

FRAGEN UND ANTWORTEN
(FAQS)
ZUM
TARIFERGEBNIS METALL- UND
ELEKTROINDUSTRIE
VOM 19./20. NOVEMBER 2024

Stand: 4. Dezember 2024

IG Metall Bezirksleitung
Berlin-Brandenburg-Sachsen



ENTGELTERHÖHUNGEN

Welche Entgelterhöhungen gibt es mit dem Tarifergebnis 2024?

Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025 gelten die ERA-Entgelttabellen, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.

Spätestens im Februar 2025 erhalten die Beschäftigten einen **Einmalbetrag in Höhe von 600,00 Euro** brutto. Dieser kann auch vom Arbeitgeber bereits im Dezember 2024 ausbezahlt werden.

Die ERA-Monatsgrundentgelte erhöhen sich **ab 1. April 2025 um 2,0 %** und **ab 1. April 2026 um weitere 3,1 %**.



* auch für Azubis.

Zudem erhöht sich **ab 2026** das **T-ZUG B** von **bisher 18,5 % auf 26,5 %** eines **Monatsgehalts** pro Jahr.

Welche Tabellenerhöhungen gibt es?

Die Entgelttabellen werden erhöht ab

- 1. April 2025 um 2,0 %
- 1. April 2026 um 3,1 %

Die neuen Entgelttabellen ab 1. April 2025

Monatsgrundentgelte in Euro für die **Tarifgebiete I und II ab 1. April 2025**

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		2.657 €		
2		2.705 €		
3	2.764 €	2.794 €	2.878 €	2.962 €
4	2.962 €	3.046 €	3.166 €	3.287 €
5	3.287 €	3.407 €	3.464 €	3.520 €
6	3.520 €	3.577 €	3.634 €	3.691 €
7	3.691 €	3.748 €	3.805 €	3.861 €
8	3.861 €	3.918 €	3.986 €	4.054 €
9	4.054 €	4.122 €	4.281 €	4.440 €
10	4.440 €	4.599 €	4.826 €	
11	5.054 €	5.281 €	5.519 €	
12	5.758 €	5.996 €	6.223 €	
13	6.451 €	6.678 €		

Monatsgrundentgelte in Euro für das **Tarifgebiet Sachsen ab 1. April 2025**

Entgeltgruppe	Zusatzstufe	Grundentgelte	Entgeltgruppe	Zusatzstufe	Grundentgelte
E 1		2.679 €	E 7		3.891 €
	Z 1	2.711 €		Z 7	4.050 €
E 2		2.743 €	E 8		4.369 €
	Z 2	2.774 €		Z 8	4.528 €
E 3		2.838 €	E 9		4.784 €
	Z 3	2.902 €		Z 9	4.943 €
E 4		2.998 €	E 10		5.102 €
	Z 4	3.093 €		Z 10	5.262 €
E 5		3.189 €	E 11		5.581 €
	Z 5	3.348 €		Z 11	5.740 €
E 6		3.508 €	E 12		5.900 €
	Z 6	3.667 €		Z 12	6.219 €

Die neuen Entgelttabellen ab 1. April 2026

Monatsgrundentgelte in Euro für die **Tarifgebiete I und II** ab 1. April 2026

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		2.740 €		
2		2.789 €		
3	2.850 €	2.881 €	2.968 €	3.054 €
4	3.054 €	3.141 €	3.265 €	3.389 €
5	3.389 €	3.513 €	3.572 €	3.630 €
6	3.630 €	3.689 €	3.747 €	3.806 €
7	3.806 €	3.864 €	3.923 €	3.981 €
8	3.981 €	4.040 €	4.110 €	4.181 €
9	4.181 €	4.251 €	4.415 €	4.579 €
10	4.579 €	4.743 €	4.977 €	
11	5.211 €	5.445 €	5.691 €	
12	5.937 €	6.183 €	6.417 €	
13	6.651 €	6.885 €		

Monatsgrundentgelte in Euro für das **Tarifgebiet Sachsen** ab 1. April 2026

Entgeltgruppe	Zusatzstufe	Grundentgelte	Entgeltgruppe	Zusatzstufe	Grundentgelte
E 1		2.762 €	E 7		4.011 €
	Z 1	2.795 €		Z 7	4.176 €
E 2		2.828 €	E 8		4.505 €
	Z 2	2.861 €		Z 8	4.669 €
E 3		2.926 €	E 9		4.932 €
	Z 3	2.992 €		Z 9	5.096 €
E 4		3.091 €	E 10		5.261 €
	Z 4	3.189 €		Z 10	5.425 €
E 5		3.288 €	E 11		5.754 €
	Z 5	3.452 €		Z 11	5.918 €
E 6		3.617 €	E 12		6.083 €
	Z 6	3.781 €		Z 12	6.412 €

DIE EINMALZAHLUNG

Wer bekommt die Einmalzahlung 2025?

