

# ÜBERSICHT

## TARIFABSCHLUSS 12.11.2024 | M+E INDUSTRIE

### Das Ergebnis auf einen Blick

#### AB WANN STEIGT DIE ENTGELTTABELLE?

Die ERA-Entgelttabelle (gültig ab 1. Mai 2024) gelten bis zum 30. März 2025 weiter.

Die erste Tabellenerhöhung greift ab dem 1. April 2025 und beträgt 2 %.

Ab dem 1. April 2026 erfolgt eine weitere Erhöhung um 3,1 %.



#### WIE FUNKTIONIERT DIE EINMALZAHLUNG?

Beschäftigte in Vollzeit, die zum Stichtag 01. Februar in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und deren Arbeitsverhältnis nicht ruht, erhalten einen Einmalbetrag in Höhe von 600 Euro brutto. Beschäftigte in Teilzeit erhalten die Zahlung anteilig, im Verhältnis zu ihrer individuellen regelmäßigen Arbeitszeit. Auszubildende erhalten den Einmalbetrag nicht.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit die den Stichtag für die Auszahlung auf Dezember 2024 vorzuziehen.

## WIE STEIGT DIE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG?

In der Tarifrunde 2024 wurde eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütung erreicht.

Auszubildende in allen Ausbildungsjahren erhalten eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen in Höhe von 140 € ab 1. Jan. 2025.

Ab dem 1. April 2026 erfolgt bei Auszubildenden eine weitere Erhöhung um 3,1 %. Durch die Erhöhungen ergeben sich neue Anbindungsprozente an die Entgeltgruppe 7. Die ergibt folgende Ausbildungsvergütungen:

### Ab 1. Jan. 2025

1. Ausbildungsjahr	<b>1.267,00 €</b>
2. Ausbildungsjahr	<b>1.337,50 €</b>
3. Ausbildungsjahr	<b>1.443,00 €</b>
4. Ausbildungsjahr	<b>1.513,50 €</b>

### Ab 1. April 2026

1. Ausbildungsjahr	<b>1.303,50 €</b>
2. Ausbildungsjahr	<b>1.377,50 €</b>
3. Ausbildungsjahr	<b>1.488,50 €</b>
4. Ausbildungsjahr	<b>1.563,00 €</b>

## LAUFZEIT

Die Laufzeit beträgt 25 Monate.

Die Besonderheit: Es gibt 2026 keine nachwirkende Friedenspflicht, so dass mit den Warnstreiks zum 1. Nov. 2026 begonnen werden kann.

## TARIFLICHER ZUSATZBETRAG

Der tarifliche Zusatzbetrag (ZUB) erhöht sich von 18,5 % ab 2026 auf 26,5 % der jeweils gültigen Entgeltgruppe 7. Außerdem wird der ZUB ab 2025 bereits zum 28. Februar eines Kalenderjahres ausgezahlt.

## WIEVIEL ZUB GIBT ES (BEI VOLLZEIT)?

	Höhe des ZUB
ab Februar 2025	651,50 €
ab Februar 2026	952,00 €

## WIE WIRKT SICH DER ZUB FÜR DIE EINZELENE ENGTELTGRUPPEN AUS?

Feb 25	ZUB 2025
2.606,00 €	25,00%
2.676,50 €	24,34%
2.817,00 €	23,13%
2.958,00 €	22,03%
3.134,00 €	20,79%
3.310,00 €	19,68%
<b>3.521,50 €</b>	<b>18,50%</b>
3.768,00 €	17,29%
4.014,50 €	16,23%
4.278,50 €	15,23%
4.560,50 €	14,29%
4.877,50 €	13,36%
5.194,00 €	12,54%
5.511,00 €	11,82%
5.828,00 €	11,18%
6.215,50 €	10,48%
6.567,50 €	9,92%

Feb 26	ZUB 2026
2.658,00 €	35,82%
2.730,00 €	34,87%
2.873,50 €	33,13%
3.017,00 €	31,55%
3.197,00 €	29,78%
3.376,50 €	28,19%
<b>3.592,00 €</b>	<b>26,50%</b>
3.843,50 €	24,77%
4.095,00 €	23,25%
4.364,00 €	21,81%
4.651,50 €	20,47%
4.975,00 €	19,14%
5.298,00 €	17,97%
5.621,50 €	16,93%
5.944,50 €	16,01%
6.340,00 €	15,02%
6.699,00 €	14,21%

## TRAFOBAUSTEIN

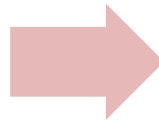
Der Trafobaustein beträgt auch zukünftig und dauerhaft für Beschäftigte und Auszubildende 18,4 % eines Monatsverdienstes bzw. der regelmäßigen Ausbildungsvergütung. Die Fälligkeit und die Auszahlung des Trafobausteins werden ab 2025 auf den 31.07. eines Kalenderjahres verschoben.

## DIFFERENZIERUNG

Die Differenzierung bei T-ZUG und ZUB wurden angepasst und vom ZUB auf den Trafobaustein übernommen.

