Ausdehnung der Teilzeitarbeit und ihre weitgehende Konzentration auf Frauen sowie, dem entgegengesetzt, die Forderung nach Verlängerung der Lebensarbeitszeit als Reaktion auf die demographische Entwicklung (vgl. Absenger et al. 2014).

Mit der hier vorgelegten Untersuchung soll ein Beitrag zu dieser Diskussion geleistet werden, der zugleich einige Branchen ins Blickfeld rückt, die üblicherweise weniger im Zentrum der gesellschaftspolitischen und sozialwissenschaftlichen Debatten stehen: das Bauhauptgewerbe, die Baustoffindustrie und die Gebäudereinigung sowie, mit Abstrichen, deren Ursache weiter unten erläutert wird, auch andere Branchen des Baugewerbes, den Garten- und Landschaftsbau sowie die landwirtschaftliche und gartenbauliche Produktion. Diese Wirtschaftsbereiche sind zugleich durch einige Bedingungen gekennzeichnet, die zwar nicht alle für alle hier in Rede stehenden Branchen gelten, die sie aber dennoch von den meisten anderen Branchen unterscheiden. Die Produktion ist direkt von einem konkreten Kundenauftrag abhängig und deswegen projekthaft organisiert, die Arbeit ist witterungs- und/oder saisonabhängig, sie findet an wechselnden, nicht-stationären Fertigungsstätten statt, sie ist wenig oder gar nicht automatisiert, und die Anwesenheit der Produzenten und Produzentinnen am Ort und zum

Zeitpunkt der Leistungserstellung ist unabdingbar; ein Bauarbeiter, eine Dachdeckerin, eine Beschäftigte in einer Baumschule oder auf einem Hof, der Fahrer eines Kiestransporters oder eine Reinigungskraft können ihre Arbeit nicht zu beliebigen Zeiten oder vom *Home-Office* aus erledigen.

Diese Merkmale, die in unterschiedlichen Kombinationen auftreten, führen dazu, dass die Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit einigen Bedingungen unterliegt, die in anderen Wirtschaftszweigen so nicht vorzufinden sind. Aber auch für die Beschäftigten in diesen Branchen sind Tarifverträge die Grundlage für die Teilhabe am gesellschaftlichen Fortschritt in der Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit. Diese Feststellung erscheint trivialer als sie in der Realität ist. Diese Branchen sind außerdem nämlich durch eine kleinbetriebliche Struktur geprägt, sie weisen niedrige Organisationsgrade und eine geringe Betriebsratsdichte auf. Interessenvertretung vor allem auf der Seite der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, aber durchaus auch auf der Seite der Arbeitgeber, findet deshalb in diesen Wirtschaftsbereichen unter anderen Bedingungen statt als zum Beispiel in der stationären Großindustrie, die vielfach die gesamtgesellschaftlich als gültig angesehenen Sozialstandards prägt. Umso bedeutsamer ist, dass sich auch die Sozialpartner dieser ganz anders strukturierten Branchen mit dem Abschluss von Tarifverträgen in die Sozialordnung der Bundesrepublik integrieren und auch im Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung mehr oder weniger die allgemeinen Standards übernehmen, die für Arbeitsverhältnisse und eben auch für die Arbeitszeit als gesamtgesellschaftliche Norm angesehen werden – auch wenn die Regelungen im Einzelnen unterschiedlich ausfallen und die Belange der Beschäftigten in unterschiedlichem Maße berücksichtigt werden.

Ebenfalls nicht-trivial ist die Feststellung, dass sich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit in den Tarifverträgen der Branchen, die für diese Untersuchung analysiert worden sind, prinzipiell an den Standards der Arbeitszeitgestaltung orientieren, wie sie allgemein in der Volkswirtschaft der Bundesrepublik gelten. Dass sich in diesen Tarifverträgen auch Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit finden, wie sie seit der Mitte der 80er Jahre generell in die Tariflandschaft der Bundesrepublik Einzug gehalten haben, ist einerseits sicher ebenfalls darauf zurückzuführen, dass sich auch diese Branchen an die allgemeinen Trends der Gestaltung der Arbeitszeit angeschlossen haben. Es reflektiert andererseits aber auch, dass diese Wirtschaftszweige durch Abhängigkeit von Faktoren wie Wetter, Jahreszeit oder saisonale Schwankungen der Kundennachfrage geprägt sind. Regelungen und Praktiken, die eine an veränderliche und manchmal schwer vorhersehbare Arbeitsanforderungen angepasste Arbeitszeitgestaltung nötig und möglich machen, ergeben sich daher auch aus den fundamentalen Bedingungen der Arbeit in diesen Wirtschaftszweigen.

Angesichts bisher fehlender empirischer Befunde zu tatsächlichen betrieblichen Arbeitszeiten in diesen Branchen wurde hier eine explorative Studie unternommen. Die Erhebung richtete sich auf Betriebe (methodisch gesprochen: die Erhebungseinheit war der Betrieb), sodass Aussagen über die Arbeitszeiten einzelner Beschäftigter nicht getroffen werden können. Die Ergebnisse dieser Untersuchung lassen aber die Aussage zu, dass die Möglichkeiten, die Tarifverträge bei der Gestaltung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit eröffnen, in den Betrieben im Prinzip offensichtlich auch genutzt werden. Im Bauhauptgewerbe gilt die 40-Stunden-Woche im Sommer nur für weniger als ein Fünftel und auch im Winter nur für eine gute Hälfte der Betriebe. In den übrigen Betrieben sind längere Arbeitszeiten an der Tagesordnung. Das Wochenende ist im Bauhauptgewerbe und in der Baustoffindustrie in beachtlichem Umfang, in der Gebäudereinigung offenbar sogar mehr oder minder grundsätzlich in die betriebliche Arbeitszeit einbezogen. Bezogen auf die einzelnen Beschäftigten relativiert

sich dieser Befund allerdings, wenn Häufigkeit und Umfang (gemessen an der Zahl der betroffenen Beschäftigten) betrachtet werden. Für etwa die Hälfte der Betriebe ist Arbeit am Wochenende selten oder sie findet nur gelegentlich statt und es werden auch nur wenige Beschäftigte einbezogen. Allerdings steht dem die andere Hälfte der Betriebe gegenüber, in der häufig oder regelmäßig wenigstens an einem Tage des Wochenendes gearbeitet wird.

Dem vergleichbar sind die Verhältnisse im Bezug auf die Lage der Arbeit außerhalb der Normalarbeitszeit des Tages. In der Gebäudereinigung ist dies offenbar mehr oder weniger die Regel, aber auch die Baustoffindustrie (drei Viertel der Betriebe) und das Bauhauptgewerbe (etwa die Hälfte) weisen erhebliche Quoten auf. Hinsichtlich der Häufigkeit scheint es eine Polarisierung zu geben zwischen der einen Hälfte der Betriebe, in denen Arbeit außerhalb der Tagzeiten nur selten oder gelegentlich stattfindet, während in der anderen Hälfte häufig oder regelmäßig außerhalb der Tagstunden gearbeitet wird. Betroffen freilich sind in deutlich über der Hälfte der Betriebe nur wenige Beschäftigte. Der Anteil der Betriebe, in denen mindestens die Hälfte der Beschäftigten betroffen ist, liegt über alle hier betrachteten Branchen hinweg etwa bei einem Fünftel.

Mit der Möglichkeit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit, die die meisten hier einbezogenen Tarifverträgen eröffnen und strukturieren, gehen die Betriebe offensichtlich sehr souverän um und es gibt Anhaltspunkte dafür, dass sich die Betriebsparteien auf diesem Felde gelegentlich auch ihre eigene Wirklichkeit schaffen. Auf der einen Seite wird die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung, die die Tarifverträge ermöglichen, zwar von vielen, aber keineswegs von allen Betrieben genutzt. Auf der anderen Seite wird in einer beachtlichen Zahl von Betrieben Flexibilisierung praktiziert, ohne dass die dafür nach den Tarifverträgen erforderliche Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden ist. Auch einzelne Elemente einer Flexibilisierungsregelung wie etwa die Limits bei den Arbeitszeitkonten werden in einigen Betrieben durchaus nach eigenen Vorstellungen gestaltet.

Soweit eine Flexibilisierung der Arbeitszeit im Betrieb praktiziert wird, umfasst sie neben der „langen Flexibilisierung“ mit einem Ausgleichzeitraum von zwölf Monaten weitere Formen, die vor allem helfen, kurzfristige Schwankungen des Arbeitsanfalls formlos auszugleichen und dabei besonders solche Arbeitsausfälle, die auf Witterungseinflüsse zurückgehen. Diese Praktik dürfte vor allem der Natur des größeren Teils der Branchen entspringen, die in dieser Untersuchung betrachtet wurden.

Die in den Betrieben zur Steuerung der Flexibilisierung der Arbeitszeit eingerichteten individuellen Arbeitszeitkonten folgen in ihrer Struktur überwiegend, allerdings keineswegs ausschließlich dem Muster mit maximal 150 Plusstunden und 30 Minusstunden, das die meisten Tarifverträge vorgeben. Priorität beim Kontenausgleich hat der Freizeitausgleich. In der Mehrzahl der Betriebe steht den Beschäftigten aber auch die Möglichkeit einer Abgeltung zur Verfügung.

Soweit ein Ausgleich durch Freizeit erfolgt, dienen Flexibilisierung und Arbeitszeitkonten keineswegs nur der Bewältigung eines unterschiedlichen Arbeitsanfalls, sondern die entstehenden Zeitguthaben werden auch für persönliche Bedürfnisse verwendet. Längere Freizeitphasen können allerdings nur in einer Minderheit der Betriebe in Anspruch genommen werden. Zeiten, die mehrere Monate übersteigen, wurden dabei aber nur ausnahmsweise genannt. Entschieden wird über die Verwendung von Guthabenstunden in der Mehrzahl der Betriebe im Konsens. Bemerkenswert groß allerdings auch die Zahl der Betriebe, in denen nach Angaben der Betriebsräte die Beschäftigten allein über die Verwendung ihrer Zeitguthaben bestimmen.

Die Berücksichtigung der persönlichen Zeitbedürfnisse der Beschäftigten gilt heute als Element einer modernen betrieblichen Arbeitszeitpolitik, die nicht zuletzt auch der demographischen Entwicklung und den schwieriger werdenden Bedingungen der Sicherung des Fachkräftebedarfs Rechnung trägt. Solche Ansätze finden sich in den hier einbezogenen Branchen zwar nicht auf der Regelungsebene, wohl aber in der betrieblichen Praxis. In einer guten Hälfte der Fälle treffen Beschäftigte in besonderen Lebenssituationen wie sie die Notwendigkeit der Betreuung von Kindern oder die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen darstellen, aber auch die Teilnahme an beruflicher Fort- und Weiterbildung auf ein Entgegenkommen der Betriebe bei der Gestaltung der Arbeitszeit – wenn auch nicht für alle denkbaren Fälle, nicht immer und nicht unter allen Umständen.

Diese Arbeitszeitpolitik ist offenbar von Konsensualität der Verfahren, Flexibilität der Handhabung und Vermittlung von betrieblichen Anforderungen und Zeitwünschen der Beschäftigten geprägt. Welcher Entwicklungsbedarf hier noch besteht, zeigt sich allerdings daran, dass in einer knappen Hälfte der Betriebe der hier einbezogenen Branchen ein solches Entgegenkommen bisher noch nicht stattfindet. Worauf die Handlungsweise der Betriebe zurückzuführen ist und wie diese Lösungen zur Bewältigung besonderer Lebenssituationen im Einzelnen gehandhabt werden, konnte mit den Mitteln und den Methoden, die für diese Untersuchung zur Verfügung standen, allerdings nicht aufgeklärt werden.

Das ebenfalls viel diskutierte Problem der ständigen Erreichbarkeit durch die mobilen Informations- und Kommunikationsmedien und der Aufhebung von Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit ist in den Branchen, die in diese Untersuchung einbezogen wurden, ebenfalls vorhanden, scheint sich aber auf bestimmte Bereiche zu konzentrieren. Nur in einer kleinen Minderheit der Betriebe, deren Betriebsräte sich an dieser Untersuchung beteiligten, wird von allen Beschäftigten erwartet, dass sie per Mobiltelefon oder e-mail ständig erreichbar sind. In etwa einem Drittel der Betriebe gilt diese Forderung allerdings für einige Beschäftigte. Dabei sind zwei Gruppen zu unterscheiden: Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in Rufbereitschaft und Angestellte in Leitungsfunktionen (wobei vermutet werden kann, dass dieser Begriff hier umgangssprachlich und nicht formal-juristisch verstanden worden ist und dass von den antwortenden Betriebsräten vor allem die Gruppe der Fach- und Führungskräfte gemeint gewesen ist). Für diese Beschäftigten scheinen auch entgrenzende Arbeitszeitformen wie Vertrauensarbeitszeit vergleichsweise häufig vorzukommen. Um darüber valide Aufschlüsse zu erhalten, wäre also die Frage näher zu untersuchen, ob die Forderung nach ständiger Erreichbarkeit und das Vordringen entgrenzender Arbeitszeitformen ein Problem bestimmter Arbeitnehmergruppen, bestimmter Arbeitspositionen und bestimmter Arbeitsformen ist.

Die Bedeutung der Gestaltung der Arbeitszeit für die aktuelle Leistungsfähigkeit wie für die Perspektive und die Weiterentwicklung der Betriebe dürfte sich auch daran zeigen, ob Arbeitszeit in den Betrieben als strategischer Parameter angesehen und dementsprechend auch zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat regelmäßig besprochen wird. Aktuell ist dies offensichtlich immerhin in fast der Hälfte der Betriebe der Fall. Bemerkenswert sind dabei die Unterschiede zwischen den hier näher betrachteten Branchen. Insgesamt jedoch könnte die Tatsache, dass immerhin in der Hälfte der Betriebe Gespräche über die Arbeitszeitgestaltung zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung wenigstens gelegentlich oder aus besonderem Anlass stattfinden, so verstanden werden, dass dieses Glas nicht halbleer, sondern bereits halbvoll ist. Diese Auffassung könnte dann auch die Perspektive für eine strategisch ausgerichtete betriebliche Arbeitszeitpolitik eröffnen.

2. Anlage und Methoden der Untersuchung

Für den angestrebten Vergleich der Arbeitszeitgestaltung in Wirtschaftsbereichen mit besonderen und von anderen unterschiedenen Charakteristika bot sich eine Auswahl von Branchen aus dem Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt an. Dieser ist durch eine erhebliche Vielfalt geprägt. Er umfasst Branchen des Produzierenden Gewerbes, darunter die zum Baugewerbe zählenden Wirtschaftszweige des Bauhauptgewerbes und die verschiedenen Bauhandwerke des Ausbaus, außerdem die Baustoffindustrie, also Herstellung, Gewinnung und Transport von Baumaterialien, weiterhin die Branchen der Land- und Forstwirtschaft und des Gartenbaus, des Garten- und Landschaftsbaus sowie baunahe Dienstleistungsbereiche wie etwa das Gebäudereinigerhandwerk.

Die Auswahl der in die Untersuchung einzubeziehenden Branchen wurde in verschiedenen Schritten in Kooperation zwischen dem BAQ und der IG Bauen-Agrar-Umwelt vorgenommen. Das BAQ entwickelte zunächst ein Kriterienraster, das der IG Bauen-Agrar-Umwelt übermittelt wurde, die daraufhin als erste Auswahl elf Branchen vorschlug. Diese Auswahl wurde nach einer Diskussion mit den für die einzelnen Branchen jeweils zuständigen Fachsekretäre und Fachsekretärinnen der IG Bauen-Agrar-Umwelt um drei weitere Branchen ergänzt, denen aufgrund der Zahl der dort Beschäftigten eine gleich große Relevanz zugeschrieben wurde, wie den vorgeschlagenen Branchen. Es wurden im Ganzen also 14 Branchen ausgewählt und insgesamt 21 Tarifverträge mit unterschiedlichen räumlichen und personellen Geltungsbereichen in die Untersuchung einbezogen (vgl. Übersicht 1 auf Seite 14 dieses Berichts). Dabei wurde auch berücksichtigt, dass die Zahl der einbezogenen Tarifvertragsbereiche in dem zeitlich und finanziell begrenzten Projektrahmen noch beherrschbar blieb.

Um den Vergleich zwischen tariflicher und tatsächlicher Gestaltung der Arbeitszeit vornehmen zu können, war die Untersuchung in zwei Schritten angelegt. Zunächst wurden die Rahmentarifverträge der ausgewählten Branchen auf die darin enthaltenen Regelungen der Arbeitszeit analysiert. Das Ergebnis dieser Analyse wurde synoptisch aufbereitet und in einer ersten Fassung mit den für die einzelnen Brachen zuständigen Fachsekretären und Fachsekretärinnen der IG Bauen-Agrar-Umwelt diskutiert. Die Ergebnisse dieser Diskussion wurden in die Synopse eingearbeitet. Die Synopse ist im Anhang wiedergegeben.

Im zweiten Schritt wurde eine Erhebung der betrieblichen Arbeitszeitrealität vorgenommen. Eine solche Erhebung liegt für die Wirtschaftszweige im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt bisher nicht vor, sodass die Studie von vornherein als explorative Untersuchung angelegt war. Bei einem derartigen Ansatz war eine Erhebung mit Anspruch auf Repräsentativität weder möglich noch erforderlich. Eine repräsentative Untersuchung hätte in diesem Bereich mit vertretbarem Aufwand allerdings auch gar nicht durchgeführt werden können, da die Grundgesamtheit sehr groß, extrem vielfältig gegliedert und in weiten Teilen kaum zugänglich ist. Um erste Aufschlüsse über die betriebliche Arbeitszeitrealität zu erhalten, bot sich daher als methodischer Zugriff eine Befragung von Betriebsräten aus den einbezogenen Branchen an. Betriebsräte verfügen nicht nur über eine breite und detaillierte Kenntnis der jeweiligen betrieblichen Verhältnisse und der Gegebenheiten der Branche, sondern die Regelung der Arbeitszeit gehört auch zu ihrem originären Aufgabenbereich, sodass ihnen auf diesem Gebiet zusätzlich besonderes Interesse und besondere Detailkenntnis zugeschrieben werden kann. Allerdings schränkt ein Zugriff über organisierte Betriebsräte den Erhebungsrahmen insofern ein, als in den kleinbetrieblich strukturierten Branchen, die hier untersucht wurden, oftmals Betriebsräte feh-

len und im Übrigen zwar die meisten, aber nicht alle Betriebsratsmitglieder in der zuständigen Gewerkschaft organisiert sind. Da es jedoch in dieser explorativen Studie nicht um ein repräsentatives Abbild, sondern um erste Aufschlüsse über die Situation der Arbeitszeitgestaltung im Feld ging, konnte davon ausgegangen werden, dass die Verhältnisse in den auf diese Weise einbezogenen Betrieben sich nicht grundlegend von denen unterscheiden, die in Betrieben mit nicht-organisierten Betriebsräten vorhanden sind. Ob eine Abbildung der Verhältnisse in betriebsratslosen Betrieben auf diese Weise ebenfalls möglich ist, muss aus grundsätzlichen methodologischen Gründen allerdings offenbleiben. Der Zugang zu den Betriebsräten konnte mithilfe der IG Bauen-Agrar-Umwelt sichergestellt werden, in deren Zuständigkeitsbereich die hier einbezogenen Branchen fallen.

Zu beachten ist weiterhin, dass die Erhebungseinheit bei dieser Methode der Betrieb und nicht der oder die einzelne Beschäftigte ist, auch wenn sich die Fragen wenigstens indirekt auch auf die Situation der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen richten.

Die Erhebung wurde als standardisierte Befragung mit überwiegend geschlossenen Fragen konzipiert. In einigen Fällen wurden halboffene Fragen verwendet, bei denen den vorgegebenen Antwortkategorien eine Kategorie „Sonstiges, nämlich …“ hinzugefügt wurde, an die anschließend dann freie Antworten oder Kommentare eingetragen werden konnten. Soweit nicht Mehrfachantworten vorgesehen waren, konnten solche Kommentare allerdings nur abgegeben werden, wenn allein die Kategorie „Sonstiges“ aktiviert worden war.