Beschäftigte, die zum Stichtag 1. Februar 2025 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten mit der Abrechnung für Februar 2025 einen Einmalbetrag in Höhe von 600 Euro brutto. Sie müssen am 1. Februar in Vollzeit beschäftigt sein und einen vollen Anspruch auf Entgelt haben. Ob sie ihre Arbeitszeit nach dem 1. Februar absenken, spielt keine Rolle.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Stichtag für den Einmalbetrag auf den 1. Dezember 2024 vorzuziehen und mit der Abrechnung Dezember 2024 auszuzahlen.

Bekommt man die 600 Euro, wenn man noch keine 6 Monate im Betrieb arbeitet?

Ja, die Zahlung gibt es ab dem ersten Arbeitstag. Denn die einzige Voraussetzung ist, zum Stichtag 1. Februar 2025 in einem ungekündigten Vollzeit-Arbeitsverhältnis zu stehen und für diesen Monat Entgelt zu beziehen.

Gibt es eine anteilige Zahlung, wenn ein Beschäftigter vor dem 1. Februar oder vor der ersten Tabellenerhöhung ausscheidet?

Die 600 Euro brutto sind ein Einmalbetrag, der an den Stichtag 1. Februar 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 1. Februar 2025 vorliegen.

Erklärt ein Beschäftigter die Kündigung nach dem 1. Februar 2025 erhält er die Einmalzahlung voll, kündigt er vor dem 1. Februar 2025, erhält er die Einmalzahlung nicht. Auf den Zeitpunkt des Ausscheidens, also wann das Arbeitsverhältnis endet, kommt es nicht an.

Ändert sich der Betrag, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt?

Nein, auch Beschäftigte mit verlängerter Vollzeit erhalten 600 Euro brutto.

Ändert 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:

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

Bekommt man die 600 Euro auch, wenn man in Kurzarbeit ist?

Ja, auch bei Bezug von Kurzarbeitergeld besteht Anspruch auf die Einmalzahlung.

Bekommt man die 600 Euro, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Februar ruht?

Nein. Beschäftigte, die sich in einem ruhenden Arbeitsverhältnis befinden (z.B. Elternzeit oder Sabbatical) bekommen die Einmalzahlung nicht.

Bekommt man die 600 Euro, wenn man am 1. Februar krank ist?

In den ersten 6 Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten Beschäftigte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz. Sind Beschäftigte zum Stichtag (1. Februar 2025) in Entgeltfortzahlung, haben sie Anspruch auf den Einmalbetrag.

Bekommt man die 600 Euro, wenn man Krankengeld bezieht?

Nein. Den Einmalbetrag erhalten Beschäftigte, wenn sie am Stichtag einen vollen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben – daher haben Arbeitnehmer*innen im Krankengeldbezug keinen Anspruch.

Bekommen Azubis die 600 Euro?

Nein, da die Ausbildungsvergütungen schon ab 1. Januar 2025 überproportional um 140 Euro erhöht werden, bekommen Auszubildende die Einmalzahlung nicht.

Bekommen Auslernende die 600 Euro?

Es kommt darauf an, ob sie 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 1. Februar 2025 Anspruch auf die Einmalzahlung.

Bekommen Werkstudierende die 600 Euro?

Werkstudierende sind normale Arbeitnehmer*innen (in Teilzeit) und erhalten damit die Einmalzahlung entsprechend ihren Stunden.

Wie ist es mit der Einmalzahlung 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 für Altersteilzeitbeschäftigte nimmt jedoch nicht an der Aufstockung teil.

Ich habe bereits einen Aufhebungsvertrag unterschrieben – gelte das dann als „gekündigtes Arbeitsverhältnis“?

Nein, die Voraussetzung „zum Stichtag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen“ betrifft nicht bestehende Aufhebungsverträge. Solange ihr noch im Betrieb arbeitet, habt ihr auch noch den Anspruch auf diese Einmalzahlung.

Kann der Arbeitgeber die 600 Euro auch schon 2024 zahlen?