Die Differenzierung **des Trafobausteins** erfolgt in zwei Schritten:

Bei Vorliegen einer wirtschaftlichen schwierigen Situation Verschiebung auf April des Folgejahrs



Entfall des Zusatzbetrages, wenn Nettoumsatzrendite unter 2,3 % liegt

Der Arbeitgeber kann bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Auszahlung auf April des nächsten Kalenderjahres verschieben. Mit dem Betriebsrat muss er die wirtschaftliche Situation erläutern. Liegt im April des Folgejahres die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % kann er den Anspruch entfallen lassen. Es gibt also den von den Arbeitgebern geforderten „Automatismus“ anhand einer wirtschaftlichen Kennziffer nunmehr auf der Sonderzahlung ZUB.

Die Nettoumsatzrendite bezieht sich in der Regel auf das Unternehmen. Zur Prüfung soll dafür der Jahresabschluss des letzten Geschäftsjahres dienen.

Die Differenzierung **des tariflichen Zusatzbetrag (ZUB)** aus dem Tarifergebnis 2022 ist ersatzlos ausgelaufen. Damit greift wieder ausschließlich § 4 TV T-ZUG. Danach kann das ZUB nur (ganz oder teilweise) nicht zur Auszahlung gebracht oder zeitlich um bis zu 5 Monate verschoben werden, wenn die Tarifvertragsparteien der Verschiebung / dem Entfall vorher zustimmen.

Auch für Auszubildende gilt dies entsprechend, da sowohl TV Besch als MTV-Ausbildung entsprechend geändert werden.

## **TARIFLICHE FREISTELLUNGSZEIT**

Wir haben in der Tarifrunde die folgenden Verbesserungen bei der tariflichen Freistellungszeit erreicht:

- ▶ Freistellungstage auch für Teilzeitbeschäftigte
- ▶ Schnellerer Zugang zur Freistellung und Angleichung bei Schichtbeschäftigten
- ▶ Erhöhung des Lebensalters bei Kinderbetreuung auf 12 Jahre
- ▶ 5-malige Inanspruchnahme bei Pflege und Kinderbetreuung
- ▶ Mehr betriebliche Mitgestaltung durch freiwillige Betriebsvereinbarung

## **WIE VIELE FREISTELLUNGSTAGE HABEN TEILZEIT- BESCHÄFTIGTE**

In der Tarifrunde wurde erreicht, dass Teilzeitbeschäftigte ebenfalls einen Anspruch auf die Wahloption besitzen, wenn sie die restlichen Voraussetzungen erfüllen.

Für die Freistellungstage ist entscheidend, an wie vielen Tagen pro Woche der/die Beschäftigte arbeitet. Auf die Höhe der IRWAZ oder die Höhe des T-ZUGs in Euro kommt es nicht an. Durch die Umrechnung können sich „halbe Tage“ ergeben, die durch stundenweise oder minutenweise Freistellung ausgeglichen. Dies kann auch durch eine entsprechende Zeitgutschrift auf einem Zeitkonto realisiert werden.

## **ERHÖHUNG DES LEBENSALTERS BEI KINDERBETREUUNG**

Das Lebensalter für Kinder, die in häuslicher Umgebung gepflegt werden, wurde um 4 Jahre auf 12 Jahre angehoben.

## **WIE OFT FUNKTIONIERT FREISTELLUNG BEI PFLEGE UND KINDERBETREUUNG?**

Beschäftigte können die tariflichen Freistellungstage für Kinderbetreuung und Pflege jetzt insgesamt 5 Mal in Anspruch nehmen.

Die ersten beiden Male stehen Beschäftigten ein Anspruch auf 8 freie Tage zu. Ab der 3. Inanspruchnahme sind es 6 freie Tage.

## **SCHNELLERER ZUGANG FÜR SCHICHTBESCHÄFTIGTE**

Die Unterschiede zwischen Dreischicht, mehr als 3 Schicht, Nachtschicht und Wechselschicht wurden aufgehoben und die Zugangsvoraussetzungen abgesenkt.

Alle genannten Schichtbeschäftigten können Freistellungstage in Anspruch nehmen ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren und nachdem sie 3 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben und voraussichtlich im Folgejahr in Schicht beschäftigt werden. Die Wahloption kann unbegrenzt oft in Anspruch genommen werden, solange die Voraussetzungen erfüllt sind.

## **ÜBERGANGSREGELUNG - GELTENDMACHUNG FÜR 2025**

Damit Beschäftigte, die durch die Neureglung jetzt einen Anspruch auf Freistellungstage erhalten, die Freistellungstage für 2025 noch für sich geltend machen können, haben sich die Tarifvertragsparteien im Tarifiergebnis darauf verständigt, die Frist zur Beantragung der Freistellungstage einmalig bis spätestens zum 31.01.2025 zu verlängern. AG und BR müssen bis 31.03.2025 erörtern, wie ausfallendes Arbeitsvolumen ausgeglichen werden kann.

## **FREIWILLIGE BETRIEBSVEREINBARUNG**

Den Betriebsratsgremien wird in dieser Tarifrunde die Möglichkeit eingeräumt, über eine freiwillige Betriebsvereinbarung die verpflichtende Nutzung von Freistellungstagen zur Vermeidung von Unterauslastung zu vereinbaren.

Beschäftigten, die die Anspruchsvoraussetzungen nach § 25.1 MTV erfüllen, steht in diesen Betriebsvereinbarungen grundsätzlich ein Umfang von 8 Freistellungstagen, den übrigen Beschäftigten steht ein Umfang von maximal 6 Freistellungstagen zu. Besserer betriebliche Regelungen sind weiterhin möglich.