Der Fragebogen wurde im Anschluss an die Analyse der Rahmentarifverträge der einbezogenen Branchen vom Projektleiter entwickelt und im Bezug auf sachliche Richtigkeit der berührten Tarifmaterie und Verständlichkeit für die Zielgruppe mit den zuständigen Fachsekretären und Fachsekretärinnen der IG Bauen-Agrar-Umwelt diskutiert.

Die Erhebung wurde als online-Befragung durchgeführt. Für die Wahl dieses Vorgehens sprach vor allem, dass die Grundgesamtheit – in der IG Bauen-Agrar-Umwelt organisierte Betriebsratsvorsitzende in den einzubeziehenden Branchen – vollständig bekannt und zugänglich war, sodass jeder organisierte Betriebsrat (methodologisch gesprochen also jedes Element der Grundgesamtheit) mithilfe der vorliegenden e-mail-Adresse des oder der Vorsitzenden in die Erhebung einbezogen werden konnte. Damit entfiel ein wichtiges Argument gegen online-Befragungen, die sich oft genug auf unbekannte Grundgesamtheiten richten und mit einem unbekannten Ausschöpfungsgrad operieren (vgl. Maurer/Jandura 2009, S. 62; Zerback/Maurer 2014, S. 23f).

Für die Durchführung der Befragung wurde seitens der IG Bauen-Agrar-Umwelt das System Netigate (www.netigate.de) zur Verfügung gestellt, mit dem die Erstellung von Fragebögen und die Auswertung der Antworten möglich sind. Über den e-mail-Verteiler der IG Bauen-Agrar-Umwelt wurde eine Aufforderung zur Beteiligung an alle in dieser Gewerkschaft organisierten Betriebsratsvorsitzenden in Betrieben aus den Branchen versandt, die in diese Untersuchung einbezogen werden sollten und deren Tarifverträge bereits analysiert worden waren. Dieser Versand erfolgte am 16. Januar 2015. Die Nachricht enthielt einen Link zur Plattform, auf der der Fragebogen eingestellt war. Versandt wurden 938 Aufforderungen zur Beteiligung. Die Antwortfrist wurde zunächst bis zum 26. Januar 2015 gesetzt. Am 25. Januar 2015 wurden diejenigen Angeschriebenen, die den Fragebogen bis dahin nicht aufgerufen hatten, vom System durch eine e-mail an die Befragung erinnert. Da an dem darauffolgenden Wochenende mehrere Fachgruppenkonferenzen der IG Bauen-Agrar-Umwelt stattfanden, wurde vor die-

sem Termin entschieden, die Beteiligungsfrist bis zum 4. Februar 2015 zu verlängern, um auf den Konferenzen noch einmal auf die Erhebung aufmerksam machen zu können. Bis zum neuen Ende der Antwortfrist waren 196 ausgefüllte Fragebogen eingegangen. (Weitere 24 Betriebsräte hatten den Fragebogen offenbar aufgerufen, ihn dann aber nicht bearbeitet.) Ein Fragebogen wurde nach dem Ende der Antwortfrist eingesandt. Er wurde akzeptiert, weil dadurch eine Verzerrung der Ergebnisse nicht eingetreten ist. Insgesamt standen damit 197 auswertbare Datensätze zur Verfügung. Das entspricht einer Beteiligung von 21,0 Prozent. Dieser Wert liegt im oberen Bereich der Rücklaufquoten, die bei online-Befragungen üblicherweise verzeichnet werden (vgl. Maurer/Janudra, 2009, S. 63f).

Die detaillierte Auswertung der Befragungsdaten, die Zusammenführung mit dem Ergebnis der Analyse der Tarifverträge und die Erstellung des Projektberichtes wurden im BAQ Forschungsinstitut vorgenommen. Eine erste Fassung der Ergebnisse wurde mit den zuständigen Fachsekretären und Fachsekretärinnen der IG Bauen-Agrar-Umwelt vor allem daraufhin diskutiert, inwieweit die Resultate der Befragung als plausibel und auf die jeweilige Branche generell übertragbar angesehen werden können.

3. Regelung der Arbeitszeit in Tarifverträgen ausgewählter Branchen im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt

Die Regelung der Arbeitszeit ist neben der Lohnfindung der zweite zentrale Inhalt gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Die Möglichkeit, Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit tariflich zu regeln, definiert und begrenzt den Leistungsanspruch des Arbeitgebers und setzt ihn in ein vertretbares Verhältnis zu der für die Leistung gezahlten Vergütung. Sie markiert die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit und sichert den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht-begründungspflichtige Zeiten autonomer Verfügung. Auch wenn nicht davon ausgegangen werden kann, dass die tariflichen Normen die Arbeitszeitgestaltung in den Betrieben unmittelbar und in jedem Detail determinieren, so stellen die tariflichen Regelungen dennoch den entscheidenden Rahmen dar, innerhalb und auf der Grundlage dessen sich eine betriebliche Arbeitszeitrealität entwickeln kann.

3.1 Die in die Untersuchung einbezogenen Branchen und Tarifverträge

Mit den insgesamt untersuchten Branchen und Tarifverträgen (siehe Übersicht 1) wurde nicht nur die Vielfalt des Organisationsbereichs der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt berücksichtigt, sondern es wurden auch die Charakteristika der dort repräsentierten Branchen erfasst, von denen ein Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung erwartet werden kann. Das sind vor allem Kundenabhängigkeit, Projektförmigkeit, Witterungs- und Saisonabhängigkeit und Einsatz auf nicht-stationären Arbeitsstätten. Diese verschiedenen Charakteristika fallen allerdings nicht immer zusammen, sondern treten in unterschiedlichen Kombinationen auf. Die einzelnen Branchen sind durch je verschiedene Rahmenbedingungen und unterschiedliche Bündel von Einflussfaktoren geprägt.

- Das Bauhauptgewerbe ist vor allem gekennzeichnet durch Kundenabhängigkeit und Projektförmigkeit der Leistungserstellung sowie durch wechselnde Fertigungsstätten und Witterungsabhängigkeit der Produktion. Das gleiche gilt für den Garten- und Landschaftsbau.
- Kundenabhängigkeit, Projektförmigkeit der Leistungserstellung, wechselnde Fertigungsstätten und Witterungsabhängigkeit gelten auch für die übrigen Baugewerke wie Dachdecker und Gerüstbauer sowie, mit einer Einschränkung bei der Witterungsabhängigkeit, für die Maler.
- Witterungsabhängigkeit und vor allem Saisonabhängigkeit sind kennzeichnend für die Landwirtschaft, den Gartenbau und die Floristik, bei allerdings stationärer und nicht vom direkten Kundenwunsch abhängiger Produktion. Soweit diese Bereiche, etwa der Gartenbau oder die Floristik, auch Handel betreiben, unterliegen sie ebenfalls den für diesen Wirtschaftszweig typischen Bedingungen.
- Die Baustoffindustrie teilt die Abhängigkeit von der Baukonjunktur und indirekt von den Kundenaufträgen mit den Wirtschaftszweigen des Baugewerbes. Sie produziert allerdings überwiegend stationär und nicht witterungsabhängig. Einer zusätzlichen, direkten Abhängigkeit der Arbeitszeitgestaltung von der Produktion auf den Baustellen unterliegt der Transport der Baustoffe.
- Die Gebäudereinigung erbringt ihre Dienstleistung an wechselnden Einsatzstätten und vor allem in der Regel reziprok abhängig von Zeiten der An- und Abwesenheit der Beschäftigten in den zu reinigenden Objekten.

Übersicht 1

In die Untersuchung einbezogene Branchen und Tarifverträge

Nr. TV	Nr. Branche	Bezeichnung	Fachlicher und räumlicher Geltungsbereich	Personeller Geltungsbereich
1	1	BRTV	Bauhauptgewerbe Bundesgebiet	gewerbliche Arbeitnehmer
2	1	RTV	Bauhauptgewerbe Bundesgebiet	Angestellte (inkl. Poliere)
3	2	RTV	Maler- und Lackiererhandwerk Bundesgebiet	gewerbliche Arbeitnehmer
4	2	RTV	Maler- und Lackiererhandwerk Bundesgebiet[1)]	Angestellte
5	3	RTV	Baumschulbetriebe Schleswig-Holstein und Hamburg	alle Beschäftigten
6	4	RTV	Floristik-Fachbetriebe, Blumen- und Kranzbinderein, Bundesgebiet	alle Beschäftigten
7	5	MTV	Private Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern	alle Beschäftigten
8	5	RTV	Private Landwirtschaft Niedersachsen	alle Beschäftigten
9	6	RTV	Beton- und Fertigteilindustrie und Betonsteinhandwerk in Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein	alle Beschäftigten
10	7	RTV	Kalksandsteinindustrie Bundesgebiet	alle Beschäftigten
11	8	MTV	Kies-, Sand-, Mörtel-, Recycling-, Baustoff- und Transportbetonindustrie Nordrhein-Westfalen, Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein	alle Beschäftigten
12	8	MTV	Kies-, Sand-, Mörtel-, Recycling-, Baustoff- und Transportbetonindustrie Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen	alle Beschäftigten
13	9	RTV	Dachdeckerhandwerk, Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik Bundesgebiet	gewerbliche Arbeitnehmer
14	9	RTV	Dachdeckerhandwerk, Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik Bundesgebiet	Angestellte
15	10	RTV	Gerüstbauerhandwerk Bundesgebiet[2)]	gewerbliche Arbeitnehmer
16	11	BRTV	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Bundesgebiet	gewerbliche Arbeitnehmer
17	11	RTV	Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Bundesgebiet	Angestellte
18	12	RTV	Gartenbaubetriebe Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Hessen	gewerbliche Arbeitnehmer
19	12	RTV	Gartenbaubetriebe Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Hessen	Angestellte
20	13	RTV	Gebäudereinigung Bundesgebiet[3)]	gewerbliche Arbeitnehmer
21	14	MTV	Ziegelindustrie Bundesgebiet ausgenommen Bayern	alle Beschäftigten

[1)] Der Rahmentarifvertrag für die Angestellten des Malergewerbes wurde zuletzt 1992 abgeschlossen und 2006 gekündigt. Seither kam es nicht zum Abschluss eines neuen Rahmentarifvertrags, sodass der gekündigte Vertrag für die zu dem Zeitpunkt bestehenden Arbeitsverhältnisse nachwirkt.
[2)] Für die Angestellten im Gerüstbauerhandwerk gibt es derzeit keinen gültigen Rahmentarifvertrag.
[3)] Für die Angestellten in der Gebäudereinigung gibt es derzeit keinen gültigen Rahmentarifvertrag.

3.2 Regelung von Dauer und Verteilung der Arbeitszeit

In den meisten der in diese Untersuchung einbezogenen Branchen sehen die Tarifverträge eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 39 Stunden vor. Unter dieser Marke liegen die Kalksandsteinindustrie und die Ziegelindustrie in den alten Bundesländern mit 38 Stunden. Im größten hier einbezogenen Wirtschaftszweig, dem Bauhauptgewerbe, gelten dagegen jahresdurchschnittlich 40 Stunden in der Woche, ebenso in der Landwirtschaft, in der Kies-, Sand-, Mörtel-, Recycling-Baustoff- und Transportbetonindustrie (im Folgenden kurz: Baustofftransport), sowie in der Ziegelindustrie in den neuen Bundesländern und für die gewerblichen Arbeitnehmer im Malerhandwerk. In der Floristikbranche in den neuen Bundesländern beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden. Diese Differenzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen den alten und den neuen Bundesländern in Tarifverträgen mit einem bundesweiten räumlichen Einzugsbereich gibt es unter den hier einbezogenen Wirtschaftszweigen neben der Floristikbranche nur noch in der Ziegelindustrie.

Im Garten- und Landschaftsbau (GaLa-Bau), im Gartenbau, in der Landwirtschaft und in der Floristikbranche sind ergänzend Jahresarbeitszeiten definiert. Im GaLa-Bau wird die Jahresarbeitszeit jeweils entsprechend der Lage von Feiertagen im Kalender festgesetzt. In den anderen Branchen ist sie als fixe Zahl im Tarifvertrag vereinbart.

Die Abhängigkeit der Arbeitsausführung von der Witterung, vom Tageslicht und/oder von saisonalen Nachfrageschwankungen, wie sie für viele Gewerbezweige im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt gilt, hat zur Vereinbarung unterschiedlicher durchschnittlicher Wochenarbeitszeiten im Sommer und im Winter geführt. Das gilt für das Bauhauptgewerbe (Sommer 41 Stunden, Winter 38 Stunden), die Baumschulen (40,5 h/37,5 h), das Dachdeckerhandwerk (40 h/37,5 h) und das Gerüstbauerhandwerk (40 h/37,5 h) sowie die Landwirtschaft (bis zu 46 h/bis zu 36 h). In anderen Branchen sind zur Abdeckung voraussehbarer Arbeitsspitzen maximale Arbeitszeiten festgelegt. In einigen Fällen ist diese Regelung allerdings an das Vorhandensein einer betrieblichen Vereinbarung über eine lange Flexibilisierung der Arbeitszeit (Ausgleichszeitraum mindestens zwölf Monate) gebunden. Solche Regelungen gelten etwa für die Floristikbranche (55 Stunden pro Woche in maximal drei Wochen im Jahr), die Betonsteinindustrie (49 Stunden pro Woche), den Baustofftransport (10 Stunden pro Tag, in den nördlichen Bundesländern 195 Stunden im Monat), im Gartenbau (45 Stunden pro Woche) und in der Landwirtschaft (46 Stunden in der Woche).

Einige Tarifverträge enthalten auch Untergrenzen für die wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit, die nicht unterschritten werden sollen und wodurch *de facto* in der arbeitsärmeren Zeit eine bestimmte Mindesthöhe des Lohns gesichert wird. Dies trifft zu für die Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern zu (37 Stunden in der Woche und 170 Stunden im Monat), die Landwirtschaft in Niedersachsen (34 Stunden), das Gerüstbauerhandwerk (32 Stunden) und die Ziegelindustrie (35 Stunden). In der Kalksandsteinindustrie kann zur Beschäftigungssicherung durch Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 36 Stunden in der Woche abgesenkt werden.

Sonderregelungen für Kraftfahrer gibt es in den Branchen, in denen Transportleistungen einen relevanten Stellenwert haben. Hier wird unterschieden zwischen einer Gesamtarbeitszeit, die auf einen Wert deutlich über der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ausgedehnt werden kann und

einer Zeit am Steuer, die auf acht Stunden am Tag begrenzt ist. Mehrere Tarifverträge beziehen sich dabei explizit auf die entsprechende Richtlinie der Europäischen Union (vgl. EU 2006).

Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ist nicht in allen Tarifverträgen fixiert, sondern oft der betrieblichen Regelungsebene überlassen. Soweit eine Festlegung im Tarifvertrag erfolgt, dominiert eine Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage. Abweichende Regelungen gibt es beim Baustofftransport, beim GaLa-Bau, im Gerüstbauerhandwerk, in der Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern, bei den Baumschulen und im Malerhandwerk, wo der Tarifvertrag ermöglicht, den Sonnabend in die regelmäßige Verteilung der Arbeitszeit einzubeziehen. In einigen Branchen sind Ausgleichsmaßahmen für durch die Natur der Produktion bedingte regelmäßige oder häufige Arbeit am Wochenende vereinbart (zum Beispiel in der Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern).

Wo die Tarifverträge Bestimmungen über die Dauer der täglichen Arbeitszeit enthalten, fällt auf, dass bei wöchentlichen Arbeitszeiten unter 40 Stunden die Verkürzung nicht gleichmäßig über die Tage verteilt, sondern gebündelt und zu einer Verkürzung der Arbeitszeit am Freitag verwendet wird. Besonders deutlich wird dies im Bauhauptgewerbe, wo die Arbeitszeit im Winter freitags nur sechs Stunden beträgt. Die Tarifvertragsparteien reagieren damit auf die Tatsache, dass die Beschäftigten (insbesondere, aber nicht nur bei Auswärtsbaustellen) eher den Wunsch nach einem deutlich früher beginnenden Wochenende haben als nach einem geringfügig früheren täglichen Feierabend.

In allen Tarifverträgen gibt es besondere Regelungen für die Arbeit am 24. und 31. Dezember. Diese Tage werden überwiegend als arbeitsfrei definiert, allerdings nur in Ausnahmefällen (Angestellte im Bauhauptgewerbe, im Dachdeckerhandwerk für den 24. Dezember) mit vollem Lohnausgleich. In anderen Branchen (gewerbliche Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe, Betonsteinindustrie, Baustofftransport, Kalksandsteinindustrie) bringen die Arbeitnehmer einen Urlaubstag dafür ein. Häufig sind auch Regelungen, die die Arbeit an diesen Tagen auf den Vormittag begrenzen. In diesen Fällen gibt es unterschiedliche Vereinbarungen über einen Lohnausgleich. In den Baumschulen und im Gartenbau in den norddeutschen Bundesländern gilt die Begrenzung der Arbeitszeit auf den Vormittag auch an den Werktagen vor Ostern und vor Pfingsten. Beim Baustofftransport gilt sie zudem am Werktag vor dem 1. Mai.

3.3 Regelung der Lage der Arbeitszeit

Die Regelung der Lage der Arbeitszeit am Tage ist eines der Beispiele für die große Bedeutung der Betriebsräte für die Wahrung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihre Mitwirkung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb. So gut wie alle Tarifverträge bestimmen, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Wo kein Betriebsrat vorhanden ist, entscheidet dann allerdings der Arbeitgeber allein. So heißt es zum Beispiel im Rahmentarifvertrag für das Malerhandwerk, dass dann die Weisung des Arbeitgebers gilt. In nicht wenigen Tarifverträgen existiert für den Fall, dass es in einem Betrieb keinen Betriebsrat gibt, keine besondere Bestimmung; Ausnahmen sind die Floristikbranche, die Betonsteinindustrie und der Gartenbau.

In Betrieben des Bauhauptgewerbes und der Betonsteinindustrie sowie des Dachdecker- und des Gerüstbauerhandwerks ist es aufgrund der tarifvertraglichen Regelungen möglich, die Lage der Arbeits-

zeit am Tage an die Arbeitszeitregelungen solcher Unternehmen anzupassen, auf deren Gelände Arbeiten ausgeführt werden.

Die in den Tarifverträgen vorfindlichen Definitionen von Nachtarbeit, die relevant für die Lohnzuschläge sind, schwanken zwischen einem Beginn abends 20.00 und 22.00 Uhr (Ausnahme: Landwirtschaft Niedersachsen 23.00 Uhr) und einem Ende morgens zwischen 5.00 und 6.00 Uhr, wobei in den hier einbezogenen Tarifverträgen alle Kombinationen vorkommen. Dass es sich dabei nur begrenzt um die Abbildung natürlicher Gegebenheiten handelt, sondern vielmehr um das Resultat einer tariflichen Auseinandersetzung, kann daran illustriert werden, dass in dem mehrere westdeutsche Bundesländer umfassenden Tarifvertrag des Baustofftransports in vier Ländern die Nacht um 5.00 Uhr endet und im fünften um 6.00 Uhr.

3.4 Regelungen der Flexibilisierung der Arbeitszeit

In allen in diese Untersuchung einbezogenen Tarifverträgen gibt es mindestens eine Regelung der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit. Insgesamt erfolgt die Flexibilisierung in drei Formen: eine „kurze“ Flexibilisierung, die einen kurzfristigen Arbeitszeitausgleich ermöglicht, Regelungen für den Ausgleich witterungsbedingter Arbeitsausfälle und die „lange“ Flexibilisierung, die eine Verteilung der Arbeitszeit innerhalb eines Ausgleichszeitraums von zwölf Monaten oder mehr erlaubt. Die Lange Flexibilisierung ist in der Regel mit der Führung individueller Arbeitszeitkonten und einer Verstetigung des gezahlten Monatseinkommens verbunden.

