

ERLÄUTERUNGEN

**Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld
- TV T-ZUG -**

Stand: Januar 2025

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	4
I. Neue Struktur des Tarifvertrages Tarifliches Zusatzgeld	5
II. Geltungsbereich des TarifvertragS Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG)	6
III. Tarifliches Zusatzgeld (A) und Transformationsgeld - § 2 Nr. 1-3 TV T-ZUG.....	6
1. Anspruchsvoraussetzungen	7
a) Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag	7
• Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. Juli: Kein Anspruch	7
• Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Juli: anteiliger Anspruch	8
b) Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 31. Juli eines Kalenderjahres	8
c) Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung	9
2. Höhe / Berechnung / Kürzung	9
a) T-ZUG (A): 27,5 Prozent eines Monatsverdienstes - § 2 Nr. 2 a) TV T-ZUG	9
b) T-Geld: 18,4 Prozent eines Monatsverdienstes - § 2 Nr. 2 b) TV T-ZUG	10
c) Altersteilzeit: Anspruch auf T-ZUG (A) und T-Geld.....	11
d) Anteilige Leistung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses.....	11
• Elternzeit: Kürzung.....	12
• Pflegezeit: Kürzung	12
• Unbezahlte Freistellung / Sonderurlaub: Kürzung	13
• Bezahlte Freistellung aus Wertguthaben: keine Kürzung	13
• Mutterschutz: keine Kürzung.....	13
• Freiwilliger Wehrdienst: Kürzung	13
• Bundesfreiwilligendienst: Kürzung nur bei Ruhensvereinbarung oder unbezahlter Freistellung	13
e) Anteilige Leistung bei unterjährigem Wechsel in AT	13
f) Volle Leistung bei Arbeitsunfähigkeit.....	14
g) Volle Leistung bei Eintritt im Januar	14
3. Auszahlungszeitpunkt - § 2 Nr. 3 TV T-ZUG	15
4. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-ZUG (A) und des T-Geldes	15
5. Pfändung des T-ZUG (A) und des T-Geldes.....	15
6. Tarifliche Freistellungszeit statt T-ZUG (A)- § 3 TV T-ZUG	15
7. Einsatz zum Zwecke eines Teilentgeltausgleichs - § 2 Nr. 3 Abs. 3 TV T-ZUG	16
8. Differenzierung des T-Geldes nach § 4 TV T-ZUG	16
9. Besonderes Differenzierungsverfahren für die Kalenderjahre 2025 und 2026	19
V. Das Tarifliche Zusatzgeld (B) - § 2 Nr. 4 TV T-ZUG	23
1. Anspruchsvoraussetzungen	23
a) Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag.....	23
b) Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 28. Februar eines Kalenderjahres.....	23
c) Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung.....	24

2. Höhe /Berechnung/ Kürzung.....	24
a) Anteilige Leistung bei Teilzeit	25
b) Altersteilzeit: Anspruch auf T-ZUG (B).....	25
c) Anteilige Leistung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses	26
d) Anteilige Leistung bei unterjährigem Wechsel in AT	26
e) Volle Leistung bei Arbeitsunfähigkeit.....	26
3. Auszahlungszeitpunkt - § 2 Nr. 4 Abs. 6 TV T-ZUG.....	26
4. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-ZUG (B).....	27
5. Pfändung des T-ZUG (B)	28
6. Andere wertgleiche Verteilung des T-ZUG (B) bei überproportionaler Kosten- belastung - § 2 Nr. 4 Abs. 7 TV T-ZUG	28
VI. Exkurs: Ausgleichszahlung bei Kollektiver Arbeitszeitabsenkung gem. § 15 MTV ..	28

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) ist seit seinem erstmaligen Inkrafttreten am 1. Januar 2019 im Rahmen der nachfolgenden Tarifrunden mehrfach verändert worden.

Erstmalig in der Tarifrunde 2018 vereinbarten die Tarifvertragsparteien - anstelle einer zweiten Tabellenerhöhungsstufe - das sog. „**Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG)**“. Die Regelungen zu der aus den zwei Komponenten T-ZUG (A) und T-ZUG (B) bestehenden Sonderzahlung befinden sich seit jeher in dem Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG). Mit der Möglichkeit, das T-ZUG (B) ggf. mit Zustimmung der IG Metall in schwieriger wirtschaftlicher Lage verschieben, reduzieren oder entfallen lassen zu können, war es gelungen, eine dauerhafte Differenzierungsmöglichkeit zu tarifieren.

Im Rahmen der **Tarifrunde 2021** haben sich die Tarifvertragsparteien über eine weitere Sonderzahlung - das sog. **Transformationsgeld (T-Geld)** verständigt, welche aufgrund des systematischen Gleichlaufs zum T-ZUG (A) ebenfalls im TV T-ZUG aufgenommen wurde. In der gleichen Tarifrunde wurde zudem erstmalig im Rahmen einer Ergänzungsvereinbarung zum TV T-ZUG die sog. „Besondere Differenzierung“ - auch „Automatische Differenzierung“ genannt - vereinbart, welche ein arbeitgeberseitig gesteuertes, an festen Kennzahlen ausgerichtetes Verfahren zur Entlastung von Betrieben in wirtschaftlich schwieriger Situation regelt.

Im Zuge des Tarifabschlusses vom 14. November 2024 verständigten sich die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie NRW erneut auf Modifikationen des Tarifvertrags Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG). Dies haben wir zum Anlass genommen, die Erläuterungen zum TV T-ZUG zu ergänzen und zu überarbeiten.

Mit freundlichen Grüßen

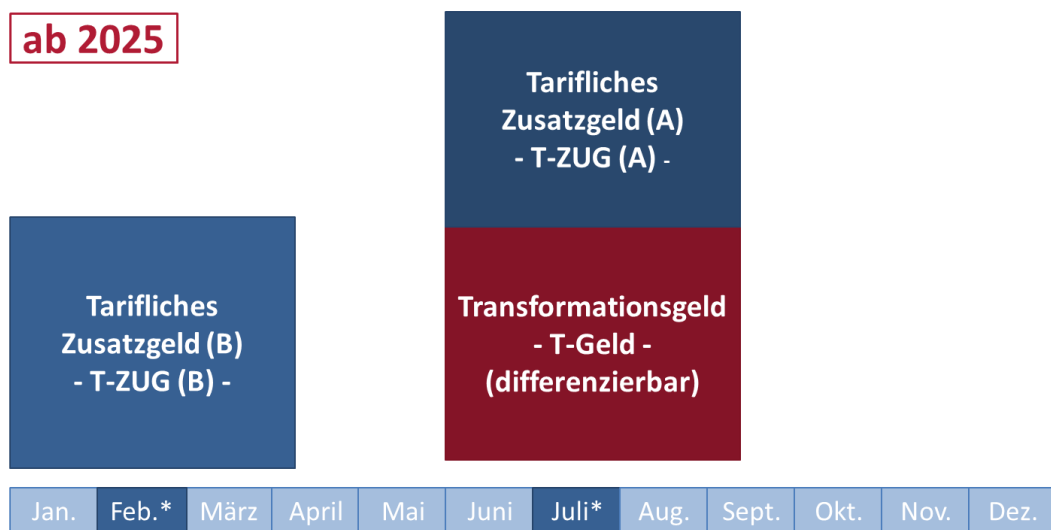
Ihr Tarif-Team von METALL NRW
Düsseldorf, im Januar 2025

I. NEUE STRUKTUR DES TARIFVERTRAGES TARIFLICHES ZUSATZGELD

Der erstmalig in der Tarifrunde 2018 zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarte Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) beinhaltet Regelungen zu den tariflichen Sonderzahlungen Tarifliches Zusatzgeld (A) und (B) (T-ZUG (A) und T-ZUG (B)) sowie zum Transformationsgeld (T-Geld).

Im Zuge des Tarifabschlusses vom 14. November 2024 haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine Modifikation des Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeldes verständigt. Hintergrund für die erneuten Änderungen an den tariflichen Regelungen waren die verschiedenen Ziele der Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde 2024:

Die IG Metall wünschte eine Besserstellung unterer Entgeltgruppen. Der Umstand, dass das Tarifliche Zusatzgeld (B), welches als fester Eurobetrag untere Entgeltgruppen prozentual besserstellt, im Wege der Differenzierung entfallen konnte, war deshalb für die Gewerkschaft problematisch. Die Arbeitgeberseite verfolgte das Ziel, im Wege des aus den vorangegangenen Jahren bekannten „Besonderen Differenzierungsverfahrens“ unkompliziert eine größere Entlastung als bisher für die Betriebe in wirtschaftlich schwieriger Lage herbeiführen zu können. Vor diesem Hintergrund haben sich die Tarifvertragsparteien auf folgende Änderungen bezüglich des Tarifvertrages Tarifliches Zusatzgeld verständigt:



*Fälligkeit der Sonderzahlung(en) jeweils mit Abrechnung für genannten Monat

- **Finanzielle Entlastung für Betriebe in wirtschaftlich schwieriger Situation zukünftig durch Differenzierung des T-Gelds:**

Ab dem Jahr 2025 kann das prozentual am regelmäßigen Monatsentgelt eines jeden Beschäftigten und Auszubildenden zu berechnende T-Geld – anstatt wie bisher das T-ZUG (B) – im Rahmen der Differenzierung unter bestimmten Voraussetzungen verschoben und ggf. entfallen lassen werden kann. Dabei werden die von der Differenzierung des T-ZUG (B) bereits bekannten Mechanismen vollumfänglich auf das T-Geld übertragen. Der differenzierbare Geldwert ist damit größer als bisher, was Arbeitgebern in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation mehr Entlastung verschafft. Durch die Anknüpfung an das individuelle regelmäßig Monatsentgelt sind zudem im Fall einer Differenzierung die Beschäftigten prozentual alle gleich belastet.