Es kann in dieser freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass die Tage vollständig als Freistellungstage zu gewähren sind oder ob ein Teil der Tage als Freistellung und ein Teil des T-Zugs in Geld zur Auszahlung kommt. In einer solchen Betriebsvereinbarung kann zudem die zeitliche Lage der Freistellungstage verbindlich geregelt werden.

Zum Ausgleich fehlender Kapazitäten kann hierin auch die Auszahlung von Zeitguthaben bis zu nunmehr 100 Stunden jährlich pro Beschäftigten aus Zeitkonten nach § 24 Abs. 3 MTV mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Darüber hinaus können über eine freiwillige Betriebsvereinbarung zukünftig die Ankündigungs- und Erörterungsfristen abweichend zu § 25.9 Abs.1 MTV abgeändert werden.

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist freiwillig. Er ist nicht über eine Einigungsstelle erzwingbar.

### **EVALUIERUNG:**

Die Tarifvertragsparteien haben im Verhandlungsergebnis eine Evaluierungsphase von 3 Jahren bis zum 12.Nov. 2027 aufgenommen.

Während der Evaluierung darf keine Forderung in Bezug auf die vereinbarten oder weiteren Freistellungszeiten in besonderen Fällen gem. § 25 MTV gestellt werden.

### **TRANSFORMATION GESTALTEN**

Die Transformation führt in der Arbeitswelt zu tiefgreifenden Veränderungen von Tätigkeitsprofilen und Qualifikationsanforderungen.

Zum Zwecke der tarifpolitischen Gestaltung der Transformationsprozesse haben sich die Tarifvertragsparteien im Tarifergebnis darauf verständigt zeitnah Gespräche zu folgenden Themen aufzunehmen/weiterzuführen:

- Zukunftstarifverträge
- Qualifizierung
- Gegenseitige Arbeitnehmerüberlassung
- Komplexitätsreduzierung

Die Transformation in einem konkreten Betrieb vor Ort kann nur mit den Erfahrungen und dem Know-how der Beschäftigten gelingen. Zukunftstarifverträge spielen hierbei eine besondere Rolle, da hierdurch notwendige Veränderungen im Betrieb identifiziert, Zielbilder gefunden und Prozesse beschrieben werden.

Qualifizierung dient der persönlichen Weiterentwicklung, sie trägt bei sich verändernden Tätigkeiten im Rahmen der Transformation erheblich zur Beschäftigungssicherung bei. Die Tarifvertragsparteien wollen die Nutzung staatlichen Fördermittel dabei stärken.

Gegenseitige Arbeitnehmerüberlassung ermöglicht es, Kolleginnen und Kollegen auf freiwilliger Basis zu gleichen Arbeitsbedingungen vorübergehend in einem anderen Betrieb zu arbeiten. Dies kann bei Unterauslastungen Kurzarbeit vermeiden und Beschäftigung sichern, worüber die Tarifvertragsparteien sondieren möchten.

Wir wollen Möglichkeiten zur Reduzierung von Komplexitäten unter der Prämisse der Absicherung wertgleicher Standards in den Tarifverträgen identifizieren.

## **SOZIALPARTNERERKLÄRUNG**

Zwischen IG Metall Vorstand und Gesamtmetall wurde in der Tarifrunde 2024 eine Sozialpartnererklärung abgeschlossen, um den Industriestandort in Deutschland zu stärken. Dies beinhaltet zum einen die Erklärung, dass die Tarifvertragsparteien mit dem Tarifabschluss Ihre Verantwortung gegenüber Arbeitgebern und Beschäftigten übernommen haben. Sie beinhaltet zum anderen eine klare Forderung an die Politik, schnellstmöglich die richtigen Weichen zu folgenden Themen zu stellen:

- Bezahlbare Energie für Unternehmen
- Schneller Ausbau erneuerbarer Energien
- Staatliche Investitionen in Infrastruktur
- Digitalisierung und Modernisierung der Verwaltung
- Verstärkte Anstrengungen zum Hochlauf der E-Mobilität

## **TV ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN**

Der TV AVo ist in seiner Laufzeit an den Entgelttarifvertrag gekoppelt und wird gemeinsam mit diesem regelmäßig neu abgeschlossen.

Die Tarifvertragsparteien stellen durch den TV AVo die Finanzierung des individuellen Anspruchs auf Altersteilzeit bis zu Erreichung der 4% Quote sicher. Dafür wurden 2015 mit Vereinbarung des TV FlexÜ 0,4 % des Tarifvolumens eingebracht.

Die Finanzierung wurde durch die Fortschreibung dieses für die Altersteilzeit eingebrachten Tarifvolumens in Höhe von 0,4 % erneut sichergestellt.

# FAQ

## TARIFABSCHLUSS 12.12.2024 | M&E INDUSTRIE

### EINMALBETRAG

#### **Bekommt man die 600€, wenn man noch keine 6 Monate im Betrieb arbeitet?**

Ja, die Zahlung gibt es bereits ab dem ersten Arbeitstag. Denn die einzige Voraussetzung ist, zum Stichtag 01. Februar 2025 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu stehen und für diesen Monat Entgelt zu beziehen.