So gut wie alle hier einbezogenen Tarifverträge setzen für die Regelungen zur Flexibilisierung eine Vereinbarung des Betriebs mit dem Betriebsrat voraus. Für den Fall, dass der Betrieb keinen Betriebsrat hat, sind in den meisten Fällen einzelvertragliche Vereinbarungen vorgesehen.

3.4.1 Regelungen einer kurzen Flexibilisierung

Zum Ausgleich von Arbeitsausfällen oder von Mehrarbeit gewissermaßen im täglichen Betrieb sehen einige der in diese Untersuchung einbezogenen Tarifverträge die Möglichkeit vor, kurzfristig zuviel geleistete Stunden abzufeiern oder zuwenig geleistete nachzuarbeiten. Auf den Anlass der Mehr- oder Minderarbeit kommt es dabei nicht an. Der Ausgleichszeitraum beträgt eine Woche (Betonsteinindustrie, Gerüstbauerhandwerk, gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk) oder zwei Wochen (Bauhauptgewerbe, Angestellte im Dachdeckerhandwerk). Eine Ausnahme bildet das Gebäudereinigerhandwerk, in dem als Ausgleichszeitraum für den kurzfristigen Arbeitszeitausgleich ein Monat vereinbart ist. Besondere Regelungen enthalten die Tarifverträge für die Landwirtschaft, wo Arbeit an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, innerhalb von drei Monaten (in Niedersachsen) bzw. sechs Monaten (in Mecklenburg-Vorpommern) ausgeglichen werden muss oder wo die im Frühjahr geleistete Wochenendarbeit im Herbst und Winter ausgeglichen wird (Baumschulen).

Als kurze Flexibilisierung lässt sich weiterhin die Gleizeitregelung für die Angestellten im Bauhauptgewerbe verstehen. Eine solche Regelung muss in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden, in der auch der Ausgleichszeitraum festzulegen ist, der Tarifvertrag gibt hier nichts vor. Das Limit ist mit 15 Stunden Mehrarbeit oder Minderarbeit allerdings durch den Tarifvertrag deutlich begrenzt.

3.4.2 Regelungen zum Ausgleich witterungsbedingter Arbeitsausfälle

In den witterungsabhängigen Branchen liegt es nahe, tarifvertragliche Regelungen für den Ausglich witterungsbedingter Arbeitsausfälle zu vereinbaren. Solche Regelungen finden sich daher jeweils für die gewerblichen Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe mit einem Ausgleichszeitraum von 24 Werktagen, im Dachdeckerhandwerk mit einem Ausgleichszeitraum von drei Monaten und im Gerüstbauerhandwerk mit einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten sowie im GaLa-Bau mit einem Ausgleichszeitraum von zwölf Werktagen. Bemerkenswert ist, dass es solche Regelungen in den Tarifverträgen für die Branchen der landwirtschaftlichen und gartenbaulichen Produktion nicht gibt.

3.4.3 Regelungen einer langen Flexibilisierung

Eine flexible Verteilung der Arbeitszeit mit einem Arbeitszeitausgleich innerhalb eines Jahres ist im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt offensichtlich inzwischen Standard. 16 der 21 hier betrachteten Tarifverträge sehen eine lange Flexibilisierung vor, die die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit und einen entsprechenden Ausgleich in einem Zeitraum von zwölf Monaten ermöglicht. In der Ziegelindustrie kann ein Ausgleichszeitraum von bis zu 18 Monaten vereinbart werden.

Mit dieser Regelung streben die Tarifvertragsparteien vor allem zwei Ziele an: das Vermeiden von Kündigungen aus witterungsbedingten oder saisonalen Gründen und die Verstetigung der Entgeltzahlung; allerdings enthalten nicht alle hier betrachteten Tarifverträge eine ausdrückliche Zweckbestimmung für die lange Flexibilisierung. Ein saisonal ungleichmäßiger Arbeitsanfall, die Beeinträchtigung der Arbeit und des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Witterungseinflüssen oder aber die Arbeitslosigkeit am Ende eines Projektes oder am Ende der Saison waren eine typische Begleiterscheinung der Arbeit in vielen Branchen, die heute zum Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt gehören. Die Folgen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihre Familien waren häufige Arbeitslosigkeit, Einkommensausfälle oder Lohnzahlungen in unregelmäßiger Höhe. Diese Instabilität der Einkommen und damit der Arbeits- und Lebenssituation hat als gewerbetypische Belastung traditionell die soziale Situation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in diesen Branchen beeinträchtigt und oft den Aufbau einer stabilen Lebenssituation behindert. Es lässt sich daher ohne Übertreibung sagen, dass der Erhalt eines Einkommens, das über das Jahr Monat für Monat in der gleichen Höhe gezahlt wird, für die Lebenssituation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in diesen Branchen und ihrer Familien einen bedeutenden tatsächlichen und auch kulturellen Wandel dargestellt hat.

Das typische Instrument zur Organisation der langen Flexibilisierung ist das individuelle Arbeitszeitkonto. Allerdings fehlen in den Tarifverträgen des Malerhandwerks, der Baumschulen und der Landwirtschaft sowie des Baustofftransportes in den östlichen Bundesländern und im Gebäudereinigerhandwerk explizite Bestimmungen über die Führung individueller Arbeitszeitkonten. Soweit Arbeitszeitkonten vorgesehen sind (in elf Tarifverträgen), ist ihre Einrichtung und damit *de facto* die lange Flexibilisierung meistens zugleich zwingend an die Zahlung eines gleichmäßigen Monatlohns gebunden (in neun Tarifverträgen). Die Höhe des Monatslohns orientiert sich an der durchschnittlichen monatlichen tariflichen Arbeitszeit. In Branchen mit einer im Sommer und im Winter unterschiedlichen tariflichen Wochenarbeitszeit wird allerdings auch das verstetigte Monatsentgelt unterschiedlich bemessen.

Im Malerhandwerk, bei den Baumschulen, in der Landwirtschaft Niedersachsen, beim Baustofftransport in den östlichen Bundesländern sowie beim Dachdeckerhandwerk und beim Gerüstbauerhand-

werk gibt es keine zwingende Bindung an einen Monatslohn. Ein zusätzlicher Verwendungszweck für Zeitguthaben ist lediglich im GaLa-Bau tarifvertraglich vereinbart: hier können die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Zeitguthaben aus der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für berufliche Fortbildung verwenden.

Sogenannte Langzeitkonten, bei denen Beschäftigte über einen Zeitraum von mehreren Jahren Zeitguthaben sammeln und diese dann für längere Freizeitphasen verwenden können (bis hin zu sogenannten Sabbaticals) sind bisher in den Tarifverträgen im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt nicht vereinbart worden.

Mithilfe der Arbeitszeitkonten wird nicht nur der Arbeitszeitausgleich gesteuert, sondern faktisch auch der Umfang der Arbeitsleistung begrenzt. Sie enthalten daher Obergrenzen für Plusstunden (Zeitguthaben) und Minusstunden (Zeitschulden). In den meisten Tarifverträgen betragen die vorgeschriebenen Limits 150 Plusstunden und 30 Minusstunden. Andere Regelungen sind im Malerhandwerk (170 Plusstunden), im Floristikgewerbe (100 Plusstunden, 25 Minusstunden), in der Betonsteinindustrie (170 Plusstunden, 39 Minusstunden) und im Baustofftransport (50 Minusstunden) vereinbart. In der Betonsteinindustrie kann von den tarifvertraglichen Limits durch betriebliche Vereinbarung abgewichen werden. Im Dachdeckerhandwerk, in der Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommern, im Gartenbau und in der Ziegelindustrie sind in den Tarifverträgen keine Limits festgelegt. Die meisten Tarifverträge sehen vor, dass Zeitguthaben der Beschäftigten abzusichern sind.

Die Steuerung der Arbeitszeitkonten, also vor allem die Fragen, wann, in welchem Umfang und in welcher Form (Abgeltung oder Freizeitausgleich) Zeitguthaben entnommen werden können und wer darüber entscheidet, ist in den meisten der hier einbezogenen Tarifverträge nicht geregelt. Dies wird offensichtlich der betrieblichen Ebene überlassen. Die elaborierteste Regelung gibt es in der Floristikbranche, in der ein sogenanntes Ampelkonto vereinbart wurde, bei dem je nach Umfang des Zeitguthabens (grüner, gelber oder roter Bereich) eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin über Maßnahmen vorgeschrieben ist, die vor allem das Entstehen übermäßig hoher Zeitguthaben verhindern soll.

Bei den Bestimmungen über die Verwendung der Zeitguthaben steht die Sicherung der verstetigten Entgeltzahlung im Vordergrund, außerdem der Ausgleich für ausgefallene Arbeit. Soweit es in den Tarifverträgen ausdrücklich erwähnt wird, wird einem Freizeitausgleich etwas häufiger der Vorrang eingeräumt als einer Abgeltung. Die Zahlung von Mehrarbeits-Zuschlägen (bei Abgeltung) oder die Berechnung eines Zeit-Zuschlags beim Freizeitausgleich ist in einigen der hier einbezogenen Tarifverträge ausdrücklich vereinbart (im Malerhandwerk, in der Landwirtschaft Niedersachsen, in der Floristikbranche, in der Kalksandsteinindustrie und im Gartenbau).

In den Branchen, in denen Arbeitszeitkonten vorgesehen sind, können nicht verwendete Zeitguthaben oder nicht abgetragene Zeitschulden in der Regel auf den nachfolgenden Ausgleichszeitraum übertragen werden. Definitiv ausgeschlossen ist dies lediglich im Malerhandwerk. Allerdings ist die Übertragung von Zeitguthaben oft nur einmal zugelassen, im nächsten Ausgleichszeitraum muss dann ein Ausgleich erfolgen (in der Floristikbranche, im GaLa-Bau und im Gartenbau). Die Übertragbarkeit von Zeitschulden wird erkennbar restriktiver gehandhabt und ist in der Regel nur einmal zugelassen (im Bauhauptgewerbe, in der Floristikbranche und im Gebäudereinigerhandwerk). Die Tarifverträge für die Kalksandsteinindustrie und die Betonsteinindustrie binden die Übertragung an eine ausdrückli-

che Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien bzw. des Betriebs mit dem einzelnen Arbeitnehmer oder der einzelnen Arbeitnehmerin.

Im Dachdeckerhandwerk kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mithilfe der Sozialkasse dieser Branche ein Zeitguthaben beim Wechsel des Arbeitgebers mitnehmen.

4. Arbeitszeitregelung und Arbeitszeitpraxis im Betrieb

Die tariflichen Regelungen der Arbeitszeit setzen häufig nur einen Rahmen. Sie räumen entweder den Betriebsparteien die Möglichkeit ein, die Arbeitszeit im Einzelnen durch Betriebsvereinbarung oder andere Formen der Absprache zu regeln oder sie geben ihnen die detaillierte Gestaltung sogar ausdrücklich auf. Diese Realität der Arbeitszeitgestaltung in den Betrieben der einbezogenen Branchen wurde im Rahmen dieses Vorhabens empirisch erfasst. Die Erhebung richtete sich auf das Vorhandensein und die Ausgestaltung von Regelungen auf der betrieblichen Ebene innerhalb oder unterhalb der Tarifverträge und auf die tatsächliche Gestaltung der Arbeitszeit in der betrieblichen Praxis. Gefragt wurde zum einen danach, ob und wenn ja welche betrieblichen Regelungen der Arbeitszeit existieren, also nach dem Inhalt von Betriebsvereinbarungen oder vergleichbaren Abmachungen. Und gefragt wurde nach der tatsächlichen betrieblichen Ausgestaltung von Dauer, Lage und Verteilung sowie nach den Regelungen und Praktiken einer Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Allerdings konnten aufgrund des gewählten Ansatzes einer Betriebsrätebefragung nur einige der ausgewählten Branchen, deren Tarifverträge ausgewertet worden waren, in diesen Teil der Untersuchung einbezogen werden. Zum einen war in einigen Branchen, die in dieser Studie untersucht werden sollten, die absolute Zahl der überhaupt vorhandenen Betriebsräte so niedrig, dass auch bei einer vollständigen Beteiligung die Fallzahlen nicht ausgereicht hätten, um sinnvolle Auswertungen vorzunehmen. Zum anderen lagen die Rückläufe zwar im Rahmen des Erwarteten, die erreichten Quoten führten aber bei den überwiegend geringen Grundgesamtheiten dazu, dass die Fallzahl der für einige Branchen zur Verfügung stehenden Datensätze eine statistische Auswertung nicht mehr sinnvoll erscheinen ließ. Versand und Rückläufe im Einzelnen sind in Tabelle 1 dargestellt.

Angesichts der Rückläufe wurde nur in zwei einzelnen Wirtschaftszweigen, dem Bauhauptgewerbe und dem Gebäudereinigerhandwerk (einschließlich einer Antwort aus dem Bereich der industriellen Dienstleistungen), eine Zahl von Antworten erreicht, die eine eigenständige Behandlung erlaubte. Eine dritte Einheit mit einer ausreichenden Fallzahl von Antworten wurde durch die Zusammenfassung der verschiedenen Gewerbezweige der Baustoffindustrie gebildet; dies war vertretbar, weil in diesen Gewerbezweigen überwiegend vergleichbare Produktions- und Arbeitsbedingungen vorherrschen. Der Branchenvergleich richtet sich also auf diese drei Branchen, die auch gemeint sind, wenn im Folgenden von den „in die Untersuchung einbezogenen Branchen“ die Rede ist. Für die Wirtschaftszweige des Grünen Bereichs sowie für die einzelnen sonstigen Gewebezweige des Baugewerbes wie Malerhandwerk, Dachdeckerhandwerk oder Gerüstbauerhandwerk wurden Zahlen, die eine solche Auswertung ermöglicht hätten, auch durch Zusammenfassung nicht erreicht.

Weiterhin sind Aussagen über die Betriebsgrößenstruktur der drei Branchen, die in die weitere Analyse einbezogen werden, nur begrenzt möglich, da die Fragen zur Betriebsgröße von einem guten Viertel der Betriebsräte, die sich an der Untersuchung beteiligt haben, nicht beantwortet worden sind. Soweit Daten vorliegen, überwiegen in allen Branchen die Betriebe mittlerer Größe (mit 50 bis unter 500 Beschäftigten). Vor allem in der Gebäudereinigung ist aber der Anteil der großen Betriebe (mit 500 oder mehr Beschäftigten) fast genau so groß. In der Baustoffindustrie dagegen ist unter den Rückläufen die Zahl der Großbetriebe sehr gering, während die Zahl der kleinen Betriebe erheblich ist. Insgesamt sind dadurch Großbetriebe etwas über- und Kleinbetriebe unterrepräsentiert; dies war jedoch zu erwarten. Insgesamt führt diese Informationslage dazu, dass eine Auswertung der Befunde

nach Betriebsgrößen nur in Ausnahmefällen vorgenommen wird. Von einem Betriebsgrößeneffekt, der Brancheneffekte überlagern könnte, wird nicht ausgegangen.

Tabelle 1

Betriebsrätebefragung – Versand und Rückläufe nach Branchen

	Versand	Rückläufe	
	abs.	abs.	v.H.
Bauhauptgewerbe	485	102	21,0
Gebäudereinigung und industrielle Dienstleistungen	163	38	23,3
Baustoffindustrie Betonsteinindustrie, Kalksandsteinindustrie, Natursteinindustrie, Sand, Kies, Transportbeton	217	43	19,8
Sonstige Branchen des Baugewerbes Dachdeckerhandwerk, Gerüstbauerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk	53	11	20,8
Grüner Bereich Baumschulen, Floristik, Gartenbau, Garten- und Landschaftsbau	16	4	25,0
Sonstige	4	0	0
Gesamt	938	197	21,0

Quelle: Eigene Erhebungen

Angesichts dieser Sachlage werden Ergebnisse für die grünen Branchen und die sonstigen Bereiche des Baugewerbes nur für ausgewählte Fragestellungen mitgeteilt.

4.1 Tarifliche und betriebliche Regelung der Arbeitszeit

In 92,4 Prozent der hier einbezogenen Betriebe über alle hier erfassten Branchen hinweg ist die Arbeitszeit grundsätzlich durch einen Tarifvertrag geregelt. 7,6 Prozent der befragten Betriebsräte gaben an, dass das nicht der Fall ist (vgl. Tabelle 2). Unter den Betrieben mit Tarifvertrag gilt für 85,1 Prozent ein Branchentarifvertrag, für 7,2 Prozent ein Haustarifvertrag. Der Anteil der Betriebe, in denen ein Tarifvertrag gilt, ist im Bauhauptgewerbe etwas größer, als in den beiden anderen hier betrachteten Branchen: er beträgt am Bau 96,1 Prozent, im Gebäudereinigerhandwerk 84,2 Prozent und in der Baustoffindustrie 88,4 Prozent (vgl. Tabelle 4). Offen bleiben muss allerdings, ob sich diese Quoten der Abdeckung durch Tarifverträge ebenso gezeigt hätten, wenn auch betriebsratslose Betriebe in die Untersuchung hätten einbezogen werden können.

Der Anteil an Haustarifverträgen wiederum ist in der Baustoffindustrie (dort machen sie 16,7 Prozent der Betriebe aus, für die ein Tarifvertrag gilt) höher als in den anderen hier betrachteten Branchen. Im

Bauhauptgewerbe ist ihr Anteil deutlich geringer (7,2 Prozent). Im Gebäudereinigerhandwerk wurden Haustarifverträge in dieser Erhebung nicht vorgefunden; alle einbezogenen Betriebe unterlagen dem Branchentarifvertrag.

Tabelle 2

Regelung der Arbeitszeit durch Tarifverträge

Vorhandensein eines Tarifvertrags	abs.	v.H.
Ja	182	92,4
Branchentarifvertrag	165	85,1
Haustarifvertrag	14	7,2
keine Angabe	3	
Nein	15	7,6
N = 197		100

Summenfehler durch Rundung

Quelle: Eigene Erhebungen

Haustarifverträge kommen in allen Betriebsgrößen vor, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaße. Der Anteil an Betriebsräten, von denen Angaben zur Betriebsgröße vorliegen, und die angaben, dass in ihrem Betrieb ein Haustarifvertrag gilt, war mit 8,7 Prozent für Großbetriebe (mit mehr als 500 Beschäftigten) und 8,0 Prozent für Mittelbetriebe (mit 50 bis 500 Beschäftigten) etwa gleich groß. In Kleinbetrieben (mit unter 50 Beschäftigten) allerdings betrug ihr Anteil nur 3,0 Prozent. Regelungen der Arbeitszeit auf der betrieblichen Ebene durch eine Betriebsvereinbarung sind deutlich seltener (vgl. Tabelle 3). Obwohl für die Flexibilisierung der Arbeitszeit in einer Reihe von Tarifverträgen für Betriebe, in denen ein Betriebsrat vorhanden ist, der Abschluss einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, gaben nur knapp 59 Prozent der Befragten, die diese Frage beantworteten, an, dass eine solche Vereinbarung auch tatsächlich abgeschlossen worden ist. Von rund 20 Prozent der befragten Betriebsräte wurde die Frage nach der Existenz einer Betriebsvereinbarung nicht beantwortet. Obwohl es nicht unplausibel ist, aus dem Fehlen einer Antwort auf das Nicht-Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung zu schließen, ist ein solcher Schluss methodisch jedoch nicht zulässig. In knapp der Hälfte der 15 Betriebe, für die kein Tarifvertrag gilt, gaben die Betriebsräte an, dass eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit abgeschlossen worden ist. Fünf Betriebe, für die kein Tarifvertrag gilt, gaben an, auch keine Betriebsvereinbarung zu haben, die anderen fünf machten hierzu keine Angabe.