Ja! Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Stichtag für den Einmalbetrag auf den **1. Dezember 2024** vorzuziehen und mit der **Abrechnung Dezember 2024** zur Auszahlung zu bringen.

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

Können die 600 Euro Einmalzahlung nur im Februar 2025 oder Dezember 2024 ausgezahlt werden oder ist eine Auszahlung auch im Januar möglich?

Nein, eine Auszahlung im Januar 2025 ist nicht möglich. Der Tarifvertrag sieht eine Zahlung im Februarabrechnung vor und gibt die Möglichkeit es in den Dezember vorzuziehen. Es kann also nur im Februar 2025 oder im Dezember 2024 ausgezahlt werden.

DIE AUSBILDUNGSVERGÜTUNGEN

Wie werden die Ausbildungsvergütungen mit dem Tarifabschluss 2024 erhöht?

Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024 gilt die Ausbildungsvergütungstabelle, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.

Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich **ab 1. Januar 2025 um 140,00 Euro** und ab **1. April 2026 zusätzlich um weitere 3,1 %**.

Damit erhöhen sich die Ausbildungsvergütungen **überproportional**.

Ausbildungsvergütungen in Euro **Tarifgebiete I und II** ab **1. Januar 2025 (plus 140 Euro)**

1. Ausbildungsjahr	1.232
2. Ausbildungsjahr	1.296
3. Ausbildungsjahr	1.359
4. Ausbildungsjahr	1.419

Ausbildungsvergütungen in Euro **Tarifgebiet Sachsen** ab **1. Januar 2025 (plus 140 Euro)**

1. Ausbildungsjahr	1.234
2. Ausbildungsjahr	1.297
3. Ausbildungsjahr	1.359
4. Ausbildungsjahr	1.422

Ausbildungsvergütungen in Euro **Tarifgebiete I und II** ab **1. April 2026 (plus 3,1 %)**

1. Ausbildungsjahr	1.272	36,2 %
2. Ausbildungsjahr	1.335	38,0 %
3. Ausbildungsjahr	1.402	39,9 %
4. Ausbildungsjahr	1.461	41,6 %

Ausbildungsvergütungen in Euro **Tarifgebiet Sachsen** ab **1. April 2026 (plus 3,1 %)**

1. Ausbildungsjahr	1.272	38,70 %
2. Ausbildungsjahr	1.337	40,67 %
3. Ausbildungsjahr	1.401	42,62 %
4. Ausbildungsjahr	1.466	44,59 %

DAS NEUE TARIFLICHE ZUSATZGELD B (T-ZUG (B))

Wann wird das T-ZUG (B) ausgezahlt?

T-ZUG (B) wird ab 2025 bereits zum Ende Februar eines Kalenderjahres ausgezahlt. Bisher wurde das T-ZUG (B) zum 31. Juli ausgezahlt.

Wie hoch ist das T-ZUG B jetzt?

Das T-ZUG B beträgt im Jahr 2025 wie bisher 18,5 % des Eckentgeltes. Es wird ab dem Kalenderjahr 2026 dauerhaft von 18,5 % auf 26,5 % des Eckentgelts EG 5 H (TG I/TG II) bzw. EG 5 (Sachsen) erhöht (bzw. bei Azubis: der einschlägigen Ausbildungsvergütung).

T-ZUG B	18,5 % des Eckentgeltes	26,5 % des Eckentgelts
	Feb 25	Feb 26
TG Sachsen	578,31 €	845,09 €
TG I und II	617,90 €	902,86 €

Der T-ZUG (B) ist für die unteren Entgeltgruppen im Verhältnis höher als für die oberen Entgeltgruppen. Mit seiner Erhöhung haben wir dauerhaft eine soziale Komponente für die unteren Entgeltgruppen im Tarifergebnis erreicht.

Kann das T-ZUG B weiterhin einseitig vom Arbeitgeber gestrichen werden?

Um das Plus für die unteren Entgeltgruppen zu erhalten, kann das T-ZUG (B) nicht mehr einseitig durch den Arbeitgeber bei schlechter wirtschaftlicher Lage entfallen. Es kann nur bei Liquiditätsengpässen durch freiwillige Betriebsvereinbarung von Ende Februar auf Ende April geschoben werden (wie vorher das T-Geld).

T-ZUG (B) wird jetzt im Februar gezahlt, bekommen Azubis im ersten Ausbildungsjahr diesen dann auch?