- **Stichtag und Fälligkeit von T-ZUG (B) und T-Geld werden ab 2025 „getauscht“:**
Ab dem Jahr 2025 ist das T-ZUG (B) als bereits mit der Abrechnung für Februar fällig, während T-ZUG (A) und T-Geld erst mit der Abrechnung für Juli eines Kalenderjahres zu zahlen sind. Grund für diesen Tausch ist die weitestgehende Bewahrung des zeitlichen Ablaufs der automatischen Differenzierung.
- **Erhöhung des T-ZUG (B) ab 2026:**
Ab dem Jahr 2026 erhöht sich das nunmehr mit der Abrechnung für Februar fällige T-ZUG (B) auf 26,5 % des Grundentgelts der jeweils gültigen Entgeltgruppe 8.

Die geschilderten Änderungen wurden im Tariftext -unter der Prämisse, die bekannte Struktur des Tarifvertrags nicht gänzlich aufzubrechen - dadurch umgesetzt, dass die Regelungen zum T-Geld in § 2 Nr. 2 b) vorgezogen wurden, während die Regelungen zum T-ZUG (B) an die „alte Stelle“ des T-Geldes in § 2 Nr. 4 aufgenommen wurden.

II. GELTUNGSBEREICH DES TARIFVERTRAGS TARIFLICHES ZUSATZGELD (TV T-ZUG)

Gemäß § 1 gilt für den TV T-ZUG der aus anderen Tarifverträgen bekannte Geltungsbereich. Der TV T-ZUG findet auf **Tarifbeschäftigte** wie auch auf **Auszubildende** Anwendung.

Vom Geltungsbereich **nicht erfasst** sind Heimarbeiter sowie Zeitarbeitnehmer. Diese können aus dem TV T-ZUG keine Ansprüche herleiten.

HINWEIS:

Zur besseren Lesbarkeit haben wir vielfach auf die Nennung der Auszubildenden verzichtet, da die Ausführungen für sie - sofern nicht besonders vermerkt - gleichermaßen gelten.

III. TARIFLICHES ZUSATZGELD (A) UND TRANSFORMATIONSGELD - § 2 Nr. 1-3 TV T-ZUG

Ab dem Jahr 2025 sind die in § 2 Nr. 1 bis 3 geregelten Sonderzahlungen T-ZUG (A) und T-Geld grundsätzlich mit der Abrechnung für Juli eines Kalenderjahres auszusahlen.

- Das **T-ZUG (A)** bemisst sich in Höhe von **27,5 Prozent eines Monatsverdienstes bzw. der jeweiligen Ausbildungsvergütung**. Es kann von bestimmten Beschäftigtengruppen gem. § 25 MTV in acht bzw. sechs bezahlte freie Tage „umgetauscht“ werden (s. dazu III.6.).
- Das **T-Geld** beträgt **18,4 Prozent eines Monatsverdienstes bzw. der jeweiligen Ausbildungsvergütung**. Es kann betrieblich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten verschoben, abgesenkt oder gestrichen werden (sog. **Differenzierung**).

HINWEIS:

Bislang war das Tarifliche Zusatzgeld (B) Gegenstand der Differenzierung. **Ab dem Jahr 2025 ist nunmehr das T-Geld differenzierbar.**

In den Kalenderjahren 2025 und 2026 gilt ausschließlich das in der Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld vom 14. November 2024 vereinbarte besondere Differenzierungsverfahren, welches bereits aus den Kalenderjahren 2021, 2023 und 2024 bekannt ist (siehe dazu III. 9).

Das daneben in § 4 geregelte Verfahren zur regulären Differenzierung des T-Geldes (siehe dazu III. 8.) ist für die Kalenderjahre 2025 und 2026 ausgeschlossen.

Nachfolgend werden die Anspruchsvoraussetzungen sowie die abrechnungstechnischen Fragen des T-ZUG (A) und des T-Geldes erläutert. Die Tarifvertragsparteien haben sich bewusst an bekannte Spielregeln im Umgang mit den schon länger bestehenden tariflichen Sonderzahlungen, insbesondere der zusätzlichen Urlaubsvergütung, angelehnt.

1. Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für den Zahlungsanspruch auf T-ZUG (A) und das T-Geld ist, dass der Beschäftigte bzw. Auszubildende

- am **31. Juli des laufenden Kalenderjahres in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis steht** und
- zu diesem Zeitpunkt dem **Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört** hat.

a) Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag

Nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 erhalten Beschäftigte bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen das T-ZUG (A) und das T-Geld nur, wenn sie am Stichtag (31. Juli) in einem Arbeitsverhältnis stehen. Bezüglich der Voraussetzungen des Bestehens des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses am Stichtag (31. Juli) sind im Falle eines **Ausscheidens von Beschäftigten / Auszubildenden** folgende Konstellationen denkbar:

- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 31. Juli: Kein Anspruch**

Es besteht im Fall des Ausscheidens vor dem Stichtag kein Anspruch auf das T-ZUG (A) und das T-Geld, **auch kein zeitanteiliger**.

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

Beispiel:

Spricht der **Arbeitgeber** eine Kündigung z. B. zum 30. Juli aus, so wird das Arbeitsverhältnis an diesem Tag beendet. Am Stichtag 31. Juli besteht das Arbeitsverhältnis nicht mehr, so dass ein Anspruch auf das T-ZUG (A) und das T-Geld nicht gegeben ist.

Gleiches gilt, wenn infolge einer Arbeitnehmerkündigung, eines Aufhebungsvertrages oder einer Befristung das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag endet. Auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung oder der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages kommt es dabei folgerichtig nicht an. Entscheidend ist, wann das Arbeitsverhältnis infolge der Kündigung oder des Aufhebungsvertrages endet.

Anders als im Falle der tariflichen Jahressonderzahlung (13. ME) 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.

- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Juli: anteiliger Anspruch**

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

Ist schon zum Zeitpunkt der Auszahlung ein späteres Ausscheiden im restlichen Kalenderjahr bekannt, sind T-ZUG (A) und T-Geld bereits entsprechend reduziert auszusahlen.

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

PRAXISHINWEIS:

Einem solchen bereicherungsrechtlichen Rückzahlungsanspruch kann der Beschäftigte ggf. eine sog. Entreicherung entgegenhalten (§ 818 Abs. 3 BGB). Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich bei Auszahlung des T-ZUG (A) und des T-Geldes vorsorglich darauf hinzuweisen, dass ein Ausscheiden vor Ablauf des 31. Dezembers zu einer anteiligen Rückzahlungsverpflichtung führt. Entsprechendes gilt bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses (siehe dazu III. 2. d)).

b) Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 31. Juli eines Kalenderjahres

Nach § 2 Nr. 1 Abs. 1 setzt der Anspruch auf T-ZUG (A) und T-Geld voraus, dass der Beschäftigte dem Betrieb am 31. Juli des jeweiligen Kalenderjahres **ununterbrochen mindestens sechs 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** ab. Daher werden rechtliche Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses auf die Betriebszugehörigkeit grundsätzlich nicht angerechnet.

Da die Tarifvertragsparteien mit der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit 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, Urteil vom 19. Juni 2007 - 2 AZR 94/06 -).

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

Wird ein **Auszubildender** vom Ausbildungsbetrieb übernommen, gilt seine Ausbildungszeit als Betriebszugehörigkeit in diesem Sinne.

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 z. B. am 1. Februar ist die 6-monatige Betriebszugehörigkeit erst mit Ablauf des 31. Juli, also erst am 1. August erreicht, so dass in diesem Fall kein Anspruch auf das T-ZUG (A) und das T-Geld besteht.

c) Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung

Entscheidend für das Entstehen des Anspruchs auf das T-ZUG (A) und das T-Geld ist unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung, ob das Arbeitsverhältnis am 31. Juli besteht.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten indes keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, sind das T-ZUG (A) bzw. das T-Geld gemäß § 2 Nr. 1 Abs. 3 TV T-ZUG entsprechend zu kürzen (siehe dazu III. 2. d)).

2. Höhe / Berechnung / Kürzung

Im nachfolgenden Teil werden zunächst die Höhe und die abrechnungstechnischen Fragen des T-ZUG (A) und des T-Geldes dargestellt. Im Anschluss geht es um Fallkonstellationen, die zu einer Kürzung bzw. zum Wegfall des T-ZUG (A) und des T-Geldes führen.

a) T-ZUG (A): 27,5 Prozent eines Monatsverdienstes - § 2 Nr. 2 a) TV T-ZUG

Das T-ZUG (A) beträgt 27,5 Prozent des individuellen monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts bzw. der regelmäßigen Ausbildungsvergütung. Damit kommt es in jedem Einzelfall auf das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitvolumen an (Teilzeit / verlängerte Vollzeit). Es berechnet sich für Beschäftigte und Auszubildende nach denselben Spielregeln wie die zusätzliche Urlaubsvergütung nach § 38.2 MTV.