Bei der Möglichkeit, auch andere Regelungsformen zu benennen, wurde von einigen Befragten auf „Kundenanforderungen“ hingewiesen, die eine betriebliche Regelung oder Arbeitgeberanweisung, wenn nicht gleichsam ersetzen, als externe Anforderung die Arbeitszeitgestaltung aber doch offenbar merklich beeinflussen.

Die Häufigkeit von Betriebsvereinbarungen unterscheidet sich nach Branchen (vgl. Tabelle 4). Sie sind deutlich häufiger im Bauhauptgewerbe (65,8 Prozent der Betriebe, deren Betriebsräte die Frage

beantwortet haben) und in der Baustoffindustrie (66,7 Prozent) als im Gebäudereinigerhandwerk (23,8 Prozent), obwohl der Rahmentarifvertrag für diese Branche ebenfalls den Abschluss einer Betriebsvereinbarung als Voraussetzung für die Arbeitszeitflexibilisierung vorsieht. Ein Betriebsgrößeneffekt auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit ließ sich nicht feststellen.

Tabelle 3

Regelung der Arbeitszeit im Betrieb durch Betriebsvereinbarung

	Existenz einer Betriebsvereinbarung				
	ja	nein	Gesamt	k.A.	Summe
Betriebe mit Tarifvertrag	87	61	148	31	179
in v.H.	58,8	41,2	100,0		
Betriebe ohne Tarifvertrag	7	3	10	5	15
in v.H.	(70)	(30)	(100,0)		
Gesamt	94	64	158	36	194
keine Angabe	31	5	36	3	3
Summe	125	69	194	3	197

Quelle: Eigene Erhebungen

Dass der Rahmen, den die Tarifverträge vorgeben, auf der betrieblichen Ebene gelegentlich auch großzügig ausgelegt wird, zeigen ebenfalls die Befunde zum Vorhandensein einer Flexibilisierung der Arbeitszeit (vgl. Tabelle 5).

55,6 Prozent der Betriebsräte, die diese Frage beantwortet haben, gaben an, dass in ihrem Betrieb eine Arbeitszeitflexibilisierung praktiziert wird. Darunter waren knapp zwölf Prozent, in denen es nach den Angaben der Betriebsräte eine entsprechende Betriebsvereinbarung nicht gibt. Die Frage nach dem Vorhandensein von Arbeitszeitkonten ergibt ein vergleichbares Bild. Knapp zwei Drittel der Betriebsräte (66,1 Prozent), die diese Frage beantwortet haben, berichteten davon, dass in ihren Betrieben individuelle Arbeitszeitkonten geführt werden, darunter waren 18,7 Prozent, die die Frage nach der Existenz einer entsprechenden Betriebsvereinbarung verneint hatten.

Im Branchenvergleich sind betriebliche Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit deutlich häufiger im Bauhauptgewerbe (65,2 Prozent der antwortenden Betriebsräte) und in der Baustoffindustrie (61,0 Prozent) als im Gebäudereinigerhandwerk (22,6 Prozent). Dieselbe Tendenz zeigt sich bei der Führung individueller Arbeitszeitkonten. Im Bauhauptgewerbe geben die Betriebsräte dies für 71,1 Prozent der Betriebe an, in der Baustoffindustrie für 82,9 Prozent und im Gebäudereinigerhandwerk für 22,4 Prozent der Betriebe. Bemerkenswert auch, dass im Bauhauptgewerbe und vor allem in der Baustoffindustrie deutlich häufiger individuelle Arbeitszeitkonten geführt werden als Betriebsvereinbarungen über eine Regelung zur Flexibilisierung abgeschlossen worden sind; anscheinend gibt es, wie es in einem Kommentar ausgedrückt wurde, so etwas wie „informelle Arbeitszeitkonten“.

Tabelle 4

Regelung der Arbeitszeit durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nach in den in die Untersuchung einbezogenen Branchen

	Betriebe mit					
	Tarifvertrag			Betriebsvereinbarung		
	N =	abs.	v.H.	N =	abs.	v.H.
Bauhauptgewerbe	102	98	96,1	85	56	65,8
Gebäudereinigung und industrielle Dienstleistungen	38	32	84,2	21	5	23,8
Baustoffindustrie	43	38	88,4	39	26	66,7

Quelle: Eigene Erhebungen

Die Frage, warum eine betriebliche Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht existiert, richtete sich an die Betriebsräte, die das Vorhandensein einer solchen Regelung verneint hatten. Von den 79 befragten Betriebsräten, auf die diese Frage zutraf, haben sie 56 beantwortet. Der deutlich größte Teil der Antworten entfiel auf die Aussage „Betriebsrat und Arbeitgeber sind sich einig, dass sie eine Regelung nicht brauchen, um Flexibilisierung zu praktizieren“ (37,9 Prozent).

Tabelle 5

Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Vorhandensein von individuellen Arbeitszeitkonten in den in die Untersuchung einbezogenen Branchen

	Vorhandensein von					
	Regelung zur Flexibilisierung			Individuelle Arbeitszeitkonten		
	N =	abs.	v.H.	N =	abs.	v.H.
Bauhauptgewerbe	92	60	65,2	90	64	71,1
Gebäudereinigung und industrielle Dienstleistungen	31	7	22,6	28	6	22,4
Baustoffindustrie	41	25	61,0	41	34	82,9
andere Branchen	14	7	(50,0)	12	9	(75,0)
alle Antworten	178	99	55,6	171	113	66,1
keine Angabe	19			26		
Summe	197			197		

Quelle: Eigene Erhebungen

Dies unterstreicht erneut den Befund, wonach in Betrieben offenbar vielfach eine Flexibilisierung der Arbeitszeit praktiziert und Arbeitszeitkonten geführt werden, ohne dass dazu eine förmliche Regelung existiert. Allerdings gibt es unter den Betriebsparteien – und zwar auf beiden Seiten – offensichtlich auch eine Haltung, die eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ablehnt oder sie jedenfalls nicht unter allen Umständen will. Immerhin 17,9 Prozent der Befragten, auf die diese Frage zutraf, gaben zur Begründung für das Fehlen einer Regelung zur Flexibilisierung an, dass Betriebsrat und Arbeitgeber sich einig seien, dass sie eine Flexibilisierung nicht wollen. In die gleiche ablehnende Richtung waren auch die meisten der Kommentare zu interpretieren, die unter „Sonstiges“ abgegeben wurden (z.B.: „keine Nachfrage“, „Anweisung vom Chef gegen den BR“, „wird mit Betroffenen kurzfristig und individuell geregelt“, „inoffizielle Arbeitszeitkonten“). In einem knappen Drittel der Betriebe, deren Betriebsräte hier befragt wurden, hatte dagegen eine der beiden Betriebsparteien dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung nicht zugestimmt; häufiger war dies der Arbeitgeber (19,6 Prozent) als der Betriebsrat (10,7 Prozent).

Auch die Antworten auf die Frage nach der tatsächlichen Arbeitszeitgestaltung im Betrieb zeigen die hohe Bedeutung der Betriebsräte für die betriebliche Sozialordnung. Dem widerspricht auch nicht, dass diese Ergebnisse auf einer Betriebsrätebefragung beruhen, also die Verhältnisse in betriebsratslosen Betrieben nicht erfasst werden konnten. Arbeitszeitfragen werden in etwa drei Vierteln (74,2 Prozent) der hier einbezogenen Fälle durch Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt. In 36,5 Prozent der Fälle beruht die Arbeitszeitregelung zusätzlich auf einem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und den jeweils einzelnen Beschäftigten. Allerdings wird immerhin noch in einem Fünftel der Betriebe (20,8 Prozent) angegeben, dass der Arbeitgeber Arbeitszeitfragen alleine entscheide. Bei den Faktoren, die zusätzlich einen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung haben, wurden in den Erläuterungen wiederum die Anforderungen von Kunden genannt.

Auf die Frage, welche Zeiten außer der tatsächlich geleisteten Arbeit auch vergütet werden, wurden vor allem Wege- oder Reisezeiten (38,1 Prozent), Rüstzeiten (34,4 Prozent) und Rufbereitschaft (21,3 Prozent) genannt.

4.2 Betriebliche Muster der Dauer der Arbeitszeit

Um die tatsächliche Dauer betrieblicher Arbeitszeiten zugleich genau und so differenziert darstellen zu können, wie es die Differenziertheit der betrieblichen Realität erfordert, wären entweder Individualbefragungen oder aber die Auswertung von Dokumenten erforderlich, mit denen tatsächliche Arbeitszeiten erfasst werden. Solche Möglichkeiten standen für diese Untersuchung nicht zur Verfügung. Das Instrument einer Betriebsrätebefragung mit quantitativen Methoden kann demgegenüber tatsächliche betriebliche Arbeitszeiten natürlich nur in einer ersten Annäherung abbilden. Insbesondere ist zu beachten, dass sich die Erhebung auf Betriebe richtete. Erhebungseinheit war also der Betrieb, sodass mit den erhobenen Daten keine Aussagen über die Arbeitszeit von einzelnen Beschäftigten getroffen werden können. Zwar sind die einzelnen Beschäftigten natürlich generell in die Arbeitszeiten im Betrieb einbezogen, im Einzelfall aber können sie sehr unterschiedlich davon betroffen sein. Dies gilt gerade dann, wenn eine flexible Arbeitszeit praktiziert wird. Mit der Ermittlung betrieblicher Arbeitszeiten können aber Strukturen sichtbar gemacht und erste Aufschlüsse gewonnen werden, an denen sich dann vertiefte Untersuchungen orientieren können, die auch auf die individuellen Arbeitszeiten gerichtet sind.

Bei der Erhebung der Arbeitszeit, die in den Betrieben tatsächlich geleistet wird, wurde der Projektabhängigkeit der Arbeit in vielen Branchen im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt dadurch Rechnung getragen, dass nicht nach der normalerweise geleisteten Arbeitszeit gefragt wurde, sondern nach dem Korridor, in dem sich die Wochenarbeitszeit üblicherweise bewegt. Diese Angabe wurde von den Befragten frei eingetragen, d.h. es gab keine Antwortvorgaben, die nur noch hätten markiert werden müssen. Die Saison- und Witterungsabhängigkeit wurde berücksichtigt, indem die Arbeitszeit getrennt für Sommer und Winter erhoben wurde. Da diese beiden Merkmale allerdings nicht für alle hier einbezogenen Branchen in gleicher Weise gelten, erfolgt die Darstellung im Folgenden getrennt nach den hier einbezogenen Branchen.

Im Bauhauptgewerbe zeigt sich für die tatsächlich im Sommer geleistete wöchentliche Arbeitszeit ein charakteristisches Muster (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6

Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeiten in Betrieben des Bauhauptgewerbes im Sommer

in v.H.

	Maximum			Summe
Minimum	bis 40h	41h-45h	45h+	
bis 40h	17,6	1,4	24,3	43,3
41h-45h	-	36,5	18,9	55,4
45h+			1,4	1,4
Summe	17,6	37,9	44,6	100
N = 74				

Quelle: Eigene Erhebungen

Eine erste Gruppe bilden die Betriebe (17,6 Prozent oder etwa ein Sechstel), in denen die tarifliche Norm von 40 Stunden, die im Jahresdurchschnitt erreicht werden soll, auch die faktische Regelarbeitszeit ist. Eine Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Untergrenze wurde für den Sommer nur von zwei Betrieben dieser Branche angegeben. Eine zweite, etwas größere Gruppe (24,3 Prozent) bilden die Betriebe, für die ebenfalls ein Wert von bis zu 40 Stunden als Untergrenze angegeben wurde, die maximale Arbeitszeit aber mit 45 Stunden und mehr in der Woche. Demgegenüber kommt der Fall, dass bis zu 40 Stunden die Untergrenze bilden und die Obergrenze dann nur um weniger als fünf Stunden darüber liegt, nur vereinzelt vor (1,4 Prozent). In einer dritten Gruppe von Betrieben, die ein gutes Drittel aller Betriebe ausmacht (36,5 Prozent), liegen sowohl die Untergrenze, als auch die maximale Arbeitszeit zwischen 41 und 45 Stunden. Und als vierte Gruppe weist ein knappes Fünftel aller Betriebe (18,9 Prozent) eine Untergrenze von zwischen 41 und 45 Stunden und eine maximale Arbeitszeit von 45 Stunden und mehr in der Woche auf. Damit liegt in mehr als der Hälfte der Betriebe (55,4 Prozent) die Untergrenze der betrieblichen Arbeitszeit über 40 Stunden. Dass die wöchentliche

Arbeitszeit immer bei 45 und mehr Stunden liegt, kommt nach den Ergebnissen dieser Untersuchung so gut wie nicht vor (1,4 Prozent).

Im Winter sind im Bauhauptgewerbe nach den Angaben der befragten Betriebsräte die Ausschläge bei der tatsächlich wöchentlich geleisteten Arbeitszeit erheblich geringer als im Sommer (vgl. Tabelle 7). In deutlich mehr als der Hälfte der Betriebe (55,6 Prozent) wird höchstens 40 Stunden in der Woche gearbeitet. In der anderen (knappen) Hälfte der Betriebe kommt es allerdings auch im Winter zu längeren wöchentlichen Arbeitszeiten. In 15,3 Prozent der Betriebe betragen diese bis zu 45 Stunden und in 29,2 Prozent sogar 45 Stunden und mehr. Bei der Bewertung dieser Daten ist zu berücksichtigen, dass der Einfluss der Konjunktur und konkreter Wetterlagen im Erhebungsjahr in dieser Untersuchung nicht berücksichtigt werden konnte.

Tabelle 7

Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeiten in Betrieben des Bauhauptgewerbes im Winter

in v.H.

	Maximum			Summe
Minimum	40h	41h-45h	45h+	
bis 39h	41,7			41,7
40h	13,9	15,3	26,4	55,6
41h-45h			2,8	2,8
Summe	55,6	15,3	29,2	100
N = 72				

Quelle: Eigene Erhebungen

Für die übrigen hier betrachteten Branchen lassen sich die Resultate wegen der geringen Fallzahlen nicht in gleicher Weise darstellen. Nach den Ergebnissen scheint es jedoch so zu sein, dass die Vollzeitbeschäftigten im Gebäudereinigerhandwerk zum überwiegenden Teil eine Arbeitswoche mit 39 bis 40 Arbeitsstunden haben. In der Baustoffindustrie dagegen gibt es anscheinend zwei Schwerpunkte. In einem Teil der Betriebe besteht eine tatsächliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden. In einem anderen Teil wird im Minimum 40 Stunden oder auch weniger, im Maximum 45 Stunden und mehr gearbeitet.

4.3 Lage und Verteilung der Arbeitszeit in der betrieblichen Praxis

Neben der Dauer der Arbeitszeit sind die Lage (am Tage) und die Verteilung (über die Woche) die weiteren wichtigen Parameter der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung. Es wurde daher in dieser Untersuchung nach dem Vorkommen von Arbeit außerhalb der Normalarbeitszeit gefragt. Normalarbeitszeit ist üblicherweise definiert als Arbeit von Montag bis Freitag während des Tages. Gefragt wurde also nach Arbeit am Sonnabend und am Sonntag, sowie nach Arbeit außerhalb der Tagstunden. Da Nachtarbeit in den hier einbezogenen Tarifverträgen unterschiedlich definiert ist (siehe Seite 17 sowie die

Synopse der Auswertung der hier einbezogenen Tarifverträge im Anhang), wurde einheitlich für alle Branchen gefragt, ob, wie oft und in welchem Umfang Arbeit nach 20 Uhr und vor sechs Uhr vorkommt. Die Ergebnisse zeigen, dass Arbeit außerhalb der Normalarbeitszeit durchaus in vielen Betrieben geleistet wird. Sie kommt aber unterschiedlich häufig vor und betrifft auch unterschiedliche Anteile der Beschäftigten.

Zu Arbeit am Wochenende kommt es in der deutlich überwiegenden Zahl der Betriebe, deren Betriebsräte sich an dieser Erhebung beteiligt haben (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8

Arbeit am Wochenende in ausgewählten Branchen im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt

		Von den befragten Betrieben leisten		
			Arbeit am	
	N=	keine Wochenendarbeit	Sonnabend	Sonnabend und Sonntag
Bauhauptgewerbe	79	29,1	32,9	38,0
Gebäudereinigung und industrielle Dienstleistungen	26	0	(15,4)	(84,6)
Baustoffindustrie	37	27,0	51,4	21,6
andere Branchen	11	(45,5)	(36,4)	(18,2)
N =	153[1)]			
keine Angabe	43			

[1)] Ohne einen Betrieb, in dem Wochenendarbeit nur am Sonntag geleistet wird.

Quelle: Eigene Erhebungen

Dabei weisen die hier einbezogenen Branchen unterschiedliche Muster auf. Im Bauhauptgewerbe findet Wochenendarbeit in grob gesagt gleich vielen Betrieben entweder nur am Sonnabend oder am Sonnabend und Sonntag (ganzes Wochenende) statt, allerdings mit einem gewissen Übergewicht der Arbeit am ganzen Wochenende. Überhaupt keine Wochenendarbeit weisen deutlich weniger als ein Drittel der Betriebe auf. In der Baustoffindustrie dagegen ist Arbeit nur am Sonnabend in erheblich mehr Betrieben Arbeitszeitrealität als Arbeit am Sonnabend und Sonntag. (Für einen Betrieb dieser Branche wurde angegeben, dass Wochenendarbeit nur am Sonntag stattfindet. Dieser Betrieb wurde bei den detaillierten zahlenmäßigen Analysen nicht berücksichtigt.) Und für das Gebäudereinigerhandwerk wiederum wird Arbeit am ganzen Wochenende von mehr als vier Fünfteln der Betriebe verlangt. Betriebe aus den Branchen, die nicht in diese Auswertung einbezogen sind, gaben deutlich seltener an, dass Wochenendarbeit stattfindet.

Bei der Beurteilung von Wochenendarbeit muss nicht nur das Vorkommen an sich, sondern auch die Häufigkeit beachtet werden. Die Werte zeigen, dass Arbeit am Sonnabend in etwa gleich vielen Betrieben selten oder gelegentlich (50,9 Prozent) bzw. häufig oder regelmäßig (49,1 Prozent) stattfindet. Die Resultate für die Häufigkeit von Arbeit am ganzen Wochenende, also Sonnabend und Sonntag, sehen auf den ersten Blick im Vergleich zur Häufigkeit von Arbeit nur am Sonnabend paradox aus: 32,7 Prozent der befragten Betriebsräte gaben an, dass dies selten oder gelegentlich stattfindet, aber 67,3 Prozent vermerkten, dass dies häufig oder regelmäßig vorkomme. Eine Erklärung könnte sein, dass von Arbeit am ganzen Wochenende zwar weniger Betriebe betroffen sind, diese aber öfter oder sogar ständig.

Weiterhin wurde versucht, den Umfang der Betroffenheit der Beschäftigten durch Wochenendarbeit zu ermitteln. Für Arbeit am Sonnabend gaben 42,2 Prozent der befragten Betriebsräte an, dass in ihrem Betrieb nur wenige Beschäftigte davon betroffen seien. Nach der Auffassung von 24,1 Prozent sind etwa ein Viertel bis ein Drittel der Beschäftigten betroffen und immerhin 33,5 Prozent meinten, dass mindestens die Hälfte der Beschäftigten betroffen sei. Der Umfang der Betroffenheit von Arbeit am Sonnabend und Sonntag ist offenbar deutlich geringer. Knapp drei Viertel (72,5 Prozent) der befragten Betriebsräte gaben an, dass nur wenige Beschäftigte davon betroffen seien und nur 10,8 Prozent schätzten, dass es sich um etwa ein Viertel bis ein Drittel der Beschäftigten handele. Allerdings waren es wiederum 16,7 Prozent, die den Umfang der Betroffenheit mit mindestens der Hälfte der Beschäftigten angaben.

