



ERLÄUTERUNGEN ZUM TV T-ZUG

**Tarifvertrag über ein tarifliches
Zusatzgeld vom 24.11.2022
Stand: 22. September 2023**



Erläuterungen zum

Tarifvertrag über ein tarifliches

Zusatzgeld vom 24.11.2022

(TV T-ZUG)

(Stand: 22.September 2023)

Inhalt

A. Vorwort	4
B. Das tarifliche Zusatzgeld – T-ZUG (A) und T-ZUG (B)	5
I. Geltungsbereich	5
1. Anspruchsberechtigte Beschäftigte/ Auszubildende	5
2. Altersteilzeitbeschäftigte	5
II. Anspruchsvoraussetzungen	5
1. Arbeitsverhältnis am 31. Juli	6
2. Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten am 31. Juli.....	7
3. Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung	7
III. Höhe / Berechnung / Kürzung	8
1. T-ZUG (A): 27,5 % eines Monatsverdienstes.....	8
2. T-ZUG (B): 18,5 % des Grundentgelts der EG 5 H für Beschäftigte (18,5 % der Anbindungsprozentsätze an EG 5 H für Auszubildende)	9
3. Anteilige Leistung bei Teilzeit.....	9
4. Anteilige Leistung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses	10
5. Anteilige Leistung bei Wechsel in AT	11
6. Grundsätzlich volle Leistung bei Krankheit	12
7. Volle Leistung bei Eintritt im Januar	12
IV. Auszahlungstag	13
V. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-ZUG	13
VI. Pfändbarkeit des T-ZUG	13
VII. Differenzierung des T-ZUG (B)	14
1. Verschiebung / Reduzierung des T-ZUG (B)	14
2. Anpassung des T-ZUG (B) wegen überproportionaler Kostenbelastung.....	14
3. Besonderes Differenzierungsverfahren.....	15
C. Freistellungstage für bestimmte Beschäftigtengruppen	18
I. Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld als Grundvoraussetzung	18
II. Anspruchsberechtigte	18
1. Schichtbeschäftigte.....	18
2. Eltern und Pflegende	21
3. Sonstige Beschäftigte	23
4. Altersteilzeitbeschäftigte	24
III. Antragsstellung	25
IV. Nachweis der Voraussetzungen	26

V. Ablehnung des Freistellungsanspruchs	27
VI. Umfang des Freistellungsanspruchs	29
VII. Gewährung der Freistellungstage	31
1. Verfahren	31
2. Festgelegter T-ZUG-Tag und Arbeitsunfähigkeit	32
3. Kein Verbrauch bis Jahresende	33
VIII. Ausscheiden im Anspruchsjahr	34
IX. Gewährung der Freistellungstage bei Pfändung	35
D. Das Transformationsgeld	36
I. Geltungsbereich	36
1. Anspruchsberechtigte Beschäftigte/ Auszubildende	36
2. Altersteilzeitbeschäftigte	36
II. Anspruchsvoraussetzungen	37
1. Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag	37
2. Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 28. Februar eines Kalenderjahres	38
3. Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung	38
III. Höhe /Berechnung/ Kürzung	38
IV. Auszahlungszeitpunkt	39
V. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-Geldes	39
VI. Pfändung des Transformationsgeldes	39
E. Exkurs: Ausgleichszahlungen bei kollektiver Arbeitszeitabsenkung - § 5 TV ZB	40

A. Vorwort

Im Zuge des Tarifabschlusses vom 24. November 2022 sind auch die Regelungen des TV T-ZUG verändert worden. So wurden die Anspruchshöhen des Transformationsgeldes (T-Geld) und des tariflichen Zusatzgeldes (B) (T-ZUG (B)) angepasst, weiter wurde erneut eine besondere Differenzierung des T-ZUG (B) in einer Ergänzungsvereinbarung zum TV T-ZUG aufgenommen. Dies haben wir zum Anlass genommen, die Erläuterungen zum TV T-ZUG zu ergänzen und zu überarbeiten.

In der nun vorliegenden neuesten Auflage wurde auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu den T-ZUG-Tagen in Verbindung mit Krankheit und die daraufhin vorgenommenen Anpassungen des Tariftextes aufgenommen.

Ferner wurde eine neue Auslegung zur Verrechnung der Freistellungstage bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und zur Wandlung bei Altersteilzeit aufgenommen

Hamburg, September 2023

B. Das tarifliche Zusatzgeld – T-ZUG (A) und T-ZUG (B)

I. Geltungsbereich

1. Anspruchsberechtigte Beschäftigte/ Auszubildende

Gemäß § 1¹ gilt für den TV T-ZUG der Geltungsbereich der regionalen Manteltarifverträge nebst der jeweiligen Manteltarifverträge Ausbildung. Der TV T-ZUG findet somit auf **Tarifbeschäftigte** wie auch auf **Auszubildende** Anwendung.

2. Altersteilzeitbeschäftigte

Für **Beschäftigte in Altersteilzeit** entstehen ebenfalls Ansprüche auf das T-ZUG.

Der im Tarifvertrag über einen flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) geregelte Entfall der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) und der zusätzlichen Urlaubsvergütung erfasst nicht das T-ZUG. Dies ergibt sich bereits daraus, dass der Wegfall der beiden bisherigen tariflichen Sonderzahlungen in einer Altersteilzeit bei der tariflichen Bemessung der Aufstockungsleistungen des Arbeitsgerbers berücksichtigt wurde. Für das T-ZUG ist das nicht der Fall.

In einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis entsteht der Anspruch auf das T-ZUG selbstverständlich aber nur auf Basis des Teilzeitentgelts, auch in der Arbeitsphase im Blockmodell. Das gilt für die Freistellungs- ebenso wie für die Arbeitsphase, auch wenn der Beschäftigte im Blockmodell seine Arbeitsleistung auf Vollzeitbasis bzw. keine Arbeitsleistung erbringt. Gleichwohl unterliegt das T-ZUG nicht der Aufstockungspflicht nach TV FlexÜ, da es sich nicht um Regelarbeitsentgelt, sondern um eine Einmalzahlung handelt.

Umgekehrt wird aber auch das T-ZUG nicht durch die Aufstockungsbeträge erhöht. Die Berechnungsbasis des T-ZUG bleibt in der Altersteilzeit das Monatsentgelt (Regelarbeitsentgelt).

Sollten auf Basis bestandsgeschützter Betriebsvereinbarungen ältere tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit weiterhin angewendet werden, sind insbesondere zur Frage der Aufstockungspflicht ggf. Besonderheiten zu beachten. In einem solchen Fall empfiehlt sich die Beratung durch die Abteilung Tarifrrecht und Arbeitsorganisation von NORDMETALL.

II. Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für den Zahlungsanspruch auf das T-ZUG (und auch für eine etwaige Umwandlung des T-ZUG (A) in die Freistellungstage, s. unter C.) ist, dass der Beschäftigte bzw. Auszubildende

- zum Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis steht und
- zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört hat.

¹ Soweit nicht anderweitig benannt sind alle Angaben von Paragraphen solche aus dem TV T-ZUG.

1. Arbeitsverhältnis am 31. Juli

a. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. Juli: Kein Anspruch

Nach § 2 Ziff.1 Abs. 1 erhalten Beschäftigte bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen das T-ZUG nur, wenn sie **am Stichtag (31. Juli) in einem Arbeitsverhältnis stehen**. Es besteht im Fall des Ausscheidens vor dem Stichtag (31. Juli) kein Anspruch auf das T-ZUG, auch kein zeitanteiliger.

Die Regelung zur anteiligen Zahlung im Austrittsjahr des Beschäftigten (§ 2 Ziff. 1 Abs. 2) ist also stets im Zusammenhang mit dem Stichtag (31. Juli) zu lesen.

Beispiel:

Spricht der **Arbeitgeber** eine **Kündigung** zum 30. Juni aus, so wird das Arbeitsverhältnis an diesem Tag beendet. Am 31. Juli, dem Stichtag, besteht das Arbeitsverhältnis nicht mehr, so dass ein Anspruch auf das T-ZUG nicht gegeben ist.

Gleiches gilt, wenn **infolge einer Arbeitnehmerkündigung, eines Aufhebungsvertrages oder einer Befristung** das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag (31. Juli) beendet wird. Allein der Ausspruch einer Kündigung, die wegen Auslaufens der Kündigungsfrist erst nach dem Stichtag (31. Juli) wirksam wird, ist für den Anspruch auf das T-ZUG jedoch irrelevant.

Anders als im Falle der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) gilt auch keine Ausnahme von diesem Stichtagsprinzip im Falle eines Ausscheidens des Beschäftigten wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes.

b. Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Juli: Anteiliger Anspruch

Wird das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr **nach dem Stichtag (31. Juli) beendet**, entsteht gem. § 2 Ziff.1 Abs. 2 nur ein **anteiliger Anspruch** auf das T-ZUG.

Ist schon vor dem Stichtag (31. Juli) ein späteres Ausscheiden im restlichen Kalenderjahr bekannt, ist das T-ZUG bereits entsprechend reduziert auszuzahlen.

Ergibt sich erst nach einer ungekürzten Auszahlung des T-ZUG eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im restlichen Kalenderjahr, entfällt nachträglich der Rechtsgrund für die volle T-ZUG-Auszahlung. In einem solchen Fall besteht ein entsprechender bereicherungsrechtlicher Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers.

Praxishinweis: Einem solchen bereicherungsrechtlichen Rückzahlungsanspruch kann der Beschäftigte aber ggf. eine sog. Entreicherung entgegenhalten (§ 818 Abs. 3 BGB). Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich bei Auszahlung des T-ZUG vorsorglich darauf hinzuweisen, dass ein Ausscheiden vor Ablauf des 31. Dezembers zu einer anteiligen Rückzahlungsverpflichtung führt. Entsprechendes gilt bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses, s. unten.

2. Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten am 31. Juli

Nach § 2 Ziff.1 Abs. 1 setzt der Anspruch auf das T-ZUG voraus, dass der Beschäftigte dem Betrieb am 31. Juli des jeweiligen Kalenderjahres **ununterbrochen mindestens 6 Monate** angehört hat.

Im Gegensatz zum Begriff der Beschäftigungsdauer ist für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit unerheblich, ob der Beschäftigte tatsächlich gearbeitet hat. Die **Betriebszugehörigkeit hängt vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses im selben Betrieb (nicht im Unternehmen) ab**. Daher werden rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses auf die Betriebszugehörigkeit grundsätzlich nicht angerechnet.

Da die Tarifvertragsparteien mit der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit aber dasselbe Tatbestandsmerkmal wie der Gesetzgeber in § 1 KSchG gewählt haben, ist die hierzu ergangene Rechtsprechung zu beachten. Danach führen rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses dann nicht zu einer Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit, wenn ein enger sachlicher Zusammenhang vorliegt. Dies ist z. B. der Fall, wenn ein neues Arbeitsverhältnis zeitlich unmittelbar an ein altes anschließt und die Möglichkeit einer Neubegründung bereits bei Abschluss des ersten Vertrags absehbar war (BAG v. 19.06.2007, 2 AZR 94/06).

Zeiten, in denen der Beschäftigte als **Zeitarbeitnehmer** im Betrieb eingesetzt war, werden nicht angerechnet.

Wird ein **Auszubildender** vom Ausbildungsbetrieb übernommen, so umfasst seine Betriebszugehörigkeitszeit sowohl die Ausbildungszeit als auch die Zeit als Beschäftigter des Betriebes.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist das Datum des Eintritts des Beschäftigten in den Betrieb. Dabei zählt als Beginn der Zugehörigkeitsdauer gem. § 187 Abs. 2 BGB der Tag des Eintritts in das Arbeitsverhältnis mit. Das Ende der nach Monaten gerechneten Zeitstaffel wird gem. § 188 Abs. 2 BGB mit Ablauf des Tages des sechsten Monats erreicht, der dem Tag vorhergeht, der durch sein Datum dem Anfangstag der Frist entspricht.

Beispiel:

Bei einem Eintritt in das Arbeitsverhältnis am 01. Februar ist die 6-monatige Betriebszugehörigkeit erst mit Ablauf des 31. Juli, also erst am 01. August erreicht, so dass in diesem Fall kein Anspruch auf das T-ZUG besteht.

3. Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung

Entscheidend für das **Entstehen des Anspruchs** auf das T-ZUG ist unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung nur, ob das Arbeitsverhältnis am 31. Juli besteht. Ob eine **Kürzung des entstandenen Anspruchs** erfolgen darf, bestimmt sich anhand der ausdrücklichen Kürzungstatbestände wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 2 Ziff.1 Abs. 3 (vgl. unter III 4.).

III. Höhe / Berechnung / Kürzung

Es werden zunächst die Höhe und die abrechnungstechnischen Fragen des T-ZUG dargestellt. Da sich das T-ZUG aus zwei Komponenten zusammensetzt, sind diese getrennt darzustellen. Im Anschluss werden Kürzungsmöglichkeiten bzw. der Wegfall des T-ZUG dargestellt.

Es handelt sich bei den tariflichen Zusatzgeldern T-ZUG (A) und T-ZUG (B) nicht um pauschale Erhöhungen des für eine bestimmte Zeitspanne geschuldeten regelmäßigen Tarifentgelts, sondern um eine besondere tarifliche Geldleistung jenseits der regelmäßigen Vergütung handelt. Eine betriebliche Übung oder eine Vereinbarung, die die Weitergabe von „Tariflohnerhöhungen“ zum Gegenstand hat, erfasst daher nicht die tariflichen Zusatzgelder (BAG v. 27.04.2022, 4 AZR 262/21).

1. T-ZUG (A): 27,5 % eines Monatsverdienstes

Die erste Komponente des T-ZUG (T-ZUG (A)) berechnet sich nach denselben Regeln wie die zusätzliche Urlaubsvergütung.

Für die Berechnung des Monatsverdienstes ist somit der durchschnittliche Arbeitsverdienst gemäß § 10 Ziff. 10.1 und Ziff. 10.2 Manteltarifvertrag Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg Vorpommern (MTV HH, SH, MV), Manteltarifvertrag Unterweser (MTV Uw) sowie Manteltarifvertrag Nordwestliches Niedersachsen (MTV NW) zu ermitteln.

Danach bemisst sich der durchschnittliche Arbeitsverdienst nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Beschäftigte in den letzten abgerechneten 13 Wochen bzw. abgerechneten drei Monaten erhalten hat.

Bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes bleiben außer Betracht:

- einmalige Sonderzahlungen, wie z.B. Jubiläumsgeld, Weihnachtssonderzahlungen usw., Trennungsgelder, Fahrtkosten, Fernauslösungen,
- Nahauslösungen nur, soweit sie nicht als Arbeitsentgelt zu versteuern sind,
- vermögenswirksame sowie altersvorsorgewirksame Leistungen,
- bereits im Bezugszeitraum gezahlte Urlaubsvergütungen und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- Vergütung für Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge.