Berechnungsgrundlage dafür sind:

- Die **festen Entgeltbestandteile des laufenden Monats (§ 39.3 MTV)**. Dazu zählen:
 - das tarifliche Monatsgrundentgelt,
 - weitere monatlich stetige Entgeltbestandteile, d.h. alle Zulagen, Zuschläge und sonstigen Vergütungen, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallenund
- der **Monatsdurchschnitt folgender variabler Entgeltbestandteile der letzten sechs abgerechneten Monate (§ 40 Abs. 2 und 3 MTV)**. Dazu zählen:
 - leistungsabhängige variable Entgeltbestandteile
 - Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsrecht
 - Erschwerniszuschläge
 - Individuelle Prämien
 - Provisionen
 - Zulagen.

Nicht berücksichtigt werden demnach das Mehrarbeitsentgelt nach § 33.1 MTV (Mehrarbeitsgrundvergütung und Mehrarbeitszuschläge), einmalige Zuwendungen, altersvorsorgewirksame Leistungen sowie Leistungen, die Aufwendungsersatz darstellen (z.B. Auslösungen), mit Ausnahme von Auslösungen nach dem Bundesmontagetarifvertrag, soweit sie nach diesem Arbeitsentgelt und kein Aufwendungsersatz sind.

Da zur Ermittlung des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts die Variablen der letzten sechs abgerechneten Monate herangezogen werden, geht es diesbezüglich in der Regel um eine Durchschnittsberechnung aus den Monaten Januar bis Juni. Die festen Entgeltbestandteile kommen aus dem laufenden Monat Juli, da der Stichtag für die Berechnung immer der Monatsverdienst im Juli des jeweiligen Kalenderjahres ist. Dies gilt selbst dann, wenn - was möglich ist - der Auszahlungszeitpunkt verschoben wird (siehe dazu III. 3.).

Als abgerechnete Monate können auch Monate mit Entgeltfortzahlungszeiten für Krankheit oder Urlaub einbezogen werden. Sollten in einem Monat z.B. wegen längerer Phasen des Krankengeldbezuges Entgeltbestandteile „fehlen“, kann auf einen vorangehenden Abrechnungsmonat ausgewichen werden. Zwischenzeitliche tarifliche Entgelterhöhungen sind hierbei zu berücksichtigen.

Einzubeziehen in die Berechnung des T-ZUG (A) sind auch übertarifliche Entgeltbestandteile, soweit diese unter die festen und leistungsabhängigen Bestandteile des Monatsentgelts zu subsumieren sind oder zu den zeitabhängigen variablen Bestandteilen des Monatsentgelts gehören (vgl. BAG, Urteil vom 28. März 2007 – 10 AZR 66/06 -).

PRAXISHINWEIS:

Im Fall einer **kollektiven Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen nach § 15 MTV** steht den von der Arbeitszeitabsenkung betroffenen Beschäftigten das T-ZUG (A) und das T-Geld nur anteilig zu. Zwar bleibt der Beschäftigte rechtlich gesehen „Vollzeitbeschäftigter“. Das T-ZUG (A) und das T-Geld errechnen sich aber auf Basis des individuellen Monatsentgelts, welches sich nach § 15.2 MTV entsprechend der Arbeitszeitabsenkung reduziert.

Von der kollektiven Arbeitszeitabsenkung nach § 15 MTV ist der Fall der **Kurzarbeit** zu unterscheiden. Im Fall der Kurzarbeit im Abrechnungsmonat Juli reduziert sich das Arbeitszeitvolumen der betroffenen Beschäftigten. Auch hier berechnen sich das T-ZUG (A) und das T-Geld wieder auf dem durch die Arbeitszeitabsenkung reduzierten Monatsentgelt. Um die **Akzeptanz der Kurzarbeit** innerhalb der Belegschaft zu erhöhen, bietet es sich ggfs. aber ohnehin an, T-ZUG (A) und T-Geld weiterhin auf Grundlage des ungekürzten Monatsentgelts zu berechnen.

b) T-Geld: 18,4 Prozent eines Monatsverdienstes - § 2 Nr. 2 b) TV T-ZUG

Das T-Geld beträgt 18,4 Prozent des individuellen monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts bzw. der regelmäßigen Ausbildungsvergütung und ist ab dem Jahr 2025 ebenfalls mit der Abrechnung für Juli auszuzahlen. Damit kommt es in jedem Einzelfall auf das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitvolumen an (Teilzeit / verlängerte Vollzeit). Für Auszubildende gelten die Prozentsätze entsprechend bemessen an der monatlichen regelmäßigen Ausbildungsvergütung.

Berechnungsgrundlage für die Höhe des T-Geldes ist das nach § 38.2 Abs. 2 MTV ermittelte monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt. Die Berechnungsgrundlage entspricht derjenigen des T-ZUG (A). Beide Sonderzahlungen orientieren sich an der Berechnung der zusätzlichen Urlaubsvergütung nach §§ 38 ff MTV, wonach zwischen festen und variablen Entgeltbestandteilen zu unterscheiden ist.

Für die Ermittlung der Berechnungsgrundlage wird vollumfänglich auf die Ausführungen zum T-ZUG (A) verwiesen (siehe vorgehend III.2.a)).

c) Altersteilzeit: Anspruch auf T-ZUG (A) und T-Geld

Für **Beschäftigte in Altersteilzeit** entstehen ebenfalls Ansprüche auf das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG (A)) sowie das Transformationsgeld (T-Geld).

Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) regelt, dass für die Dauer der Altersteilzeit keine Ansprüche auf die tarifliche Jahressonderzahlung gemäß des ETV 13. ME und die zusätzliche Urlaubsvergütung gemäß § 38.2 MTV bestehen. Diese klare Regelung erfasst damit nicht das seit 2019 zu beanspruchende Tarifliche Zusatzgeld bzw. das ab 2022 neu eingeführte Transformationsgeld. Dies ergibt sich bereits daraus, dass der Wegfall der beiden bisherigen tariflichen Sonderzahlungen in einer Altersteilzeit bei der tariflichen Bemessung der Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers berücksichtigt wurde. Für die sich aus dem TV T-ZUG ergebenden Sonderzahlungen T-ZUG (A) und (B) sowie das T-Geld ist das nicht der Fall.

In einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis entsteht der Anspruch auf das T-ZUG (A) sowie auf das T-Geld nur auf Basis der **Teilzeitbeschäftigung**. Das gilt im Fall der Altersteilzeit im Blockmodell sowohl für die Arbeits- als auch für die Freistellungsphase.

Für die **Berechnung des T-ZUG (A) und des T-Geldes** werden die Aufstockungsbeträge nicht in die Berechnungsbasis einbezogen. Vielmehr errechnen sich T-ZUG (A) und T-Geld allein auf Basis des reinen Altersteilzeitentgelts (unter Außerachtlassung der Aufstockungsbeträge).

T-ZUG (A) sowie das T-Geld unterliegen nicht der Aufstockungspflicht nach TV FlexÜ, da es sich um Einmalzahlungen handelt, die nicht unter den altersteilzeitspezifischen Begriff des aufzustockenden Regelarbeitsentgelts i.S.d. § 6 Altersteilzeitgesetz fallen.

PRAXISHINWEIS:

Die obigen Ausführungen beziehen sich auf den Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente. Sollten auf Basis bestandsgeschützter Betriebsvereinbarungen weiterhin ältere tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit angewendet werden, sind insbesondere zur Frage der Aufstockungspflicht ggf. Besonderheiten zu beachten. In einem solchen Fall empfiehlt sich die Beratung des örtlich zuständigen Arbeitgeberverbandes.

Zum Anspruch Altersteilzeitbeschäftigter auf T-ZUG (B) siehe IV. 2.b).

d) Anteilige Leistung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Auch wenn die Anspruchsvoraussetzungen eines zum Stichtag 31. Juli mindestens sechs Monate bestehenden Arbeitsverhältnisses für das T-ZUG (A) und das T-Geld erfüllt sind, 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:

- Tritt das Ruhen zum 1. Mai ein und hält den Rest des Kalenderjahres an, ergibt sich ein Zahlungsanspruch auf T-ZUG (A) und T-Geld in Höhe von 4/12. Sofern das Ruhen innerhalb eines Monats eintritt, empfiehlt sich hinsichtlich einer etwaigen Kürzung wie bei einer Kürzung der Sonderzahlung 13. ME vorzugehen.
- Tritt ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Juli bzw. nach erfolgter Auszahlung ein, ergibt sich nachträglich ein entsprechend gekürzter Anspruch auf T-ZUG (A) und T-Geld. Damit besteht nach bereicherungsrechtlichen Grundsätzen ein anteiliger Rückzahlungsanspruch gegenüber dem Beschäftigten.

PRAXISHINWEIS:

Tritt das Ruhen des Arbeitsverhältnisses erst nach Auszahlung des T-ZUG (A) und des T-Geldes ein, entfällt für einen Teil der bereits erhaltenen Sonderzahlungen nachträglich der Rechtsgrund. Somit entsteht ein Anspruch auf eine anteilige Rückzahlung.