#### **Gibt es eine anteilige Zahlung, wenn ein Beschäftigter vor der 1. Tabellenerhöhung kündigt oder ausscheidet?**

*Die 600 Euro br. sind ein Einmalbetrag, der an den Stichtag 1. Feb. 2025 geknüpft ist. Es gilt, wie bei jeder Stichtagsregelung das Glück-Pech Prinzip.*

*D.h. die Voraussetzungen*

- *ungekündigtes Arbeitsverhältnis und*
- *nicht ruhendes Arbeitsverhältnis*

*müssen am 01. Februar vorliegen.*

*Erklärt ein Beschäftigter die Kündigung nach dem 01. Februar erhält er die Einmalzahlung voll, kündigt er vor dem 01. Februar, erhält er die Einmalzahlung nicht. Auf den Zeitpunkt des Ausscheidens, also wann das Arbeitsverhältnis endet, kommt es nicht an.*

*Arbeitgeberkündigung oder der Abschluss eines Aufhebungsvertrags führen nicht zum Ausschluss des Anspruchs.*

#### **Bekommen Beschäftigte in Entgeltfortzahlung die Einmalzahlung?**

*In den ersten 6 Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten Beschäftigte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz. Ist ein Beschäftigter zum Stichtag (1. Feb. 2025) in Entgeltfortzahlung, hat er Anspruch auf den Einmalbetrag.*

## **Bekommen Beschäftigte im Krankengeldbezug die Einmalzahlung?**

*Die Einmalzahlung ist von anderen Sonderzahlungen im Tarifgebiet Baden-Württemberg losgekoppelt und an die Voraussetzung geknüpft, dass eine Beschäftigung mit Lohnbezug zum Stichtag besteht.*

*Aus diesem Grund erhalten Beschäftigte mit Lohnersatzleistungen wie Krankengeld und Arbeitslosengeld die Leistung nicht.*

## **Wann ruht das Arbeitsverhältnis im Sinne unserer Tarifverträge?**

*Das Arbeitsverhältnis kann aufgrund vertraglicher Abmachung z.B. **Sabbatical** oder **vereinbarter Freistellung, Sonderurlaub** oder kraft Gesetzes z.B. bei **Elternzeit** oder **Pflegezeit, freiwilligem Wehrdienst** ruhen.*

## **Können die 600 € Einmalzahlung nur im Februar oder Dezember ausgezahlt werden bzw. ist eine Auszahlung auch im Januar möglich?**

*Das Vorziehen des Stichtags auf Dezember des Vorjahres hat bilanzielle Gründe. Ein Vorziehen auf Januar ist nicht vorgesehen. Arbeitgeber können den Einmalbetrag aber auch im Januar bereits auszahlen. Das nennt man vorfällige Zahlung.*

*Wichtig ist: Stichtag und Auszahlungsmonat gehören zusammen (also ist es nicht möglich, nur den Stichtag zu verlegen und trotzdem erst im Februar auszusahlen)*

## **Bekommen auch folgende Beschäftigtengruppen die Einmalzahlung?**

### **Werkstudierende**

*Werkstudenten sind normale Arbeitnehmer\*innen in Teilzeit und erhalten damit die Einmalzahlung entsprechend ihren Stunden.*

### **Beschäftigte in Altersteilzeit:**

*Arbeitnehmer\*innen in Altersteilzeit sind Teilzeitbeschäftigte und erhalten den Einmalbetrag nach Maßgabe ihrer für den Stichtag einzelvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (im Blockmodell somit 50% - egal ob sie sich in der Aktiv- oder Passivphase befinden). Der Einmalbetrag fließt wie zusätzliches Urlaubsgeld und tarifliche Sonderzahlung, nicht in die Berechnung von Aufstockungsbeträgen ein.*

### **Beschäftigte in Mutterschutz & Elternzeit:**

*Während der Beschäftigungsverbote gem. §§ 3, 6 Mutterschutzgesetz ruht zwar das Arbeitsverhältnis. Eine Kürzung des Einmalbetrags ist allerdings aufgrund des besonderen Diskriminierungsverbots im Zusammenhang mit Mutterschutz nicht möglich.*

*Ist ein\*e Beschäftigte am Stichtag in Elternzeit, ruht das Arbeitsverhältnis und es besteht kein Anspruch auf den Einmalbetrag.*

### **Änderst sich der Betrag, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt?**

*Nein, auch Beschäftigte mit erhöhter Vollzeit erhalten 600 Euro brutto.*

### **Änderst sich der Betrag bei Beschäftigten in Teilzeit?**

*Beschäftigte in Teilzeit erhalten die Zahlung anteilig. Bei Teilzeit errechnet sich die Höhe der Leistung nach folgender Formel:*

$$\frac{\text{Monatsgrundentgelt} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}}{\text{tarifliche wöchentliche Arbeitszeit}}$$

### **Erhalten Beschäftigte den Einmalbetrag auch, wenn der Betrieb in Kurzarbeit ist?**

*Ja. Auch wenn Beschäftigte zum Stichtag in Kurzarbeit sind, erhalten sie den vollen Einmalbetrag ausbezahlt.*

### **Erhalten auch Auszubildende und dual Studierende die Einmalbetrag?**

*Nein, nur Beschäftigte erhalten den Einmalbetrag.  
Dafür wird die Ausbildungsvergütung in allen Ausbildungsjahren bereits überproportional im Januar um 140 € angehoben.*

