

**SOLIDARITÄT
GEWINNT
TARIFBEWEGUNG 2024**



IG Metall

FAQ

TARIFERGEBNIS 2024

EINLEITUNG

Am 12.11.2024 wurde in Hamburg zum ersten Mal ein Pilotabschluss von zwei IG Metall Bezirken gemeinsam verhandelt: Bayern und Küste. Der Abschluss beinhaltet Regelungen zu folgenden Themen:

- Tabellenerhöhung in zwei Stufen + Einmalzahlung
- Überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen
- Erhöhung des T-ZUG (B) als dauerhafte soziale Komponente
- Tausch der Zahlungen von T-ZUG (B) und T-Geld und Differenzierungsmöglichkeit beim T-Geld
- Verbesserung und Erweiterung bei den Freistellungszeiten (T-ZUG-Tage)
- Weiterhin Finanzierung der Altersteilzeit

Diese werden im Folgenden dargestellt.

WIE WERDEN DIE ENTGELTE ERHÖHT?

Für die Zeit vom 01. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025 gelten die ERA-Monatsgrundentgelttabellen, gültig ab 01. Mai 2024, weiter.

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

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmer*innen, die zum Stichtag 01. Februar 2025 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und am Stichtag einen vollen Anspruch auf Entgelt, auf Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (Entgeltfortzahlung) oder auf Kurzarbeitergeld haben.

Den Einmalbetrag erhalten Arbeitnehmer*innen in voller Höhe, wenn sie zum Stichtag Vollzeit Arbeitnehmer*innen sind. Eine Absenkung der Arbeitszeit nach dem Stichtag bleibt außer Betracht und vermindert den Anspruch nicht. Beschäftigte, die am Stichtag in Teilzeit sind, erhalten die Zahlung anteilig entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit.

Anspruchsberechtigte Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis zum Stichtag kraft Gesetzes (z.B. Elternzeit) oder Vereinbarung (z.B. Sabbatical) ruht, erhalten keine Leistung. Auch Auszubildende erhalten die Einmalzahlung nicht, sie erhalten ab Januar die um 140 Euro erhöhte Azubi-Vergütung.

Die ERA-Monatsgrundentgelte erhöhen sich **ab 01. April 2025 um 2,0 %** und **ab 01. April 2026 um weitere 3,1 %**.



WURDE EINE ÜBERPROPOTIONALE ERHÖHUNG DER AZUBI-VERGÜTUNGEN DURCHGESETZT?

Für die Zeit vom 01. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024 gelten die bisherigen Ausbildungsvergütungen, gültig ab 01. Mai 2024, weiter.

Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich **bereits ab 01. Januar 2025 um 140 Euro** für alle Ausbildungsjahre.

Die Erhöhung von 2,0 % zum 01. April 2025 erhalten die Auszubildenden allerdings nicht noch zusätzlich.

Sie erhalten aber die 2. Erhöhung ab **01. April 2026 um 3,1%**.

Die konkrete Umsetzung dieser Erhöhungsschritte erfolgt aufgrund der unterschiedlichen Regelungen jeweils durch die Bezirk für die einzelnen Tarifgebiete.

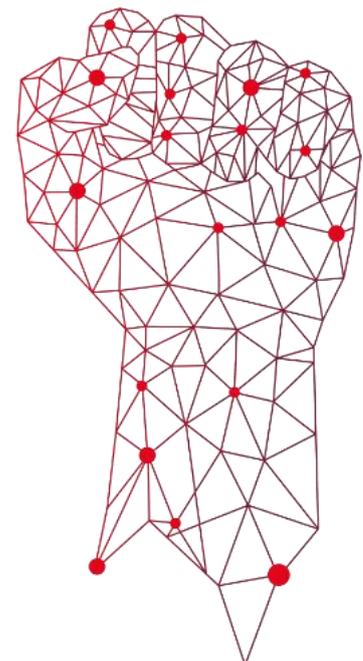


WAS IST NEU BEIM T-ZUG?