Der so ermittelte durchschnittliche Arbeitsverdienst wird geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage. Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

Beim Drei-Monats- bzw. 13-Wochen-Durchschnitt ist zu berücksichtigen, dass hierfür die bereits abgerechneten Monate herangezogen werden, d.h. in der Regel die Monate April bis Juni.

Im Übrigen ist der Stichtag für die Berechnung immer der Monatsverdienst im Juli des jeweiligen Kalenderjahres.

In den Fällen der Krankheit während des Referenzzeitraumes oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses ist bei der Berechnung nicht auf die letzten drei Monate vor Juli, sondern auf die letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn des Entgeltfortzahlungszeitraumes abzustellen. Zwischenzeitliche tarifliche Entgelterhöhungen sind hierbei zu berücksichtigen.

Für Auszubildende berechnet sich das T-ZUG auf Basis ihrer jeweils einschlägigen Ausbildungsvergütung im Juli eines Kalenderjahres.

2. T-ZUG (B): 18,5 % des Grundentgelts der EG 5 H für Beschäftigte (18,5 % der Anbindungsprozentsätze an EG 5 H für Auszubildende)

Das T-ZUG (B) entspricht pauschal 18,5 % des jeweils im Juli eines Kalenderjahres aktuellen Grundentgelts der EG 5 H entsprechend der tariflichen Entgelttabelle.

Für Auszubildende errechnet sich dieser Betrag entsprechend der jeweiligen Anbindungsprozente an die EG 5 H, also entsprechend der jeweilig aktuellen Ausbildungsvergütung.

Bis einschließlich 2022 betrug das T-ZUG (B) noch 12,5 % der EG 5 H bzw. der jeweiligen Ausbildungsvergütung. Im Rahmen der Tarifrunde 2022 wurde das T-ZUG (B) auf 18,5 % erhöht. Diese Erhöhung wird durch die fehlende Erhöhung des T-Geldes gespeist. Dieses sollte in 2023 zunächst von 18,4 % auf 27,6 % erhöht werden – was nun allerdings dauerhaft ausgesetzt wird (hierzu auch Abschnitt D.). Der Grund für das „Umschichten“ vom T-Geld hin zum T-ZUG (B) liegt in der für die Kalenderjahre 2023 und 2024 abermals geschaffenen Möglichkeit, das T-ZUG (B) zu differenzieren (hierzu im Einzelnen unter VII 3.).

3. Anteilige Leistung bei Teilzeit

Teilzeitbeschäftigte erhalten wegen ihrer im Verhältnis zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abgesenkten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) ein im Verhältnis zum Vollzeitbeschäftigten anteiliges T-ZUG.

Diese anteilige Kürzung ergibt sich beim T-ZUG (A) automatisch aufgrund der prozentualen Berechnung auf Basis des individuellen Monatsverdienstes (27,5 %). Keine Rolle spielt in diesem Zusammenhang, wann ein Beschäftigter seine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verändert hat. Es ist der Monatsverdienst aus dem Durchschnitt aus den letzten drei abgerechneten Monaten / 13 Wochen des jeweiligen Kalenderjahres vor dem Stichtag 31. Juli heranzuziehen.

Beim T-ZUG (B) (18,5 % der EG 5 H) ist die proportionale Anpassung bei einer IRWAZ von weniger als 35 (in MV weniger als 38) Stunden in § 2 Ziff. 2.2 Abs. 2 ausdrücklich geregelt. Eine Anpassung findet jedoch nur bei einer geringeren IRWAZ am Stichtag 31. Juli statt. Im Falle einer IRWAZ von mehr als 35 (in MV mehr als 38) Stunden verbleibt es bei dem Betrag von 18,5 % der EG 5 H.

Bei einer Arbeitszeitabsenkung nach **§ 5 Tarifvertrag Zukunft gestalten – Beschäftigung sichern vom 16. April 2021/21. Juni 2022 (TV ZB)** steht dem Beschäftigten das T-ZUG (A) ebenfalls nur anteilig zu. Zwar bleibt der Beschäftigte rechtlich gesehen „Vollzeitbeschäftigter“. Das T-ZUG (A) errechnet sich aber auf Basis des individuellen Monateinkommens, welches nach TV ZB entsprechend der Arbeitszeit angepasst ist. Für das T-ZUG (B) regelt § 2 Ziff. 2.2 zwar, dass bei einer IRWAZ unter 35 Stunden (in MV unter 38 Stunden) eine

anteilige Leistung erfolgt - da sie aber nach dem TV ZB Vollzeitbeschäftigte bleiben, wird das T-ZUG (B) trotz der Arbeitszeitabsenkung in diesem Fall in voller Höhe gezahlt.

Nach § 2 Ziff. 2.1 i.V.m. § 10 Ziff. 10.2.3 MTV HH, SH, MV/MTV Uw/MTV NW bleiben Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum u.a. infolge von Kurzarbeit eintreten, bei der Berechnung außer Betracht.

4. Anteilige Leistung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Auch wenn die Anspruchsvoraussetzung eines zum Stichtag 31. Juli bestehenden Arbeitsverhältnisses für das T-ZUG erfüllt ist, erhält der Beschäftigte gleichwohl keine Leistung bzw. nur eine anteilige Leistung, wenn sein Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ganz bzw. teilweise geruht hat.

Beispiele:

- Ruht das Arbeitsverhältnis ab dem 01. Mai bis zum Jahresende, ergibt sich ein Zahlungsanspruch auf das T-ZUG (T-ZUG (A) und (B)) in Höhe von 4/12.
- Tritt ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Juli bzw. nach erfolgter Auszahlung ein, ergibt sich nachträglich ein entsprechend gekürzter Anspruch auf das T-ZUG. Damit besteht entsprechend der bereits oben im Abschnitt II 3. dargestellten bereicherungsrechtlichen Grundsätze ein Rückzahlungsanspruch gegenüber dem Beschäftigten.

Ein **Arbeitsverhältnis ruht**, wenn die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, nämlich Arbeitsleistung und Vergütungszahlung, suspendiert sind.

a. Freiwilliger Wehrdienst: Kürzung

Leistet ein Beschäftigter freiwilligen Wehrdienst, so ruht sein Arbeitsverhältnis während dieser Zeit kraft Gesetzes (§ 16 Abs. 7 ArbPISchG i. V. m. § 1 ArbPISchG). Er erhält daher keine bzw. nur eine anteilige Leistung.

Dies gilt auch für ausländische Mitarbeiter, die in ihrem Heimatland Wehrdienst leisten.

b. Elternzeit: Kürzung

Die Arbeitsgerichte gehen in nunmehr ständiger Rechtsprechung davon aus, dass das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten, der Elternzeit in Anspruch nimmt, kraft Gesetzes ruht.

Für die Elternzeit wird das T-ZUG somit anteilig gekürzt oder entfällt, wenn die Inanspruchnahme der Elternzeit das gesamte Kalenderjahr andauert.

c. Pflegezeit: Kürzung

Auch bei der Pflegezeit auf Basis des Pflegezeitgesetzes ruht das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes. Somit ist auch hier das T-ZUG anteilig zu kürzen.

d. Unbezahlte Freistellung / Sonderurlaub: Kürzung

Wird mit einem Beschäftigten eine unbezahlte Freistellung vereinbart, so ruhen in dieser Zeit die wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, so dass das T-ZUG gekürzt werden kann.

e. Bezahlte Freistellung aus Wertguthaben: keine Kürzung

Bei einer bezahlten Freistellung des Beschäftigten auf Basis eines Wertguthabens im Sinne des § 7b SGB IV - z. B. rentennah oder zum Zwecke eines Sabbaticals - erfolgt keine Kürzung des T-ZUG. In einem solchen Fall ruht das Arbeitsverhältnis nicht, sondern aufgrund entsprechender Vorleistung des Beschäftigten ist dieser „lediglich“ bezahlt freigestellt.

f. Mutterschutz: keine Kürzung

Das Arbeitsverhältnis ruht zwar während der gem. §§ 3 und 6 Mutterschutzgesetz bestehenden Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung. Gleichwohl kommt eine Kürzung des T-ZUG anspruchsberechtigter Beschäftigter wegen des besonderen Diskriminierungsverbots im Zusammenhang mit dem Mutterschutz nicht in Betracht.

g. Bundesfreiwilligendienst: Kürzung bei Ruhensvereinbarung oder unbezahlter Freistellung

Anders als beim freiwilligen Wehrdienst erfolgt bei der Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes nicht automatisch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses. Die Vorschriften des ArbPISchG kommen beim Bundesfreiwilligendienst nicht zur Anwendung. Ein Beschäftigter, der aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus den Bundesfreiwilligendienst ableisten möchte, hat keinen gesetzlichen Freistellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber. Treffen die Parteien eine Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses bzw. eine unbezahlte Freistellung, so wird der Anspruch auf das T-ZUG entsprechend gekürzt.

Praxishinweis: Ruht das Arbeitsverhältnis nach dem 31. Juli, empfiehlt es sich, den betroffenen Beschäftigten bei Beginn des Ruhens bereits darauf hinzuweisen, dass das T-ZUG mit Ende der Ruhensphase bzw. spätestens am Ende des Kalenderjahres anteilig verrechnet wird.

5. Anteilige Leistung bei Wechsel in AT

Der Anspruch auf T-ZUG (A) und (B) besteht nur bei Beschäftigten, die unter den Tarifvertrag fallen. Beschäftigte, die am 31. Juli außertariflich beschäftigt sind, haben damit keinen Anspruch. Der Wechsel in ein AT-Verhältnis ist damit wie der Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu behandeln, da mit dem Eintritt in das außertarifliche Beschäftigungsverhältnis das tarifliche Beschäftigungsverhältnis endet.

6. Grundsätzlich volle Leistung bei Krankheit

Da in Fällen von Arbeitsunfähigkeit bzw. Krankheit kein automatisches Ruhen des Arbeitsverhältnisses eintritt, besteht der Anspruch auf das T-ZUG in solchen Zeiten weiter fort. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn der Entgeltfortzahlungszeitraum bereits abgelaufen ist oder ggf. sogar bereits eine Erwerbsminderungsrente in Anspruch genommen wird.

Mit Urteil vom 23. August 1990 (Az.: 6 AZR 124/89) hat das BAG entschieden, dass es sich bei einer durch Krankheit herbeigeführten dauerhaften Verhinderung zur Arbeitsleistung nicht um eine durchgehende wechselseitige Suspendierung der Hauptpflicht, sondern um eine Leistungsstörung handele. Diese berechtige den Arbeitgeber gegebenenfalls zur Kündigung und den Beschäftigten, **Berufsunfähigkeitsrente** oder **Erwerbsunfähigkeitsrente** (seit 01. Januar 2001 "Erwerbsminderungsrente") zu beantragen. Die Krankheit führe aber nicht zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses, es sei denn, die Parteien des Arbeitsverhältnisses vereinbarten daneben das Ruhen ausdrücklich oder wenigstens stillschweigend.

In der Entscheidung vom 07. Juni 1990 (Az.: 6 AZR 52/89) führt das BAG aus, dass die Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit (seit 01. Januar 2001 **Erwerbsminderungsrente**) kein Ruhen "kraft Gesetzes" im Sinne des Tarifvertrages zur Folge habe. Weiter führt der Senat aus: "Um den Ruhendatbestand (Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten und Fortbestand der Nebenpflichten) zu erreichen, bedarf es regelmäßig der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, das Arbeitsverhältnis nicht zu kündigen, sondern in seinem Rahmen unter gleichzeitiger Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten fortbestehen zu lassen. Eine solche Vereinbarung kann auch konkludent geschlossen werden."

Folgende Sonderfälle sind in diesem Zusammenhang zu beachten:

a. Kürzung bei ausdrücklicher Ruhensvereinbarung

Zwar kommt es wie oben dargestellt im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht automatisch zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses, jedoch kann ein solches Ruhen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem ausdrücklich vereinbart werden. Rechtsfolge einer solchen Vereinbarung wäre der Wegfall des Anspruchs auf das T-ZUG.

b. Kürzung bei Bezug von Arbeitslosengeld im laufenden Arbeitsverhältnis

In den letzten Jahren ist die Arbeitsverwaltung dazu übergegangen, langzeiterkrankten Beschäftigten gem. § 145 SGB III Arbeitslosengeld bereits dann zu zahlen, wenn der Arbeitgeber trotz Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses eine so genannte "Verzichtserklärung" abgibt. Danach verzichtet der Arbeitgeber auf die Verfügungsmacht gegenüber dem Beschäftigten, während das Arbeitsverhältnis rechtlich bestehen bleiben soll. Eine solche Verzichtserklärung ist in ihrer Wirkung vergleichbar einer Ruhensvereinbarung und führt deshalb ebenfalls zu einem Wegfall des Anspruchs auf das T-ZUG.

7. Volle Leistung bei Eintritt im Januar

In Fällen, in denen das Beschäftigungsverhältnis im Monat Januar beginnt und damit die Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 31. Juli erfüllt ist, entsteht der Anspruch auf T-ZUG (A) und (B) in voller Höhe. Für diesen Fall wurde auf eine Kürzungsregelung verzichtet.

IV. Auszahlungstag

Das T-ZUG ist gem. § 2 Ziff. 2.5 grundsätzlich am 31. Juli eines Kalenderjahres auszuführen.

Da zum 31. Juli eines Kalenderjahres im Regelfall keine Abrechnung durchgeführt wird, bietet es sich an, das T-ZUG mit der letzten davorliegenden Abrechnung - vorfällig - auszuführen. In vielen Fällen wird dies die Abrechnung im Juli sein, die zum Ende des Monats zu dem entsprechenden Zahlungseingang beim Beschäftigten führt.

Die Betriebsparteien haben aber auch die Möglichkeit, durch freiwillige Betriebsvereinbarung den Auszahlungszeitpunkt abweichend festzulegen. Spätestens ist das T-ZUG (A) und (B) am 30. September des jeweiligen Kalenderjahres auszuführen. Hierbei handelt es sich allein um eine Verschiebung des Auszahlungszeitpunkts, die Stichtagswirkung des 31. Juli bleibt unverändert und lässt sich nicht verschieben, § 2 Ziff. 2.5.

Die Betriebsparteien können T-ZUG (A) und (B) dabei betrieblich auch getrennt voneinander auf unterschiedliche Auszahlungszeitpunkte verschieben.

Eine betriebliche Verschiebung des Auszahlungstages schließt die Differenzierung (s. unten) nicht aus.

V. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-ZUG

Aus lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht ergeben sich keine Besonderheiten. T-ZUG (A) und (B) sind nach den Grundsätzen einer Einmalzahlung, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeit eines einzelnen Entgeltabrechnungszeitraums stehen, zu versteuern und zu verbeitragen.