### **Was ist mit Auslernern?**

*Es kommt darauf an, ob diese am Stichtag noch im Ausbildungsverhältnis sind oder bereits Arbeitnehmer\*innen.*

*Beispiel: Die Auszubildende erhält bei der Abschlussprüfung am 28. Januar 2025 die Mitteilung, dass sie die Prüfung bestanden hat. Damit endet mit dem Ablauf dieses*

*Tages die Ausbildung, sie ist ab dem 29. Januar 2025 Arbeitnehmerin und hat am 01. Februar 2025 Anspruch auf die Einmalzahlung.*

## **TARIFLICHER ZUSATZBETRAG (ZUB)**

### **Bekommen auch die Azubis und dual Studierende im 1. Ausbildungsjahr auch ZUB?**

*Ja. Im Rahmen des Abschlusses ist es gelungen eine Klarstellung im Verhandlungsergebnis zu erreichen. Azubis und Dual Studierende, im ersten Ausbildungsjahr haben einen Anspruch auf ZUB.*

*Damit ist die Streitfrage, die sich zum Trafobaustein entwickelt hatte, ob Auszubildende, die am 01. September ihre Ausbildung beginnen zum 28. Februar die 6 Monate Betriebszugehörigkeit voll haben, vom Tisch.*

### **Wie berechnet sich die Höhe des ZUB für Azubis im 1. Ausbildungsjahr (und darüber hinaus)?**

*Der ZUB im ersten Ausbildungsjahr errechnet sich anhand der Anbindungsprozente an die zum Stichtag gültige EG 7/der zum 28. Februar gültigen Ausbildungsvergütung, in der die 140 Euro bereits inkludiert sind.*

### **Was ist diese soziale Komponente?**

*Da die Höhe des ZUBs (2025 18,5%; ab 2026 26,5%) an die jeweils gültige EG 7 geknüpft ist, wirkt er sich für die niedrigen Entgeltgruppen stärker aus als für die hohen. Hinzu kommt, dass ZUB jetzt nicht mehr automatisch differenzierbar ist.*

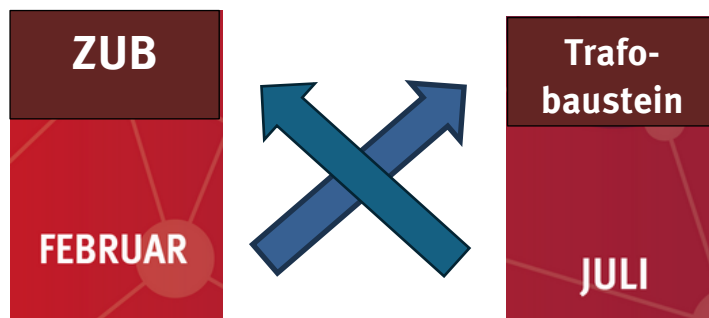
### **Kann der T-ZUG B /ZUB einseitig vom Arbeitgeber gestrichen werden?**

*Um das Plus für die unteren Entgeltgruppen zu erhalten, kann der T-ZUG (B) /ZUB nicht mehr einseitig durch den Arbeitgeber differenziert werden (also keine Möglichkeit mehr diesen bei wirtschaftlich schlechter Lage entfallen zu lassen). Er kann nur bei Liquiditätsengpässen durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf Ende April geschoben werden (wie vorher das T-Geld).*

## TRAFOBAUSTEIN

### Wann wird der Trafobaustein ausbezahlt?

*Der Trafobaustein wird statt bisher im Februar nun im Juli ausgezahlt. ZUB und Trafobaustein tauschen also die Plätze im Jahresverlauf.*



### Warum wurden Trafobaustein und ZUB getauscht (Auszahlungszeitpunkt und Differenzierung)?

*In der Tarifrunde wurde die automatische Differenzierung vom ZUB, der die soziale Komponente im Tarifgefüge darstellt, weggeführt.*

*Die zeitliche Lage des Trafobausteins (bisher zu Jahresbeginn im Februar) passte nicht zur Differenzierung und der Betrachtung der Nettoumsatzrendite am Ende eines Geschäftsjahres (häufig im März), da sonst der Verschiebungszeitraum sehr kurz oder sehr lange gewesen wäre. Aus diesem Grund wurden die Auszahlungsstichtage von ZUB und Trafobaustein getauscht, um in der Logik der Differenzierung zu bleiben.*

### Kann der Trafobaustein einseitig verschoben und gestrichen werden?

*Ja, im Gesamtpaket musste die Fortführung der einseitigen Differenzierung für die Kalenderjahre 2025 und 2026 akzeptiert werden. Um mehr Gerechtigkeit zu schaffen, kann zukünftig der Trafobaustein differenziert werden und nicht mehr der ZUB, bei dem die unteren Entgeltgruppen dann proportional mehr Entgelt verlieren würden.*

### Kann die Fälligkeit des Trafobausteins nach 2026 abweichend geregelt werden?

*Während der automatischen Differenzierung ist diese Möglichkeit ausgesetzt. Ab 2026 kann durch Betriebsvereinbarung der Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. September eines Kalenderjahres.*