Das T-ZUG (B) (bzw. der Zusatzbetrag (ZUB)) wird ab 2025 bereits zum Februar eines Kalenderjahres ausbezahlt. Der T-ZUG B wird ab dem Kalenderjahr 2026 von 18,5 % **auf 26,5 % des jeweiligen Eckentgelts erhöht**.

Die IG Metall hatte gleichzeitig mit der Forderung darauf gedrängt, dass das Ergebnis eine soziale Komponente für die unteren Entgeltgruppen enthalten muss. Für die unteren Entgeltgruppen bedeutet die Erhöhung des T-ZUG (B) ein dauerhaftes Plus im Geldbeutel.

Um dieses Plus zu erhalten, kann der T-ZUG (B) nicht mehr einseitig durch den Arbeitgeber differenziert werden (es gibt also keine Möglichkeit mehr diesen bei wirtschaftlich schlechter Lage entfallen zu lassen). Er kann nur bei Liquiditätsengpässen auf Ende April verschoben werden (wie vorher das T-Geld).



WAS PASSIERT MIT DEM T-GELD?

Das Transformationsgeld wird statt bisher im Februar nun im Juli ausgezahlt. **T-ZUG (B) und T-Geld tauschen also die Plätze im Jahresverlauf.** Anstelle des T-ZUG (B) ist jetzt das T-Geld Gegenstand der Differenzierungsregelung: Bei Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation kann der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2025 und 2026 das Transformationsgeld 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.

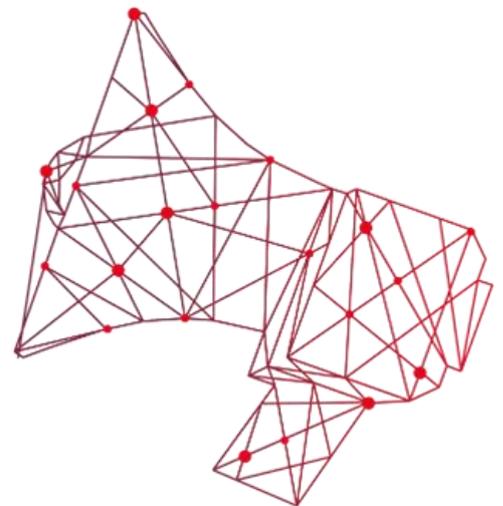
Liegt die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % oder würde sie unter 2,3 % sinken, wenn das T-Geld ausgezahlt würde, kann der Arbeitgeber durch einfache Erklärung den Anspruch entfallen lassen. Liegt die Nettoumsatzrendite bei 2,3 % oder mehr, ist der Anspruch zum späteren Fälligkeitszeitpunkt auszuführen.

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

WAS IST, WENN DAS T-GELD SCHON ZUR KOMPENSATION DER ARBEITSZEITABSENKUNG AUF 35 STUNDEN IM OSTEN GENUTZT WIRD?

Bei einer betrieblichen Regelung zur Einführung der 35-Stunden-Woche in den ostdeutschen Tarifgebieten kann das T-Geld zur Kompensation verwendet werden. Die Betriebsparteien haben, sollte das T-Geld durch die Differenzierung vom Arbeitgeber einseitig gestrichen wird, eine Regelung zu treffen, wie die Kompensation der Arbeitszeitabsenkung durch einen anderen Baustein wertgleich kompensiert werden kann.

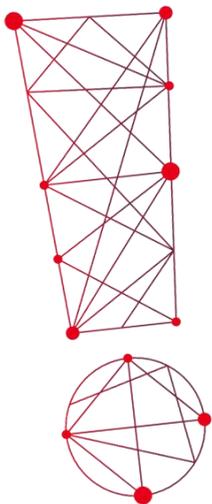
Wird eine entsprechende Regelung nicht gefunden, wird anstatt des T-Geldes ab August des Jahres, in dem der Arbeitgeber von der Differenzierung Gebrauch macht, bis einschließlich Juli des Folgejahres das monatliche Grundentgelt der Beschäftigten um 1/12 des jeweiligen individuellen T-Geldes gekürzt. Diese Kürzung findet bei Durchschnittsberechnungen aller Art keine Berücksichtigung.