Um zu verhindern, dass sich der Beschäftigte auf eine sog. Entreicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) beruft, empfiehlt es sich ggfs., bereits bei Auszahlung des T-ZUG (A) und des T-Geldes vorsorglich darauf hinzuweisen, dass ein Ruhen bzw. ein Ausscheiden im weiteren Verlauf des Kalenderjahres zu einer anteiligen Rückzahlungsverpflichtung führt. Sofern ein nachträgliches Ruhen des Arbeitsverhältnisses eintritt, sollte der Beschäftigte nochmals auf den Rückzahlungsanspruch und die Möglichkeit einer arbeitgeberseitigen Verrechnung des anteilig zurückzuzahlenden T-ZUG (A) und T-Geldes mit zukünftigen Nettoentgeltansprüchen hingewiesen werden. Dabei ist auch eine Verrechnung mit dem am Ende des Jahres auszahlenden 13. ME denkbar.

Sofern im Vorfeld der Auszahlung bekannt ist, dass das Arbeitsverhältnis im Verlauf des weiteren Kalenderjahres eine bestimmte Zeit ruhen wird (beispielsweise wegen einer bereits beantragten Elternzeit), sollte die entsprechend anteilige Kürzung bereits bei der Berechnung und Auszahlung berücksichtigt werden.

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

- **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 den Zeitraum der Elternzeit können das T-ZUG (A) und das T-Geld daher anteilig gekürzt werden. Dauert die Elternzeit das gesamte Kalenderjahr an, entfällt der Anspruch insgesamt.

- **Pflegezeit: Kürzung**

Auch bei der Pflegezeit auf Basis des Pflegezeitgesetzes ruht das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes. Somit können auch hier das T-ZUG (A) und das T-Geld anteilig gekürzt werden.

- **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 (A) und das T-Geld gekürzt werden können.

- **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 (A) und des T-Geldes. In einem solchen Fall ruht das Arbeitsverhältnis nicht, sondern aufgrund einer entsprechenden Vorleistung des Beschäftigten ist dieser „lediglich“ bezahlt freigestellt.

- **Mutterschutz: keine Kürzung**

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

- **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.

- **Bundesfreiwilligendienst: Kürzung nur 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 (A) und das T-Geld aber entsprechend gekürzt.

e) Anteilige Leistung bei unterjährigem Wechsel in AT

Der Anspruch auf T-ZUG (A) und auf T-Geld besteht nur bei Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags 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. Bei der vergütungsmäßigen Ausgestaltung des AT-Vertrages ist § 1 Abs. 3 des Entgeltrahmenabkommens vom 18. Dezember 2003 (ERA) zu beachten, so dass sich das T-ZUG (A) und das T-Geld mittelbar auch auf die Vergütungshöhe von AT-Beschäftigten auswirken.

f) Volle Leistung bei Arbeitsunfähigkeit

Da in Fällen von Arbeitsunfähigkeit bzw. Krankheit kein automatisches Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Tarifvertrages eintritt, besteht der Anspruch auf T-ZUG (A) und T-Geld in solchen Zeiten ungekürzt 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 - 6 AZR 124/89 - hat das Bundesarbeitsgericht 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** (ab 1. 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 7. Juni 1990 – 6 AZR 52/89 – führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass die Bewilligung einer Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit (ab 1. Januar 2001 **Erwerbsminderungsrente**) kein Ruhen „kraft Gesetzes“ im Sinne des Tarifvertrages zur Folge habe. Weiter führt der Senat aus: „Um den Ruhendtatbestand (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:

- **Ausdrückliche Ruhensvereinbarung**
Zwar kommt es wie oben dargestellt im Falle der Arbeitsunfähigkeit nicht automatisch zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses, ein solches kann aber zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem ausdrücklich vereinbart werden. Rechtsfolge einer solchen Vereinbarung wäre der (anteilige) Wegfall des Anspruchs auf das T-ZUG (A) und T-Geld.
- **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 (anteiligen) Wegfall des Anspruchs auf das T-ZUG (A) und T-Geld.

g) 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

das T-ZUG (A) und das T-Geld in voller Höhe. Für diesen Fall wurde auf eine Kürzungsregelung verzichtet.

3. Auszahlungszeitpunkt - § 2 Nr. 3 TV T-ZUG

T-ZUG (A) und T-Geld sind gem. § 2 Nr. 3 grundsätzlich **mit der Abrechnung für den Juli** eines Kalenderjahres auszusahlen.

Die Tarifvertragsparteien haben aber auch die Möglichkeit vorgesehen, durch freiwillige Betriebsvereinbarung den **Auszahlungszeitpunkt abweichend festzulegen** (§ 2 Nr. 3 Abs. 2). **Spätestens** sind T-ZUG (A) und T-Geld danach **mit der Abrechnung für den September des jeweiligen Kalenderjahres** auszusahlen. Hierbei handelt es sich allein um eine Verschiebung des Auszahlungszeitpunkts, die Stichtagswirkung des 31. Juli hinsichtlich des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen (siehe dazu III. 1. a)) und der Berechnung der Sonderzahlung bleibt unverändert und lässt sich nicht verschieben. T-ZUG (A) und T-Geld können auch unabhängig voneinander auf unterschiedliche Auszahlungszeitpunkte verschoben werden.

HINWEIS:

Die **Verschiebung der Fälligkeit des T-Geldes** im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung gem. § 2 Nr. 3 Abs. 2 ist für die Laufzeit der Ergänzungsvereinbarung zum TV T-ZUG vom 14. November 2024 - demnach **für die Kalenderjahre 2025 und 2026 - ausgeschlossen** (vgl. Protokollnotiz 1 zu § 2). Stattdessen können Arbeitgeber im Rahmen des besonderen Differenzierungsverfahren (siehe dazu III. 9.) eine Verschiebung der Auszahlung vornehmen.

4. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-ZUG (A) und des T-Geldes

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

Das bedeutet: Die Zahlung ist grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem sie erfolgte.

5. Pfändung des T-ZUG (A) und des T-Geldes

T-ZUG (A) und T-Geld gehören als Einmalzahlung zum **grundsätzlich pfändbaren Arbeitseinkommen** gemäß § 850 Abs. 2 ZPO.

6. Tarifliche Freistellungszeit statt T-ZUG (A)- § 3 TV T-ZUG

§ 3 Nr. 1 enthält einen Querverweis auf die in § 25 des Manteltarifvertrages (MTV) geregelte Möglichkeit statt des T-ZUG (A) i. H. v. 27,5 % eines Monatsentgelts jährlich acht bzw. sechs bezahlte freie Tage in Anspruch zu nehmen. Gerade diese **Wahloption „Zeit statt Geld“** war tarifpolitischer Hintergrund für die Schaffung der Sonderzahlung T-ZUG (A). Durch den Tarifaabschluss 2024 wurden die Möglichkeiten der Inanspruchnahme freier Tage statt T-ZUG (A) in § 25 MTV modifiziert. Unter anderem beträgt der Freistungsumfang im Fall einer Fünf-Tage-Woche nunmehr in bestimmten Fällen sechs (statt acht) Tage pro Jahr.

Diese Veränderung wurde in § 3 Nr. 2, der eine Spezialregelung für den Fall, dass das T-ZUG (A) im Rahmen einer kollektiven Arbeitszeitabsenkung zum Zwecke einer arbeitnehmerfinanzierten Ausgleichszahlung eingesetzt wird, enthält (siehe dazu V.), entsprechend ergänzt.

7. Einsatz zum Zwecke eines Teilentgeltausgleichs - § 2 Nr. 3 Abs. 3 TV T-ZUG

Explizit erwähnt haben die Tarifvertragsparteien in § 2 Nr. 3 Abs. 3, dass das T-Geld im Rahmen einer kollektiven Arbeitszeitabsenkung nach § 15 MTV zum Zwecke eines arbeitnehmerfinanzierten Teilentgeltausgleichs verwendet werden kann (siehe dazu V.). Gemäß § 15.2 Abs. 2 MTV können aber auch die weiteren tariflichen Sonderzahlungen zu diesem Zweck verwendet werden.

8. Differenzierung des T-Geldes nach § 4 TV T-ZUG

HINWEIS:

Für die Differenzierung gilt in den Kalenderjahren 2025 und 2026 ausschließlich das in der Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld vom 14. November 2024 vereinbarte „besondere Differenzierungsverfahren“ (s. dazu III.8.). Die Tarifvertragsparteien haben in einer Protokollnotiz zu § 4 vereinbart, dass das Verfahren nach § 4 für die Laufzeit der Ergänzungsvereinbarung zum TV T-ZUG ausgesetzt ist. Der Vollständigkeit halber wird nachfolgend auch das reguläre Differenzierungsverfahren nach § 4 erläutert.

§ 4 eröffnet die Möglichkeit, das T-Geld 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, der maßgeblich ist für das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen, 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 ist denkbar, dass im Einzelfall beispielsweise schon eine im Vergleich zum Branchendurchschnitt deutlich geringere Umsatzrendite zu einer Antragstellung berechtigt.

Der Tarifvertrag macht keine Verfahrensvorgaben für eine Differenzierung. Welche Anforderungen die IG Metall an den Nachweis stellen wird, dass die Differenzierung dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienen wird, ist daher einzelfallabhängig. Wir empfehlen, dass dem Antrag geeignete (und nach Möglichkeit vom

Wirtschaftsprüfer testierte) Unterlagen beigelegt werden, etwa der vorjährige und, soweit vorhanden, der aktuelle Jahresabschluss, ein aktueller Businessplan sowie ein aktueller Liquiditätsplan.