Ja, im Tarifergebnis ist klarbestellt: Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr haben, auch wenn im Februar die 6-monatige Betriebszugehörigkeit noch nicht erfüllt ist, einen Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld B (T-ZUG B).

DAS TRANSFORMATIONSGELD (T-GELD)

Wann wird das Transformationsgeld ausgezahlt?

Das Transformationsgeld wird statt bisher im Ende Februar nun Ende Juli ausgezahlt. T-ZUG (B) und T-Geld tauschen also die Plätze im Jahresverlauf.

An der Höhe des T-Geldes (18,4 % des Monatsentgeltes) ändert sich nichts.

Kann das T-Geld vom Arbeitgeber gestrichen werden?

Ja. Im Gesamtpaket musste die Fortführung der einseitigen Differenzierung durch den Arbeitgeber akzeptiert werden. Zukünftig ist es aber das Transformations-Geld, das differenziert werden kann und nicht mehr das T-ZUG B, denn dabei haben die unteren Entgeltgruppen anteilig mehr verloren als die oberen.

Wie funktioniert die Differenzierung?

Bei Vorliegen einer **schwierigen wirtschaftlichen Situation** kann der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2025 und 2026 die Auszahlung des T-Geldes vom 31. Juli bis zum 30. April des Folgejahres verschieben. Die Belegschaft muss davon bis spätestens vier Wochen vor Fälligkeit des T-Geldes in betriebsüblicher Art informiert werden.

Liegt die **Nettoumsatzrendite** des Unternehmens **unter 2,3 %** oder würde sie unter 2,3 % sinken, wenn das T-Geld ausgezahlt würde, kann der Arbeitgeber den Anspruch auf T-Geld durch einfache Erklärung streichen. Liegt die Nettoumsatzrendite bei 2,3 % oder mehr, ist das T-Geld zum späteren Fälligkeitszeitpunkt auszuzahlen.

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

Was ist, wenn das T-Geld schon in einer Regelung zur Arbeitszeitabsenkung zur Kompensation der genutzt wird?

Wenn der Arbeitgeber das T-Geld gemäß des Tarifvertrages zur Differenzierung einseitig streichen könnte und dies tun will, müssen die Betriebsparteien regeln, wodurch die Kompensation stattdessen erfolgen soll. Wichtig ist: Es darf keine Überkompensation stattfinden, also nicht mehr eingebracht werden, als das T-Geld wert ist.

Finden die Betriebsparteien keine Regelung dazu, wird Zwangskompensiert, d.h. ab August des Jahres, in dem der Arbeitgeber das T-Geld streicht, bis einschließlich Juli des Folgejahres das monatliche Grundentgelt der Beschäftigten um 1/12 des jeweiligen individuellen T-Geldes gekürzt. Diese Kürzung findet aber bei Durchschnittsberechnungen aller Art keine Berücksichtigung.

DIE TARIFLICHE FREISTELLUNGSZEIT – T-ZUG-TAGE

Konnten Verbesserungen bei der tariflichen Freistellungszeit erreicht werden?

In dieser Tarifrunde war unser Ziel, die Anspruchsmöglichkeiten für die tarifliche Freistellungszeit in besonderen Fällen (T-ZUG-Tage) zu verbessern. Dies ist uns gelungen! An vielen Stellen konnten wir Verbesserungen erreichen.

Was genau verbessert wurde, seht ihr hier:

Neu: jetzt auch für Teilzeit!

Die bisherige Regelung, dass die tarifliche Freistellungszeit nur von Vollzeitbeschäftigten beantragt werden kann, wurde ersatzlos gestrichen. Das bedeutet ab jetzt:

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

Mehr Freistellungszeit bei Kinderbetreuung

Eltern, die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind selbst betreuen und erziehen haben nun einen Anspruch, statt des tariflichen Zusatzgeldes **bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres** ihres Kindes eine bezahlte Freistellung zu nehmen. Nicht wie bisher bis zur Vollendung des achten Lebensjahres.

Pro Kind konnte die Freistellung bisher höchstens 2-mal in Anspruch genommen werden. Durch den neuen Tarifabschluss besteht **nun 2-mal** ein Anspruch pro Kind auf **8 freie Tage** statt tariflichem Zusatzgeld und **zusätzlich 3-mal ein Anspruch auf 6 freie Tage**.