Für die Erhebung der Verbreitung von Arbeit außerhalb der durch die Normalarbeitszeit definierten Stunden des Tages wurde der gleiche Ansatz verwendet und neben dem Vorkommen auch Häufigkeit und Umfang zu erfassen versucht. Über alle diejenigen Branchen aus dem Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt hinweg, aus denen durch die Befragung der Betriebsräte entsprechende Daten vorliegen, wird in 60,6 Prozent der Betriebe Arbeit nach 20 Uhr geleistet, in 57,2 Prozent Arbeit vor sechs Uhr und in 49,0 Prozent der Betriebe Arbeit sowohl nach 20 Uhr als auch vor sechs Uhr (vgl. Tabelle 9). Diese Daten können allerdings nur als erster Anhaltswert für das Vorhandensein von Arbeit außerhalb der Tagstunden dienen, da sie sich auf Wirtschaftsbereiche mit ganz unterschiedlichen Charakteristika und auch unterschiedlichen tariflichen Regelungen beziehen.

Die einzelnen Wirtschaftszweige, die mit ausreichenden Fallzahlen in die Untersuchung einbezogen werden konnten, weisen erwartungsgemäß unterschiedliche Werte auf. In der Gebäudereinigung findet sich im Branchenvergleich mit knapp 85 Prozent der Betriebe, in denen Arbeit jeweils nach 20 Uhr und vor sechs Uhr stattfindet, der höchste Wert. Das kann allerdings nicht überraschen, da in dieser Branche Arbeit üblicherweise zu großen Teilen dann geleistet wird, wenn die Tätigkeit in den zu reinigenden Objekten beendet oder noch nicht begonnen worden ist. (Dass dies allerdings nicht zwingend ist, sondern sich auch anders organisieren lässt, zeigen Erfahrungen im französischen Reinigungsgewerbe, vgl. Vuidel 2015). Aber auch in der Baustoffindustrie wird in etwa drei Vierteln aller Betriebe nach 20 Uhr und vor sechs Uhr gearbeitet, und immerhin rund 60 Prozent der Betriebe dieser Branche weisen Arbeit sowohl nach 20 Uhr als auch vor sechs Uhr auf. Dies dürfte eine Folge des durch die Produktionsweise ermöglichten induzierten Schichtbetriebs sein. Und selbst im Bauhauptgewerbe kommt in gut 40 bis gut 50 Prozent der Betriebe Arbeit außerhalb der Tagstunden vor.

Fragt man nach der Häufigkeit, mit der Arbeit außerhalb der Tagstunden in den Betrieben geleistet wird, zeigt sich eine Polarisierung. In etwa der Hälfte der Betriebe ist dies nur selten oder gelegentlich

der Fall. 46,8 Prozent der Betriebsräte gaben dies für Arbeit nach 20 Uhr an, 50,0 Prozent für Arbeit vor sechs Uhr. Auf der anderen Seite vermerkten aber 41,7 Prozent der befragten Betriebsräte, die diese Frage beantwortet haben, dass regelmäßig nach 20 Uhr gearbeitet wird und 37,5 Prozent berichteten dies auch für Arbeit vor sechs Uhr.

Tabelle 9

Arbeit nach 20 Uhr und vor 6 Uhr in ausgewählten Branchen im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt

in v.H.

	Es wird in Betrieben Arbeit geleistet					
	nach 20 h		vor 6 h		nach 20 h und vor 6 h	
	N =	ja	N =	ja	N =	Ja
Bauhauptgewerbe	80	52,5	77	44,2	77	41,6
Gebäudereinigung und industrielle Dienstleistungen	26	(84,6)	26	(84,6)	26	(69,2)
Baustoffindustrie	38	76,3	38	73,7	38	60,5
Alle hier einbezogenen Branchen	155	60,6	152	57,2	151	49,0

Quelle: Eigene Erhebungen

Der Umfang der Arbeit außerhalb der Tagstunden ist eher begrenzt. Dass nur wenige Beschäftigte betroffen sind, sagen 56,4 Prozent für Arbeit nach 20 Uhr und 60,2 Prozent für Arbeit vor sechs Uhr. In einem Fünftel der Betriebe ist mehr als die Hälfte der Belegschaft von Arbeit außerhalb der Tagstunden betroffen.

4.4 Betriebliche Vereinbarungen und betriebliche Übung der Arbeitszeitflexibilisierung

Die Analyse der Tarifverträge hatte ergeben, dass im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt vielfältige Formen der Flexibilisierung der Arbeitszeit tariflich vereinbart sind. Diese Vielfalt spiegelt sich auch in den Regelungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf der betrieblichen Ebene wider.

Auf die Frage nach den Formen der Arbeitszeitflexibilisierung wurde am häufigsten die Flexibilisierung mit einem zwölfmonatigen Ausgleichszeitraum genannt (47,6 Prozent der antwortenden Betriebe) (vgl. Tabelle 10). Dieser Wert ist freilich angesichts der Tatsache, dass diese Regelung in der großen Mehrheit (16 von 21) der für diese Untersuchung betrachteten Rahmentarifverträge vereinbart ist, eher als niedrig anzusehen. Allerdings gibt es in weiteren 8,7 Prozent der Fälle einen Arbeitszeitausgleich mit einem Ausgleichszeitraum von mehr als zwölf Monaten, die überwiegend auf die entsprechenden Regelungen im Tarifvertrag der Ziegelindustrie zurückzuführen sind. Der Wert für eine Re-

gelung eines witterungsbedingten Arbeitsausfalls (43,6 Prozent) bildet das Gewicht ab, das witterungsabhängige Branchen im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt haben.

Tabelle 10

Regelung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Betrieb
(Mehrfachantworten möglich)

Art der Flexibilisierungsregelung	v.H.
Gleitzeitregelung	41,0
Arbeitszeitausgleich innerhalb einer Woche	7,6
Ausgleich für witterungsbedingten Arbeitsausfall	43,8
Arbeitszeitausgleich innerhalb von maximal drei Monaten	11,4
Arbeitszeitausgleich innerhalb von drei bis weniger als zwölf Monaten	7,6
Arbeitszeitausgleich innerhalb von zwölf Monaten	47,6
Arbeitszeitausgleich innerhalb von mehr als 12 Monaten	8,6
Sonstiges	1,9
N = 105	

Quelle: Eigene Erhebungen

Zur Bewältigung kurzfristiger Schwankungen des Arbeitsanfalls nannten 41,0 Prozent der Befragten eine Gleitzeitregelung. Diese Flexibilisierungsform findet sich in den für diese Untersuchung betrachteten Tarifverträgen nur im Rahmentarifvertrag für Angestellte im Bauhauptgewerbe. Sie ist aber offensichtlich auch in anderen Branchen verbreitet und sie kommt in allen Betriebsgrößen vor. Daneben gibt es in einem Viertel der hier einbezogenen Betriebe einen Arbeitszeitausgleich mit kürzeren Ausgleichzeiträumen. Diese betragen in 7,6 Prozent der Betriebe, deren Betriebsräte diese Frage beantwortet haben, eine Woche, in 11,4 Prozent bis zu drei Monaten und in 7,6 Prozent zwischen drei und unter zwölf Monaten.

In einem Fall wird von der Existenz eines Lebensarbeitszeitkontos berichtet, eine Form, die im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt sonst nicht anzutreffen ist und die auch bei der Analyse der Tarifverträge nicht vorgefunden wurde.

4.5 Regelung und Steuerung der Arbeitszeitkonten im Betrieb

Bei Arbeitszeitkonten sind neben dem Ausgleichszeitraum die Limits für Plusstunden und Minusstunden der zweite wichtige Regelungstatbestand. Üblicherweise ist das Limit für Zeitguthaben der Ar-

beitnehmer und Arbeitnehmerinnen deutlich höher als das für Zeitschulden. Das dient nicht zuletzt dem Schutz der Beschäftigten vor im Betriebsalltag praktisch nicht aufholbaren Zeitschulden. Außerdem kann so eher das Problem eines Annahmeverzugs seitens des Arbeitgebers vermieden werden. In den Tarifverträgen am häufigsten vorzufinden war die Kombination von maximal 150 Plusstunden und 30 Minusstunden. Empirisch gaben in dieser Untersuchung 44,3 Prozent der Befragten, die diese Frage beantworteten, für die Plusstunden tatsächlich einen Wert von 150 Stunden an, 22,6 Prozent nannten geringere Werte. Höhere Werte (über 150 bis zu 300 Stunden) fanden sich bei 21,7 Prozent. 6,6 Prozent der Befragten gaben an, dass kein Limit festgelegt sei.

Nach den Ergebnissen dieser Befragung reichen die Guthabenlimits offensichtlich in den meisten Fällen aus, die Schwankungen des Arbeitsanfalls auszugleichen. Auf die Frage, ob Guthaben abgegolten oder durch Freizeitausgleich vermindert werden müssen, um eine Überschreitung des Limits zu verhindern, antworteten 72,4 Prozent mit selten oder gelegentlich. 27,6 Prozent gaben allerdings an, dass dies häufig oder regelmäßig vorkomme. Die Antworten auf die Frage nach einem Limit für Zeitschulden der Beschäftigten bestätigten, dass die betrieblichen Regelungen hier, ähnlich wie die Tarifverträge, deutlich restriktiver sind, als bei den Zeitguthaben. 25,0 Prozent der Befragten gab an, dass kein Limit vereinbart sei bzw. dass Minusstunden der Beschäftigten ausgeschlossen seien. 51,0 Prozent berichteten von Werten von bis zu 40 Stunden und weitere 14,4 Prozent von bis zu 60 Stunden. Über dieser Marke lagen 13,5 Prozent, wobei die Werte im Extrem bis zu 165 Stunden reichten.

In den hier einbezogenen Betrieben stehen den Beschäftigten bei der Verwendung ihrer Zeitguthaben überwiegend, d.h. zu drei Fünfteln (60,6 Prozent), zwei Möglichkeiten zur Verfügung: sie können die Guthaben in Geld abgelten lassen oder als Freizeitausgleich in Anspruch nehmen. Ausschließlich für einen Freizeitausgleich sollen die Zeitguthaben in einem guten Drittel der Fälle (35,8 Prozent) verwendet werden. Dass Zeitguthaben ausschließlich in Geld abgegolten werden können, wurde nur von einer Minderheit der Befragten (3,7 Prozent) berichtet. Im Gegensatz dazu werden bei einer Abgeltung deutlich häufiger Mehrarbeitszuschläge bezahlt, als dass bei einem Freizeitausgleich ein Zuschlag an freier Zeit berechnet wird. Immerhin in 24,0 Prozent der einbezogenen Betriebe werden bei beiden Ausgleichsarten Zuschläge angesetzt. In 38,5 Prozent der Betriebe gibt es Zuschläge nur bei Abgeltung, in weiteren 7,3 Prozent allerdings erst, wenn eine bestimmte Stundenzahl überschritten ist oder andere Bedingungen erfüllt sind. In 9,4 Prozent der Fälle werden Zuschläge nur bei Freizeitausgleich berechnet. In 19,8 Prozent der hier einbezogenen Betriebe werden keine Zuschläge für Zeitguthaben gezahlt. Die Frage nach der Höhe der Zuschläge ergab keine auswertbaren Antworten.

Eine weitere wichtige Bedingung bei der Einrichtung von Arbeitszeitkonten ist die Frage der Steuerung: wer entscheidet darüber, wann und wofür ein Beschäftigter bzw. eine Beschäftigte ein Zeitguthaben in Anspruch nehmen kann? Nach den Ergebnissen dieser Untersuchung wird die Entscheidung über die Verwendung von Guthaben auf individuellen Arbeitszeitkonten in über der Hälfte der Fälle (53,0 Prozent) von den jeweiligen Beschäftigten und dem Arbeitgeber gemeinsam getroffen. In 27,0 Prozent der Fälle entscheidet der oder die Beschäftigte allein, in 23,0 Prozent der Fälle entscheidet nur der Arbeitgeber. Ergänzende Kommentare zu dieser Frage bestätigen allerdings die Vermutung, dass die Entnahme von Zeitguthaben in der betrieblichen Praxis nicht so schematisch abläuft, wie diese Antworten es vielleicht erscheinen lassen. Dies würde auch der allgemeinen Kenntnis über das Funktionieren der betrieblichen Sozialordnung entsprechen, in der Entscheidungen über Zeitverwendung, Arbeitsverfügbarkeit und Geltung privater Bedürfnisse üblicherweise in Aushandlungsprozessen vor

dem Hintergrund komplexer betrieblicher Verhältnisse und Erfahrungen geregelt werden (vgl. Kotthoff/Reindl 1990). Diese ließen sich in einer Untersuchung mit quantitativen Methoden aber begreiflicherweise nicht abbilden.

Darüber hinaus ist es in diesem Zusammenhang von Interesse, dass die Zeitguthaben nur in einer – allerdings großen – Minderheit von Fällen ausschließlich für den Ausgleich ausgefallener Arbeit verwendet werden. 26,9 Prozent der Befragten gaben dies an. Weitere 17,3 Prozent vermerkten, dass Zeitguthaben theoretisch auch für persönliche Bedürfnisse entnommen werden könnten, das komme aber praktisch nicht vor. Dem standen 55,8 Prozent gegenüber, die sagten, dass Zeitguthaben tatsächlich auch für persönliche Bedürfnisse entnommen werden. Von denen, die die Entnahme von Zeitguthaben auch für persönliche Bedürfnisse als tatsächlich praktiziert bezeichnet hatten, gaben wiederum 32,9 Prozent an, dass dies regelmäßig und noch einmal 18,4 Prozent, dass dies immerhin häufig vorkomme. Es lässt sich also eine Praxis, bei der eine Entnahme von Zeitguthaben für persönliche Bedürfnisse betrieblicher Alltag ist, für eine gute Hälfte der Betriebe annehmen.

Auch die Entnahme von Zeitguthaben für längere Freizeitphasen ist nach den Ergebnissen dieser Untersuchung zwar nicht der Regelfall, aber doch bemerkenswert häufig, wenn man bedenkt, dass die hier untersuchten Tarifverträge diese Möglichkeit nicht explizit vorsehen. Ein gutes Drittel (35,6 Prozent) der Befragten beantwortete die Frage mit ja. Allerdings bewegen sich die Freizeitphasen in zwei Dritteln der Fälle (66,7 Prozent) unterhalb von einem Monat. In 27,8 Prozent der Fälle sind sie bis zu drei Monaten lang und nur in 5,6 Prozent der Fälle überschreiten sie zwölf Monate.

4.6 Erreichbarkeit, Vertrauensarbeitszeit und Aufhebung von Arbeitszeitgrenzen

Eine Erreichbarkeit außerhalb der definierten Arbeitszeiten wird von den meisten Beschäftigten in den meisten der hier einbezogenen Betriebe im Regelfall nicht erwartet. Nach den Angaben der für diese Untersuchung befragten Betriebsräte müssen nur in wenigen Betrieben (3,1 Prozent) alle Beschäftigten ständig telefonisch erreichbar sein. Allerdings wird in einem Drittel der Betriebe (33,5 Prozent) von einigen Beschäftigten erwartet, dass sie außerhalb der Arbeitszeit telefonisch erreichbar sind. Dies sind vor allem Beschäftigte in Leitungsfunktionen[1] sowie Beschäftigte, die gegebenenfalls Entstörungsdienste, Instandhaltungsdienste, Winterdienste oder vergleichbare Einsätze leisten müssen, und die sich oft in förmlicher Rufbereitschaft befinden. Für die anderen Beschäftigtengruppen gilt dies nicht. Die Etablierung von Erreichbarkeit als neuer sozialer Norm (vgl. Syben 2014, S. 71) trifft also offenbar auf Reservate, in die sie bisher nicht vorgedrungen ist. Daran scheinen auch die elektronischen Informations- und Kommunikationsmittel nicht grundsätzlich etwas geändert zu haben.

Eine ähnliche Situation besteht bei der Erreichbarkeit durch e-mails. 58,8 Prozent der befragten Betriebsräte gaben an, dass die Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit keine dienstlichen e-mails bekommen. Dass umgekehrt alle Beschäftigten auch außerhalb der Arbeitszeit dienstliche e-mails erhalten, trifft nur auf 7,5 Prozent der hier einbezogenen Betriebe zu. 33,8 Prozent der Befragten gaben an, dass dies für einige Beschäftigten gilt. Auch hier wurden auf der einen Seite die gleichen Gruppen genannt, wie bei der telefonischen Erreichbarkeit: vor allem Beschäftigte in Leitungsfunktionen sowie, allerdings deutlich seltener, Beschäftigte in Rufbereitschaft oder ähnlichem. Für diese schnelle Kom-

[1] Zum Verständnis dieses Begriffs siehe Seite 8.

munikation wird also offensichtlich (noch) das Telefon als geeigneter angesehen, als die schriftliche elektronische Nachricht; ob sich das mit einer noch weiteren Verbreitung von Smartphones verschieben wird, ist eine offene Frage. Auf der anderen Seite aber kam in den ergänzenden Kommentaren ein Tatbestand hinzu, der die Diskussion um Erreichbarkeit und Verfügbarkeit durch die mobilen Informations- und Kommunikationsmittel um einen zusätzlichen Gesichtspunkt anreichern könnte. Dienstliche e-mails bekommen demnach Beschäftigte, die ein dienstliches Smartphone oder einen dienstlichen Laptop haben, außerdem Beschäftigte, die dem Betrieb ihre (private) e-mail-Adresse überlassen haben oder, wie es ein Betriebsrat in seinem Kommentar ausdrückte: „… weil die das so möchten".

Soweit alle oder einige Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit dienstliche e-mails bekommen, geschieht dies in einem knappen Drittel der Fälle (30,3 Prozent) regelmäßig, in weiteren 21,2 Prozent immerhin noch häufig. Es wird aber nur in drei Prozent der Betriebe, in denen die Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit noch e-mails bekommen, erwartet, dass außerhalb der Arbeitszeit eingehende e-mails auf jeden Fall noch bearbeitet werden, in 29,2 Prozent dieser Betriebe wird das nur in Ausnahmefällen erwartet. In den Kommentaren ließen einige der befragten Betriebsräte im Übrigen erkennen, dass es nach ihrer Auffassung Sache der Beschäftigten sei, zu entscheiden, was sie in ihrer freien Zeit tun, und nicht Aufgabenbereich des Betriebsrats.

Ein weiterer Mechanismus, der zur Entgrenzung der Arbeitszeit führt, ist der Wegfall einer Erfassung der Arbeitszeit. Die Auffassung, dass Arbeitszeit (oder wenigstens Anwesenheitszeit im Betrieb) kontrolliert und dazu erfasst werden muss, wird seit einiger Zeit als erodierend angesehen (vgl. Böhm et al 2004). Wenn der Leistungsbeitrag nur noch durch das Ergebnis festgestellt wird und nicht mehr durch den dazu erforderlichen zeitlichen Aufwand, dann wird angenommen, dass es zu einer unkontrollierten Ausdehnung von Arbeitszeiten kommt. Diese Vermutung, dass die Tendenz zum Wegfall der Arbeitszeiterfassung zunimmt, kann durch die Ergebnisse dieser Erhebung aber nur teilweise bestätigt werden. In dieser Untersuchung gaben immerhin knapp zwei Drittel (63,6 Prozent) der Betriebsräte, die diese Frage beantworteten, an, dass es in ihren Betrieben für alle Beschäftigten eine Arbeitszeiterfassung gibt. Nur 12,3 Prozent sagten, es gebe im Betrieb generell keine Arbeitszeiterfassung (mehr). 24,1 Prozent merkten an, dass es eine Arbeitszeiterfassung für einige Beschäftigten gebe und hier wurden weit überwiegend die gewerblichen, also im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmer angeführt, bei denen der Umfang der geleisteten Arbeit für die Lohnberechnung bekannt sein muss. Im Umkehrschluss könnte das bedeuten, dass ein Wegfall der Arbeitszeiterfassung, hauptsächlich für Beschäftigte im Angestelltenverhältnis stattgefunden hat. Diese These wäre allerdings noch empirisch zu überprüfen. Da in dieser Untersuchung Daten auf der Ebene der Betriebe und nicht der einzelnen Beschäftigten erhoben wurden, kann bisher dafür kein Beleg angeführt werden.