Die IG Metall NRW misst der Einbeziehung der eigenen Mitglieder in den Prozess der Differenzierung nach wie vor eine hohe Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Gewerkschaft nicht verlangen kann, dass aus ihrer Sicht erforderliche Mitgliederversammlungen innerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Die Entscheidung darüber, ob man dies gleichwohl gestattet, obliegt den handelnden Personen vor Ort.

Mitgliedsfirmen, für die bereits eine vom Flächentarif abweichende verbandliche **Sonderfallregelung** gilt (etwa mit niedrigeren Einmalzahlungen, verschobenen Tarifierhöhungen oder verlängerten Arbeitszeiten), können an diesem vereinfachten Verfahren nicht partizipieren. Diese Sonderregelungen enthalten oftmals bereits Abweichungen bezüglich der im Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld geregelten Sonderzahlungen. Sollte ein Sondertarifvertrag im Einzelfall nicht bereits das differenzierbare T-Geld zum Gegenstand haben, sollte in solchen Fällen eine entsprechende Anpassung nach den hierfür gültigen Regularien und unter Beachtung der für die Laufzeit grundsätzlich geltenden spezifischen sondertariflichen Regelungen für den betroffenen Betrieb erfolgen.

Im Rahmen einer Evaluation der Differenzierungsverfahren im Jahr 2019 haben sich die Tarifvertragsparteien auf weitere Verfahrensabreden für die Differenzierung nach § 4 TV T-ZUG (damals § 4 Abs. 1 TV T-ZUG) geeinigt. Diese Abreden haben auch nach „Tausch“ der der Differenzierung zugrunde liegenden Sonderzahlung (T-Geld statt vormals T-ZUG (B)) weiterhin Gültigkeit:

1. Grundsätzliche Verfahrensabreden

- Auch wenn es sich nach der tariflichen Regelung zunächst um ein betriebliches Verfahren handelt, ist die **Zustimmung der Tarifvertragsparteien** und damit der IG Metall zwingend erforderlich. Deswegen ist die frühzeitige Einbindung der Gewerkschaft sinnvoll.
- Die IG Metall NRW steht dem Differenzierungsverfahren aufgeschlossen gegenüber und wird verfahrenstechnisch **keine Hürden aufbauen**.
- Die IG Metall wird regelmäßig **auf gutachterliche Stellungnahmen** zur wirtschaftlichen Lage des Betriebes **verzichten**, behält sich aber im kritischen Einzelfall in Abstimmung mit der Bezirksleitung die Durchführung eines sog. Quick-Checks vor.
- Die IG Metall legt sehr viel Wert auf eine **Beteiligung ihrer Mitglieder** an diesem Tarifabweichungsprozess.
- Die Differenzierungsoption ist ein den Flächentarifvertrag begleitendes Verfahren und steht daher nur den originär **tarifgebundenen Mitgliedsbetrieben** zur Verfügung, zumal die Zustimmung beider Flächentarifvertragsparteien erforderlich ist.

- Mitgliedsfirmen, für die bereits eine vom Flächentarif abweichende verbandliche **Sonderfallregelung** gemäß des Tarifvertrages Zukunft, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung (TV ZWB) gilt, können an diesem vereinfachten Verfahren nicht partizipieren. Eine Anpassung des Sondertarifvertrages in dem dafür vorgesehenen „Pforzheim“-Verfahren bleibt unberührt.

2. Konkrete Verfahrensschritte

- Vor der offiziellen Beantragung sondiert der **Arbeitgeber** zunächst sinnvollerweise das Differenzierungsanliegen mit dem **Betriebsrat** und holt die Beratung des regionalen **Arbeitgeberverbandes** ein, um einen möglichst schlüssigen Antrag sicherzustellen.
- Der Antrag auf Verschiebung oder Kürzung des T-Geldes ist unter Beifügung geeigneter **Unterlagen** zur ungünstigen betrieblichen wirtschaftlichen Lage (wie z. B. vorjähriger und aktueller Jahresabschluss, Umsatzplanung, Liquiditätsplanung etc.) zu **begründen**. Eine Testierung der beigefügten Unterlagen durch den Wirtschaftsprüfer kann angeraten sein.
- Der **Arbeitgeberverband** leitet den Antrag des Arbeitgebers an die örtliche IG Metall-Geschäftsstelle weiter.
- Der Antrag sollte rechtzeitig und damit regelmäßig **spätestens Ende Mai / Anfang Juni** eines Kalenderjahres bei der IG Metall-Geschäftsstelle eingehen. Bei dieser Frist handelt es sich nicht um eine Ausschlussfrist. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass ca. sechs Wochen nötig sind, aber auch ausreichen, um das Verfahren transparent und zügig zu einem so rechtzeitigen Ergebnis zu führen, dass es in der Abrechnung für den Monat Juli berücksichtigt werden kann.

Ist der Termin der Fälligkeit des T-Geldes gemäß § 2 Nr. 3 Abs. 2 TV T-ZUG per Betriebsvereinbarung um maximal zwei Monate verschoben worden, ist ein Differenzierungsverfahren im Anschluss nicht mehr möglich. Dies ist nur dann anders zu sehen, wenn die Betriebsvereinbarung ein späteres Differenzierungsverfahren bereits in den Blick nimmt und die Tarifvertragsparteien in diesen Prozess bereits einbezogen waren. Die Antragsfristen verschieben sich in diesem Fall entsprechend.

Spätestens zwei Wochen nach Antragseingang bei der IG Metall- Geschäftsstelle wird ein **Sondierungsgespräch** über die Erfolgsaussichten geführt, an dem Geschäftsleitung, Betriebsrat, regionaler Arbeitgeberverband und IG Metall-Geschäftsstelle teilnehmen.

- Sieht die IG Metall **Probleme**, dem Differenzierungsantrag stattzugeben, wird sie sich beim zuständigen regionalen Arbeitgeberverband melden, um die Bedenken zu erörtern, ggf. für Nachbesserungen zu sorgen oder das Verfahren in einen Pforzheim-Prozess zu überführen.
Insbesondere bei gravierenden Verfahrensproblemen kann der Verband die Bezirksleitung einschalten.

Sieht die IG Metall trotz dieser Verfahrensschritte keine Möglichkeit, den Antrag zu unterstützen, wird dies **dem Arbeitgeber mitgeteilt**, um diesem rechtzeitig die Gelegenheit zu geben, den Antrag zur Vermeidung weiteren betrieblichen Aufwands zurückzunehmen.

Wenn die IG Metall-Geschäftsstelle den Antrag grundsätzlich unterstützt, folgt die für sie unverzichtbare **Mitgliederbeteiligung**.

Zwar wird die IG Metall nicht dahin orientieren, dass die Mitgliederbeteiligung in der Arbeitszeit stattfinden muss, doch mag sich die Zustimmung des Arbeitgebers hierzu aller Erfahrung nach als sinnvoll erweisen, um die Erfolgsaussichten zu erhöhen.

- Der formale Akt der **Zustimmung** erfolgt durch die IG Metall Bezirksleitung. Die ebenfalls erforderliche Zustimmung durch METALL NRW wird durch die regionalen Arbeitgeberverbände erklärt, die insoweit generalbevollmächtigt sind.
- Eine **Ablehnung** hat die IG Metall rechtzeitig vor dem Abrechnungslauf der Juli-Abrechnung begründet mitzuteilen.

9. Besonderes Differenzierungsverfahren für die Kalenderjahre 2025 und 2026

Im Tarifabschluss 2024 ist es - wie bereits in den Tarifabschlüssen 2022 und 2023 - gelungen, ein **besonderes Verfahren zur Differenzierung** zu vereinbaren. Während in den bisherigen Tarifrunden dieses besondere Differenzierungsverfahren an das T-ZUG (B) gekoppelt war, ist ab dem Kalenderjahr 2025 nunmehr das T-Geld Anknüpfungspunkt für die besondere Differenzierung.

Das besondere Differenzierungsverfahren für das T-Geld ist geregelt in der Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (E-TV T-ZUG 2024) vom 14. November 2024 und ist in den Verfahrensschritten identisch mit der Regelung zur besonderen Differenzierung des T-ZUG (B) in den vergangenen Jahren. Anders als bisher ist durch die Protokollnotiz zu § 4 bzw. die Protokollnotiz 1 zu § 2 explizit klargestellt, dass das besondere Differenzierungsverfahren die Möglichkeiten der regulären Differenzierung des T-Geldes nach § 4 sowie die Möglichkeit, die Auszahlung des T-Geldes um bis zu zwei Monate gemäß § 2 Nr. 3 Abs. 2 zu verschieben, für die Laufzeit der Ergänzungsvereinbarung verdrängt. Das bedeutet, dass in den Jahren 2025 und 2026 eine entsprechende Veränderung des T-Geldes nur im Rahmen des besonderen Differenzierungsverfahrens möglich ist.

Die - besondere - Differenzierung des T-Geldes zeichnet sich dadurch aus, dass in Unternehmen in einer wirtschaftlich schwierigen Situation der Arbeitgeber allein darüber entscheiden kann, die Auszahlung des T-Geldes zunächst um **bis zu neun Monate** zu verschieben. Befindet sich das Unternehmen zum verschobenen (neuen) Fälligkeitszeitraum noch immer in einer wirtschaftlich schwierigen Situation, kann der Arbeitgeber entscheiden, ob das T-Geld ausbezahlt wird oder gänzlich entfällt. Eine wirtschaftlich schwierige Situation liegt gemäß der Ergänzungsvereinbarung dann vor, wenn die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % liegt (bzw. durch die nachträgliche Auszahlung des T-Geldes unterhalb von 2,3 % rutschen würde). Liegt sie im Zeitpunkt des verschobenen Auszahlungszeitpunktes bei 2,3 % oder darüber, ist das T-Geld nachträglich auszuzahlen.