Das bedeutet: Die Zahlung ist grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem die Zahlung erfolgte. Die beitragsrechtliche Einordnung ergibt sich dabei im Umkehrschluss zu § 1 SvEV und § 23 a Abs. 1 Nr. 1 bis 4 SGB IV, die für bestimmte Zuwendungen des Arbeitgebers Ausnahmen von der Beitragspflicht formulieren. Unter diese Ausnahmen fällt das T-ZUG gerade nicht, so dass die übliche beitragsrechtliche Behandlung von Einmalzahlungen gilt.

Für die Feststellung der Höhe des beitragspflichtigen Entgelts und für die Bestimmung des Entgeltabrechnungszeitraums, dem T-ZUG (A) und (B) bei Zahlung in besonderen Fällen zuzuordnen ist, gelten die Vorschriften der Absätze 2 bis 5 des § 23a SGB IV.

VI. Pfändbarkeit des T-ZUG

Das T-ZUG gehört als Einmalzahlung zum grundsätzlich pfändbaren Arbeitseinkommen gemäß § 850 Abs. 2 ZPO. Es stellt keinen unpfändbaren Bezug im Sinne des § 850a Nr. 1 bis 8 ZPO dar.

VII. Differenzierung des T-ZUG (B)

§ 3 Abs. 1 eröffnet zwei Möglichkeiten, das T-ZUG (B) betrieblich anzupassen (Ziff. 1 und 2). Ferner wird für die Kalenderjahre 2023 und 2024 die Möglichkeit einer automatischen Differenzierung geschaffen (Ziff. 3).

1. Verschiebung / Reduzierung des T-ZUG (B)

§ 3 eröffnet die Möglichkeit, das T-ZUG (B) in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes bis auf Null zu reduzieren oder um bis zu fünf Monate später auszuzahlen, ohne dass sich am Stichtag 31. Juli etwas ändert.

Voraussetzung für eine entsprechende betriebliche Änderung ist die **vorherige** Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Aufgrund des Tarifwortlautes bedarf es keiner Betriebsvereinbarung. Ausreichend ist eine entsprechende arbeitgeberseitige Entscheidung, der die Tarifvertragsparteien vor deren Umsetzung zustimmen müssen. In der Praxis dürfte sich - auch vor dem Hintergrund der erforderlichen Zustimmung der IG Metall - ein durch eine gemeinsame Regelung mit dem Betriebsrat dokumentierter betrieblicher Konsens empfehlen.

Die Tarifvertragsparteien haben eine nur rahmenmäßige Umschreibung der Tatbestandsvoraussetzungen vorgenommen. Die Differenzierungsmöglichkeit ist vorgesehen, wenn dies „dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienlich“ ist. Es besteht das gemeinsame Verständnis der Tarifvertragsparteien, dass das Instrument nicht nur für den Sanierungsfall geschaffen wurde. Das Instrument kann also bereits von Unternehmen beansprucht werden, bei denen eine Kostenentlastung die „noch“ bestehende Wettbewerbsfähigkeit absichert. So kann nach unserem Verständnis beispielsweise schon eine im Vergleich zum Branchendurchschnitt deutlich geringere Umsatzrendite zu einer Antragstellung berechtigenden.

Für das Verfahren der Differenzierung beinhaltet der Tarifvertrag keine Vorgaben. Die IG Metall hat zugesagt, dass die Differenzierung in einem "schnellen und unbürokratischen Verfahren" ermöglicht und Anträge objektiv und ergebnisoffen geprüft werden sollen.

2. Anpassung des T-ZUG (B) wegen überproportionaler Kostenbelastung

Gemäß § 3 Abs. 2 können die Betriebsparteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für das T-ZUG (B) eine andere Höhe vereinbaren, wenn sich aufgrund eines hohen Anteils von Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen eine deutlich überproportionale Kostenbelastung ergeben würde. Ziel der Öffnungsklausel ist es, diesen Effekt abmildern zu können. Eine solche Veränderung muss aufgrund des ausdrücklichen Tarifwortlauts allerdings wertgleich sein.

Durch die Anwendung des § 3 Abs. 2 kann es bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen und mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien im Ergebnis zu einer dem Tarifgebiet entsprechenden Kostenbelastung des Arbeitgebers bei einem geringeren T-ZUG (B) für den einzelnen Beschäftigten des Betriebes kommen.

3. Besonderes Differenzierungsverfahren

Das besondere Differenzierungsverfahren für das T-ZUG (B) ist geregelt in der Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (E-TV T-ZUG) vom 24. November 2022.

Dieses besondere Differenzierungsverfahren zeichnet sich dadurch aus, dass anhand einer betriebswirtschaftlichen Kennzahl (Nettoumsatzrendite) der Arbeitgeber allein darüber entscheidet, ob das T-ZUG (B) des Jahres 2023 (608,28 Euro für Vollzeitbeschäftigte) und 2024 (628,45 Euro für Vollzeitbeschäftigte) ausbezahlt oder gestrichen wird.

Daneben bleibt auch die Differenzierungsregelung gem. § 3 anwendbar. Somit können Arbeitgeber, die die Voraussetzungen der im Folgenden dargestellten besonderen Differenzierung nicht erfüllen, diese Form der dauerhaft im TV T-ZUG verankerten „normalen“ Differenzierung - also mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien - nutzen.

a. Wer ist Arbeitgeber im Sinne des besonderen Differenzierungsverfahrens?

Adressat der Differenzierungsregelung ist der „Arbeitgeber“ und damit die juristische Person, die Partei des Arbeitsvertrages ist (z.B. eine GmbH). Hieraus folgt, dass die Differenzierung nicht betriebs- sondern nur **unternehmensbezogen** angewendet werden kann. Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, kann die Differenzierung nur einheitlich für das ganze Unternehmen erfolgen. Die nachfolgenden Verfahrensschritte müssen also auf der Unternehmensebene durchlaufen werden.

b. Entscheidung über eine Verschiebung der Auszahlung des T-ZUG (B)

Bis spätestens vier Wochen vor Fälligkeit des T-ZUG (B) zum 31. Juli kann der Arbeitgeber die Auszahlung des T-ZUG (B) bis maximal April des Folgejahres verschieben. Voraussetzung ist das Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation. Die Einschätzung, ob eine solche Situation vorliegt, obliegt dem Arbeitgeber. Richtschnur kann hier bereits die Kennzahl einer Nettoumsatzrendite von unter 2,3 % sein, die dann später die Grenze für die Nichtauszahlung des T-ZUG (B) markiert.

Die Verschiebungsentscheidung soll innerhalb der genannten Frist betrieblich kommuniziert werden, damit sich sowohl der Betriebsrat als auch die Beschäftigten auf die spätere oder ggf. sogar entfallende Auszahlung des T-ZUG (B) vorbereiten können. (Wir halten ein entsprechendes Muster für Sie bereit).

Aus der 4-Wochen-Frist ergibt sich als spätestester möglicher Zeitpunkt für die Verschiebungsentscheidung der **30. Juni 2023 bzw. der 02. Juli 2024**.

Die 4-Wochen-Frist errechnet sich wegen 12 Ziff. 1 ERA ausgehend vom vorletzten Arbeitstag des Monats Juli 2023 (Freitag, der 28. Juli 2023) bzw. Juli 2024 (Dienstag, der 30. Juli 2024), an dem der Beschäftigte spätestens über sein Entgelt verfügen können muss.

Eine Verschiebung ist nur **einmalig** und nur um **ganze Monate** möglich. Hieraus folgt, dass mindestens ein Monat verschoben werden muss, um die Differenzierungsklausel als Arbeitgeber nutzen zu können.

c. Anzeige der Verschiebungsentscheidung gegenüber den Tarifvertragsparteien

Die Verschiebungsentscheidung hat der Arbeitgeber den Tarifvertragsparteien anzuzeigen. Hierzu empfiehlt es sich, der IG Metall Bezirksleitung in Hamburg und NORDMETALL (Abteilung Tarifrecht und Arbeitsorganisation in der Hauptgeschäftsstelle in Hamburg) eine entsprechende Mitteilung in Textform zukommen zu lassen (z. B. per E-Mail, auch hier halten wir ein Muster für Sie bereit).

d. „Nettoumsatzrendite“ von unter 2,3 %

Die „Nettoumsatzrendite“ ist eine verbreitete Bilanzkennzahl in der deutschen Rechnungslegung nach Handelsgesetzbuch (HGB). Sie beschreibt das Verhältnis des sich aus der Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) ergebenden **Jahresüberschusses** zu den sich ebenfalls aus der GuV ergebenden **Umsatzerlösen**.

Der Jahresüberschuss ist in der GuV der letzte Posten und beschreibt den Gewinn nach Abzug von Steuern, Abschreibungen und Zinsen. Eine danach erfolgende Verwendung des Jahresüberschusses - z.B. durch sog. Gewinnabführungsverträge - hat keinen Einfluss auf die Ermittlung der Nettoumsatzrendite.

Die Formel zur Ermittlung der Nettoumsatzrendite lautet also:

$$\text{Jahresüberschuss/Umsatzerlöse} \times 100$$

Sollte das Unternehmen nicht der deutschen Rechnungslegung nach HGB unterfallen, bedarf es der Einzelfallberatung über NORDMETALL (Abteilung Tarifrecht und Arbeitsorganisation in der Hauptgeschäftsstelle in Hamburg).

Entscheidend ist eine Nettoumsatzrendite von unter 2,3 %, wobei die potenzielle Auszahlung des T-ZUG (B) dort mitberücksichtigt werden kann.

Relevant für den Nachweis der Nettoumsatzrendite ist der **Jahresabschluss des jeweils vorjährigen Geschäftsjahres**.

e. Erörterung der wirtschaftlichen Situation mit dem Betriebsrat anhand geeigneter Unterlagen

Die wirtschaftliche Situation und damit die Nettoumsatzrendite ist mit dem (Gesamt-) Betriebsrat vor der endgültigen Nichtauszahlung des T-ZUG (B) anhand geeigneter Unterlagen in einem Gespräch zu erörtern. Geeignete Unterlagen sind dabei insbesondere solche, die auch bei der Erstellung des Jahresabschlusses vorgelegt werden.

f. Abschließende Entscheidung des Arbeitgebers

Nach erfolgter Erörterung hat der Arbeitgeber vor der Fälligkeit des T-ZUG (B) seine Differenzierungsentscheidung zu treffen. Möglich ist sowohl die Komplettstreichung als auch eine Reduzierung des T-ZUG (B). Die Entscheidung sollte - obwohl ein entsprechender Hinweis in der Tarifregelung fehlt - gegenüber Betriebsrat und Beschäftigten kommuniziert werden (Wir halten ein entsprechendes Muster für Sie bereit).

Liegt die Nettoumsatzrendite zum Zeitpunkt der Auszahlung unter 2,3 %, kann es Fälle ge-

ben, in denen sich die wirtschaftliche Situation in der näheren Zukunft - möglicherweise in Anbetracht einer bereits bekannten Auftragslage - wieder verbessert. Ist beispielsweise für das Geschäftsjahr 2024 ein sehr gutes Ergebnis zu erwarten, lag die Nettoumsatzrendite des Jahres 2023 aber noch unter 2,3 %, kann es unter Akzeptanzgesichtspunkten eine Überlegung sein, die objektiv mögliche Streichung des Zusatzbetrags wegen der positiven Prognose nicht oder nur teilweise vorzunehmen.

Verbleibt es bei einer Auszahlung des T-ZUG (B), gilt für dessen Anspruchsvoraussetzungen weiterhin der Stichtag 31. Juli.

g. Anzeige der Differenzierungsentscheidung gegenüber den Tarifvertragsparteien

Die abschließende Entscheidung des Arbeitgebers, das T-ZUG (B) entfallen zu lassen, ist den Tarifvertragsparteien anzuzeigen. Hierzu empfiehlt es sich, der IG Metall Bezirksleitung in Hamburg und NORDMETALL (Abteilung Tarifrrecht und Arbeitsorganisation in der Hauptgeschäftsstelle in Hamburg) eine entsprechende Mitteilung in Textform zukommen zu lassen (z. B. per E-Mail, auch hier halten wir ein entsprechendes Muster für Sie bereit).

C. Freistellungstage für bestimmte Beschäftigtengruppen

Bestimmte Beschäftigtengruppen können beantragen, statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2 Ziff. 2.1 (T-ZUG (A)) eine bezahlte Freistellung in Anspruch nehmen zu können. Die Ausgestaltung dieses Anspruchs findet sich in § 3 Ziff. 10 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12 MTV Uw, § 3 Ziff. 12 MTV NW.

I. Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld als Grundvoraussetzung

Die Möglichkeit, statt des T-ZUG (A) freie Tage in Anspruch zu nehmen, besteht nur dann, wenn voraussichtlich auch ein Anspruch auf das T-ZUG (A) besteht (Akzessorietät des Anspruchs). Eine Ausnahme gilt für Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit: Sie haben zwar Anspruch auf das T-ZUG (A), können aber die tariflichen Freistellungstage nicht in Anspruch nehmen. Abweichungen ergeben sich auch, wenn der Anspruch auf das T-ZUG (A) nachträglich nicht mehr oder nicht mehr in voller Höhe besteht und bereits Freistellungstage bzw. zu viele Freistellungstage genommen wurden.

Der Beschäftigte muss am **Stichtag 31. Juli** (Auszahlungszeitpunkt des T-ZUG) im Betrieb beschäftigt sein. Wenn vor der Genehmigung des Antrags schon bekannt sein sollte, dass ein Beschäftigter vor dem 31. Juli des Folgejahres ausscheiden wird, besteht demnach kein Anspruch auf die Freistellungstage und der Antrag muss abgelehnt werden. Eine Darstellung verschiedener Fallkonstellationen bei einem unterjährigen Ausscheiden findet sich unter Kapitel B. Abschnitt II.

II. Anspruchsberechtigte

Es gibt drei Gruppen von Beschäftigten, die die Wahloption „Zeit statt Geld“ grundsätzlich in Anspruch nehmen können: Schichtbeschäftigte, Eltern und Pflegende.

1. Schichtbeschäftigte

Anspruchsvoraussetzung bei Schichtbeschäftigten ist, dass es sich um Vollzeitbeschäftigte handelt, also Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 (in MV: 38) oder mehr Stunden.

Darüber hinaus müssen diese Beschäftigten gewisse Vorbeschäftigungszeiten aufweisen:

Beschäftigte, die in **drei oder mehr als drei Schichten oder nur in Dauernachtschicht** eingesetzt sind, müssen eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren haben und mindestens drei Jahre beim Arbeitgeber in Schicht eingesetzt worden sein.

Drei-Schicht in diesem Sinne liegt vor, wenn in drei oder mehr Schichten (Früh-, Spät- und Nachtschicht) im regelmäßigen Wechsel gearbeitet wurde.

Nachtschicht in diesem Sinne liegt vor, wenn die Schicht nach der Uhrzeit beginnt, ab der nach der jeweiligen tarifvertraglichen Regelung Nachtzuschläge zu zahlen sind.