## **AUTOMATISCHE DIFFERENZIERUNG**

### **Wie funktioniert die automatische Differenzierung?**

*Bei Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation kann der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2025 und 2026 den Trafobaustein bis zum 30. April des jeweiligen Folgejahres schieben.*

*Diese Information muss bis spätestens 4 Wochen vor Fälligkeit des Transformationsgeldes im Juli gegenüber der Belegschaft in betriebsüblicher Art bekannt gegeben werden.*

*Liegt die Nettoumsatzrendite dann unter 2,3 % oder würde sie unter 2,3 % sinken, wenn das T-Geld ausgezahlt würde, kann der Arbeitgeber durch einfache Erklärung den Anspruch entfallen lassen. Liegt die Nettoumsatzrendite bei 2,3 % oder mehr, ist der Anspruch zum späteren Fälligkeitszeitpunkt auszuführen.*

*Dies entspricht der bisherigen Regelung zur Differenzierung des T-ZUG B für die Jahre 2023 und 2024.*

### **Welcher Jahresabschluss ist maßgeblich für die Prüfung der Nettoumsatzrendite?**

*Da Geschäftsjahre unterschiedlich beginnen und enden, wurde im Text auf eine starre Formulierung verzichtet. Es besteht Einigkeit zwischen den Verhandlungspartnern, dass der Abschluss für das Geschäftsjahr maßgeblich, in welchem die ursprüngliche Zahlung des Trafobausteins (also Juli) gelegen hätte.*

### **Wo wird die automatische Differenzierung des Trafobausteins zukünftig geregelt?**

*Die Differenzierung wird künftig in der Ergänzungsvereinbarung als Anlage zum Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung geregelt.*

## **HINWEIS: ES GIBT EINE SEPARATE KOMMENTIERUNG ZUR AUTOMATISCHEN DIFFERENZIERUNG**

## TARIFLICHE FREISTELLUNGSZEIT (T-ZUG-TAGE)

**HINWEIS: ZUR TARIFLICHEN FREISTELLUNGSZEIT WIRD DIE KOMMENTIERUNG § 25 MTV ZEITNAH ÜBERARBEITET. DAS FAQ GIBT EINEN ÜBERBLICK ÜBER DIE NEUERUNGEN**

### Können Teilzeitbeschäftigte jetzt auch die Umwandlung in Anspruch nehmen?

*Die bisherige Regelung, dass die tarifliche Freistellungszeit bei Schichtbeschäftigten nur beantragt werden kann, wenn diese auch in Vollzeit arbeiten, wurde ersatzlos gestrichen. Gleiches gilt bei der Anspruchsberechtigung bei Kinderbetreuung und/oder Pflege von Angehörigen: Die bisherige Regelung, welche Teilzeitmitarbeiter teilweise von den Ansprüchen ausgeschlossen hat, wurde hier ebenso aufgehoben.*

*Dies bedeutet ab jetzt:*

*Wer die sonstigen Voraussetzungen für die tarifliche Freistellungszeit - egal ob bei **Kind, Schicht oder Pflege** – erfüllt, kann die **freien Tage beantragen; egal ob in Teilzeit oder Vollzeit!***

### Wie viel Tage bekommen Teilzeitbeschäftigte durch die Wahloption?

*Die Anzahl der Freistellungstage richtet sich nicht nach der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, sondern nach der Verteilung ihrer Arbeitszeit auf eine 5 Tage – Woche. Ergibt sich durch die Umrechnung ein Dezimalwert, wird dieser durch stunden- bzw. minutenweise Freistellung ausgeglichen. Die Umrechnung ergibt bei Beschäftigten in einer:*

<i>4 Tage- Woche</i>	<i>6,4 Freistellungstage</i>
<i>3 Tage- Woche</i>	<i>4,8 Freistellungstage</i>
<i>2 Tage- Woche</i>	<i>3,2 Freistellungstage</i>
<i>1 Tag pro Woche</i>	<i>1,6 Freistellungstage</i>

### Was passiert mit halben Freistellungstagen?

*Diese können durch Freistellung in Stunden/Minuten oder durch Zeitgutschrift auf einem Arbeitszeitkonto in Stunden/Minuten realisiert werden.*

### **Können Beschäftigte, die erst durch den Tarifabschluss Anspruchsberechtigt für die Umwandlung sind, noch einen Antrag für 2025 stellen?**

*Ja. Im Verhandlungsergebnis wurde eine Übergangsregelung aufgenommen. Beschäftigte, die aufgrund der Neureglung einen Anspruch auf Freistellungstage erhalten, können diesen möglichst bis 31.12.2024, spätestens jedoch bis zum 31.01.2025 für das Jahr 2025 geltend machen.*

### **Können Beschäftigte die Freistellung dann auch gleich im Januar nehmen?**

*Nicht unbedingt, denn Arbeitgeber und Betriebsrat müssen bis 31.03.2025 erörtern, wie ausfallendes Arbeitsvolumen ausgeglichen werden kann. Eine Freistellung ist erst nach erfolgter Erörterung möglich, soweit der Arbeitgeber den Antrag von Beschäftigten nicht wegen fehlender Kompensationsmöglichkeit ablehnt.*