Mehr Freistellungszeit bei Pflege

Auch Beschäftigte die Angehörige pflegen, haben durch den neuen Tarifabschluss **nun 2-mal** einen Anspruch pro zu Pflegenden auf **8 freie Tage** statt tarifliches Zusatzgeld und **zusätzlich 3-mal einen Anspruch auf 6 freie Tage**.

Erleichterter Zugang zur Freistellungszeit bei Schicht

Beschäftigte, die in 3 oder mehr als 3 Schichten, nur in der Nachtschicht oder in Wechselschicht arbeiten, haben **nun einheitlich** nach einer mindestens **fünfjährigen Betriebszugehörigkeit** und nachdem sie **mindestens 3 Jahre** üblicherweise in Schicht gearbeitet haben, einen Anspruch auf **8 freie Tage**.

Die bisher erhöhten Anforderungen an Beschäftigte in Wechselschicht wurden gestrichen.

Können Beschäftigte selbst entscheiden, ob sie für Erziehung oder Pflege 6 oder 8 Tage in Anspruch nehmen?

Nein, die Reihenfolge ist im Tarifvertrag vorgegeben. Bei den ersten beiden Inanspruchnahmen stehen den Beschäftigten 8 Tage Freistellung zu. Ab der dritten Inanspruchnahme stehen den Beschäftigten 6 Tage Freistellung zu (bei einer 5-Tage-Woche).

Wie verhält es sich, wenn ich für ein Kind / einen Pflegebedürftigen schon zweimal die 8 Tage genommen habe. Kann ich nur noch 3 x 6 Tage in Anspruch nehmen?

Im Tarifabschluss wurde aufgenommen, dass bereits realisierte Anträge auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs anzurechnen sind. Es ist somit nicht möglich, aus dem neuen Tarifvertrag nochmals 2 x 8 Tage zu nehmen.

Wenn der Anspruch auf 2 x 8 Tage bereits ausgeschöpft ist, sind, z.B. für den Fall „Kind bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres“, weitere drei Inanspruchnahmen mit je 6 Tagen möglich.

Kann ich Freistellungstage in das nächste Kalenderjahr übertragen?

Nein, wie bisher schon müssen die Freistellungstage im jeweiligen Kalenderjahr genommen werden. Eine Übertragung ist ausgeschlossen. Falls Freistellungstage nicht genommen werden können, werden sie ausgezahlt (1/8 bzw. 1/6 des tariflichen Zusatzgelds für jeden nicht genommenen Tag).

Wie viele Freistellungstage haben Teilzeitbeschäftigte?

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

Für die Anzahl der Freistellungstage ist entscheidend, an wie vielen Tagen pro Woche der/die Beschäftigte arbeitet. Auf die Anzahl der Stunden oder die Höhe des T-ZUG in Euro kommt es nicht an. Durch die Umrechnung können sich freie „halbe Tage“ bzw. sogar Stunden ergeben. Wer also zum Beispiel regelmäßig an 3 Tagen in der Woche arbeitet, hat einen Anspruch auf $8:5 \times 3 = 4,8$ Freistellungstage.

Was passiert mit dann mit solchen „halben Freistellungstagen oder Stunden“?

Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsanspruchs ein Nachkommawert, wird dieser grundsätzlich durch stunden- bzw. minutenweise Freistellung ausgeglichen. Dies kann auch durch eine entsprechende Zeitgutschrift auf dem Zeitkonto realisiert werden.

Kann ich jetzt noch einen Antrag für 2025 stellen?

Für das Jahr 2025 ist die Frist zur Beantragung der Freistellungstage am 31. Oktober bereits abgelaufen. Um aber den Beschäftigten, **die bisher davon ausgingen, keinen Antrag stellen zu können**, die Gelegenheit dazu zu geben, haben sich die Tarifvertragsparteien darauf geeinigt, die Antragsfrist bis zum 31. Januar 2025 zu verlängern. Dies gilt z.B. für Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte mit Kindern zwischen 8 und 12 oder Beschäftigte mit Kindern / pflegebedürftigen Angehörigen, die ihre Ansprüche bereits ausgeschöpft haben.

Die Frist gilt aber nicht für schon bereits bisher anspruchsberechtigte Beschäftigte, die die Antragsfrist bis 31. Oktober versäumt haben!

Neu-Anspruchsberechtigte sollen aber möglichst – um zeitnah planen zu können - bis zum 31. Dezember 2024, spätestens jedoch bis zum 31. Januar 2025 ihren Anspruch für das Jahr 2025 geltend machen.