VERBESSERUNGEN BEI DEN T-ZUG-TAGEN

WAS HEISST DAS GENAU?

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



NEU: JETZT AUCH FÜR TEILZEIT

Die bisherige Regelung, dass die tarifliche Freistellungszeit zum Beispiel bei Schichtbeschäftigte 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 Voraussetzungen für die tarifliche Freistellungszeit - egal ob bei Kind, Schicht oder Pflege – erfüllt, kann die freien Tage beantragen, unabhängig davon, ob in Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet wird!

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 – statt wie bisher 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 die **8 freien Tage** und **zusätzlich 3-mal ein Anspruch auf 6 freie Tage**.





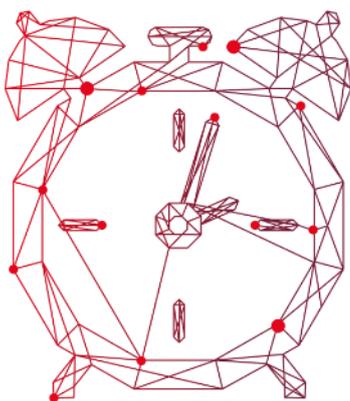
MEHR FREISTELLUNGSZEIT BEI PFLEGE

Auch Beschäftigte, welche die Voraussetzungen für die freien Tage bei Pflege von Angehörigen erfüllen, haben durch den neuen Tarifabschluss **nun 2-mal** einen Anspruch pro zu Pflegendem auf die **8 freien Tage** 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 **fünffährigen Betriebszugehörigkeit** und, nachdem sie **mindestens 3 Jahre** üblicherweise in Schicht gearbeitet haben, den Anspruch auf eine Freistellungszeit von **8 freien Tagen**.

Die bisher erhöhten Anforderungen an Beschäftigte in Wechselschicht wurden gestrichen.



ANTRAGSTELLUNG FÜR 2025

Für das Jahr 2025 ist die Frist zur Beantragung der T-ZUG Tage am 31. Oktober bereits abgelaufen. Um aber den Beschäftigten, die nach den bisherigen Regelungen nicht anspruchsberechtigt waren, die Gelegenheit für einen Antrag zu geben, haben sich die Tarifvertragsparteien darauf geeinigt, die Antragsfrist bis zum 31. Januar 2025 zu verlängern.

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.

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

WAS KANN JETZT BETRIEBLICH GEREGLT 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 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 anteilig gewährt werden, wenn ansonsten einzelne Anträge abgelehnt werden müssten.

Beispiel:

In einer Abteilung von 10 Beschäftigten haben 6 Beschäftigte einen Anspruch darauf das tarifliche Zusatzgeld in 8 freie Tage zu tauschen. 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 tarifliches Zusatzgeld ausbezahlt wird (im Beispiel dann noch 50% des T-ZUG (A)).

Anträge können
nicht für alle
realisiert werden.



Beispiel:

Statt 0 freie Tage
besser 4 freie Tage
plus 50%
vom 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 aus den Zeitkonten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. In den ostdeutschen Tarifgebieten bestand bisher, aufgrund der Regelungen zur Einführung der Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden, eine Auszahlungsmöglichkeit von jährlich 100 Stunden. Diese erhöht sich ebenfalls um 50 Stunden auf 150.

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 (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 (2x8 Tage plus 3x6 Tage pro Kind bzw. zu pflegendem Angehörigen).

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.

WOZU BRAUCHT ES DEN TV ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN (TV AVO)?

Die Tarifvertragsparteien stellen durch den TV AVO die Finanzierung des individuellen Anspruchs auf Altersteilzeit bis zur Erreichung der 4% Quote sicher.

Die dafür notwendige Finanzierung wurde durch das Einbringen eines entsprechenden Tarifvolumens in Höhe von 0,4 % erneut vereinbart.