Von den befragten Betriebsräten, in deren Betrieben es für alle oder für einige Beschäftigten keine Pflicht zur Aufzeichnung der geleisteten Arbeit gibt, gaben über zwei Drittel (67,8 Prozent) an, dass es sich dabei um sogenannte Vertrauensarbeitszeit handelt. Daneben bejahten aber auch 22 oder etwas mehr als ein Drittel derjenigen Betriebsräte, die angegeben hatten, dass es in ihrem Betrieb für alle Beschäftigten eine Aufzeichnungspflicht oder eine Erfassung der Arbeitszeit gebe, die Frage nach dem Vorhandensein von Vertrauensarbeitszeit – einer Arbeitszeitform, zu deren konstitutiven Merkmalen der Verzicht auf eine Erfassung der geleisteten Arbeitszeit gehört. Hinsichtlich des Begriffs der Vertrauensarbeitszeit gibt es also offensichtlich noch einen Bedarf an begrifflicher und sachlicher Klärung.

4.7 Arbeitszeitgestaltung für besondere Lebenssituationen in der betrieblichen Praxis

Unterschiedliche Regelungen der Arbeitszeit für unterschiedliche Gruppen im Betrieb (zum Beispiel Angestellte, gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Beschäftigte in Leitungsfunktionen) sind seit langem tarifliche und betriebliche Realität. Unter dem Aspekt eines ausgeglichenen Verhältnisses von Arbeitszeit und Zeit für die private Lebensführung wird dagegen heute auch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen diskutiert (zum Konzept vgl. Kümmerling 2010, bes. S. 216ff; Seifert 2014, S. 25ff). Um zu ermitteln, ob besondere Lebenssituationen bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden, wurde nach fünf Sachverhalten gefragt, die gemeinsam die wesentlichen Situationen abdecken, in denen eine Anpassung der Arbeitszeitgestaltung an persönliche Bedürfnisse erforderlich ist: Elternschaft (Betreuung kleiner Kinder und besonders als Alleinerziehende), Pflege von Angehörigen, Älterwerden und berufliche Fort- und Weiterbildung.

Die Analyse der Tarifverträge hatte ergeben, dass unterschiedliche Lebenssituationen auf der tariflichen Regelungsebene in den hier untersuchten Branchen nicht vorkommen. Auch auf der betrieblichen Regelungsebene ist dies höchst selten: von den befragten Betriebsräten, die diese Frage beantworteten, gaben 89,2 Prozent an, dass solche Regelungen in ihren jeweiligen Betrieben nicht existierten. Der Anteil der positiven Antworten lag für die einzelnen hier ausgeführten Lebenssituationen zwischen zwei und knapp fünf Prozent. Fragt man dagegen nach der betrieblichen Praxis, so ergibt sich ein anderes Bild (vgl. Tabelle 10).

Mehr als die Hälfte der befragten Betriebsräte (52,1 Prozent) nannte mindestens eine besondere Lebenssituation, in der Beschäftigte bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit ein Entgegenkommen in den Betrieben finden. Am häufigsten können Eltern von kleinen Kindern (in 41,0 Prozent der Betriebe) auf ein solches Entgegenkommen rechnen, auf die besondere Situation von Alleinerziehenden wird in 30,6 Prozent der Betriebe eingegangen. Etwas niedriger liegen die Werte für Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen, in einem solchen Fall können die Beschäftigten in 25,0 Prozent der hier einbezogenen Betriebe ihre Arbeitszeit entsprechend den persönlichen Lebensumständen einrichten. Älteren Beschäftigten wird diese Möglichkeit in 18,1 Prozent der Betriebe eingeräumt. Beschäftigte, die neben dem Beruf eine Fort- oder Weiterbildung absolvieren, erhalten die Möglichkeit zu einer entsprechenden Gestaltung ihrer Arbeitszeit in zwischen 20 und 40 Prozent der Betriebe (im Durchschnitt der hier einbezogenen Branchen in knapp 32 Prozent). Die Werte für diesen Sachverhalt betragen in Großbetrieben 40,9 Prozent, in Mittelbetrieben 33,3 Prozent, und in Kleinbetriebe 21,9 Prozent. Auf diesem Felde gibt es auch deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Das Bauhauptgewerbe (30,3 Prozent und die Baustoffindustrie (29,7 Prozent) weisen hier deutlich höhere Werte auf, als das Gebäudereinigerhandwerk (19,2 Prozent).

Das Entgegenkommen der Betriebe bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Einzelnen zeigt auch in anderen Fragen bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Branchen, die hier einbezogen wurden. So liegt im Gebäudereinigerhandwerk die Quote der Betriebe, die Eltern mit kleinen Kindern (50,0 Prozent) und Alleinerziehenden (42,3 Prozent) entgegenkommen, deutlich höher, als in den beiden anderen Wirtschaftszweigen, obwohl auch dort für Eltern mit kleinen Kindern die höchsten Werte vorkommen (Bauhauptgewerbe: 39,7 Prozent, Baustoffindustrie 29,7 Prozent). Bemerkenswert auch, dass das Gebäudereinigerhandwerk ebenfalls einen deutlich höheren Wert beim Entgegenkommen gegenüber älteren Beschäftigten aufweist (30,8 Prozent), als die beiden anderen Branchen (Bauhauptgewerbe: 15,4 Prozent, Baustoffindustrie: 8,4 Prozent). Es kann vermutet werden, dass diese Befunde in

einem Zusammenhang mit der Belegschaftsstruktur im Gebäudereinigerhandwerk stehen. Weil in dieser Untersuchung keine Strukturdaten zur Beschäftigung erhoben werden konnten, liegen Informationen über die Alters- und die Geschlechterzusammensetzung der Belegschaften der Betriebe in den einzelnen einbezogenen Branchen allerdings nicht vor.

Tabelle 11

Arbeitszeitgestaltung in besonderen Lebenssituationen

	Entgegenkommen bei der Arbeitszeit in besonderen Lebenssituationen[1)]		
	N =	ja	nein
Alle Branchen	144	52,1[2)]	47,9
Verteilung nach Lebenssituationen			
Ältere Beschäftigte		18,1	
Eltern mit kleinen Kindern		41,0	
Alleinerziehende		30,6	
Pflege von Angehörigen		25,0	
Weiterbildung		31,9	
Verteilung nach Branchen			
Bauhauptgewerbe	72	54,2	45,8
Gebäudereinigung und industrielle Dienstleistungen	21	(56,0)	(44,0)
Baustoffindustrie	37	43,2	56,8
Verteilung nach Betriebsgröße:			
Großbetriebe	22	(72,7)	(27,3)
Mittlere Betriebe	78	49,7	521,3
Kleinbetriebe	32	43,8	56,3

[1)] Es waren Mehrfachantworten möglich. [2)] Mindestens eine Nennung

Quelle: Eigene Erhebungen

Noch ausgeprägter ist der Großbetriebseffekt. Von den Betriebsräten aus Großbetrieben, die diese Frage beantworteten und von denen Informationen über die Betriebsgröße vorliegen, gaben 72,7 Prozent an, dass der Betrieb Eltern mit kleinen Kindern in besonderen Situationen entgegenkommt, für Alleinerziehende liegt der Wert bei 54,5 Prozent und für Beschäftigte, die Angehörige pflegen, immerhin noch bei 31,8 Prozent. Dagegen weisen deutlich mehr als die Hälfte der Kleinbetriebe (56,3 Prozent) keinerlei Entgegenkommen bei besonderen Lebenssituationen auf. Bei älteren Beschäftigten

beträgt die Quote der Betriebe dieser Kategorie mit Entgegenkommen sogar nur 3,1 Prozent. Auch dieses Ergebnis könnte mit der Beschäftigtenstruktur zusammenhängen. Auch bei den Betrieben mittlerer Größe sind es noch 51,3 Prozent, deren Betriebsräte nicht von einem Entgegenkommen bei der Arbeitszeit in besonderen Lebenssituationen berichten.

Bei der Bewertung dieser Zahlen sind zwei Aspekte zu bedenken. Zum einen bedeutet beispielsweise ein Wert von 20 bis 40 Prozent der Betriebe mit einem Entgegenkommen in der Frage der Arbeitszeitgestaltung bei Beschäftigten, die sich weiterbilden wollen, dass zwischen drei Fünfteln und vier Fünfteln der Betriebe ein solches Entgegenkommen nicht erkennen lassen. Auch bei den anderen Lebenssituationen nach denen hier gefragt wurde, findet eine Berücksichtigung zwar in einem beachtlichen Umfang statt, in einer deutlichen Mehrheit der Betriebe aber ist dies nicht der Fall. So bedeutet selbst der höchste Wert (41,0 Prozent beim Entgegenkommen gegenüber Eltern mit kleinen Kindern), dass es in drei von fünf Betrieben ein solches Entgegenkommen nicht gibt. Zum anderen lassen sich die fünf besonderen Lebenssituationen, nach denen in dieser Untersuchung gefragt wurde, als paradigmatisch für die grundsätzliche Notwendigkeit ansehen, die persönlichen Zeitbedürfnisse der Beschäftigten in die betriebliche Arbeitszeitgestaltung einzubeziehen. Die Berücksichtigung aller fünf Lebenssituationen lässt sich dann so verstehen, dass es ein Konzept betrieblicher Personalpolitik gibt, das die Anerkennung persönlicher Zeitbedürfnisse der Beschäftigten grundsätzlich als Element einer Politik der Rekrutierung und Bindung von Fachkräften betrachtet und das von diesem Grundverständnis aus auf alle aus besonderen Lebenssituationen resultierende Bedürfnisse zu reagieren in der Lage ist, die sich in der Praxis zeigen.

Von einem solchen Konzept kann aber offensichtlich bisher nur ausnahmsweise ausgegangen werden. Vielmehr lassen die Daten vermuten, dass in der überwiegenden Zahl der Betriebe besondere Lebenssituationen bei der Arbeitszeitgestaltung nur fallweise berücksichtigt werden. Von allen Betrieben für die diese Fragen beantwortet wurden, weisen nur ein Zehntel (9,7 Prozent) ein Entgegenkommen in allen fünf besonderen Lebenssituationen auf, die in der Fragestellung für diese Untersuchung verwendet wurden. Weitere knapp sieben Prozent der Betriebe kommen den Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung in vier dieser fünf besonderen Lebenssituationen entgegen. Aufgrund der Untersuchungsmethode einer schriftlichen standardisierten Befragung war es allerdings nicht möglich, valide Aufschlüsse darüber zu gewinnen, ob die hier erfassten Maßnahmen in den Betrieben tatsächlich nur Einzelaktionen sind oder ob sie nicht möglicherweise doch im Kontext eines unternehmerischen Konzepts der Fachkräftepolitik stehen. Dazu wären vertiefende Untersuchungen mit anderen Untersuchungsmethoden erforderlich.

Die Tarifpolitik kann sich auf diesem Felde nach den Ergebnissen dieser Untersuchung also zwar offensichtlich auf betriebliche Erfahrungen mit Einzellösungen in beachtlicher Vielfalt und in durchaus relevantem Umfang stützen. Ob sich daraus zusammenhängende Konzepte einer Personalpolitik entwickeln lassen, die sich auch im demographischen Wandel als Strategie des Gewinnens und Haltens von Fachkräften bewähren, muss jedoch angesichts des Fehlens vertiefender qualitativer Untersuchungen offenbleiben. Dass dafür ein tariflicher, gegebenenfalls durch Betriebsvereinbarungen auszufüllender Rahmen förderlich oder sogar erforderlich sein könnte, ist plausibel. Diese Ansicht wird auch durch die ergänzenden Kommentare zu den Antworten gestützt, die auf den Erfahrungen der befragten Betriebsräte beruhen. Die Betriebe räumen den Beschäftigten nämlich auf der einen Seite vor allem dann eine Abweichung von der Arbeitszeitnorm ein, wenn Lebensumstände es erfordern, die

als außergewöhnlich angesehen werden. In den ergänzenden Kommentaren vereinzelt genannt wurden allerdings auch schlechte Anbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder das Benötigen einer Auszeit. Zum anderen aber gab es auch deutliche Hinweise darauf, dass ein betriebliches Entgegenkommen nicht unter allen Umständen stattfindet, sondern im Einzelfall verhandelt werden muss. Nicht zuletzt hängt es auch von der wahrgenommenen Loyalität der jeweiligen Beschäftigten zum Betrieb ab. Den sich daraus ergebenden Fragestellungen konnte in einer Untersuchung mit quantitativen Methoden allerdings nicht weiter nachgegangen werden.

4.8 Arbeitszeitgestaltung als strategischer Faktor im Betrieb

Um festzustellen, inwieweit die Arbeitszeitgestaltung als strategischer Faktor im Betrieb angesehen wird, wurde gefragt, ob und wenn ja wie häufig und mit welcher Intention im Betrieb Gespräche zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über dieses Thema stattfinden. Regelmäßige Gespräche zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über Fragen der Arbeitszeit gibt es in einem knappen Viertel der Betriebe (23,7 Prozent). Gelegentlich finden solche Gespräche in einem knappen Fünftel der Betriebe (18,8 Prozent) statt und aus besonderem Anlass in einem knappen Drittel der Betriebe (32,5 Prozent). Dass solche Gespräche nie oder so gut wie nie geführt werden, berichteten nur 16,9 Prozent der befragten Betriebsräte.

In diesen Gesprächen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geht es überwiegend um die Regelung von Einzelfällen (in 57,9 Prozent der Betriebe) und/oder um Regelungen, die den ganzen Betrieb oder Teile davon betreffen (64,3 Prozent). Über strategische Überlegungen zur langfristigen Verbesserung der Situation des Betriebs sprechen Arbeitgeber und Betriebsrat deutlich seltener, aber doch immerhin noch in gut vier von zehn Betrieben (41,3 Prozent). Mit den für diese Untersuchung zur Verfügung stehenden Mitteln konnte allerdings der Frage nicht weiter nachgegangen werden, welche Themen Betriebsräte vor Augen haben, wenn sie Gespräche mit dem Arbeitgeber über die Gestaltung der Arbeitszeit als strategisch einstufen.

Sieht man in dieser Bewertung durch die Betriebsräte einen Strategieansatz in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung, so finden sich Betriebe mit einem solchen Strategieansatz etwas häufiger in der Baustoffindustrie (39,5 Prozent der befragten Betriebsräte, die die Frage beantworteten) als im Bauhauptgewerbe (26,5 Prozent) und kaum im Gebäudereinigerhandwerk (5,3 Prozent). Strategieansätze sind, etwas überraschend, am seltensten in Großbetrieben (26,1 Prozent). Am häufigsten sind sie in Mittelbetrieben (34,5 Prozent) anzutreffen, aber sie kommen in relevantem Umfang durchaus auch in Kleinbetrieben vor (27,3 Prozent). Gründe für diese unterschiedliche Verteilung über Branchen und Betriebsgrößen müssten in vertiefenden qualitativen Untersuchungen aufgeklärt werden. Auch hier darf allerdings nicht übersehen werden, dass ein solcher Strategieansatz in der überwiegenden Zahl der Betriebe von den Betriebsräten bisher nicht wahrgenommen wird.

5. Perspektiven der Arbeitszeitgestaltung: Ein Handlungsfeld für die betriebliche Personalpolitik

Zu den Berufen, bei denen Stellenbesetzungen gegenwärtig mit den längsten Vakanzzeiten verbunden sind, gehören Bauingenieure, Zimmerer, Dachdecker und Gerüstbauer. Insbesondere Bauingenieure sind dabei, sich zu einem Mangelberuf zu entwickeln.[2] Die Nachfrage nach Bauingenieuren liegt auf dem höchsten Stand seit zehn Jahren, die Arbeitslosigkeit auf einem Langzeittief. Ein Drittel aller Bauingenieure ist 50 Jahre oder älter. Der Umfang der Altersgruppe unter 40 nimmt kontinuierlich ab. Frauen sind im Bauingenieurberuf nach wie deutlich unterrepräsentiert (vgl. IAB/BA 2013).

Gleichzeitig mit dieser zunehmenden Knappheit an qualifizierten Fachkräften verändern sich die Anforderungen vor allem der jungen Menschen an eine berufliche Tätigkeit. Ohne dass die Wertschätzung von Beruf und beruflichem Erfolg prinzipiell geringer wird, nimmt das Bedürfnis nach einem ausgeglichenen Verhältnis von beruflicher Tätigkeit und privatem Leben zu. Das gilt zunehmend gerade für junge Männer, wenn und solange sie Väter sind. Und es macht auch vor Berufen nicht Halt, in denen traditionell ein hoher zeitlicher Einsatz gefordert und erbracht wird (vgl. Syben 2014, S. 56f). Vor allem, aber keineswegs nur Beschäftigte mit qualifizierten Bildungsabschlüssen wollen in der Lebensphase, in der sie Kinder haben, Arbeitszeiten nicht mehr akzeptieren, die das Gleichgewicht von Beruf und Familie und vor allem von Beruf und Leben mit Kindern stören. Unternehmen, die solche Fachkräfte suchen, und die sich zum Beispiel um das Siegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ bewerben, stellen – neben anderen Kriterien – dar, wie sie in ihrer betrieblichen Arbeitszeitpolitik auf diese Arbeitszeitbedürfnisse gesuchter Fachkräfte reagieren wollen (vgl. Bertelsmann 2013).

Die Ergebnisse der hier dargestellten Untersuchung zeigen, dass die Branchen, die in diese Analyse einbezogen worden sind, sich prinzipiell in Sichtweite dieser Entwicklung bewegen. Es gibt in den Betrieben offensichtlich Ansätze einer Arbeitszeitgestaltung, die sich auch an den Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach einer Balance von beruflicher Inanspruchnahme und privater Lebensführung orientiert. Es gibt eine flexible betriebliche Arbeitszeitgestaltung, die auf die persönlichen Zeitbedürfnisse der Beschäftigten in besonderen Lebenssituationen Rücksicht nimmt. Es gibt in der großen Mehrheit der Branchen das Instrument der Flexibilisierung der Arbeitszeit, das prinzipiell geeignet ist, diesen Bedürfnissen zu entsprechen und sie mit den Anforderungen der Betriebe und der beruflichen Tätigkeit zu vermitteln.

Daneben aber gibt es allerdings ebenso Tendenzen, die einer auch an den Zeitbedürfnissen der Beschäftigten orientierten betrieblichen Arbeitszeitgestaltung entgegenstehen. Darauf deuten in erster Linie die Befunde zu Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit hin. Sie lassen auf ausgedehnte Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz schließen, selbst wenn eine Feststellung der tatsächlichen Arbeitszeiten einzelner Beschäftigter andere Methoden der Untersuchung erfordern würden, als sie an dieser Stelle möglich waren. Als Ansatzpunkt für die Anknüpfung an Ansätze einer modernen Personal- und Arbeitszeitpolitik kann dagegen das praktische Entgegenkommen der Betriebe gegenüber Beschäftig-

[2] Die Bundesagentur für Arbeit spricht von einem Mangelberuf, wenn hohe Vakanzzeiten bei der Stellenbesetzung, ein Überschuss der Zahl der offenen Stellen über die der Arbeitslosen sowie weitere Indikatoren wie etwa ein bevorstehender hoher Ersatzbedarf und eine schwache Nachwuchssituation zusammentreffen (vgl. BA 2014, S. 28ff.).

ten in besonderen Lebenssituationen verstanden werden. Auch auf diesem Felde aber übersteigen die Quoten der Betriebe, die ein solches Entgegenkommen nicht zeigen, gegenwärtig (noch?) den Anteil der Betriebe mit positiven Ansätzen und zwar zum Teil deutlich. Auch handelt es sich allem Anschein nach um eine Summe von Einzellösungen und nicht um das Ergebnis von zielorientierten Konzepten. Die Ergebnisse dieser Untersuchung weisen folglich auf einen beachtlichen Nachholbedarf hin.