Im Einzelnen:

- **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.

- **Entscheidung über eine Verschiebung der Auszahlung des T-Geldes**

Bis spätestens vier Wochen vor Fälligkeit des T-Geldes im Juli des jeweiligen Kalenderjahres kann der Arbeitgeber entscheiden, die Auszahlung des T-Geldes um bis zu neun Monate zu verschieben (also bis maximal April 2026 bzw. 2027). 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 Nicht-Auszahlung des T-Geldes markiert. Einen Nachweis über die schwierige wirtschaftliche Situation muss der Arbeitgeber an dieser Stelle nicht erbringen. Bereits in der Tarifrunde 2022 wurde in die Regelung zum besonderen Differenzierungsverfahren die Verpflichtung des Arbeitgebers aufgenommen, die Verschiebung des T-Geldes gegenüber der Belegschaft in der betriebsüblichen Art bekanntzugeben. Aus der 4-Wochen-Frist ergibt sich als spätestster Zeitpunkt für die Verschiebungsentscheidung der **2. Juli 2025 bzw. 2. Juli 2026**.

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. Der Grund für diese obligatorische Verschiebung des Auszahlungszeitpunkts liegt darin, dass die IG Metall damit die Hoffnung verbindet, dass sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens während des Verschiebungszeitraums ggf. verbessert.

Hinsichtlich der Frage, um wie viele Monate die Auszahlung des T-Geldes bei Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation verschoben wird, dürfte insbesondere der Zeitpunkt der Erstellung des Jahresabschlusses relevant sein (siehe dazu unten „Zeitraum zur Bestimmung der Nettoumsatzrendite“).

Nachdem der Arbeitgeber seine Verschiebungsentscheidung getroffen hat, ist der dann gewählte Auszahlungsmonat (frühestens August 2025 bzw. 2026, spätestens April 2026 bzw. 2027) maßgeblich für die endgültige Differenzierungsentscheidung des Arbeitgebers.

- **Anzeige der Verschiebungsentscheidung gegenüber der Belegschaft und den Tarifvertragsparteien**

Die Verschiebungsentscheidung hat der Arbeitgeber der Belegschaft und den Tarifvertragsparteien anzuzeigen. Gegenüber der Belegschaft gilt hierfür die betriebsübliche Art. Gegenüber den Tarifvertragsparteien empfiehlt es sich, der IG Metall Geschäftsstelle und dem Arbeitgeberverband vor Ort eine entsprechende Mitteilung in Textform zukommen zu lassen (z. B. per E-Mail).

- **„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:

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

Sollte das Unternehmen nicht der deutschen Rechnungslegung nach HGB unterfallen, bedarf es der Einzelfallberatung über den örtlichen Arbeitgeberverband.

Entscheidend ist eine Nettoumsatzrendite von unter 2,3 %, wobei die potenzielle Auszahlung des T-Geldes bei der Ermittlung mit berücksichtigt werden kann.

- **Zeitraum zur Bestimmung der Nettoumsatzrendite**

Da es sich bei der Nettoumsatzrendite um eine Kennzahl handelt, die üblicherweise aus dem Jahresabschluss ermittelt wird, bietet es sich an, auf einen aktuellen - ohnehin zu erstellenden - Jahresabschluss bzw. genauer gesagt auf die dort enthaltene **GuV** abzustellen.

Sollte die GuV bis zu den nachfolgend genannten Zeitpunkten noch nicht vorliegen, ist es auch möglich, zunächst mit einem vorläufigen Zahlenwerk zu operieren; sollte die endgültige GuV dann eine Nettoumsatzrendite von mind. 2,3 % ausweisen, muss das T-Geld nachgezahlt werden.

Sofern das Geschäftsjahr dem Kalenderjahr entspricht, bietet es sich an, auf den **Jahresabschluss zum Stichtag 31. Dezember 2025 bzw. 2026** abzustellen. Um das zu ermöglichen, müsste die Verschiebung der Auszahlung des T-Geldes auf den Januar des Folgejahres gelegt werden, damit auf den Jahresabschluss zum Stichtag 31. Dezember 2025 bzw. 2026 rekuriert werden kann.

Fällt das **Geschäftsjahresende auf den 31. März 2025 bzw. 2026**, böte sich die Verschiebung auf den April des jeweiligen Folgejahres an, um auf den Jahresabschluss zum Stichtag 31. März 2026 bzw. 2027 abstellen zu können.

Besonders zu betrachten sind **diejenigen Geschäftsjahre, die beispielsweise am 30. Juni 2025 bzw. 2026 oder 30. September 2025 bzw. 2026 enden**. Da die Verschiebung nur bis maximal April des Folgejahres möglich ist, werden diese Stichtage für den Jahresabschluss in den Jahren 2026 und 2027 nicht mehr durch die Differenzierungsklausel erreicht. Ein Rückgriff auf die Jahresabschlüsse aus dem Jahr 2025 bzw. 2026 (also dem Jahr der Verschiebung) ist auch nicht möglich, da es auf den Zeitpunkt ankommt, auf den die Fälligkeit des T-Geldes verschoben wurde. In diesen Fallkonstellationen muss deshalb eine Art „Zwischenjahresabschluss“ des bis dahin aufgelaufenen Geschäftsjahres erstellt werden. Da sich die Nettoumsatzrendite aus der GuV ermittelt (siehe oben unter „Nettoumsatzrendite von unter 2,3 %“), genügt eine entsprechende „**Zwischen-GuV**“. Ist Geschäftsjahresende beispielsweise der 30. Juni eines Jahres und wird die Auszahlung auf

April des Folgejahres verschoben, müsste eine „ZwischenGuV“ für den Zeitraum 1. Juli bis 31. März des Folgejahres erstellt werden. Auf deren Basis wäre dann die für die Differenzierung maßgebliche Nettoumsatzrendite zu berechnen. Der mit einer solchen „Zwischen-GuV“ einhergehende zusätzliche Aufwand ist nicht zu vermeiden und muss in die arbeitgeberseitige Differenzierungsentscheidung miteinbezogen werden.

- **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-Geldes anhand geeigneter Unterlagen in einem Gespräch zu erörtern. Auch wenn der Tariftext es nicht ausdrücklich anspricht, empfehlen wir, dies anhand einer von einem Wirtschaftsprüfer testierten (Zwischen-)GuV zu tun. Dies steigert sicherlich die Akzeptanz der Differenzierung.

Liegt ein solches Testat eines Wirtschaftsprüfers nicht rechtzeitig vor, sollte es später nachgereicht werden. Im unwahrscheinlichen Fall, dass sich erst aus der testierten GuV eine Nettoumsatzrendite von mindestens 2,3 % ergibt, müsste das T-Geld nachgezahlt werden.

- **Abschließende Entscheidung des Arbeitgebers**

Nach erfolgter Erörterung hat der Arbeitgeber vor der Fälligkeit des T-Geldes seine Differenzierungsentscheidung zu treffen. Möglich ist sowohl die Komplettstreichung als auch eine Reduzierung des T-Geldes. Die Entscheidung sollte - obwohl ein entsprechender Hinweis in der Tarifregelung fehlt - gegenüber Betriebsrat und Beschäftigten kommuniziert werden.

Liegt die Nettoumsatzrendite zum oben unter dem Punkt „Zeitraum zur Bestimmung der Nettoumsatzrendite“ dargestellten Zeitpunkt unter 2,3 %, kann es Fälle geben, in denen sich die wirtschaftliche Situation in der näheren Zukunft - möglicherweise in Anbetracht einer bereits bekannten Auftragslage - wieder verbessert. Ist beispielsweise für das Geschäftsjahr 2026 ein sehr gutes Ergebnis zu erwarten, lag die Nettoumsatzrendite des Jahres 2025 aber noch unter 2,3 %, kann es unter Akzeptanzgesichtspunkten personalpolitisch eine Überlegung sein, die objektiv mögliche Streichung des T-Geldes wegen der positiven Prognose nicht oder nur teilweise vorzunehmen.

Verbleibt es bei einer Auszahlung des T-Geldes, gilt für dessen Anspruchsvoraussetzungen weiterhin der Stichtag 31. Juli 2025 bzw. 2026. Für die Anspruchsvoraussetzungen des T-Geldes - also bestehendes Arbeitsverhältnis, Mindestbetriebszugehörigkeit von sechs Monaten - verbleibt es beim Stichtag 31. Juli, da es sich um eine reine Verschiebung der Fälligkeit bzw. des Auszahlungszeitpunktes handelt.

- **Anzeige der Differenzierungsentscheidung gegenüber den Tarifvertragsparteien**

Die abschließende Entscheidung des Arbeitgebers, das T-Geld entfallen zu lassen, ist den Tarifvertragsparteien anzuzeigen. Hierzu empfiehlt es sich, der IG Metall-Geschäftsstelle und dem Arbeitgeberverband vor Ort eine entsprechende Mitteilung in Textform zukommen zu lassen (z. B. per E-Mail).