Beschäftigte, die in **Wechselschicht** eingesetzt sind, müssen eine Betriebszugehörigkeit von sieben Jahren und eine die Mindesteinsatzdauer in Schicht von fünf Jahren aufweisen.

Wechselschicht in diesem Sinne liegt vor, wenn in zwei Schichten (z. B. Früh- und Spätschicht) im regelmäßigen Wechsel gearbeitet wurde.

In die Berechnung der Schichtbeschäftigungszeiten sind Zeiten der Entgeltfortzahlung, Freistellungen aus Arbeitszeitguthaben und Mutterschutzzeiten mit einzubeziehen. Nicht berücksichtigt werden hingegen Zeiten des Krankengeldbezugs und Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht.

Die benannten Vorschichtzeiten müssen unmittelbar vor dem „Stichtag“ 01. Januar liegen. Das ergibt sich aus dem Zusammenhang von „Vorschichtzeiten“, Stichtag und Folgejahr. Betrachtet man das gesamte bisherige Arbeitsleben, würden die „Vorschichtzeiten kaum noch einen Bedeutung haben. Nur so macht die Voraussetzung „üblicherweise in Schicht“ Sinn, da sonst unklar bliebe, auf welchen Zeitraum sich die Üblichkeit beziehen sollte. Auch die Nutzung des Perfekts („gearbeitet haben“) als vollendete Gegenwart gegenüber der Schichtarbeit am Stichtag („arbeiten“) kann ein Hinweis sein. Jedenfalls geht es nach Sinn und Zweck immer um einen Ausgleich einer bestehenden Belastung. Außerdem besteht auch nur so eine Chance, den entsprechenden Nachweis zu bringen und zu überprüfen.

Weitere Anspruchsvoraussetzungen für alle Schichtbeschäftigten sind, dass der Beschäftigte aktuell wie auch in den vergangenen Jahren „üblicherweise“ in Schicht beim derzeitigen Arbeitgeber eingesetzt ist und im Folgejahr (also in dem Jahr, für das der Anspruch geltend gemacht wird) „voraussichtlich“ auch weiterhin in Schicht eingesetzt sein wird.

„Üblicherweise“ in diesem Sinne bedeutet grundsätzlich dauerhaft, wobei der Beschäftigte nicht immer in Schichtarbeit eingeteilt sein muss. Kurze Unterbrechungen der Schichtarbeit, z. B. tariflicher Jahresurlaub, ein saisonal bedingtes vorübergehendes Aussetzen, dürften hier irrelevant sein. Die Schichtarbeit muss prägend für das jeweilige Arbeitsverhältnis sein. Für die Beurteilung, ob die Schichtarbeit im Kalenderjahr „üblicherweise“ durchgeführt wurde, ist der Grund für eine kurzzeitige Unterbrechung nicht ausschlaggebend.

Aufgrund des Zwecks der Freistellungstage – dem Ausgleich für besonders belastete Beschäftigte – sind die Vorbeschäftigungszeiten in Vollzeit zu erbringen. Schichtzeiten, in denen der Beschäftigte in Teilzeit gearbeitet hat, werden nicht berücksichtigt.

Bei der Ermittlung der Vorbeschäftigungszeiten kann eine Wechselschicht nicht auf die "belastendere" Drei-Schicht oder Dauernachtschicht angerechnet werden. Umgekehrt ist die Anrechnung der Zeiten jedoch möglich.

Beispiele:

1. Beschäftigter A ist seit dem 01. Januar 2008 im Betrieb B beschäftigt. Er arbeitet von 2008 bis 2013 ununterbrochen in Dreischicht. In den Jahren 2014 bis 2019 wurde die Schichtarbeit ausgesetzt. Seit 01. Januar 2020 arbeitet A in Wechselschicht. Für 2023 beantragt er anstatt des T-ZUG Freistellungstage.

Als Wechselschlichter müsste A bereits mindestens 5 Jahre üblicherweise in Schicht gearbeitet haben. Die Vorschichtzeiten sind 2023 noch nicht erfüllt. Zwar sind Zeiten, die in dem belastenderen Dreischichtmodell erbracht worden sind, auf Wechselschicht anrechenbar. Berücksichtigt werden jedoch nur die Zeiten, die

unmittelbar vor der beantragten Freistellung in Schicht erbracht worden sind. Die Zeiten von 2008 bis 2013 bleiben daher außer Betracht.

2. Beschäftigter A arbeitet seit seiner Einstellung 2013 in Wechselschicht. 2017 nahm er zwei Monate Elternzeit. 2018 erkrankte er längerfristig für drei Monate. 2019 befand er sich für drei Monate im Sabbatical.

Die Vorschichtzeiten sind hier erfüllt. Zwar war er insgesamt für acht Monate (zuzüglich tariflichem Jahresurlaub) aus der Schicht raus, in den vergangenen fünf Jahren hat A aber „üblicherweise“ in Schicht gearbeitet.

3. Beschäftigter A arbeitet seit 2017 in Wechselschicht. Er befindet sich von 01. Oktober 2022 bis 29. Februar 2023 in Elternzeit.

Die Vorbeschäftigungszeiten sind erfüllt. Er kann den Antrag auf Freistellung trotz der Elternzeit stellen. Es kommt nicht darauf an, dass er bei Antragsstellung oder Beginn des Folgejahres tatsächlich in Schicht arbeitet. Voraussetzung ist jedoch, dass der Beschäftigte im Folgejahr wieder üblicherweise Vollzeit in Schicht arbeiten wird. Das ist hier der Fall. Die Anzahl der Freistellungstage ist aufgrund des teilweise ruhenden Arbeitsverhältnisses jedoch um 2/12 zu kürzen.

„Voraussichtlich im Folgejahr“ bedeutet, dass nach einer Prognoseentscheidung der Beschäftigte voraussichtlich auch im Folgejahr „üblicherweise“ in Schicht arbeitet. Darüber hinaus muss der Beschäftigte nach der Prognoseentscheidung auch im Folgejahr weiterhin in Vollzeit arbeiten. In welchem der beiden genannten Schichtmodelle (Wechsel-, Dreischicht oder Nachtschicht) der Beschäftigte im Folgejahr arbeitet, ist unbeachtlich.

Die Vollzeitbeschäftigung muss grundsätzlich im gesamten Folgejahr nach der Prognoseentscheidung vorliegen. Das bedeutet, dass, wenn der Beschäftigte im Folgejahr in Teilzeit wechselt, kein Anspruch auf die Freistellungstage besteht. Ist hingegen bekannt, dass das Arbeitsverhältnis im Folgejahr teilweise ruht, die Schichtarbeit jedoch noch „üblicherweise“ vorliegt, steht dies dem Anspruch nicht entgegen. Der Anspruch wird in diesem Fall aber gekürzt.

Wird die **Arbeitszeit** des Beschäftigten **nach § 5 TV ZB reduziert**, so besteht kein Wandlungsanspruch für den Beschäftigten. Zwar ist in § 5 Ziff. 5.2 TV ZB geregelt, dass Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit nach dem TV ZB Vollzeitbeschäftigte sind. Allerdings beruht die Wandlung des T-ZUG (A) auf dem Gedanken des Ausgleichs einer besonderen Belastung durch Schichtarbeit in Vollzeit – und diese ist in dieser Fallkonstellation nicht mehr gegeben.

Ein nach Genehmigung eintretender, zum Zeitpunkt der Genehmigung aber noch nicht geplanter / absehbarer Entfall der Schichtarbeit lässt den bereits genehmigten Anspruch nicht untergehen.

Zur Berechnung der Betriebszugehörigkeit gelten die in den Manteltarifverträgen vorgesehenen Regelungen. Die Betriebszugehörigkeit muss bei Schichtarbeitern am 01. Januar des Folgejahres erfüllt sein.

Zu beachten ist, dass die Regelung zur Berechnung der Betriebszugehörigkeit auf den Betrieb abstellt (anders als bei der Berechnung der Vorbeschäftigungszeiten – hier wird auf den „derzeitigen Arbeitgeber“ und damit das Unternehmen abgestellt). Etwas anderes kann gelten, wenn im Arbeitsvertrag eine Anrechnung weiterer Vorbeschäftigungszeiten geregelt ist.

Auch voll freigestellte Betriebsratsmitglieder können die Freistellungstage in Anspruch nehmen, wenn sie vor der Freistellung als Schichtbeschäftigte eingesetzt waren und die Voraussetzungen ohne die Betriebsratsstätigkeit erfüllt hätten.

2. Eltern und Pflegende

a. Eltern

Als anspruchsberechtigte Eltern gelten Beschäftigte, die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen. Unter häuslicher Gemeinschaft ist zu verstehen, dass das Kind überwiegend beim Beschäftigten wohnt. Dabei müssen genehmigte Freistellungstage nicht vor dem 8. Geburtstag des Kindes „verbraucht“ werden, sondern können im gesamten Kalenderjahr genommen werden. Voraussetzung ist, dass das Kind am 01. Januar des Jahres, für das die Freistellung beantragt wird, noch keine 8 Jahre alt ist, also frühestens am 02. Januar Geburtstag hat.

„Selbst betreuen und erziehen“ bedeutet aber nicht, dass das Kind nicht in einer Betreuungseinrichtung (Hort / Kita / Kindergarten) betreut sein darf.

Unter „Kindern“ sind auch Stief- und Adoptivkinder sowie Pflegekinder zu verstehen, wenn eine familienartige, auf Dauer angelegte Bindung vorliegt.

Darüber hinaus müssen die Kinder im Haushalt des anspruchsberechtigten Beschäftigten leben. Der Beschäftigte muss diese Voraussetzung im Streitfall darlegen und beweisen, z. B. durch eine Meldebescheinigung. Diese Voraussetzung ist auch erfüllt, wenn die Kinder nur zeitanteilig, aber mindestens zu 50 % beim Beschäftigten leben und zur anderen Hälfte beim anderen Elternteil. Ein Besuch der Kinder beim Beschäftigten nur z. B. an jedem zweiten Wochenende ist im Zweifel aber nicht ausreichend.

Ob der Beschäftigte im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags wohnt, ist für den Anspruch unerheblich. Entscheidend ist, dass das zu betreuende Kind beim Beschäftigten wohnt. Deshalb haben z. B. auch Grenzgänger, die ihren Wohnsitz im Ausland haben, Anspruch auf die Freistellungstage.

Es ist tariflich nicht definiert, wann ein Kind geboren werden muss, damit der Freistellungsanspruch für das Folgejahr gegeben ist. Liegt der Geburtstermin in der Erörterungsphase vom 31. Oktober bis 01. Januar des Folgejahres, wird der Anspruch nach erfolgter Geburt zu gewähren sein. Nach unserer Ansicht ist bei einem Geburtstermin nach dem 01. Januar des Folgejahres ein Anspruch auf Freistellungstage nicht gegeben, denn bis zu diesem Zeitpunkt müssen die Anspruchsvoraussetzungen für die Freistellungstage spätestens vorliegen - also auch das geborene Kind.

Praxishinweis: Machen Sie den betreffenden Beschäftigten klar, dass sie die Freistellungstage bei einer Ablehnung nicht verlieren. Da Eltern den Freistellungsanspruch nur zweimal

pro Kind in Anspruch nehmen können, verschiebt sich dieser ggf. nur um ein Jahr nach hinten, soweit die Voraussetzungen dann wiederum vorliegen.

b. Pflegende

Als Pflegende im Sinne des Tarifvertrags gelten Beschäftigte, die Eltern, Kinder, Schwiegereltern oder Ehegatten/Partner in häuslicher Umgebung pflegen. Die zu Pflegenden müssen hierbei mindestens einen Pflegegrad 1 aufweisen.

Der Begriff „häusliche Umgebung“ ist in Zusammenhang mit § 3 Abs. 1 PflegeZG, § 2 Abs. 1 FPfZG und § 36 Abs. 1 SGB XI zu lesen. Häusliche Umgebung ist der eigene Haushalt des Pflegebedürftigen oder ein anderer Haushalt, in den der Pflegebedürftige aufgenommen wurde.

In Bezug auf die Entfernung der „häuslichen Umgebung“ vom Wohnort des Beschäftigten, macht der Tarifvertrag keine Vorgabe. Relevant ist lediglich, dass der Beschäftigte einer Pflegeaufgabe in Bezug auf den Angehörigen nachkommt.

Praxishinweis: Es kann sich möglicherweise empfehlen, sich von dem Beschäftigten bestätigen zu lassen, dass diese einer Pflegeaufgabe nachkommt. Dabei kann auch bereits eine organisatorische Aufgabe eine Pflegetätigkeit sein. Zwar muss der Beschäftigte an den Freistellungstagen selbst nicht zwingend dieser Aufgabe nachkommen, dennoch bildet die Bestätigung, dass überhaupt eine Pflege übernommen wird, eine psychologische Hürde, wenn es um falsche Angaben geht.

Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

Praxishinweis: Problematisch ist der Nachweis für Beschäftigte, deren pflegebedürftige Angehörige im Ausland leben. Der MDK bzw. Medicproof untersuchen grundsätzlich ausschließlich in Deutschland Pflegeversicherte. Bei nicht in Deutschland Pflegeversicherten Angehörigen könnte der MDK oder Medicproof kostenpflichtig beauftragt werden.

Im Rahmen des Pflegezeitgesetzes wird die Nachweiserbringung in der Praxis so gehandhabt, dass bei im Ausland versicherten Angehörigen eine (beliebige) ärztliche Bescheinigung ausreicht. Aus dieser muss erkennbar sein, dass der Pflegegrad 1 erfüllt ist. Als Muster für eine solche ärztliche Bescheinigung kann beispielsweise die „Pflegebescheinigung“ vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben verwendet werden.

In **akuten Fällen** der Pflegebedürftigkeit kann die Freistellung für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen geltend gemacht werden. Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat. Der Beschäftigte muss also zunächst den Anspruch aus § 2 Abs. 1 PflegeZG erfolgreich geltend machen und auch tatsächlich in Anspruch nehmen, bevor er den Anspruch auf die tarifliche Freistellungszeit wegen Akutpflege überhaupt geltend machen kann.

Der Nachweis eines akuten Falls von Pflegebedürftigkeit ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu erbringen, in der attestiert wird, dass der Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird.

Der Beschäftigte hat auf Verlangen unverzüglich einen Nachweis über die Antragstellung zur Feststellung des Pflegegrades vorzulegen und die Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich nachzureichen.

Wenn das T-ZUG (A) bereits ausgezahlt wurde, kann z.B. die tariflich abgesicherte betriebliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) entsprechend der Höhe des T-ZUG (A) verringert werden (Fall der Akutpflege nach dem 31. Juli bzw. dem Auszahlungszeitpunkt). Besteht im Einzelfall keine Möglichkeit der Verrechnung mit der Sonderzahlung (z. B. in Betrieben mit Ergänzungstarifverträgen), besteht kein Anspruch auf eine nicht gegenfinanzierte Freistellung.

c. Weitere Voraussetzungen für Eltern und Pflegende

Sowohl Eltern als auch Pflegende müssen am 01. Januar 2019 entweder Vollzeitbeschäftigte gewesen sein oder ihre individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach dem 01. Januar 2019 aus einer Vollzeit absenken.