Zudem ist es in Zukunft möglich, dass die Betriebsparteien durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung eine abweichende Antragsfrist im Kalenderjahr festlegen können.

Können Neu-Anspruchsberechtigte die Freistellung dann auch gleich im Januar nehmen?

Nicht unbedingt, denn Arbeitgeber und Betriebsrat können noch bis 31. März 2025 erörtern, wie ausfallendes Arbeitsvolumen ausgeglichen werden kann und dann entscheiden. Eine Freistellung ist erst nach erfolgter Erörterung möglich, soweit der Arbeitgeber den Antrag von Beschäftigten nicht wegen fehlender Kompensationsmöglichkeit ablehnt.

Den Tarifvertragsparteien war es wichtig, überhaupt die Möglichkeit für Neu-Anspruchsberechtigte noch für 2025 zu schaffen – auch wenn die Tage dann gegebenenfalls erst ab April genommen werden können.

Können auch Beschäftigte in Altersteilzeit freie Tage durch T-ZUG nehmen?

Nein, wie bisher ist wegen des 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.

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.).

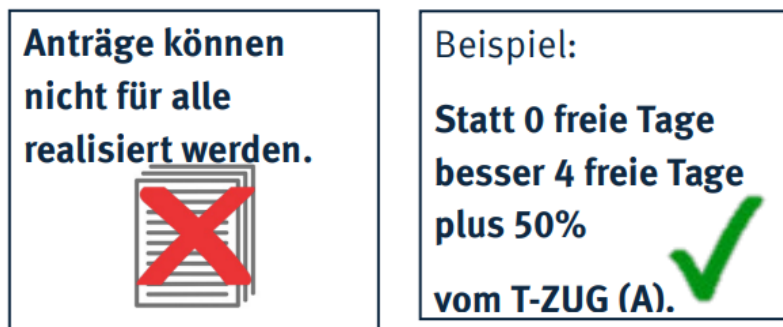


Teilgewährung von Freistellungstagen

Es kann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch geregelt werden, ob 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, indem jeder Anspruch auf 4 Freistellungstage erhält und im Übrigen das T-ZUG (A) ausbezahlt wird (im Beispiel dann noch 50 % des T-ZUG (A)).



Auszahlung von Zeitguthaben

Zum Ausgleich fehlender Kapazitäten kann die Auszahlung von Zeitguthaben bis zu 100 Stunden – statt bisher 50 Stunden – jährlich pro Arbeitnehmer*innen aus den Zeitkonten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. In TG II und Sachsen können in Betrieben, die die Arbeitszeit nach der Tarifvereinbarung Arbeitszeit angleichen, nun bis zu 150 Stunden statt bisher 100 Stunden ausgezahlt werden.

Kann ich auch 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 und es wird keine der möglichen 5 Mal-Freistellung abgezogen.

**Anspruchsberechtigte
haben Anspruch auf**

8 freie Tage.

Keine Anrechnung auf max.
Nutzung bei
Kinderbetreuung und Pflege.



**Nicht-Anspruchsberechtigte
haben Anspruch auf**

6 freie Tage.

Bestehende Regelungen
bleiben bestehen.

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

Die verpflichtende Nutzung kann für den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen / Bereiche geregelt werden.

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.

WEITERE REGELUNGEN IM TARIFERGEBNIS

Wozu braucht es den TV Anspruchsvoraussetzungen (TV AVo)?

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.

Kann ich wegen meiner Teilnahme an Warnstreiks belangt werden?

Wie in jeder Tarifrunde haben wir – für den Fall, dass es z.B. bei Warnstreiks zu Ärger gekommen ist, eine Maßregelungsklausel vereinbart:

Jede Maßregelung von Beschäftigten oder Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung 2024 in der Metall- und Elektroindustrie in unseren Tarifgebieten Berlin, Brandenburg und Sachsen unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, aus Anlass der Tarifbewegung 2024 keine Rechtsstreitigkeiten gegeneinander zu führen.

Schadensersatzansprüche aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Teilnahme an der Tarifbewegung 2024 entfallen. Das gilt auch für Schadensersatzansprüche gegen eine Tarifvertragspartei.

Altersteilzeitbeschäftigte erhalten Gelegenheit, streikbedingte Ausfallzeiten nachzuarbeiten.

Eine Kürzung von Einmalzahlungen wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen findet nicht statt.

Kontakt

IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

Tarifteam MuE

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

Email: tarifteam-bbs@igmetall.de

Telefon: 030 / 25 37 50-17 oder -18