Ein Grund dafür kann in dem Befund gesehen werden, dass solche Ansätze bisher weder auf der tariflichen noch auf der betrieblichen Ebene geregelt sind. Ein Rahmen, in den sich die Betriebe mit ihren individuellen Ansätzen einordnen könnten und der sie vielleicht sogar anregt, innovative betriebliche Lösungen zu entwickeln, existiert bisher nicht. Es stellt sich also die Frage, ob und wenn ja welche Maßnahmen auf der Regelungsebene geeignet sein können, die Betriebe bei der Entwicklung einer Arbeitszeitpolitik zu unterstützen, die an den aktuellen und perspektivischen Bedingungen der Rekrutierung und Bindung von Fachkräften orientiert ist. Die Notwendigkeit einer solchen Unterstützung folgt allein schon aus der Tatsache, dass die Wandlung der Zeitbedürfnisse der Beschäftigten und das geringer werdende Angebot an Fachkräften für die absehbare Zeit unausweichliche Rahmenbedingungen betrieblicher Arbeitskräftepolitik sein werden.

Eine Förderung der Entwicklung und Adaptation geeigneter Ideen kann von guten Beispielen ausgehen (vgl. etwa www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de). Diese zeigen, wie eine innovative Praxis betrieblicher Arbeitszeitgestaltung aussehen kann. Die Anpassung der in guten Beispielen vorgestellten Ansätze an die jeweils eigene betriebliche Situation ist dann die Aufgabe der betrieblichen Personalpolitik, die auf der betrieblichen Ebene den übergeordneten Rahmen der Arbeitszeitpolitik bildet. Hier wird entschieden, ob Betriebe und Branchen erfolgreich auf die Herausforderungen des demographischen Wandels und der sich abzeichnenden Knappheit an Fachkräften reagieren. Erforderlich ist, vorausschauende und nachhaltige Lösungen zu entwickeln, mit denen Leistungsansprüche und Leistungsfähigkeit der Betriebe und persönliche Zeitbedürfnisse der Beschäftigten in Einklang gebracht werden können. Nur wenn dies gelingt, wird einem Defizit an Fachkräften für die Unternehmen und die jeweilige Branche entgegengewirkt werden können.

Literatur

Absenger, Nadine/Mahlers, Elke/Bispinck, Reinhard/Kleinknecht, Alfred/Klenner, Christina/Lott, Yvonne/Pusch, Toralf/Seifert, Hartmut (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen du Herausforderungen für eine modere Arbeitszeitpolitik. Düsseldorf

Bertelsmann-Stiftung (2013): Mit Familienfreundlichkeit punkten. Das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“. Gütersloh 2013

Böhm, Sabine/Herrmann, Christa/Trinczek, Rainer (2004): Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. **Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells** Berlin

Bundesagentur für Arbeit (BA 2014): Arbeitskräftenachfrage und Fachkräfteengpass. Methodenbericht. Nürnberg

Büssing, André/Seifert Hartmut (Hg.) (1995): Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung. München und Mering

Europäische Union (EU) (2006): Verordnung EG T61/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr. Brüssel

Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hg.) (2010): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin.

Hoffmann, Reiner/Lapeyre, Jean (Hg.) (1995): Arbeitszeit – Lebenszeit. Münster

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung/Bundesagentur für Arbeit (2013): Der Arbeitsmarkt im Bausektor. Gutachten im Auftrage des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie. Nürnberg

Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen

Kümmerling, Angelika (2010): Flexible Arbeitszeitformen in Europa, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin, S. 215-237.

Kurz-Scherf, Ingrid/Breil, Gisela (Hg.) (1987): Wem gehört die Zeit? Hamburg

Langkau-Herrmann, Monika/Scholten, Udo (1986): Strategien zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Arbeitszeitverkürzung. Bonn

Maurer, Marcus/Jandura, Olaf (2009): Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen, in: Jackob, Nikolaus/Schoen, Harald/Zerback, Thomas (Hg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. Wiesbaden, S. 61-78

Negt, Oskar (1984): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Frankfurt am Main/New York

Saupe, Angelika/Steinrücke, Margareta (2012): Mehr arbeiten, weniger leben? Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung auf die Lebenswelt. Bremen 2012 (2. Auflage)

Schudlich, Edwin (1987): Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Frankfurt am Main

Seifert, Hartmut (Hg.) (1993): Jenseits der Normalarbeitszeit. Köln

Seifert, Hartmut (2014): Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert. Expertise im Auftrage der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn

Syben, Gerhard (2014): Bauleitung im Wandel. Arbeit als Bewältigung von Kontingenz. Berlin

Vuidel, Patrice (2015): Du Temps pour soi, du temps pour les autres, le travail en journée des agents de propreté. Manuskript. Paris

WSI (2014a): Arbeitszeiten der Zukunft: Selbstbestimmt, geschlechtergerecht, nachhaltig! Herbstforum **des** Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung 27.-28.11.2014, Berlin. http://www.boeckler.de/28733_wsi-herbstforum.htm

WSI (2014b): Tarifliche Arbeitszeitregelungen zwischen betrieblichen Flexi-Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen (Autoren: Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv), hgg. vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf

Zerback, Thomas/Maurer, Marcus (2014): Repräsentativität in Online-Befragungen, in: Welker, Martin/Taddicken, Monika/Schmidt, Jan-Hinrik/Jackob, Nikolaus (Hg.): Handbuch Online-Forschung. Sozialwissenschaftliche Datengewinnung und -auswertung in digitalen Netzen. Köln, S. 76-103

Anhang

Synopse der Analyse der Arbeitszeitregelungen in den Tarifverträgen von 14 ausgewählten Branchen

	BRTV Baugewerbe (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Baugewerbe (Angestellte)**		**RTV Maler (gew. Arbeitnehmer)**		**RTV Maler (Angestellte)**[1)]	
Jahr der letzten Fassung	2014		2014		2011		1992	
Dauer und Verteilung								
Jahresdurchschnittlich	40 h / Woche	§3, 1.1	40 h / Woche 8 h / Tag	§3, 1.1	40 h /Woche 8 h / Tag	§6 §7,1	39 h /Woche Mo-Do: 8 h, Fr.: 7 h	§3, 1 §4, 1
Abweichende Verteilung	Winter: 38 h / Woche Mo-Do: 8 h, Fr: 6 h Sommer: 41 h / Woche Mo-Do: 8,5 h, Fr. 7 h	§3, 1.2	für Poliere etc.: Winter: 38 h / Woche Mo-Do: 8 h, Fr: 6 h Sommer: 41 h / Woche Mo-Do: 8,5 h, Fr. 7 h	§3, 1.1	möglich im Einvernehmen AG-BR möglich im Einvernehmen AG-AN	§7, 2 §7, 3	Vereinbarung möglich für Angestellte, deren Arbeit in Verbindung mit der gewerbliche Arbeitnehmer steht, Regelung wie gew. Arbeitnehmer möglich	§4, 2 §5, 2
Max. Arbeitszeit								
Min. Arbeitszeit								
Einbeziehung Sonnabend							Einvernehmen AG-BR	§4, 2
Sonderregelung für Kraftfahrer	max. 5 h über regelm. wöchentl. Arbeitszeit max. 8 h / Tag am Steuer	§3, 2.			max. 5 h über regelm. wöchentl. Arbeitszeit max. 8 h / Tag am Steuer	§11, 1 § 11,2		

[1)] Der Rahmentarifvertrag für die Angestellten des Malergewerbes wurde zuletzt 1992 abgeschlossen und 2006 gekündigt. Seither kam es nicht zum Abschluss eines neuen Rahmentarifvertrags, sodass der gekündigte Vertrag für die zu dem Zeitpunkt bestehenden Arbeitsverhältnisse nachwirkt.

	BRTV Baugewerbe (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Baugewerbe (Angestellte)**		**RTV Maler (gew. Arbeitnehmer)**		**RTV Maler (Angestellte)**	
Regelung Bereitschaft								
Regelung Wartungsdienst								
Regelung 24. und 31.12.	frei ohne Lohnausgl.	§3, 1.7	frei mit Lohnausgleich	§3, 1.7				
Regelung Schichten								
Lage								
Beginn und Ende								
Regelung mit Betriebsrat	Einvernehmen AG-BR bei Flexibilisierung: BV	§3, 1.5 §3, 1.41	Einvernehmen AG-BR	§3, 1.6	Einvernehmen AG-BR	§10, 1	Einvernehmen AG-BR	§5, 1.
Regelung ohne Betriebsrat					Weisung des AG	§10, 1		
Anpassung an Gastbetrieb	ja	§3, 3						
Definition Nachtarbeit	20.00 bis 5.00 Uhr	§3, 5.2	20.00 bis 5.00 Uhr	§3, 2.2	20.00 bis 6.00 Uhr	§8,4	20.00 bis 6.00 Uhr	§6, 3.
Flexibilisierung								
Arbeitszeitausgleich								
Ausgleichszeitraum	2 Wochen	§3, 1.3	2 Wochen	§3, 1.2				
Regelung mit Betriebsrat	Einvernehmen AG-BR	§3, 1.3	Einvernehmen AG-BR	§3, 1.2				
Regelung ohne Betriebsrat	Einvernehmen AG-AN	§3, 1.3	Einvernehmen AG-AN	§3, 1.2				

	BRTV Baugewerbe (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Baugewerbe (Angestellte)**		**RTV Maler (gew. Arbeitnehmer)**		**RTV Maler (Angestellte)**	
Bei ausfallender Arbeitszeit								
Ausgleichzeitraum	24 Werktage	§3, 1.6						
Regelung mit Betriebsrat	Einvernehmen AG-BR	§3, 1.6						
Regelung ohne Betriebsrat	Einvernehmen AG-AN	§3, 1.6						
Gleitzeit			ja	§3, 1.4				
Regelung mit Betriebsrat			Betriebsvereinbarung	§3, 1.4				
Regelung ohne Betriebsrat			einzelvertragl. Vereinb.	§3, 1.4				
Limit			15 h plus / minus	§3, 1.4				
Lange Flexibilisierung			Poliere etc.: optional:	§3, 1.31				
Ausgleichszeitraum	12 Monate	§3, 1.41	12 Monate	§3, 1.31	12 Monate	§9, 5		
Regelung mit Betriebsrat	Betriebsvereinbarung	§3, 1.41	Betriebsvereinbarung	§3, 1.31	Vereinbarung AG-BR	§9, 1		
Regelung ohne Betriebsrat	einzelvertragl. Vereinb.	§3, 1.41	einzelvertragl. Vereinb.	§3, 1.31				
Limit Plusstunden	150 h	§3, 1.41	150 h	§3, 1.31	170 h	§9, 3.		
Limit Minusstunden	30 h	§3, 1.41	30 h	§3, 1.31	30 h	§9, 3		
Andere Limits möglich								
Ankündigungsfrist	in Vereinb. zu regeln	§3, 1.41	in Vereinb. zu regeln	§3, 1.31				
Bindung an Monatslohn	zwingend	§3, 1.42	zwingend	§3, 1.31				

	BRTV Baugewerbe (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Baugewerbe (Angestellte)**		**RTV Maler (gew. Arbeitnehmer)**		**RTV Maler (Angestellte)**	
Bindung an Nicht-Kündigung					ja	§9, 1		
Basis für Monatslohn	Winter: 164 h Sommer: 178 h	§3, 1.42	173 h	§3, 1.32				
Arbeitszeitkonto	ja	§3, 1.43	ja	§3, 1.32				
Zweckbestimmung AZ-Konto	Monatslohn, Ausgl. für witter'bed. Arbeitsausf.	§3, 1.43			Vermeidung witte-rungsbed. Kündigung.	§9, 1		
Steuerung AZ-Konto								
Ausgleich AZ-Konto	Exklusiv: Abgeltung (Monatslohn, Aus-gleich für witterungs-bed. Arbeitsausfall)	§3, 1.43	prioritär Freizeitaus-gleich; Abgeltung, wenn Freizeit nicht möglich	§3, 3.2	prioritär: Freizeitaus-gleich; Abgeltung mit Mehrarbeits-Zuschlag	§9, 5		
Übertragbarkeit Zeitguthaben	ja	§3, 1.43	wenn in BV geregelt	§3, 1.32	grundsätzlich nein	§9, 5		
Übertragbarkeit Zeitschulden	einmal	§3, 1.43	einmal	§3, 1.32				
Übertragb. bei AG-Wechsel								
Regelung Teilzeit			ja	§3, 5				

	RTV Baumschulen SH, HH (alle Arbeitnehmer)		**RTV Floristik (alle Arbeitnehmer)**		**RTV Landwirtschaft MV (alle Arbeitnehmer)**		**RTV Landwirtschaft NI (alle Arbeitnehmer)**	
Jahr der letzten Fassung	1995		2009		2004		2013	
Dauer und Verteilung								
Jahresdurchschnittlich	39 h / Woche an 5 Tagen	§4, 1 u. 5	39 h / Woche an 5 Tagen 2.028 h / Jahr	§5, 1.1 §5, 1.1	40 h / Woche an 5 Tagen 2.088 h	§5, 1a §5, 1b	40 h / Woche 2.088 h	§3, 1a §3, 1a
Abweichende Verteilung	in jew. 26 Wochen: 37,5 h 40,5 h	§4, 1	Bundesländer MV, SN, ST, TH: 41 h / Woche an 5 Tagen 2.132 h / Jahr	§5, 1.1			möglich: arbeitsarme Zeit: 4 h unter, arbeitsreiche Zeit: : 6 h über wöchentl. Arbeitszeit ohne betriebliche Vereinbarung gilt: 8 Wochen: 46 h / Wo 10 Wochen: 36h / Wo 34 Wochen: 40 h / Wo	§3, 1a
Max. Arbeitszeit			10 h / Tag; 55 h / Woche in max.3 Wo.	§5, 2.1	46 h / Woche	§5, 2a	46 h / Woche	§3, 1a
Min. Arbeitszeit					37 h / Woche 170 h / Monat	§5, 2a §5, 2b	34 h / Woche	§3, 1a
Einbeziehung Sonnabend	im Einvernehmen zw. AG-BR bzw. AG-AN	$4, 5			nicht regelmäßig zulässig[1)]	§5, 4		
Sonderregelung für Kraftfahrer								

[1)] Freizeitausgleich für Arbeit am Sonnabend oder Sonntag ist innerhalb von sechs Wochen zu gewähren. (§5, 4) Monatlich ist jeder zweite Sonntag oder gesetzliche Feiertag halb frei und jeder vierte ganz frei. (§3, 1g)

	RTV Baumschulen SH, HH (alle Arbeitnehmer)		**RTV Floristik (alle Arbeitnehmer)**		**RTV Landwirtschaft MV (alle Arbeitnehmer)**		**RTV Landwirtschaft NI (alle Arbeitnehmer)**	
Regelung Bereitschaft					ja	§7		
Regelung Wartungsdienst								
Regelung 24. und 31.12.	frei ab 12.00 Uhr mit Lohnausgleich vor Ostern und Pfingsten ab 12.00 Uhr frei mit Lohnausgleich	§4, 6	24.12. frei ab 14 Uhr mit Lohnausgleich	§5, 1.5			frei ab 12.00 Uhr mit Lohnausgleich	§3, 3
Regelung Schichten								
Lage								
Beginn und Ende								
Regelung mit Betriebsrat	Vereinbarung AG-BR	§4, 4	Vereinbarung AG-AN	§5, 1.3	Vereinbarung AG-BR	§5, 3		
Regelung ohne Betriebsrat			Vereinbarung AG-AN	§5, 1.3				
Anpassung an Gastbetrieb								
Definition Nachtarbeit	22.00 bis 5.00 Uhr	§4, 6	22.00 bis 6.00 Uhr	§7, N1	20.00 bis 6.00 Uhr	§6, 5	23.00 bis 06.00 Uhr	§4, 2
Flexibilisierung								
Arbeitszeitausgleich	für Mehrarbeit im Frühjahr	§3, 7			f. Arbeit an Sonnabenden und Sonntagen		für Arbeit an auf Werktage fallende Feiertage	
Ausgleichszeitraum	Freizeitausgleich im Herbst/Winter (mit Zuschlag)	§3, 7			6 Wochen	§5, 4	3 Monate	§3, 1e

	RTV Baumschulen SH, HH (alle Arbeitnehmer)		**RTV Floristik (alle Arbeitnehmer)**		**RTV Landwirtschaft MV (alle Arbeitnehmer)**		**RTV Landwirtschaft NI (alle Arbeitnehmer)**	
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Bei ausfallender Arbeitszeit								
Ausgleichzeitraum								
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Gleitzeit								
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Limit								
Lange Flexibilisierung								
Ausgleichszeitraum	12 Monate	§4, 1	12 Monate	§5, 2.1			12 Monate	§3, 1b
Regelung mit Betriebsrat	Vereinbarung AG-BR	§4, 1	Vereinbarung AG-BR	§5, 2.1				
Regelung ohne Betriebsrat	Vereinbarung AG-AN	§4, 1	Vereinbarung AG-AN	§5,2.1				
Limit Plusstunden			100 h	§5, 2.2				
Limit Minusstunden			25 h	§5, 2.2				
Andere Limits möglich								

	RTV Baumschulen SH, HH (alle Arbeitnehmer)		**RTV Floristik (alle Arbeitnehmer)**		**RTV Landwirtschaft MV (alle Arbeitnehmer)**		**RTV Landwirtschaft NI (alle Arbeitnehmer)**	
Ankündigungsfrist								
Bindung an Monatslohn			ja	§5, 2.1				
Bindung an Nicht-Kündigung								
Basis für Monatslohn			169 Stundenlöhne Bundesländer MV, SN, ST, TH: 178 Stundenlöhne	§5, 2.1			174 h	§3, 1c
Arbeitszeitkonto			ja	§5, 2.2				
Zweckbestimmung AZ-Konto			Ausgleich saisonaler Schwankungen	§5, 2.1				
Steuerung AZ-Konto			Ampelkonto	§5, 2.2				
Ausgleich AZ-Konto			prioritär: Abgeltung mit Zuschlag; Freizeitausgleich im Einvernehmen mit AN möglich	§5, 2.3			prioritär: Freizeit; bei Überschreiten der Jahresarbeitszeit Abgeltung mit Mehrarbeitszuschlag	§3, 1b
Übertragbarkeit Zeitguthaben			einmal mit Zustimmung AN in einer Karenzzeit von 6 Wochen	§5, 2.4				
Übertragbarkeit Zeitschulden			einmal	§5, 2.4				
Übertragb. bei AG-Wechsel								
Regelung Teilzeit			ja	§6				

	RTV Betonstein HB, HH, NI, SH (alle Arbeitnehmer)		**RTV Kalksandstein-industrie (alle Arbeitnehmer)**		**MTV Kies, etc. MV, BB, BE, ST, SN, TH (alle Arbeitnehmer)**		**MTV Kies, etc. NI, NRW, HB, HH, SH (alle Arbeitnehmer)**	
Jahr der letzten Fassung	2006		2011		2010		2005	
Dauer und Verteilung								
Jahresdurchschnittlich	39 h Mo-Do: 8 h, Fr: 7 h	§3, 1.	38 h	§3, 1	40 h / Woche an 5 Tagen	§3, I.1 §3, I.2	40 h / Woche	§3, I.1
Abweichende Verteilung			bei starker Verschmutzung gelten 10 min Waschzeit als Arbeitszeit	§3, 7	bei starker Verschmutzung gilt Waschzeit als betrieblich vereinbart und damit als Arbeitszeit	§3, I.10	abweichende Regelung unter Mitbestimmung BR möglich NRW: Festlegung zw. AG und BR, ohne Einigung gelten 8 h / Tag NRW: bei starker Verschmutzung gelten 20 min Waschzeit als Arbeitszeit	§3, I.3 §3, I, 2 §3, I.8
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Max. Arbeitszeit	49 h / Woche (bei Langer Flexibilisierung)	§3a, 3			bei Langer Flexibilisierung: max. 10 h / Tag	§3, I.4	bei Langer Flexibilisierung 10 h / Tag; 195 h / Monat	§3, II.3 §3, II.5