Hierbei ist unerheblich, aus welchem Grund die Arbeitszeitabsenkung erfolgt (aufgrund eines Teilzeitanpruchs nach dem TzBfG, wegen verkürzter Vollzeit, freiwillige Vereinbarung).

Teilzeitbeschäftigte, die bereits vor dem 01. Januar 2019 Teilzeitbeschäftigte waren, haben somit keinen Anspruch auf die Freistellungstage. Für diesen Anspruch müsste zu irgendeinem Zeitpunkt nach dem 01. Januar 2019 in Vollzeit gearbeitet worden sein. Hierbei gibt es keinen Minimalzeitraum, so dass theoretisch ein Tag Vollzeitbeschäftigung ausreichen würde.

Weitere Voraussetzung für diese Beschäftigtengruppen ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren zum Zeitpunkt der Antragsstellung. Bei der Betriebszugehörigkeit wird zugunsten des Beschäftigten auf den 31. Oktober als spätesten Zeitpunkt der Antragsstellung abgestellt, d.h. zu diesem Zeitpunkt (und nicht zum Zeitpunkt der tatsächlichen Antragstellung) muss der Beschäftigte bereits zwei Jahre dem Betrieb angehören.

Hinsichtlich der anderen Voraussetzungen wird zum Entscheidungszeitpunkt über die Genehmigung der Freistellung, spätestens am 31. Dezember, eine Prognose aufgestellt, ob die Voraussetzungen im Folgejahr voraussichtlich vorliegen werden. Ein Wegfall der Voraussetzungen nach der Genehmigung ist unschädlich. Mit Beantragung (bis zum 31. Oktober) und Entscheidung über die tariflichen Freistellungstage sind diese im Grundsatz genehmigt. Ähnlich wie beim Urlaub können einmal genehmigte Freistellungstage nicht einseitig wieder zurückgenommen werden.

3. Sonstige Beschäftigte

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat den Anspruch, statt des T-ZUG (A) freie Tage zu wählen, auch auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche erweitern.

„Freiwillige Betriebsvereinbarung“ bedeutet, dass eine solche Regelung nicht gegen den Willen einer Betriebspartei erzwungen werden kann.

Die Inhalte einer solchen Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien selbst bestimmen, der Tarifvertrag gibt hierfür keine Vorgaben. Denkbar wäre deshalb auch eine abweichende Zahl freier Tage für die sonstigen Beschäftigten.

Die Erweiterung des Anspruchs auf andere Beschäftigtengruppen kann bspw. in Zeiten der Unterauslastung interessant sein, um Überkapazitäten auszugleichen. Allerdings sollte in einem solchen Fall die Betriebsvereinbarung befristet abgeschlossen und die Nachwirkung ausgeschlossen werden, damit bei steigender Auslastung der Arbeitgeber nicht dauerhaft an eine solche Regelung gebunden ist.

Eine Einschränkung des Anspruchs für die Beschäftigtengruppen Schichtbeschäftigte, Eltern und Pflegende ist durch eine solche Betriebsvereinbarung nicht möglich.

Soll die Inanspruchnahme der Freistellungstage verpflichtend für alle Beschäftigten angeordnet werden, ist hierzu eine firmenbezogene tarifliche Regelung erforderlich. Eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat birgt ein Rechtsrisiko dahingehend, dass der Anspruch der Beschäftigten auf das T-ZUG nicht durch die Freistellung erloschen ist.

4. Altersteilzeitbeschäftigte

Beschäftigte in Altersteilzeit können nicht statt des T-ZUG (A) eine bezahlte Freistellung in Anspruch nehmen. Dies ergibt sich aus der Fußnote zu § 3 Ziff. 10.1 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.1 MTV Uw, § 3 Ziff. 12.1 MTV NW.

Allerdings gilt dies nicht., wenn das ATZ-Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits vereinbart wurde, aber noch nicht begonnen hat, wenn die Altersteilzeit im Jahr der beantragten Freistellung beginnen wird und die Anspruchsvoraussetzungen im Übrigen vorliegen. Um den Häftigkeitsgrundsatz nicht zu gefährden (hierzu sogleich), ist es in diesem Fall aber umso wichtiger, dass keine Freistellungstage mehr nach Beginn der ATZ gewährt werden.

Auch wenn die Freistellungstage bereits genehmigt wurden und erst im Folgejahr eine Altersteilzeit vereinbart wird, so schließen die gewährten Freistellungstage eine Altersteilzeit nicht aus. Eine Rückabwicklung beantragter Freistellungstage ist im Tarifvertrag auch nicht vorgesehen - verstirbt beispielsweise der zu Pflegende, stehen die Freistellungstage dem (ehemals) Pflegenden dennoch zu und werden nicht rückabgewickelt. Für eine entsprechende Kürzung der Freistellungstage fehlt eine tarifliche Grundlage. Daher sind die Freistellungstage in voller Höhe zu gewähren.

Nach aktueller rechtlicher Einschätzung der DRV Bund wird bei einer Gewährung der Freistellungstage während der Altersteilzeit der Häftigkeitsgrundsatz unterschritten. Sie verweist zur Begründung auf die Entscheidung des BAG (v. 10.02.2004, 9 AZR 401/02). Zwar ging es bei dieser Entscheidung um eine vollständige Freistellung von der Arbeitspflicht während der Arbeitsphase, im Ergebnis scheint die DRV Bund die Begründung aber auch auf die Gewährung von Freistellungstagen zu übertragen.

Praxishinweis: Es empfiehlt sich daher dringend, noch nicht genommene Freistellungstage vor dem Beginn der Altersteilzeit vollständig zu gewähren. Wird der Berechtigtenkreis für die Freistellungstage betrieblich ausgeweitet, so empfiehlt sich vor diesem Hintergrund die Altersteilzeitbeschäftigten nicht einzubeziehen.

Sollten trotzdem nicht alle Freistellungstage genommen worden sein, lassen sich die Ausführungen zum Umgang mit den Freistellungstagen zum Jahresende (hierzu sogleich unter C. VII. 3.) übertragen.

III. Antragsstellung

Die Antragstellung hat bis zum 31. Oktober eines Jahres für das Folgejahr zu erfolgen. Eine Ausnahme gilt, wie oben dargelegt, für akute Pflegefälle.

Nach dem 31. Oktober hat der Arbeitgeber zwei Monate Zeit, um die Realisierbarkeit der Anträge zu prüfen und ggfs. mit dem Betriebsrat Kompensationsmöglichkeiten zu vereinbaren (vgl. hierzu auch C. V.).

Praxishinweis: Es empfiehlt sich, eine materielle Entscheidung über die Anträge erst nach dem 31. Oktober zu treffen und nicht bereits nach jedem Eingang eines Antrags. Erst dann hat der Arbeitgeber einen Überblick über das insgesamt entfallende Arbeitszeitvolumen. Außerdem wird so ein „Wettrennen“ zwischen den Beschäftigten um den frühesten und damit chancenreichsten Antrag vermieden. Diese Vorgehensweise sollte gegenüber den Beschäftigten auch kommuniziert werden.

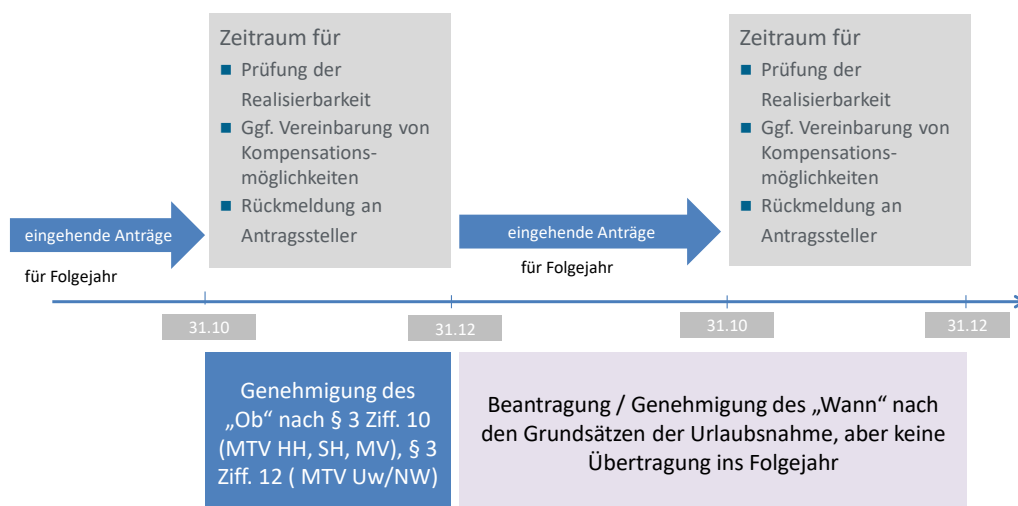
Spätestens zu Beginn des Folgejahres muss der Arbeitgeber den Beschäftigten mitteilen, ob sein Antrag genehmigt wurde. Einen bestimmten Zeitpunkt, bis zu dem die Mitteilung über die Freistellungstage erfolgen muss, sieht der Tarifvertrag nicht vor. Eine Rücknahme des Antrags durch den Beschäftigten ist vor der Genehmigung jederzeit möglich.

Ein Antrag kann auch aus einem ruhenden Arbeitsverhältnis heraus gestellt werden, wenn das Ende des Ruhens im Laufe des Folgejahres absehbar ist, so dass bei einer Beantragung der Freistellungstage wegen Schichtarbeit die entsprechenden Voraussetzungen im Folgejahr gegeben sind (s. II 1. Beispiel 3).

Ist aus einem Antrag nicht klar erkennbar, aus welchem Grund der Beschäftigte die Freistellung beantragt, weil er beispielsweise die Voraussetzungen für mehr als eine der Berechtigtengruppen erfüllt, so könnte der Antrag als unschlüssig abgelehnt werden. Dies ist personalpolitisch aber eher kritisch zu sehen. Darüber hinaus besteht das Risiko, dass die Ablehnung einer gerichtlichen Überprüfung, zumindest ohne vorhergehendes Nachfragen beim Beschäftigten, nicht standhalten würde.

Praxishinweis: Es sollte gegenüber den Beschäftigten klar kommuniziert werden, dass keine Mehrfachnennungen zulässig sind. Wenn keine Festlegung durch die Beschäftigten auf eine Berechtigtengruppe erfolgt und der Arbeitgeber den Antrag dennoch nicht ablehnen möchte, sollte der Arbeitgeber bei der Genehmigung des Antrags dokumentieren, aus welchem Grund der Beschäftigte freigestellt wird.

Freie T-ZUG (A)-Tage: zeitlicher Ablauf im Überblick



IV. Nachweis der Voraussetzungen

Der Beschäftigte trägt die volle Darlegungs- und Beweislast für den geltend gemachten Anspruch. Erforderliche Nachweise sind vom Beschäftigten daher rechtzeitig, grundsätzlich mit Antragsstellung, beizubringen. Der Beschäftigte kann die Nachweise im Zweifel auch bis zur Entscheidung über die Freistellung nachreichen. Hierzu sollte der Beschäftigte unter Fristsetzung aufgefordert werden.

Praxishinweis: Da der Arbeitgeber bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses prüfen können muss, ob der Beschäftigte für einen bestimmten Angehörigen die Freistellungstage bereits in Anspruch genommen hat, besteht ein berechtigtes Interesse, den Namen des Angehörigen, zu dessen Pflege oder Erziehung die Freistellungstage gewährt werden, bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses zu speichern. Ein Interesse des Arbeitgebers, die eingereichte Pflegebescheinigung dauerhaft zu speichern, besteht hingegen nicht. Sie ist nach der Entscheidung über die Gewährung der Freistellungstage zu löschen bzw. zurück zu geben.

Entsprechend der DSGVO ist der Angehörige über die Datenverarbeitung zu informieren.

Reicht der Beschäftigte die erforderlichen Nachweise nicht ein, so kann der Antrag abgelehnt werden. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Beschäftigten zu Nachweiserbringung explizit aufzufordern, besteht nicht. Dennoch kann es sich aus betriebspolitischen Gründen empfehlen, die Beschäftigten auf die erforderliche Einreichung der Nachweise hinzuweisen.

Praxishinweis: Der Arbeitgeber kann auch auf die Nachweise verzichten und sich z. B. stattdessen die Richtigkeit der Angaben vom Beschäftigten bestätigen lassen.

V. Ablehnung des Freistellungsanspruchs

Der Arbeitgeber kann einen Antrag aus verschiedenen Gründen ablehnen.

Zum einen, wenn der Beschäftigte die Antragsvoraussetzungen nicht erfüllt, also bspw. die notwendige Betriebszugehörigkeit nicht erreicht ist.

Anträge auf Freistellung wegen Pflege oder Erziehung können auch dann abgelehnt werden, wenn in Bezug auf die angehörige Person bereits zweimal die Freistellung in Anspruch genommen worden ist. Der Fall der Freistellung wegen einer Akutpflege wird hierauf angerechnet. Nicht angerechnet wird die Freistellung, wenn das T-ZUG (A) als Ausgleichzahlung gemäß § 5 Ziff. 5.4 b) und c) TV ZB genutzt wird, um bei einer kollektiven Arbeitszeitabsenkung die Absenkung der Monatsentgelte zu vermeiden oder zu vermindern. In diesem Fall würden nach § 4 nur zwei Freistellungstage im Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche bestehen bleiben.

Ein Sonderfall gilt für ein pflegebedürftiges Kind unter 8 Jahren, für das der Beschäftigte die Freistellungstage insgesamt vier Mal in Anspruch nehmen darf: zwei Mal zur Erziehung des eigenen Kindes und zwei Mal zur Pflege eines Angehörigen.

Eine Prüfung dieser Voraussetzungen ist auch schon ab Antragstellung möglich und kann das ansonsten auf November und Dezember konzentrierte Prüfverfahren möglicherweise entlasten.

Praxishinweis: Da mit dem Betriebsrat nur der betriebsinterne Ausgleich des entfallenden Arbeitszeitvolumens zu erörtern ist, sind diesem die Anträge, die die Zulässigkeitsvoraussetzungen nicht erfüllen, nicht vorzulegen. Damit sich der Betriebsrat jedoch einen Überblick verschaffen kann, kann es sich empfehlen, den Betriebsrat über die unzulässigen Anträge zu informieren.