V. DAS TARIFLICHE ZUSATZGELD (B) - § 2 Nr. 4 TV T-ZUG

Ab dem Jahr 2025 ist das T-ZUG (B) mit der **Abrechnung für Februar** - statt zuvor Juli - eines Jahres fällig. Nicht verändert wurde die Berechnungsmethode im Sinne eines bestimmten Prozentsatzes der EG 8 bzw. der jeweils gültigen Ausbildungsvergütung. Allerdings beträgt der maßgebliche Prozentsatz ab dem Jahr 2026 26,5 Prozent (bis einschließlich 2025 18,5 Prozent).

HINWEIS:

Seit dem „Tausch“ von T-ZUG (B) und T-Geld knüpfen sowohl die - für die Kalenderjahre 2025 und 2026 ausgesetzte - reguläre Differenzierung nach § 4 (vormals § 4 Abs. 1 a.F.) als auch die besondere „automatische“ Differenzierung nach der Ergänzungsvereinbarung zum TV T-ZUG an das mit der Abrechnung für Juli zu zahlende T-Geld.

Die Möglichkeit, bei einer überproportionalen Kostenbelastung in Betrieben mit einem hohen Anteil unterer Entgeltgruppen eine andere wertgleiche Verteilung des T-ZUG (B) zu vereinbaren, besteht weiterhin (vormals § 4 Abs. 2). Sie ist geregelt in § 2 Nr. 4 (siehe dazu IV.6.).

1. Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für den Zahlungsanspruch auf T-ZUG (B) ist, dass der Beschäftigte bzw. Auszubildende

- am **28. Februar** des laufenden Kalenderjahres in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis steht
und
- Zu diesem Zeitpunkt **dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört hat**.

a) Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Stichtag

Wie beim Tariflichen Zusatzgeld (A) und beim T-Geld erfordert der Anspruch auf das Tarifliche Zusatzgeld (B) das Bestehen eines Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses am maßgeblichen Stichtag. Maßgeblicher Stichtag für das T-Geld ist der **28. Februar** eines Kalenderjahres. Die Ausführungen zum Anspruch auf das T-ZUG (A) und das T-Geld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor und nach dem Stichtag (siehe dazu III. 1. a)) gelten entsprechend. Es besteht deshalb **kein Anspruch**, auch kein anteiliger, auf das T-ZUG (B), 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.

b) Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten am 28. Februar eines Kalenderjahres

§ 2 Nr. 4 Abs. 1 verlangt für das Entstehen des Anspruchs auf das T-ZUG (B) eine ununterbrochene **Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten** am Stichtag des 28. Februars. Auf die Ausführungen zur Betriebszugehörigkeit für das T-ZUG (A) und das T-Geld kann für die Bestimmung der Betriebszugehörigkeit im Rahmen des T-ZUG (B) verwiesen werden.

Auch für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit gelten die Ausführungen zum T-ZUG (A) und T-Geld entsprechend (siehe dazu III. 1. b)). 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 1. September des Vorjahres ist die 6-monatige Betriebszugehörigkeit erst mit Ablauf des 28. Februars, also erst am 1. März erreicht, so dass in diesem Fall kein Anspruch auf das T-ZUG (B) 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.

Auf eine **Ausnahme von dem Erfordernis der 6-monatigen Betriebszugehörigkeitszeit** haben sich die Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde 2024 **für Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr** verständigt. Gemäß der Protokollnotiz 2 zu § 2 besteht Einigkeit, dass **Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr unabhängig von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf das T-ZUG(B)** haben.

Für Auszubildende ergab sich bisher aus den vorgenannten Fristberechnungen, dass bei einem **Beginn des Arbeitsverhältnisses zum 1. September des Vorjahres im 1. Ausbildungsjahr kein Anspruch aus dem TV T-ZUG** auf Zahlung der mit der Abrechnung für Februar fälligen Sonderzahlung (bis einschließlich 2024 war dies das T-Geld) bestand. METALL NRW hat diesbezüglich auch bisher auf die Möglichkeit hingewiesen, die mit der Abrechnung für Februar fällige Sonderzahlung aus personalpolitischen Gründen an die Auszubildenden zu leisten.

c) Arbeitsleistung keine Anspruchsvoraussetzung

Ein tatsächliches Erbringen der Arbeitsleistung ist - wie auch beim Anspruch auf das T-ZUG (A) und das T-Geld - keine Voraussetzung des T-ZUG (B). Es gelten daher die Ausführungen zum T-ZUG (A) und T-Geld entsprechend (siehe dazu III. 1 c)).

2. Höhe /Berechnung/ Kürzung

Das T-ZUG (B) beträgt **18,5 Prozent des jeweils gültigen Grundentgelts der Entgeltgruppe (EG) 8**. Ab dem Jahr 2026 erhöht sich der Prozentsatz auf **26,5 Prozent des jeweils gültigen Grundentgelts der EG 8**. Auszuzahlen ist das T-ZUG (B) mit der Abrechnung für den Februar. Hieraus ergibt sich auf Basis der ERA-Monatsgrundentgelttabellen des ERA-Entgeltabkommens (EA) für das Jahr 2025 ein Betrag von 579,70 Euro und für das Jahr 2026 ein Betrag von 846,94 Euro.

Für **Auszubildende** gelten die Prozentsätze entsprechend bemessen an der monatlichen regelmäßigen Ausbildungsvergütung. Damit ergibt sich für die Jahre 2025 und 2026 folgende Anspruchshöhe:

	2025	2026
1. Ausbildungsjahr	223,03 Euro	325,38 Euro
2. Ausbildungsjahr	232,85 Euro	343,88 Euro
3. Ausbildungsjahr	247,43 Euro	365,42 Euro
4. Ausbildungsjahr	266,58 Euro	393,70 Euro

a) Anteilige Leistung bei Teilzeit

Beim T-ZUG (B) ist die proportionale Anpassung bei einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden in § 2 Nr. 4 ausdrücklich geregelt. Eine Anpassung findet nur dann statt, wenn die IRWAZ am Stichtag 28. Februar unter 35 Stunden liegt. Im Falle einer IRWAZ von mehr als 35 Stunden verbleibt es bei dem Betrag von 18,5 Prozent bzw. ab 2026 26,5 Prozent der jeweils gültigen EG 8. Auch hier gilt ein reines Stichtagsprinzip bezogen auf die IRWAZ am 28. Februar des jeweiligen Kalenderjahres. Frühere oder spätere Veränderungen der IRWAZ bleiben unberücksichtigt.

Beispiel:

Die IRWAZ des Beschäftigten beträgt 20 Stunden / Woche am 28. Februar 2025. Im Kalenderjahr 2025 beträgt das T-ZUG (B) für Vollzeitbeschäftigte 579,70 Euro (Grundentgelt der EG 8: 3.133,50 Euro; das T-ZUG (B) in Höhe von 18,5 % beträgt für Vollzeitbeschäftigte somit 579,70 Euro).

$$\frac{579,90 \text{ Euro}}{35 \text{ Std./Woche}} \times 20 \text{ Std./Woche} = 331,26 \text{ Euro}$$

Somit ergibt sich für den Teilzeitbeschäftigten ein Anspruch auf ein anteiliges T-ZUG (B) in Höhe von 331,26 Euro.

PRAXISHINWEIS:

Im Fall einer **kollektiven Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen nach § 15 MTV** ist hinsichtlich der Berechnung der Sonderzahlung zwischen T-ZUG (A) / T-Geld und T-ZUG (B) zu differenzieren.

Für das T-ZUG (B) ist in § 2 Nr. 4 zwar geregelt, dass bei einer IRWAZ unter 35 Stunden eine anteilige Leistung erfolgt. Gem. § 15.1 Abs. 5 MTV sind die Beschäftigten trotz der Absenkung der Arbeitszeit aber weiterhin Vollzeitbeschäftigte, wenn sie auch zuvor Vollzeitbeschäftigte im Sinne des MTV waren. Trotz der Arbeitszeitabsenkung erhalten diese Vollzeitbeschäftigten das T-ZUG (B) daher in voller Höhe.

Kurzarbeit hat keine Auswirkung auf die Höhe des T-ZUG (B). Anders als das T-ZUG (A) und das T-Geld berechnet sich dieses nicht auf Basis des individuell abgerechneten regelmäßigen Arbeitsentgelts im Abrechnungsmonat (das sich bei Kurzarbeit im Abrechnungsmonat reduziert), sondern auf Basis des - sich durch Kurzarbeit nicht verändernden - Grundentgelts der gültigen EG 8. Eine Reduzierung des T-ZUG (B) erfolgt lediglich dann, wenn die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) die tarifliche Arbeitszeit von 35 Std./W. unterschreitet; also eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt. Die Einführung von Kurzarbeit führt allerdings nicht zu einer Veränderung der IRWAZ; vielmehr bleibt die vertraglich geschuldete Arbeitszeit des Beschäftigten trotz des Arbeitsausfalls unverändert.