### **Können auch Beschäftigte in Altersteilzeit die freien Tage durch T-Zug in Anspruch nehmen?**

*Nein, wegen des Paritätsgrundsatzes („Hälftigkeitsgrundsatzes“) in Altersteilzeitarbeitsverhältnissen die Wahloption statt des tariflichen Zusatzgeldes tarifliche Freistellungstage in Anspruch zu nehmen nicht gegeben. Laut Auskunft der Deutschen Rentenversicherung läge durch die Freistellungszeit keine exakte Halbierung der Arbeitszeit und damit keine Altersteilzeit im gesetzlichen Sinne vor.*

### **Welch Beschäftigten in Schichtarbeit haben Anspruch auf die freien Tage?**

*Alle Beschäftigten in 3 Schicht, mehr als 3 Schicht, Nachtschicht und Wechselschicht. Ist ein Beschäftigter in ein Schichtsystem eingegliedert, ist aber beispielsweise nur in Frühschicht eingeteilt, besteht ein Anspruch nicht.*

### **Wie alt darf das Kind sein?**

*Die tarifliche Freistellungszeit gilt ab sofort bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres des Kindes. [Zur Lesart: Das zwölfte Lebensjahr beginnt mit dem elften Geburtstag und ist mit dem Ende des Tages vor dem zwölften Geburtstag vollendet].*

**Kann ein Beschäftigter selbst entscheiden, ob er/sie für Erziehung oder Pflege 6 oder 8 Tage Umwandlung in Anspruch nimmt?**

*Nein, die Reihenfolge ist im Tariftext vorgegeben. Dies wurde auch aus politischen Gründen fixiert, um ein „Aushebeln“ unseres starken tariflichen Anspruchs auf 8 Tage zu gewährleisten. Bei den ersten beiden Inanspruchnahmen stehen dem Beschäftigten 8 Tage Freistellung zu. Ab der 3. Inanspruchnahme stehen dem Beschäftigten 6 Tage Freistellung zu (bei einer 5-Tage-Woche).*

**Kann ein Elternteil T-Zug Tage beantragen für ein Kind, das überwiegend beim anderen Elternteil in häuslicher Umgebung lebt?**

*Leider nicht, der Anspruch entsteht für Beschäftigte, die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind selbst betreuen und erziehen. Voraussetzung hier ist, dass das Kind im gleichen Haushalt lebt, wie der Beschäftigte.*

*Zudem muss der Beschäftigte mit Betreuung und Erziehung des Kindes selbst betraut sein. Dies ist z.B. nicht der Fall, wenn die Eltern geschieden sind, das Kind bei einem Elternteil lebt und der andere Elternteil die tarifliche Freistellungszeit beanspruchen möchte, um das Kind jeden dritten Freitagmittag im Monat abzuholen und dafür jeweils einen halben freien Tag braucht. Hier geht Freistellung nur nach Kulanz des Arbeitgebers.*

**Wie verhält es sich, wenn ich für ein Kind schon zweimal die 8 Tage genommen habe. Kann ich noch 3 x 6 Tage (wenn unter der Altersgrenze) in Anspruch nehmen?**

*Ja, in § 25 MTV wurde die Regelung aufgenommen, dass bereits realisierte Anträge in den Fällen des § 25.2 MTV auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs anzurechnen sind. Diese Regelung ist so zu lesen, dass bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres weitere drei Inanspruchnahmen möglich sind, wenn der Anspruch bereits ausgeschöpft war.*

**Fallen auch Pflegekinder (z.B. vom Jugendamt zugeteilt) und Nachbarskinder darunter?**

*Der Tarifvertragstext (...) Beschäftigte, die „ihr“ Kind (...) stellt eine eindeutige Beziehung zum Kind her. Es kann sich also nicht um das Kind des Nachbarn oder um*

*Enkel handeln. Auf die Bezeichnung des „leiblichen Kindes“ wurde bewusst verzichtet  
Es kann sich durchaus um Adoptivkinder im eigenen Haushalt handeln. Bei  
Pflegekindern ist dies schwer zu begründen und müsste politisch durchgesetzt werden.*

### **Kann ich Freistellungstage in das nächste Kalenderjahr übertragen?**

*Nein, der Freistellungsanspruch muss im Kalenderjahr realisiert werden. Eine  
Übertragung ist ausgeschlossen. Falls Freistellungstage nicht realisiert werden können,  
gehen sie unter. In diesem Fall fallen sie aber nicht ersatzlos weg, es erfolgt eine  
Abgeltung (Auszahlung) i.H.v. 1/8 bzw. 1/6 des tariflichen Zusatzgelds gemäß § 2.2.1.  
TV T-ZUG.*

### **Was passiert, wenn ich nicht alle Freistellungstage in Anspruch nehmen kann?**

*Eine Übertragung ist ausgeschlossen. Falls Freistellungstage nicht realisiert werden  
können, gehen sie unter. Es erfolgt aber eine Abgeltung (Auszahlung) i.H.v. 1/8 bzw.  
1/6 des tariflichen Zusatzgelds gemäß § 2.2.1. TV T-ZUG. (§ 25.4 TV T-ZUG)*

### **Wenn ein AG schon freiwillig 5-mal die Umwandlung für Kind gewährt hat, habe ich dann noch Anspruch?**

*Das ist weiterhin auf betrieblicher Ebene mit dem Arbeitgeber zu klären. Der Tariftext  
sieht einen 5-maligen tariflichen Anspruch auf Freistellung zu.*