Der Arbeitgeber kann den Antrag zum anderen ablehnen, wenn das entfallende Arbeitsvolumen nicht innerbetrieblich durch Beschäftigte mit entsprechender Qualifikation ausgeglichen werden kann. Eine Ausnahme bildet die Freistellung wegen erforderlicher Akutpflege. Diese kann der Beschäftigte auch dann beanspruchen, wenn das durch die Freistellung ausfallende Arbeitsvolumen nicht kompensiert werden kann.

Will der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen, überträgt der Tarifvertrag hier den Betriebsparteien eine gemeinsame Pflicht zur Erörterung, ob Möglichkeiten gefunden werden können, das entfallende Volumen zu kompensieren.

Denkbar sind hier z. B. Vereinbarungen zur Mehrarbeit, die Anwendung des Volumenmodell nach § 3 Ziff. 1.2.9 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 1.5.4 MTV Uw, § 3 Ziff. 1.5.4 MTV NW, die

Auszahlung von Arbeitszeitguthaben nach § 3 Ziff. 1.2.10 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 1.5.5 MTV Uw, § 3 Ziff. 1.5.5 MTV NW oder die Verlängerung der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit anderer Beschäftigter.

Praxishinweis: 40 Stunden-Verträge, die zur Kompensation des entfallenden Arbeitszeitvolumens abgeschlossen werden, finden keine Berücksichtigung bei den Quoten und dem Volumenmodell (vgl. § 3 Ziff. 10.6 letzter Absatz MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.6 letzter Absatz MTV Uw, § 3 Ziff. 12.6 letzter Absatz MTV NW.) Außerdem müssen diese nicht exakt das entfallende Volumen ausgleichen, d. h. durch solche verlängerten Arbeitszeiten kann das entfallende Volumen auch überkompensiert werden.

Soweit der Betriebsrat Vorschläge zu einer Volumenkompensation unterbreitet, die für den Arbeitgeber z. B. aus Kostengründen, wegen des Organisationsaufwandes o. ä. nicht in Betracht kommen, ist das Prüfverfahren beendet. Einen Anspruch auf Umsetzung der vorgeschlagenen Volumenkompensationen sieht der Tarifvertrag nicht vor.

Die Betriebsparteien können (freiwillig) eine betriebliche Reihenfolge vereinbaren, nach der die Anträge auf Freistellung genehmigt/abgelehnt werden, vgl. § 3 Ziff. 10.6 Abs. 3 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.6 Abs. 3 MTV Uw, § 3 Ziff. 12.6 Abs. 3 MTV NW. Dabei empfehlen die Tarifvertragsparteien die Berücksichtigung der Dauer und Intensität der Belastung für den Beschäftigten und die Betriebszugehörigkeit. Die Betriebsparteien können sich aber auch auf weitere Kriterien vereinbaren.

Dies könnten beispielsweise folgende Kriterien sein:

- Schwerbehinderung,
- bei Kindern: Alter der Kinder, Anzahl der Kinder, alternative Betreuungsmöglichkeiten
- im Vorjahr bereits freigestellt
- Pflegegrad
- Dauer der Schichtarbeit
- Mehrfachansprüche.

Soweit eine Einigung mit dem Betriebsrat erzielt werden kann, ist die Vereinbarung von Kriterien im Rahmen einer Betriebsvereinbarung nicht nur aus betriebspolitischen, sondern auch aus Gründen der Rechtssicherheit zu empfehlen. Betriebsvereinbarungen unterliegen nur einer allgemeinen Billigkeitskontrolle.

Praxishinweis: Die Betriebsvereinbarung zu Vorrangkriterien sollte mit kurzer Kündigungsfrist und ohne Nachwirkung abgeschlossen werden, da die festgelegten Kriterien je nach betrieblicher Situation ggf. kurzfristig anzupassen sind.

Betriebsrat und Arbeitgeber können nach dem Tarifvertrag nur Auswahlkriterien vereinbaren. Die Vereinbarung einer Deckelung fällt nicht darunter. Wenn die Betriebsparteien im Rahmen der Erörterung der Kompensationsmöglichkeiten jedoch zu dem Ergebnis kommen, dass die Freistellungstage nur bis zu einem gewissen Prozentsatz umsetzbar sind, so kann dies als „Quote“ festgelegt werden. Diese „Quote“ sollte aber zwingend bei sich veränderten Umständen (z.B. personellen Änderungen) jährlich überprüft werden.

Verständigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht über eine betriebliche Reihenfolge, so kann der Arbeitgeber eine solche auch einseitig festlegen. Dies sollte anhand sachlicher Kriterien erfolgen. Es gelten insoweit der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und das Willkürverbot.

Für die Ablehnung kennt der Tarifvertrag weder eine Frist noch eine bestimmte Form. Die Betriebsparteien können die tarifliche Frist zur Erörterung der Kompensationsmöglichkeiten bis zum 31. Dezember des Vorjahres voll ausschöpfen. Erst im Anschluss daran, hat die Entscheidung des Arbeitgebers über die Gewährung der Tage zu erfolgen. Die Entscheidung sollte der Arbeitgeber aber auch nicht unnötig hinauszögern.

Praxishinweis: Es empfiehlt sich für den Fall, dass die Entscheidung nicht gleich zu Beginn des Jahres verkündet werden kann, eine Mitteilung an die Beschäftigten, wann mit einer Entscheidung zu rechnen ist.

Entscheidet der Arbeitgeber über einen Antrag nicht, so erfolgt keine Fiktion der Genehmigung.

Die IG Metall propagiert derzeit immer wieder öffentlich, dass die Freistellungstage nur den Gewerkschaftsmitgliedern zustünden bzw. diese bei der Entscheidung über die Freistellungstage bevorzugt werden sollen. In einem Betrieb, in dem der Tarifvertrag durch Bezugnahme in den Arbeitsverträgen auch auf Nicht-Gewerkschaftsmitglieder Anwendung findet, verstößt eine ausschließliche Berücksichtigung oder Bevorzugung von Gewerkschaftsmitgliedern gegen das betriebsverfassungsrechtliche Neutralitätsgebot gemäß § 75 BetrVG, an das sowohl Arbeitgeber als auch der Betriebsrat gebunden sind.

VI. Umfang des Freistellungsanspruchs

Der Freistellungsanspruch besteht grundsätzlich in einem Umfang von acht ganzen Tagen, wenn sich die Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Tage pro Woche verteilt. Arbeitgeber und Beschäftigter können jedoch einvernehmlich eine andere Verteilung vereinbaren, z. B. eine stundenweise Gewährung oder die Gewährung von 16 halben Tagen. Eine abweichende Regelung durch Betriebsvereinbarung ist nicht vorgesehen.

Es besteht nach dem Tarifvertrag kein Anspruch, nur für einen Teil des T-ZUG (A) die Freistellung zu wählen.

Bei einer Beschäftigung an weniger als fünf Tagen pro Woche erfolgt eine entsprechende Umrechnung. Hierbei erfolgt eine Umrechnung nach folgender Formel:

$$8 : 5 \times \text{Arbeitstage}$$

Bruchteile von Tagen werden in Stunden / Minuten gewährt, d. h., es findet kein Auf- oder Abrunden statt. Alternativ kann auch eine entsprechende Zeitgutschrift auf einem Arbeitszeitkonto erfolgen.

Wechselt ein Beschäftigter unterjährig von Voll- in Teilzeit oder umgekehrt und führt dies zu einer Veränderung der Arbeitstage/Woche, so werden die Freistellungstage, die zum Zeitpunkt des Wechsels noch nicht genommen wurden, entsprechend umgerechnet.

Beispiel:

1. Ein Beschäftigter, der bisher an fünf Tagen pro Woche gearbeitet hat, wechselt in Teilzeit und arbeitet künftig nur noch an vier Tagen pro Woche. Von seinen acht Freistellungstagen hat er bis zu diesem Zeitpunkt bereits fünf Tage genommen. Die drei verbleibenden werden nach der Formel

$$3 : 5 \times 4 = 2,4 \text{ Freistellungstage}$$

umgerechnet.

2. Ein Beschäftigter, der bisher an fünf Tagen pro Woche gearbeitet hat, wechselt vorübergehend in Elternteilzeit und arbeitet nur noch an drei Tagen pro Woche. Nach zwei Monaten kehrt er zu seiner bisherigen Arbeitszeit zurück.

Es erfolgt eine Umrechnung der Freistellungstage entsprechend der jeweiligen Arbeitszeitverteilung. Hat der Beschäftigte bis nach der Elternteilzeit noch keine Freistellungstage in Anspruch genommen, so stehen ihm vor und nach der Elternteilzeit 8 Freistellungstage (bei Verteilung auf fünf Arbeitstage pro Woche) zu. Während der Elternteilzeit sind die Tage nach der Formel auf

$$8 : 5 \times 3 = 4,8 \text{ Freistellungstage}$$

umzurechnen.

Bei einer Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit ohne Veränderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage bleibt es hingegen bei dem ursprünglichen Anspruch.

Ruht das Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr teilweise, werden die Freistellungstage anteilig gekürzt.

Beispiel:

Ein Beschäftigter arbeitet in dem Jahr, für das die Freistellungstage genehmigt wurden, nur von Januar bis Oktober. Im November und Dezember nimmt er Elternzeit. Die Freistellungstage werden damit nach der Formel

$$8 \text{ Tage} : 12 \text{ Monate} \times 10 \text{ Monate} = 6,67 \text{ Freistellungstage}$$

gewährt.

Ruht das Arbeitsverhältnis keine vollen Monate, so erfolgt die Umrechnung der Freistellungstage (anders als beim Urlaub, bei dem das Monatsprinzip greift) entsprechend dem Ruhezeitraum taggenau.

Praxishinweis: Für jedes Kalenderjahr kann der Freistellungsanspruch nur einmalig geltend gemacht werden. Das bedeutet, dass es nicht möglich ist, die Ansprüche bspw. wegen Schichtarbeit und Kindern zu kumulieren, da ja auch keine Gegenfinanzierung für mehr als acht Freistellungstage zu Verfügung steht.

An den Freistellungstagen hat der Beschäftigte Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

VII. Gewährung der Freistellungstage

1. Verfahren

Die konkrete Gewährung der Freistellungstage (ab dem 01. Januar des Folgejahres) erfolgt nach den betrieblichen Regelungen zur Urlaubsnahme. Der Verweis auf das Verfahren bei Urlaubsnahme bezieht sich hierbei nur auf die Verfahrensfragen, also bspw. die Art der Beantragung, etc.

Praxishinweis: Die Freistellungstage sind keine Urlaubstage. Sie sollten deshalb nicht als zusätzliche Urlaubstage dem Urlaubskonto gutgeschrieben werden. Keinesfalls besteht für sie Anspruch auf zusätzliche Urlaubsvergütung. Zur Vermeidung von Irritationen auf Seiten der Beschäftigten sollten die tariflichen Freistellungstage deswegen auch betriebsintern nicht als „Urlaub“ bezeichnet werden.

In der Regel wird der Beschäftigte nicht bereits bei Antragstellung die gewünschte Lage der Freistellungstage nennen müssen. Etwas anderes kann aber gelten, wenn es betrieblich eine Regelung zur Urlaubsnahme gibt, die eine Festlegung der Urlaubstage bereits zu Beginn des Kalenderjahres vorsieht.

Mit Genehmigung des Antrags entsteht der Freistellungsanspruch für das Kalenderjahr. Damit müssen sowohl der Beschäftigte als auch der Arbeitgeber sicherstellen, dass diese auch im Kalenderjahr genommen werden (können). Anders als beim Urlaub gibt es keine Übertragbarkeit in das Folgejahr.

Mit Beantragung (bis zum 31. Oktober) und Genehmigung der tariflichen Freistellungstage (bis zum 31. Dezember) sind diese grundsätzlich gewährt. Ähnlich wie beim Urlaub können einmal genehmigte Freistellungstage nicht einseitig widerrufen werden. Der Arbeitgeber muss im Kalenderjahr die Freistellungstage gewähren.

Praxishinweis: Der Beschäftigte sollte durch den Vorgesetzten darauf hingewiesen werden, wann die Tage genommen werden können und wann es betrieblich nicht möglich ist. Ggf. sollten Vorgesetzte auf die Inanspruchnahme von Freistellungstagen in Zeiten, in denen diese gewährt werden können, aktiv hinwirken, um eine Auszahlung der nicht gewährten Freistellungstage zum Ende des Jahres zu vermeiden (hierzu sogleich).

Beispiel:

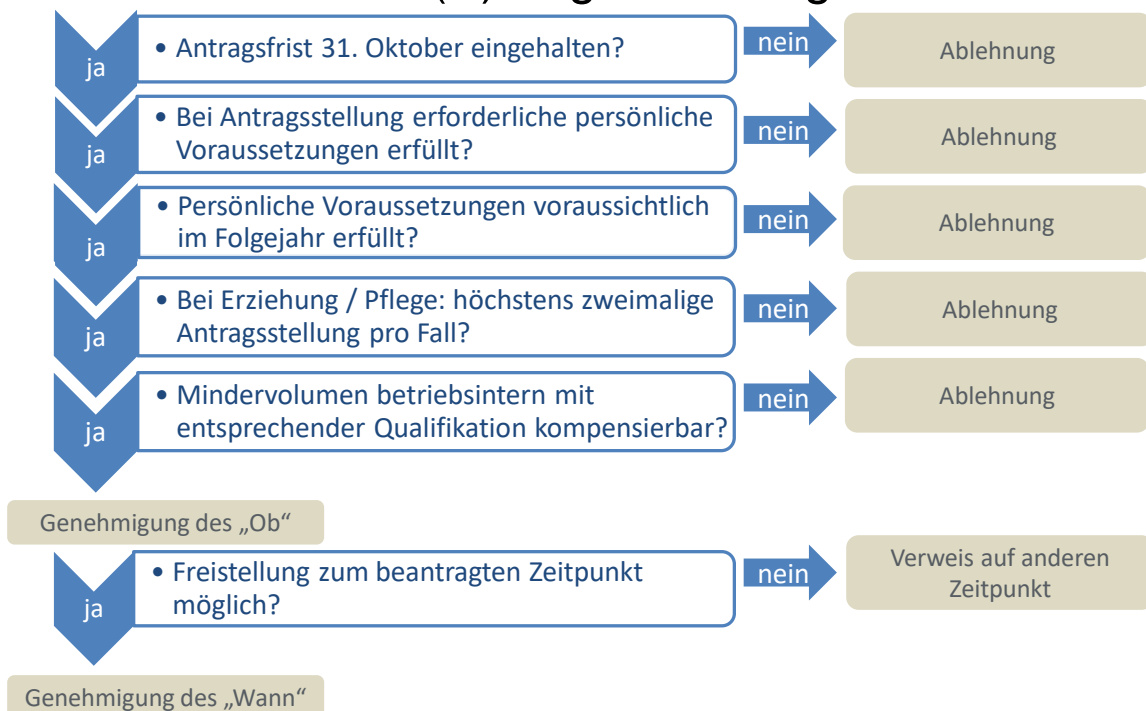
Der Arbeitgeber kündigt zu Beginn des Jahres an, dass Freistellungstage (und Urlaub) im November und Dezember aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden können. Wenn der Beschäftigte trotz Möglichkeit die Freistellungstage bis dahin nicht nimmt, verfallen diese (hierzu sogleich im Detail unter Ziff. 3.).