Bezüglich der Auswirkungen einer kollektiven Arbeitszeitabsenkung bzw. Kurzarbeit auf das T-ZUG (A) und das T-Geld wird auf die entsprechenden Ausführungen weiter oben verwiesen (siehe unter III 2. a)).

b) Altersteilzeit: Anspruch auf T-ZUG (B)

Für Beschäftigte in Altersteilzeit entsteht ebenfalls ein Anspruch auf das Tarifliche Zusatzgeld (B) auf Basis ihrer **Teilzeitbeschäftigung**. Das **T-ZUG (B)** erhalten

Altersteilzeitbeschäftigte anteilig entsprechend ihrer individuellen vertraglichen Arbeitszeit in der Altersteilzeit im Verhältnis zur tariflichen Arbeitszeit. Für das Blockmodell gilt dies sowohl für die Arbeits- als auch die Freistellungsphase.

Das T-ZUG (B) unterliegt dabei wie auch das T-ZUG (A) und das T-Geld nicht der Aufstockungspflicht nach TV FlexÜ, da es sich um eine Einmalzahlung handelt, die nicht unter den altersteilzeitspezifischen Begriff des aufzustockenden Regelarbeitsentgelts i.S.d. § 6 Altersteilzeitgesetz fällt.

HINWEIS:

Die vorgenannten Ausführungen beziehen sich auf den Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente. Wenn aufgrund bestandsgeschützter Betriebsvereinbarungen weiterhin ältere tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit angewendet werden, sind insbesondere zur Frage der Aufstockungspflicht ggf. Besonderheiten zu beachten. In einem solchen Fall empfiehlt sich die Beratung des örtlich zuständigen Arbeitgeberverbandes.

c) Anteilige Leistung bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Nach § 2 Nr. 4 Abs. 3 besteht dann kein Anspruch auf das T-ZUG (B), wenn das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr ruht. Bei einem nur anteiligen Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr, besteht ein nur anteiliger Anspruch. Für die Frage, wann ein ruhendes Arbeitsverhältnis gegeben ist und inwiefern bereits bei Auszahlung des T-ZUG (B) eine etwaige Rückforderung vorbehalten bleiben sollte, wird vollumfänglich auf die Ausführungen zu T-ZUG (A) und T-Geld (siehe dazu III. 2. d)) verwiesen. Die dortigen Erwägungen gelten für das T-ZUG (B) entsprechend.

d) Anteilige Leistung bei unterjährigem Wechsel in AT

Für das T-ZUG (B) bestimmt § 2 Nr. 4 Abs. 2, dass im Austrittsjahr ein nur anteiliger Anspruch auf das T-ZUG (B) besteht. Wie bereits zum T-ZUG (A) und T-Geld ausgeführt, empfiehlt es sich, den Wechsel in ein AT-Verhältnis wie den unterjährigen Austritt mit der Folge eines nur anteiligen Anspruchs zu behandeln. Entsprechend wird vollumfänglich auf die korrespondierenden Ausführungen zum T-ZUG (A) und T-Geld unter III. 2. e) Bezug genommen. Zu berücksichtigen für das T-ZUG (B) bleibt jedoch, dass der Stichtag für das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen der 28. Februar ist.

e) Volle Leistung bei Arbeitsunfähigkeit

Für die Frage des Fortbestehens des Anspruchs auf das T-ZUG (B) im Fall der Arbeitsunfähigkeit wird auf die entsprechenden Ausführungen zum T-ZUG (A) und T-Geld unter III. 2. f) Bezug genommen, die für das T-ZUG (B) analog gelten.

3. Auszahlungszeitpunkt - § 2 Nr. 4 Abs. 6 TV T-ZUG

Gemäß § 2 Nr. 4 ist das T-ZUG (B) mit der Abrechnung für den Monat Februar fällig. **Durch Betriebsvereinbarung kann die Fälligkeit des T-ZUG (B) um bis zu zwei Monate verschoben werden.** Anders als bei der Verschiebung der Fälligkeit des T-ZUG (A) und des T-Geldes ist im Fall des T-ZUG (B) allerdings gem. § 2 Nr. 4 das Vorliegen von Liquiditätsproblemen erforderlich. Diese können beispielsweise aus anderen zu Jahresbeginn anfallenden Zahlungsverpflichtungen des Unternehmens etwa für

Versicherungspolicen resultieren. Wie beim T-ZUG (A) und beim T-Geld ist die zeitliche Verschiebung auf einen Zeitraum von zwei Monaten begrenzt, d.h., spätestens mit der Abrechnung für den Monat April muss das T-ZUG (B) ausgezahlt werden. Die Stichtagswirkung des 28. Februar bleibt unverändert und lässt sich nicht verschieben.

PRAXISHINWEIS:

Besonders zu verweisen ist auf die Ausführungen zum T-ZUG (A) und zum T-Geld für den Fall des Ausscheidens aus dem Unternehmen nach erfolgter Zahlung. Da das T-ZUG (B) 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 ist.

Ist das unterjährige Ausscheiden aus dem Unternehmen vor Auszahlung des T-ZUG (B) bereits bekannt, empfiehlt sich die Auszahlung des T-ZUG (B) 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.

4. Lohnsteuer- und sozialrechtliche Behandlung des T-ZUG (B)

Grundsätzlich handelt es sich beim T-ZUG (B) wie auch beim T-ZUG (A) und T-Geld 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 Regel, dass die Zahlung in dem Zeitraum, in dem sie gezahlt worden ist, abzurechnen und auch zu verbeitragen ist, gibt es jedoch mit der sog. **Märzklauseel** eine wichtige Ausnahme. Danach werden Sonderzahlungen, die im ersten Quartal eines Kalenderjahres ausgezahlt werden, unter bestimmten Voraussetzungen dem Vorjahr zugeordnet. Da das T-ZUG (B) - vorbehaltlich der Möglichkeit zur Verschiebung der Fälligkeit gem. § 2 Nr. 4 vorletzter Absatz - mit der Abrechnung für den Monat Februar fällig ist, findet also die Märzklauseel Anwendung.

Exkurs: Märzklauseel

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 Märzklauseel in der gesetzlichen Unfallversicherung nicht angewendet wird. Auf die lohnsteuerrechtliche Behandlung des T-ZUG (B) hat die Anwendung der März-Klauseel keinen Effekt.

5. Pfändung des T-ZUG (B)

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

6. Andere wertgleiche Verteilung des T-ZUG (B) bei überproportionaler Kostenbelastung - § 2 Nr. 4 Abs. 7 TV T-ZUG

Während das Differenzierungsverfahren des § 4 in der Fassung des Tarifabschlusses 2024 nicht mehr an das T-ZUG (B) sondern an das Transformationsgeld anknüpft, ist die Möglichkeit der Anpassung des T-ZUG (B) für Betriebe mit einer überproportionalen Kostenbelastung erhalten geblieben. Die Regelung, die letztlich auch eine betriebsindividuelle Differenzierung des T-ZUG (B) darstellt, findet sich nunmehr im letzten Absatz von § 2 Nr. 4.

Gemäß dieser Vorschrift können die Betriebsparteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für das T-ZUG (B) eine geringere Höhe festlegen, wenn sich aufgrund eines hohen Anteils von Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen eine deutlich überproportionale Kostenbelastung ergeben würde.

Für die Beantwortung der Frage, ob eine durch eine Vielzahl von Beschäftigten in unteren Entgeltgruppen ausgelöste überproportionale Belastung besteht, ist zunächst ein Vergleich mit einem Durchschnittsbetrieb in NRW vorzunehmen. Um ein Gefühl dafür zu bekommen, ob der eigene Betrieb diesbezüglich ein „Durchschnittsbetrieb“ ist, hilft ein Blick in die jeweils aktuelle Entgeltstatistik. Ist eine überdurchschnittliche Besetzung der Entgeltgruppen 1 bis 7 im Betrieb gegeben, muss in einem zweiten Schritt die hierdurch entstehende besondere überproportionale Kostenbelastung berechnet werden, wiederum gespiegelt am Durchschnittsbetrieb. Eine aufgrund dieser überproportionalen Kostenbelastung intendierte Abweichung muss aufgrund des Tarifwortlauts zudem „wertgleich“ sein.

In jedem Fall empfiehlt es sich, hierzu die Beratungsleistung der örtlichen Mitgliedsverbände in Anspruch zu nehmen.

VI. EXKURS: AUSGLEICHSZAHLUNG BEI KOLLEKTIVER ARBEITSZEITABSENKUNG GEM. § 15 MTV

Arbeitnehmerfinanzierter Teilentgeltausgleich

Sowohl das T-ZUG (A) und (B) wie auch das T-Geld können zur Verrechnung von Ausgleichszahlungen bei Arbeitszeitabsenkungen gemäß §§ 15.1 und 15.5 MTV 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 (§ 15.1 MTV). Im Zuge von Transformationsprozessen ist eine Absenkung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung für bis zu 36 Monate möglich (§ 15.5 MTV).

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 (§ 15.2 MTV). Die Betriebsparteien sind grundsätzlich in der Wahl der zu verrechnenden Sonderzahlung(en) frei.

HINWEIS:

Werden Ausgleichszahlungen im Rahmen einer Arbeitszeitabsenkung mit dem Anspruch auf das T-ZUG (A) verrechnet, ist die Regelung des § 3 Nr. 2 zu beachten. Bei einer entsprechenden vollständigen Verwendung des T-ZUG (A) für Ausgleichszahlungen im Sinne des § 15.2 MTV reduziert sich der Anspruch nach § 25 MTV auf Freistellungstage statt T-ZUG (A) von 8 auf 2 Tage bzw. von 6 auf 0 Tage bei regelmäßig 5 Arbeitstagen pro Woche.