### **Was passiert, wenn z.B. wegen Schichtumstellung die Anspruchsvoraussetzung wegfällt?**

*Wenn es zum Antragszeitpunkt schon klar ist, dass keine 3 Schicht oder Mehr als 3  
Schicht, Wechselschicht oder Nachtschicht gearbeitet wird, fällt der Anspruch auf  
Freistellungstage weg. Passiert die Änderung während des Jahres, bleibt der Anspruch  
auf Freistellungstage auf die volle Umwandlung bestehen.*

### **Was passiert, wenn sich der Pflegegrad verändert oder die Pflegeperson verstirbt?**

*Nicht realisierte Freistellungstage müssen nicht rückabgewickelt werden. Der Tod eines  
zu pflegenden Angehörigen ist für den Beschäftigten schon belastend genug.*

## **Benötigt es zukünftig noch einen ETV für eine kollektive Nutzung der Freistellungstage aufgrund von Beschäftigungsproblemen oder (nur noch) eine BV?**

*Durch die Öffnung zu Gunsten der Betriebsparteien besteht nunmehr die Möglichkeit über eine freiwillige Betriebsvereinbarung bei Beschäftigungsproblemen eine kollektive Umwandlung der Freistellungstage zu vereinbaren.*

*Einer Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedarf es nicht.*

*Dabei wurde die Anzahl der Freistellungstage im Tariftext jetzt verbindlich vereinbart. Beschäftigte, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, erhalten 8 freie Tage. Die übrigen Beschäftigten erhalten 6 freie Tage. Bessere betriebliche Vereinbarungen sind jederzeit weiterhin möglich.*

## **Was kann jetzt betrieblich geregelt werden?**

*Die Betriebsparteien bekommen die Möglichkeit eine Reihe von Themen betrieblich anzupassen. Der Fokus sollte dabei immer darauf liegen, möglichst vielen Anspruchsberechtigten die freien Tage zu ermöglichen.*

## **Antrags- und Erörterungsfristen**

*In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können zum Beispiel andere Fristen festgelegt werden, bis wann die freien Tage beantragt werden können (bisher 31.10.) und die Anträge zwischen Betriebsrat und dem Arbeitgeber erörtert sein müssen (bisher 31.12.).*



## **Teilgewährung von Freistellungstagen**

*Es kann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch geregelt werden, ob und dass Freistellungstage gegebenenfalls für mehrere Arbeitnehmer\*innen anteilig gewährt werden, wenn ansonsten einzelne Anträge abgelehnt werden müssten.*

**Beispiel:**

*In einer Abteilung von 10 Beschäftigten haben 6 Beschäftigte einen Anspruch darauf, anstelle des tariflichen Zusatzgeldes 8 freie Tage zu nehmen. Eine Kompensationsmöglichkeit, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann, liegt nicht vor. Statt drei Beschäftigten den Antrag abzulehnen, können alle 6 Beschäftigten den Anspruch anteilig wahrnehmen, in dem jeder Anspruch auf 4 Freistellungstage erhält und im Übrigen das T-ZUG ausbezahlt wird (im Beispiel dann noch 50% des T-ZUGs).*

**Kann ein Beschäftigter verpflichtet werden, freie Tage statt Geld zu nehmen?**

*In Zukunft ist es den Betriebsparteien möglich, bei Beschäftigungsproblemen durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung eine verpflichtende Nutzung der Freistellungstage zu vereinbaren. Dabei haben nach Tarifvertrag anspruchsberechtigte Arbeitnehmer\*innen (Kind, Pflege, Schicht) 8 freie Tage, alle übrigen Beschäftigten 6 freie Tage anstatt des tariflichen Zusatzgeldes.*

*Wenn Beschäftigte im Zuge so einer Regelung verpflichtet werden, freie Tage, statt Geld zu nehmen, erfolgt keine Anrechnung auf die Wiederholbarkeit des Anspruches bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.*

**Kann die verpflichtende Nutzung nur für den ganzen Betrieb oder auch für einzelne Gruppe/Abteilungen/Bereiche geregelt werden?**

*Die verpflichtende Nutzung kann auch für einzelne Gruppe/Abteilungen/Bereiche geregelt werden, obwohl das im Text nicht ausdrücklich erwähnt wird. Es ist betrieblich und politisch zu prüfen, was sinnvoll ist.*

**Kann der Betriebsrat gezwungen werden, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen?**

*Nein, kommt eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, greift die tarifliche Regelung. Eine Betriebsvereinbarung kann nicht über eine Einigungsstelle erzwungen werden.*

### **Was hat sich bezüglich der Stunden auf Zeitkonten verändert?**

*Die Möglichkeit aus § 24.3 MTV, zum Ausgleich fehlender Kapazitäten die Auszahlung von Zeitguthaben aus den Zeitkonten mit dem Betriebsrat zu vereinbaren, wurde von 50 auf 100 Stunden erweitert.*

### **Was hat es mit der Evaluierung auf sich?**

*Die Tarifvertragsparteien haben im Verhandlungsergebnis eine Evaluierungsphase von 3 Jahren bis zum 12. Nov. 2027 aufgenommen.*

*Während der Evaluierung darf keine Forderung in Bezug auf die vereinbarten oder weiteren Freistellungszeiten in besonderen Fällen gestellt werden.*