Bei der konkreten Inanspruchnahme der tariflichen Freistellungszeit (01. Januar bis 31. Dezember des Folgejahres) kann der Arbeitgeber dem gewünschten Zeitraum betriebliche Gründe wie bei der Beantragung von Urlaubstagen entgegenhalten. Dies ergibt sich aus

dem Wortlaut von § 3 Ziff. 10.4 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.4 MTV Uw, 3 Ziff. 12.4 MTV NW. Der Verweis auf das „Verfahren bei der Urlaubsnahme“ bezieht sich auch auf die Möglichkeit des Arbeitgebers, dem konkret gewünschten Freistellungstag betriebliche Gründe entgegenhalten zu können. Dies wird zudem durch die Formulierung im Tarifvertrag verdeutlicht, nach der bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung die Wünsche des Beschäftigten **im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten** zu berücksichtigen sind. Diese „betrieblichen Möglichkeiten“ verweisen auf die anerkannten betrieblichen Gründe im Urlaubsrecht.

Entsprechendes gilt für die Frage, ob die Betriebsparteien die Lage der Freistellungstage festlegen können, sich also beispielsweise darauf verständigen können, dass die Freistellungstage in den Betriebsferien zu nehmen sind. Bei der Lage der Tage sind, wie dargestellt, aber auch die Wünsche der Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Insbesondere bei der Gewährung von Freistellungstagen wegen Betreuung und Pflege liegt der Gewährung der Tage eine bestimmte Lebenssituation zu Grunde, die bei der Lage der Freistellungstage Berücksichtigung finden sollte. Bei den Schichtarbeitern hingegen werden die Freistellungstage aufgrund der ganzjährig bestehenden Belastung durch die Schichtarbeit gewährt. Hier steht eine verbindliche Planung der Tage dem Zweck der Freistellung nicht entgegen.

Freie T-ZUG (A)-Tage: Prüfungsschema



2. Festgelegter T-ZUG-Tag und Arbeitsunfähigkeit

Wurde ein Freistellungstag gewährt und erkrankt der Beschäftigte an diesem, so gilt er nach der neuesten Rechtsprechung des BAG als nicht verbraucht (v. 23.02.2022, 10 AZR 99/21):

Die Auslegung nach Sinn und Zweck des § 3 Ziff. 10 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12 MTV Uw, 3 Ziff. 12.4 MTV NW. ergebe, dass der Anspruch erst erfüllt sei, wenn die Freistellungstage auch tatsächlich genutzt werden würden. Der mit den Freistellungstagen verfolgte Zweck, dem gesteigerten Bedürfnis der Berechtigten nach zusätzlicher freier Zeit nachzukommen, könne nur erreicht werden, wenn ihnen die arbeitsfreie Zeit auch tatsächlich zukomme. Dies würde auch mit dem Verbot einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit gem. § 3 Ziff. 10.4 Abs. 6 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.4 Abs. 6 MTV Uw, 3 Ziff. 12.4 Abs. 6 MTV NW unterstrichen werden.

Als Konsequenz ergebe sich daraus, dass der originäre Erfüllungsanspruch auf Freistellung bei Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten erhalten bleibe. Der ursprüngliche Anspruch auf das T-ZUG (A) lebe nach der alten Fassung der Regelung des § 3 Ziff. 10.4 Abs. 4 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.4 Abs. 4 MTV Uw, 3 Ziff. 12.4 Abs. 4 MTV NW allein im Falle des Vorliegens personenbedingter Gründe wieder auf. Dies stelle bspw. eine lückenlose durchgehende Arbeitsunfähigkeit dar. Die Ablehnung des Arbeitgebers, die Freistellungstage nachzugewähren, oder auch das Unterlassen der Arbeitsvertragsparteien, die Freistellungstage festzulegen, falle nicht darunter.

Das BAG entschied darüber hinaus, dass sich aus § 3 Ziff. 10.4 Abs. 1 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.4 Abs. 1 MTV Uw, 3 Ziff. 12.4 Abs. 1 MTV NW ergebe, dass der Freistellungsanspruch nicht auf das Kalenderjahr befristet sei und die Freistellungstage im fortbestehenden Arbeitsverhältnis damit nachzugewähren seien. Durch eine Klarstellung des § 3 Ziff. 10.4 Abs. 2 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.4 Abs. 2 MTV Uw, 3 Ziff. 12.4 Abs. 2 MTV NW im Rahmen der Tarifrunde 2022 konnte aber sichergestellt werden, dass die Freistellungstage in keinem Fall auf das Folgejahr übertragen werden (hierzu sogleich unter Ziff. 3). Falls Freistellungstage unterjährig nicht realisiert werden können, erfolgt eine Abgeltung gemäß Abs. 6 oder diese verfallen..

So müssen die Freistellungstage zwar nachgewährt werden, wenn der Beschäftigte an diesen erkrankt. Das stellt nun auch § 3 Ziff. 10.4 Abs. 2 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.4 Abs. 2 MTV Uw, 3 Ziff. 12.4 Abs. 2 MTV NW ausdrücklich klar. Allerdings ist dieser Anspruch auf das Kalenderjahr beschränkt.

3. Kein Verbrauch bis Jahresende

Die Freistellung muss in dem Kalenderjahr realisiert werden, für das sie beantragt wurde. Eine Übertragung des Freistellungsanspruchs auf das Folgejahr ist ausgeschlossen. Falls Freistellungstage unterjährig nicht realisiert werden können, erfolgt eine Abgeltung gemäß § 3 Ziff. 10.4 Abs. 6. MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.4 Abs. 6 MTV Uw, 3 Ziff. 12.4 Abs. 6 MTV NW. Hierbei entspricht der Wert eines Freistellungstages 1/8 des T-ZUG (A).

Wie soeben unter Ziff. 2 dargestellt, hatte das BAG (v. 23.02.2022, 10 AZR 99/21) entschieden, dass nicht genommene Freistellungstage über das Kalenderjahr hinaus nachzugewähren seien (Arbeitsunfähigkeit am bereits festgelegten Freistellungstag). Das BAG ließ bei seiner Entscheidung außer Acht, dass die Tarifvertragsparteien übereinstimmend die Zahlung des T-ZUG (A) und damit auch die Freistellungstage an das Kalenderjahr geknüpft haben.

Infolgedessen haben NORDMETALL und die IG Metall Bezirksleitung Küste zur Klarstellung die Regelung vereinbart, dass die Freistellungstage grundsätzlich im Kalenderjahr zu nehmen sind. Sollte dies nicht gelingen, so hat eine Abgeltung zu erfolgen.

Zuvor war ausdrücklich allein der Fall geregelt, dass eine Abgeltung in Geld erfolgen kann, wenn Freistellungstage aus personenbedingten Gründen nicht genommen werden konnten, vgl. § 3 Ziff. 10.4. Abs. 6. MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.4 Abs. 6 MTV Uw, 3 Ziff. 12.4 Abs. 6 MTV NW. Personenbedingte Gründe sind z. B. eine andauernde Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten.

Hätte der Beschäftigte die Freistellungstage nehmen können, tat er dies aber aus eigenem Verschulden und trotz Aufforderung des Arbeitgebers nicht, besteht kein Anspruch auf eine Auszahlung, sondern die Freistellungstage **verfallen**. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut des § 3 Ziff. 10.4 Abs. 2 MTV HH, SH, MV, § 3 Ziff. 12.4. Abs. 2 MTV Uw, 3 Ziff. 12.4. Abs. 2 MTV NW: "*Falls Freistellungstage unterjährig nicht realisiert **werden können**, erfolgt eine Abgeltung gemäß Abs. 6.*". Das *können* soll darauf hinweisen, dass es ausreicht, dem Beschäftigten die Möglichkeit der Realisierung gegeben zu haben. Lediglich wenn aus betrieblichen Gründen die Realisierung nicht möglich war, lag kein *können* vor und die Freistellungstage verfallen nicht. Auch eine Aufforderung durch den Arbeitgeber ist nicht zwingend erforderlich. Es ist jedoch auf Grund der Regelungen aus dem Urlaubsrecht und aus Beweisgründen zu empfehlen, auf den möglichen Verfall zum Jahresende hinzuweisen. Wir weisen darauf hin, dass zu den zuletzt dargestellten Fallgestaltungen eine höchstrichterliche Rechtsprechung noch nicht vorliegt.

Praxishinweis: Auch bei einem Verfall oder einer Abgeltung der Freistellungstage gilt ein Freistellungsanspruch (2 mal pro Pflegefall/Kind) als „verbraucht“.

VIII. Ausscheiden im Anspruchsjahr

Wie unter Kapitel C Abschnitt I. dargelegt, hängt der Anspruch auf die Freistellungstage vom Bestehen des Anspruchs auf das T-ZUG (A) ab. Dieses wiederum setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Juli des laufenden Kalenderjahres noch besteht.

Damit können sich im Austrittsjahr verschiedene Konstellationen ergeben:

Ausscheiden vor dem Stichtag 31. Juli

Scheidet der Beschäftigte vor dem 31. Juli aus und hat bis zum Ausscheiden noch keine Freistellungstage genommen, geht der Anspruch auf die Freistellung mit Wirksamwerden des Beendigungstatbestands des Arbeitsverhältnisses unter. Das Arbeitsverhältnis ist in diesem Falle „ausgeglichen“, so dass es keiner Nachgewährung oder Rückabwicklung irgendeiner Art bedarf.

Scheidet der Beschäftigte vor dem 31. Juli aus und hat bis zum Ausscheiden bereits Freistellungstage genommen, findet eine Verrechnung des Wertes der bereits genommenen Tage mit dem laufenden Arbeitsentgelt statt. § 3 Ziff. 10.4 Abs. 7 sieht dies ausdrücklich vor: „*Endet das Arbeitsverhältnis nach Realisierung der Freistellungstage vor dem Auszahlungstag, ist die Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen.*“ Da der Anspruch auf das T-ZUG (A) und

damit auch auf die Freistellungstage in diesem Falle nicht anteilig entsteht, müssen alle bereits genommenen Freistellungstage verrechnet werden.

Ausscheiden nach dem Stichtag 31. Juli

Scheidet der Beschäftigte nach dem 31. Juli aus, besteht grds. ein anteiliger Anspruch auf das T-ZUG (A) und damit auch auf eine entsprechende anteilige Zahl von Freistellungstagen. Diese müssen grundsätzlich bis zum Austritt realisiert werden. Nur wenn dies nicht möglich ist, erfolgt eine anteilige Auszahlung des T-ZUG (A) in Höhe der nicht realisierten Freistellungstage. Hat der Beschäftigte bereits mehr Freistellungstage genommen als ihm zugestanden hätten, so findet allerdings keine Verrechnung des Wertes der bereits genommenen Tage mit dem laufenden Arbeitsentgelt statt, da § 3 Ziff. 10.4 Abs. 7 eine Verrechnung nur bei einem Ausscheiden vor dem Auszahlungstag vorsieht.

Stets beträgt der „Wert“ eines Freistellungstages bei einer 5-Tage-Woche 1/8 des T-ZUG (A).

Wird der Auszahlungszeitpunkt des T-ZUG (A) betrieblich verschoben, bleibt es auch im Falle des Ausscheidens beim Stichtag 31. Juli.

Verstirbt der Beschäftigte im laufenden Arbeitsverhältnis, so endet das Beschäftigungsverhältnis mit dem Tod. Dieser Fall ist also auch in Bezug auf die Freistellungstage entsprechend einer Beendigung zu behandeln.

IX. Gewährung der Freistellungstage bei Pfändung

Von der Gewährung der Freistellungstage im Falle einer Pfändung ist abzuraten. Nach Pfändung des Einkommens darf der Arbeitgeber in Höhe des gepfändeten Betrages keine Zahlung an den Arbeitnehmer mehr leisten (§ 829 Abs. 1 S. 1 ZPO). Der Gläubiger kann vom Arbeitgeber anstelle des Arbeitnehmers Zahlung verlangen (§ 835 Abs. 1 ZPO).

Gemäß § 829 Abs. 1 S. 2 ZPO hat sich der Schuldner (= Arbeitnehmer) jeder Verfügung über die gepfändete Forderung zu enthalten. Die Ausübung der tariflichen Wahloption auf zusätzliche freie Tage ist wohl als eine gemäß § 829 Abs. 1 S. 2 ZPO untersagte Verfügung über das Arbeitseinkommen einzustufen. Als Verfügung in diesem Sinne gilt auch der Verzicht auf Forderungen.

Voraussetzung für die Ausübung der tariflichen Wahloption ist die Verfügungsbefugnis des Arbeitnehmers, also die Fähigkeit über ein Recht (z. B. eine Forderung) zu verfügen. Durch Erlass eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses fällt diese Befugnis nach § 829 Abs. 1 S. 2 ZPO bei gepfändeten Entgeltansprüchen weg.

Gewährt der Arbeitgeber dennoch die acht Freistellungstage, also Freizeit anstelle des T-ZUG, so hat dies keine Wirksamkeit gegenüber Gläubigern. Es besteht die Gefahr, dass Gläubiger von Arbeitgebern Zahlung der pfändbaren Beträge aus dem vollen Entgelt – inklusive T-ZUG – verlangen.

D. Das Transformationsgeld

Mit dem Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie im Norden in 2021 wurde eine weitere tarifliche Sonderzahlung, das „Transformationsgeld“ (T-Geld), eingeführt, geregelt in § 2 Ziff. 3.1 – 3.4.

Das T-Geld folgt in seiner abrechnungstechnischen Behandlung den Grundsätzen, die auch für das T-ZUG (A) gelten. Anders als das T-ZUG (A) ist das T-Geld aber nicht mit der Abrechnung für den Juli, sondern bereits für den Februar eines Kalenderjahres fällig. Durch Betriebsvereinbarung kann die Fälligkeit bei Liquiditätsproblemen von Februar auf spätestens April des jeweiligen Kalenderjahres verschoben werden.

Die Höhe des T-Geldes beträgt 18,4 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts. Die eigentlich geplante Erhöhung des T-Geldes auf 27,6 % in 2023 wurde im Rahmen der Tarifrunde 2022 dauerhaft ausgesetzt.

Die Bezeichnung als Transformationsgeld legt eine weitere Funktion des T-Geldes offen: Dieses kann im Rahmen von Arbeitszeitabsenkungen bei Beschäftigungsproblemen gemäß § 5 Ziff. 5.4 b. TV ZB zur Gegenfinanzierung eines arbeitnehmerfinanzierten Teilentgeltausgleichs verwendet werden.