	RTV Betonstein HB, HH, NI, SH (alle Arbeitnehmer)		**RTV Kalksandstein-industrie (alle Arbeitnehmer)**		**MTV Kies, etc. MV, BB, BE, ST, SN, TH (alle Arbeitnehmer)**		**MTV Kies, etc. NI, NRW, HB, HH, SH (alle Arbeitnehmer)**	
Min. Arbeitszeit			zur Beschäftigungssi-cherung durch BV 36 h / Woche	§3, 10				
Einbeziehung Sonnabend	im Rahmen langer Flexibilisierung (mit Zuschlag)	§3a, 3			frei ab 13.00 Uhr (soll) 2 freie Sonnabende, wenn vorher Arbeit an 2 aufeinanderfolgen-den Sonnabenden	§3, I.6	frei ab 13.00 Uhr (soll) NRW: 2 freie Sonnabende, wenn vorher Arbeit an 2 aufeinanderfolgen-den Sonnabenden	§3, I.5 §3, I.2
Sonderregelung für Kraftfahrer	Bindung an EU-Recht	§3, 8	max. 8 h / Tag am Steuer	§3, 8	Bindung an EU-Recht	§3, I.9	Bindung an EU-Recht	§3, I.7
Regelung Bereitschaft	Verlängerung d. tägl. Arbeitszeit auf bis zu 10 h (mit Zuschlag)	§3, 7			Verlängerung d. tägl. Arbeitszeit auf bis zu 10 h	§3, II	Verlängerung d. tägl. Arbeitszeit auf bis zu 10 h (max. bis 12 h)	§3, IV.1
Regelung Wartungsdienst	Verl. d. wöchentl. Ar-beitszeit um bis zu 5 h	§3, 10						
Regelung 24. und 31.12.	frei mit Lohnausgleich, wenn Werktag, An-rechnung 1 Urlaubstag	§3, 5	frei mit Lohnausgleich, 1 Urlaubstag für 31.12., wenn Werktag	§3, 9	frei ab 13.00 Uhr frei ab 13.00 Uhr am Wochentag vor 1. Mai	§3, I.11 §3, I.11	NRW: frei, Anrechnung eines Urlaubstages	§3, I.9 §3, III.5
Regelung Schichten					Vereinbarung AG-BR	§3, I.3	Arbeitsfreie Zeit zwi-schen Schichten min. 11 h	§4, 4

	RTV Betonstein HB, HH, NI, SH (alle Arbeitnehmer)		**RTV Kalksandstein-industrie (alle Arbeitnehmer)**		**MTV Kies, etc. MV, BB, BE, ST, SN, TH (alle Arbeitnehmer)**		**MTV Kies, etc. NI, NRW, HB, HH, SH (alle Arbeitnehmer)**	
Lage								
Beginn und Ende								
Regelung mit Betriebsrat	Vereinbarung AG-BR	§3, 3.	Betriebsvereinbarung	§3, 2	Vereinbarung AG-BR	§3, I.3	Vereinbarung AG-BR	§3, I.4
Regelung ohne Betriebsrat								
Anpassung an Gastbetrieb	ja	§3, 4.						
Definition Nachtarbeit	20.00 bis 5.00 Uhr	§4,3	22.00 bis 6.00 Uhr	§5, 4	22.00 bis 6.00 Uhr	§4, 2	22.00 bis 5.00 Uhr NRW: 22.00 bis 6.00 Uhr	§4, 3 §4, 2
Flexibilisierung								
Arbeitszeitausgleich								
Ausgleichszeitraum	1 Woche	§3, 2						
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Bei ausfallender Arbeitszeit								
Ausgleichzeitraum								
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								

	RTV Betonstein HB, HH, NI, SH (alle Arbeitnehmer)		**RTV Kalksandstein-industrie (alle Arbeitnehmer)**		**MTV Kies, etc. MV, BB, BE, ST, SN, TH (alle Arbeitnehmer)**		**MTV Kies, etc. NI, NRW, HB, HH, SH (alle Arbeitnehmer)**	
Gleitzeit								
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Limit								
Lange Flexibilisierung								
Ausgleichszeitraum	12 Monate	§3a, 3	12 Monate	§3, 2	12 Monate	§3, I.4	12 Monate	§3, II.1
Regelung mit Betriebsrat	Betriebsvereinbarung	§3a, 1	Betriebsvereinbarung	§3, 2	Betriebsvereinbarung	§3, I.4	Betriebsvereinbarung	§3, II.1
Regelung ohne Betriebsrat	einzelvertragl. Vereinb.	§3a, 1					Anordnung AG nach Durchführung einer Betriebsversammlung	§3, II.7
Limit Plusstunden	170 h	§3a, 5			150 h	§3, I.4	150 h	§3, III.3
Limit Minusstunden	39 h	§3a, 5			50 h	§3, I.4	50 h	§3, III.3
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Andere Limits möglich	ja	§3, 5						
Ankündigungsfrist								
Bindung an Monatslohn	zwingend	§3a, 2	faktisch gegeben	§3, 2				

	RTV Betonstein HB, HH, NI, SH (alle Arbeitnehmer)		**RTV Kalksandstein-industrie (alle Arbeitnehmer)**		**MTV Kies, etc. MV, BB, BE, ST, SN, TH (alle Arbeitnehmer)**		**MTV Kies, etc. NI, NRW, HB, HH, SH (alle Arbeitnehmer)**	
Bindung an Nicht-Kündigung	für witterungsbedingte Kündigungen	§3a, 2						
Basis für Monatslohn							173 h NRW: 174 h	§3, II.2
Arbeitszeitkonto	ja	§3a, 4.	ja	§3, 2			ja	§3, III.1
Zweckbestimmung AZ-Konto	Vermeiden witterungs-bedingter Kündigungen	§3a, 9	Entgeltverstetigung bei flexibler AZ-Regelung	§3, 2				
Steuerung AZ-Konto			Absprache AG-AN	§3, 2				
Ausgleich AZ-Konto	prioritär. Abgeltung, sonst Übertragung; bei Ausscheiden: Freizeitausgleich	§3a, 6	prioritär: Freizeitaus-gleich; bei Ausschei-den: Abgeltung mit Zuschlag möglich	§3, 5			prioritär: Freizeitaus-gleich	§3, III.4
Übertragbarkeit Zeitguthaben	muss vereinbart wer-den	§3a, 6, §4, 2	durch Vereinbarung AG-AN möglich	§3, 4				
Übertragbarkeit Zeitschulden			möglich	§3, 4				
Übertragb. bei AG-Wechsel								
Regelung Teilzeit								

	RTV Dachdecker (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Dachdecker (Angestellte)**		**RTV Gerüstbau (gew. Arbeitnehmer)**		**BRTV+RTV Gala-Bau (gew. Arbeitnehmer und Angestellte)**	
Jahr der letzten Fassung	2013		2008		2002		1995/2007	
Dauer und Verteilung								
Jahresdurchschnittlich	39 h / Woche	§3, 1	39 h / Woche Mo-Do 8 h, Fr 7 h	§3, 1 §3, 3	39 h / Woche Mo-Do 8 h, Fr 7 h	§3, 2.1	Jahresarbeitszeit abhäng. vom Kalender 39 h / Woche	§4a, 1.2 §4, 1.1
Abweichende Verteilung	 Winter: 37,5 h / Woche, 7,5 h / Tag Sommer: 40 h / Woche, 8 h / Tag	 §3, 2 §3, 3 §3, 2 §3, 3			wenn vor Jahresbeginn Abschluss einer Betriebsvereinbarung[1)] Winter: 37,5 h / Woche, 7,5 h / Tag Sommer: 40 h / Woche, 8 h / Tag	§3, 2.2 §3, 2.2	betriebsindividuell möglich durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung: bis zu 3 h über oder unter der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit	§4, 1.3
Max. Arbeitszeit							bis 5 h über regelm. Wochenarbeitszeit	§4, 6
Min. Arbeitszeit					32 h / Woche	§3, 4.1	bis 5 h über regelm. Wochenarbeitszeit	§4, 6
Einbeziehung Sonnabend					nicht regelmäßig	§3, 4.3.1	bis 13.00 Uhr	§4, 2
Sonderregelung für Kraftfahrer	max. 5 h über regelm. wöchentl. Arbeitszeit	§8			nicht über 8 h / Tag am Steuer	§3, 7	max. 5 h über regelm. wöchentl. Arbeitszeit	§4, 6
Regelung Wartungsdienst								

[1)] Ohne Betriebsvereinbarung über Sommer- und Winterarbeitsarbeitszeit und bei ganzjährig 40 h- Woche, Anspruch auf Freischichten, v. a. um sog. Brückentage nutzen zu können. (§3, 4.2)

	RTV Dachdecker (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Dachdecker (Angestellte)**		**RTV Gerüstbau (gew. Arbeitnehmer)**		**BRTV+RTV Gala-Bau (gew. Arbeitnehmer und Angestellte)**	
Regelung 24. und 31.12.	24. frei mit, 31. frei ohne Lohnausgleich	§3, 4	24. frei, 31. ab 12 Uhr frei; mit Lohnausgl.	§3, 4			24.12. frei mit Lohnaus-gleich	§4, 5
Regelung Schichten					Pausenregelung im Drei-Schicht-Betrieb	§3, 10		
Lage								
Beginn und Ende								
Regelung mit Betriebsrat	Vereinbarung AG-BR	§5, 1					Betriebsvereinbarung	§4a, 1.2
Regelung ohne Betriebsrat							Festlegung durch AG	§4a, 1.2
Anpassung an Gastbetrieb	ja	§9			ja	§3, 9		
Definition Nachtarbeit	20.00 bis 5.00 Uhr	§11	20.00 bis 5.00 Uhr	§4, 3			22.00 bis 5.00 Uhr	§5, 4
Flexibilisierung								
Arbeitszeitausgleich								
Ausgleichszeitraum	1 Woche	§4, 1	2 Wochen	§3, 5	1 Woche	§3, 3		
Regelung mit Betriebsrat	Einvernehmen AG-BR	§4, 1	Vereinbarung AG-BR	§3, 5	Einvernehmen AG-BR	§3, 3		
Regelung ohne Betriebsrat								
Bei ausfallender Arbeitszeit								
Ausgleichzeitraum	3 Monate	§ 4, 2			2 Monate	§3, 4.1	12 Werktage	§4, 1.4

	RTV Dachdecker (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Dachdecker (Angestellte)**		**RTV Gerüstbau (gew. Arbeitnehmer)**		**BRTV+RTV Gala-Bau (gew. Arbeitnehmer und Angestellte)**	
Regelung mit Betriebsrat	Vereinbarung AG-BR	§4, 2						
Regelung ohne Betriebsrat								
Gleitzeit								
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Limit								
Lange Flexibilisierung								
Ausgleichszeitraum	12 Monate	§4, 3			12 Monate	§3, 4.3.1	12 Monate	§4, 1.3
Regelung mit Betriebsrat	Betriebsvereinbarung	§4, 3.1.1			Betriebsvereinbarung	§3, 4.1	Betriebsvereinbarung	§4a, 1.1
Regelung ohne Betriebsrat	einzelvertragl. Vereinb.	§4, 3.1.1			einzelvertragl. Vereinb.	§3, 4.3.1	einzelvertragl. Vereinb.	§4a, 1.1
Limit Plusstunden	150 h	§4, 3.3.3			150 h	§3, 4.3.3		
Limit Minusstunden					30 h	§3, 4.3.3		
Andere Limits möglich								
Ankündigungsfrist					ja	§3, 4.3.1		
Bindung an Monatslohn	zwingend	§4, 3.1.1			zwingend	§3, 3.2	zwingend	§4a, 2.1
Bindung an Nicht-Kündigung								

	RTV Dachdecker (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Dachdecker (Angestellte)**		**RTV Gerüstbau (gew. Arbeitnehmer)**		**BRTV+RTV Gala-Bau (gew. Arbeitnehmer und Angestellte)**	
Basis für Monatslohn	Winter: 162 h Sommer: 174 h	§4, 2			Winter: 162 h Sommer: 174 h	§3, 4.3.2	Jahresarbeitszeit auf Grundlage d. tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit / 12 x individueller Stundenlohn	§4, 2.2
Arbeitszeitkonto	ja	§4, 3			ja	§3, 4.3.3	ja	§4a, 3.1
Zweckbestimmung AZ-Konto	Monatslohn, Ausgleich für Arbeitsausfall	§4, 3.3.4					Verstetigtes Jahreseinkommen, Vermeidung Saisonkurzarbeit., Ausgleich für witterungsbedingten Arbeitsausfall, Fortbildung	§4a, 3.1
Steuerung AZ-Konto					Entsch. AN (Abgeltung./ Übertragung)	§3, 4.3.4		
Ausgleich AZ-Konto	Abgeltung	§4, 3.3.4					nach 12 Monaten Abgeltung	§4a, 3.4
Übertragbarkeit Zeitguthaben	ja	§4, 3.3.6					einmal	§4a, 3.4
Übertragbarkeit Zeitschulden							einmal	§4a, 3.4
Übertragb. bei AG-Wechsel	ja	§4, 3.3.5						
Regelung Teilzeit	Lohnausgleich 24.12. u. 31.12	§3, 4					Jahresarbeitsvolumen	§4, 1.2

	RTV Gartenbau Nord HB, HH, NI, SH, HE (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Gartenbau Nord HB, HH, NI, SH, HE (Angestellte)**		**RTV Gebäudereinigung (gew. Arbeitnehmer)**		**MTV Ziegelindustrie Bundesgebiet außer BY (alle Arbeitnehmer)**	
Jahr der letzten Fassung	2007		2007		2014		2009	
Dauer und Verteilung								
Jahresdurchschnittlich	2.036 h 39 h / Woche	§5, 1	2.036 h 39 h / Woche	§5, 1	39 h / Woche Wegezeit zwischen zwei Einsatzstellen gilt als Arbeitszeit	§3, 1.1 §3, 2.2 §3, 2.3	West: 38 h / Woche Ost: 40 h / Woche mit Zustimmung des Betriebsrates 35 bis 40 h / Woche	§3, 1a §3, 9
Abweichende Verteilung	betriebsindividuell möglich	§5, 1	betriebsindividuell möglich	§5, 1				
Max. Arbeitszeit	45 h / Woche	§5, 1	45 h / Woche	§5, 1				
Min. Arbeitszeit							zur Beschäftigungssicherung 35 h / Woche	§3, 3
Einbeziehung Sonnabend								
Sonderregelung für Kraftfahrer								
Regelung Bereitschaft							Betriebsvereinbarung erforderlich	§4, 2
Regelung Wartungsdienst								

	RTV Gartenbau Nord HB, HH, NI, SH, HE (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Gartenbau Nord HB, HH, NI, SH, HE (Angestellte)**		**RTV Gebäudereinigung (gew. Arbeitnehmer)**[1)]		**MTV Ziegelindustrie Bundesgebiet außer BY (alle Arbeitnehmer)**	
Regelung 24. und 31.12.	Gärtner: frei ab 12.00 Uhr mit Lohnausgleich Floristen: frei ab 14.00 Uhr mit Lohnausgleich Gärtner: vor Ostern und Pfingsten frei ab 12.00 Uhr mit Lohnausgleich	§5, 3	Verkauf: frei ab 14.00 Uhr mit Lohnausgleich andere Bereiche: frei ab 12.00 Uhr mit Lohnausgleich	§5, 3			frei ab 13.00 Uhr Ausgleich durch AZ-Konto oder Urlaub	§3, 7
Regelung Schichten							an Sonn- und Feiertagen bis zu 12h mögl. jedes 3. Wochenende min. 32 h arbeitsfrei	§3, 5 §3, 6
Lage								
Beginn und Ende								
Regelung mit Betriebsrat	Vereinbarung AG-BR	§5, 2	Vereinbarung AG-BR	§5, 2	Einvernehmen AG-BR	§3, 1.4		
Regelung ohne Betriebsrat	einzelvertragl. Vereinb.	§5, 2	einzelvertragl. Vereinb.	§5, 2				
Anpassung an Gastbetrieb								
Definition Nachtarbeit	22.00 bis 6.00 Uhr	§6, 3	20.00 bis 6.00 Uhr	§6, 3	22.00 bis 5.00 Uhr	§3, 3.2	22.00 bis 6.00 Uhr	§5, 3
Flexibilisierung								
Arbeitszeitausgleich								

	RTV Gartenbau Nord HB, HH, NI, SH, HE (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Gartenbau Nord HB, HH, NI, SH, HE (Angestellte)**		**RTV Gebäudereini-gung (gew. Arbeitnehmer)**		**MTV Ziegelindustrie Bundesgebiet außer BY (alle Arbeitnehmer)**	
Ausgleichszeitraum			3 Monate	§6, 7	1 Monat	§3, 1.3		
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Bei ausfallender Arbeitszeit								
Ausgleichzeitraum								
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Gleitzeit								
Regelung mit Betriebsrat								
Regelung ohne Betriebsrat								
Limit								
Lange Flexibilisierung								
Ausgleichszeitraum					12 Monate[1)]	§4, 1	bis zu 18 Monaten	§3, 1a
Regelung mit Betriebsrat					Betriebsvereinbarung	§4, 1	Betriebsvereinbarung	§3, 1a
Regelung ohne Betriebsrat					einzelvertragl. Vereinb.	§4, 1		

[1)] Die Flexibilisierung mit einem Ausgleichszeitraum von 12 Monaten gilt nur für die Lohngruppen 6-9 (Beschäftigte mit mindestens abgeschlossener Berufsausbildung als Gebäudereiniger/in).

	RTV Gartenbau Nord HB, HH, NI, SH, HE (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Gartenbau Nord HB, HH, NI, SH, HE (Angestellte)**		**RTV Gebäudereinigung (gew. Arbeitnehmer)**		**MTV Ziegelindustrie Bundesgebiet außer BY (alle Arbeitnehmer)**	
Limit Plusstunden					150 h	§4, 5		
Limit Minusstunden					30 h	§4, 5		
Andere Limits möglich								
Ankündigungsfrist								
Bindung an Monatslohn					zwingend	§4, 3	ja	§3, 2
Bindung an Nicht-Kündigung							ja	§3, 1a
Basis für Monatslohn					Stundenlohn x Jahresarbeitszeit / 12	§4, 3	Monatswert der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit x persönlicher Stundenlohn	§3, 2
Arbeitszeitkonto	ja	§5, 1	ja	§5, 1			optional	§3, 1a
Zweckbestimmung AZ-Konto					Monatslohn	§4, 6	Ausgleich saisonaler Schwankungen, und Vermeidung von Kündigungen aus Witterungsgründen oder nach Saisonschluss	§3, 1a
Steuerung AZ-Konto								

	RTV Gartenbau Nord HB, HH, NI, SH, HE (gew. Arbeitnehmer)		**RTV Gartenbau Nord HB, HH, NI, SH, HE (Angestellte)**		**RTV Gebäudereinigung (gew. Arbeitnehmer)**		**MTV Ziegelindustrie Bundesgebiet außer BY (alle Arbeitnehmer)**	
Ausgleich AZ-Konto	Abgeltung oder Freizeitausgleich mit Zuschlag	§6, 8	Freizeitausgleich mit Zuschlag	§6, 7	prioritär: Freizeitausgleich; durch betriebliche oder individuelle Vereinbarung auch Abgeltung	§4, 7	Freizeitausgleich	§3, 1a
Übertragbarkeit Zeitguthaben					ja	§4, 7		
Übertragbarkeit Zeitschulden					einmal	§4, 8		
Übertragb. bei AG-Wechsel								
Regelung Teilzeit								