I. Geltungsbereich

1. Anspruchsberechtigte Beschäftigte/ Auszubildende

Gemäß § 1 gilt für den TV T-ZUG der Geltungsbereich der regionalen Manteltarifverträge mit dem jeweiligen Anhang I bzw. Anhang „Auszubildende“. Der TV T-ZUG findet somit auf **Tarifbeschäftigte** wie auch auf **Auszubildende** Anwendung.

2. Altersteilzeitbeschäftigte

Für **Beschäftigte in Altersteilzeit** entstehen ebenfalls Ansprüche auf das T-Geld.

Der im Tarifvertrag über einen flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) geregelte Entfall der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) und der zusätzlichen Urlaubsvergütung erfasst nicht das T-Geld. Dies ergibt sich bereits daraus, dass der Wegfall der beiden bisherigen tariflichen Sonderzahlungen in einer Altersteilzeit bei der tariflichen Bemessung der Aufstockungsleistungen des Arbeitsgerbers berücksichtigt wurde. Für das T-Geld ist das nicht der Fall.

In einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis entsteht der Anspruch auf das T-Geld selbstverständlich aber nur auf Basis des Teilzeitentgelts, auch in der Arbeitsphase im Blockmodell. Das gilt für die Freistellungs- ebenso wie für die Arbeitsphase, auch wenn der Beschäftigte im Blockmodell seine Arbeitsleistung auf Vollzeitbasis bzw. keine Arbeitsleistung erbringt. Gleichwohl unterliegt das T-Geld nicht der Aufstockungspflicht nach TV FlexÜ, da es sich nicht um Regelarbeitsentgelt, sondern um eine Einmalzahlung handelt.

Umgekehrt wird aber auch das T-Geld nicht durch die Aufstockungsbeträge erhöht. Die Berechnungsbasis des T-Geld bleibt in der Altersteilzeit das Monatsentgelt (Regelarbeitsentgelt).

Sollten auf Basis bestandsgeschützter Betriebsvereinbarungen ältere tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit weiterhin angewendet werden, sind insbesondere zur Frage der Aufstockungspflicht ggf. Besonderheiten zu beachten. In einem solchen Fall empfiehlt sich die Beratung durch die Abteilung Tarifrecht und Arbeitsorganisation von NORDMETALL.

II. Anspruchsvoraussetzungen

Das T-Geld folgt in seiner Struktur der Sonderzahlung des T-ZUG (A). Es handelt sich ebenfalls um eine jährlich wiederkehrend auszuzahlende Sonderzahlung. Auch für das T-Geld ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit an einem bestimmten Stichtag maßgeblich.

Voraussetzung für den Zahlungsanspruch auf T-Geld ist danach, dass der Beschäftigte bzw. Auszubildende

- am 28. Februar des laufenden Kalenderjahres in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis steht
und
- zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört.

1. Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag

Wie beim Tariflichen Zusatzgeld erfordert der Anspruch auf das Transformationsgeld das Bestehen eines Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses am maßgeblichen Stichtag. Maßgeblicher Stichtag für das Transformationsgeld ist der **28. Februar** eines Kalenderjahres.

Die Ausführungen zum Anspruch auf das T-ZUG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor und nach dem Stichtag (siehe dazu B II.) gelten entsprechend. Es besteht deshalb **kein Anspruch**, auch kein anteiliger, auf das T-Geld, wenn der Beschäftigte vor dem Stichtag 28. Februar aus dem Unternehmen ausscheidet. Maßgeblich ist der Zeitpunkt des wirksamen Ausscheidens, so etwa bei einer Kündigung nicht deren Ausspruch, sondern der Eintritt ihrer Wirkung.

Besonders zu verweisen ist auf die Ausführungen zum T-ZUG für den Fall des Ausscheidens aus dem Unternehmen nach erfolgter Zahlung des T-ZUG. Da das T-Geld bereits im Februar eines Kalenderjahres fällig wird, ist ein etwaiges Ausscheiden aus dem Unternehmen oder (anteiliges) Ruhen des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr oft noch nicht absehbar, sodass die Problematik des Entstehens von Rückgewähransprüchen und der Einwand der Entreicherung auf Seiten des Beschäftigten virulenter sind.

Ist das unterjährige Ausscheiden aus dem Unternehmen vor Auszahlung des T-Geldes bereits bekannt, empfiehlt es sich, die Auszahlung des T-Geldes nur in reduzierter Höhe vorzunehmen. Da bei einer Auszahlung im Februar aber oft noch nicht absehbar ist, ob das Beschäftigungsverhältnis bis zum 31. Dezember des Jahres andauern wird, erscheint bei Auszahlung der Hinweis an den Beschäftigten opportun, dass ein Ausscheiden (oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses) vor dem 31. Dezember zu anteiligen Rückgewähransprüchen führt.

2. Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 28. Februar eines Kalenderjahres

§ 2 Ziff. 3.1 Abs. 1 verlangt für das Entstehen des Anspruchs auf das T-Geld eine ununterbrochene **Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten** am Stichtag des 28. Februars. Auf die Ausführungen zur Betriebszugehörigkeit für das T-ZUG (A) und (B) kann für die Bestimmung der Betriebszugehörigkeit im Rahmen des T-Geldes verwiesen werden.

Auch für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit gelten die Ausführungen zum T-ZUG (A) und (B) entsprechend (siehe dazu B II.1.). Entscheidend ist demnach, wann der Beschäftigte in den Betrieb eingetreten ist. Von diesem Datum an berechnet sich die Zugehörigkeit gem. §§ 187, 188 BGB. Für das Ende des Berechnungszeitraums ist gem. § 188 Abs. 2 BGB der **Ablauf** des Tages der 6-Monatsfrist entscheidend, der dem Tag vorhergeht, der dem Datum des Fristanfangs entspricht.

Beispiel:

Bei einem Eintritt in das Arbeitsverhältnis am 01. September des Vorjahres ist die 6-monatige Betriebszugehörigkeit erst mit Ablauf des 28. Februars, also erst am 01. März erreicht, so dass in diesem Fall kein Anspruch auf das T-Geld besteht.

Nur bei einem Beginn des Arbeitsverhältnisses **spätestens am 28. August des Vorjahres** kann eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten zum Stichtag 28. Februar erreicht werden.

Praxishinweis: Für Auszubildende ergibt sich aus vorgenannten Fristberechnungen, dass bei einem **Beginn des Ausbildungsverhältnisses zum 01. September des Vorjahres kein Anspruch auf Zahlung des T-Geldes im ersten Ausbildungsjahr** besteht.

Vor dem Hintergrund dieser juristischen Situation besteht die personalpolitische Möglichkeit, das T-Geld in einem solchen Fall in für die Auszubildenden günstiger Anwendung gleichwohl zu zahlen.

3. Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung

Ein tatsächliches Erbringen der Arbeitsleistung ist - wie auch beim Anspruch auf das Tarifliche Zusatzgeld - keine Voraussetzung des T-Geldes nach dem TV T-ZUG. Es gelten daher die Ausführungen zum T-ZUG (A) und (B) entsprechend (siehe dazu B II.2.).

III. Höhe /Berechnung/ Kürzung

Das T-Geld beträgt 18,4 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts. Für Auszubildende gelten die Prozentsätze entsprechend bemessen an der monatlichen regelmäßigen Ausbildungsvergütung.

Berechnungsgrundlage für die Höhe des T-Geldes ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst, der gemäß § 10 Ziff. 10.1 und Ziff. 10.2 MTV HH, SH, MV/MTV Uw/MTV NW zu ermitteln ist.

Für die Ermittlung der Berechnungsgrundlage und auch für Fragen der Kürzung verweisen wir vollumfänglich auf die entsprechenden Ausführungen zum T-ZUG (A) (siehe dazu B III.) Soweit beim T-ZUG (A) der Stichtag 31. Juli für Berechnungsfragen maßgeblich ist, ist dies beim T-Geld der 28. Februar.

IV. Auszahlungszeitpunkt

Gemäß § 2 Ziff. 3.3 ist das T-Geld als Einmalzahlung mit der Abrechnung für den Monat Februar fällig.

Es besteht die Möglichkeit, **durch Betriebsvereinbarung die Fälligkeit des T-Geldes um bis zu zwei Monate zu verschieben**. Anders als bei der Verschiebung der Fälligkeit des T-ZUG ist im Fall des T-Geldes allerdings gem. § 2 Ziff. 3.3. Abs. 2 das Vorliegen von Liquiditätsproblemen erforderlich. Diese können beispielsweise aus anderen zu Jahresbeginn anfallenden Zahlungsverpflichtungen des Unternehmens resultieren. Wie beim T-ZUG (A) und (B) ist die zeitliche Verschiebung auf einen Zeitraum von zwei Monaten begrenzt, d.h., spätestens mit der Abrechnung für den Monat April muss das T-Geld ausgezahlt werden.

V. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-Geldes

Grundsätzlich handelt es sich beim T-Geld wie auch beim T-ZUG (A) und T-ZUG (B) um eine Einmalzahlung, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeit innerhalb eines bestimmten Entgeltabrechnungszeitraums steht. Die Berechnung der für Einmalzahlungen anfallenden Sozialversicherungsbeiträge erfolgt dabei in der Regel in dem Monat, in dem sie ausgezahlt werden. Von der grundsätzlichen Folge, dass die Zahlung in dem Zeitraum, in dem sie gezahlt worden ist, abzurechnen und auch zu verrechnen ist, gibt es jedoch mit der sog. **Märzklausel** eine wichtige Ausnahme. Danach werden Sonderzahlungen, die im ersten Quartal eines Kalenderjahres ausgezahlt werden, unter bestimmten Voraussetzungen dem Vorjahr zugeordnet. Da das T-Geld - vorbehaltlich der Möglichkeit zur Verschiebung der Fälligkeit gem. § 2 Ziff. 3.3 - mit der Abrechnung für den Monat Februar fällig ist, findet also die Märzklausel Anwendung.

Exkurs: Märzklausel

Hiernach werden von Januar bis März geleistete Einmalzahlungen sozialversicherungsrechtlich dem letzten Abrechnungszeitraum des Vorjahres zugeordnet, wenn durch die Einmalzahlung zusammen mit dem laufenden Entgelt im Auszahlungsjahr die anteilige Beitragsbemessungsgrenze (BBG) überschritten würde. Dies gilt aber nur, wenn der / die Beschäftigte im Vorjahr bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist und im aktuellen Berechnungszeitraum überhaupt Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind (z.B. nicht bei Krankengeldbezug, Elternzeit). Unerheblich ist, wenn sich bei dieser Zuschreibung ein niedrigerer beitragspflichtiger Betrag ergibt, als wenn die Zahlung dem laufenden Jahr zugeschrieben würde. Die Zuschreibung erfolgt für alle Sozialversicherungszweige mit einer Sondermeldung. Zu beachten ist, dass die Märzklausel in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht angewandt wird. Auf die lohnsteuerrechtliche Behandlung des T-Geldes hat die Anwendung der Märzklausel keinen Effekt.

VI. Pfändung des Transformationsgeldes

Auch das T-Geld gehört wie das T-ZUG (A) und (B) als Einmalzahlung zum grundsätzlich pfändbaren Arbeitseinkommen gemäß § 850 Abs. 2 ZPO.

E. Exkurs: Ausgleichszahlungen bei kollektiver Arbeitszeitabsenkung - § 5 TV ZB

Sowohl das T-ZUG (A) und (B) wie auch das T-Geld können zur Verrechnung von Ausgleichszahlungen bei Arbeitszeitabsenkungen gemäß § 5 Ziff. 5.4 b), c) TV ZB herangezogen werden. Bestehen in einem Unternehmen vorübergehende Beschäftigungsprobleme, so können die Betriebsparteien zur Vermeidung von Kündigungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung für bis zu zwölf Monate absenken (§ 5 Ziff. 5.1 TV ZB). Im Zuge von Transformationsprozessen ist eine Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung für bis zu 36 Monate möglich (§ 5 Ziff. 5.2 TV ZB).

Um finanzielle Einbußen der Beschäftigten durch den hieraus resultierenden Wegfall eines Teils der monatlichen Vergütung abzumildern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen an die Beschäftigten vereinbaren, die wiederum mit den tariflichen Sonderzahlungen (T-Geld, T-ZUG (B), T-ZUG (A), zusätzliche Urlaubsvergütung, betriebliche Sonderzahlung) verrechnet werden können (§ 5 Ziff. 5.4 b) TV ZB).

Die Betriebsparteien sind grundsätzlich in der Wahl der zu verrechnenden Sonderzahlung(en) frei. Die in § 5 Ziff. 5.4 b) TV ZB vorgesehene Reihenfolge T-Geld, T-ZUG (B), dann T-ZUG (A) resultiert dennoch aus einer von den Tarifvertragsparteien präferierten Reihenfolge.

Beispiel:

Die Betriebsparteien vereinbaren im September 2022 eine Arbeitszeitabsenkung auf 30 Stunden / Woche für zwölf Monate. Zum Ausgleich für das niedrigere Monatsentgelt wird eine Ausgleichszahlung vereinbart, die mit dem mit der Abrechnung für Februar 2023 fälligen T-Geld verrechnet wird. Ein Beschäftigter scheidet zum 31. Dezember 2022 aus dem Unternehmen aus.

Dieser Fall sollte in der zu Grunde liegenden Betriebsvereinbarung geregelt werden. Eine solche Regelung kann dahingehend gestaltet werden, dass bei Beschäftigten, deren Teilentgeltausgleich mit dem T-Geld für das Jahr 2023 verrechnet werden soll und die vor dem 28. Februar 2023 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, trotz der fehlenden Verrechnungsmöglichkeit mit dem T-Geld eine Rückzahlung des gezahlten Teilentgeltausgleichs ausgeschlossen ist. Möglich ist es allerdings auch, einen Rückgewähranspruch bezüglich der Ausgleichszahlungen zu Gunsten des Arbeitgebers zu vereinbaren.

Hinweis: Werden Ausgleichszahlungen im Rahmen einer Arbeitszeitabsenkung mit dem Anspruch auf das T-ZUG (A) verrechnet, ist § 4 Ziff. 2 zu beachten. Bei einer entsprechenden vollständigen Verwendung des T-ZUG (A) für Ausgleichszahlungen im Sinne des § 5 Ziff. 5.4 b), c) TV ZB reduziert sich der Anspruch auf Freistellungstage statt T-ZUG (A) von 8 auf 2 Tage bei regelmäßig 5 Arbeitstagen pro Woche. Diese Freistellungstage werden aber für Eltern und Pflegende nicht auf die nur zweimalige Möglichkeit der Wandlung des T-ZUG (A) angerechnet.



NORDMETALL Verband der Metall-
und Elektroindustrie e. V.

Tarifrecht und Arbeitsorganisation
Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10
22297 Hamburg

Tel. 040 6378 - 4240

Fax 040 6378 - 4249

info@nordmetall.de

Stand: September 2023