



### **Wie viel Geld gibt es ab jetzt mehr?**

Nach einer Einmalzahlung von 100 Euro im März, erhöhen sich die Entgelte ab dem 1. April 2018 um 4,3 Prozent. Ab 2019 bekommst Du dann jährlich ein neues tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG). Das T-ZUG setzt sich aus zwei Teilen zusammen: zum einen aus einem tarifydynamischen Betrag in Höhe von 27,5 Prozent des individuellen durchschnittlichen Monatsentgelts (Zulagen mit eingerechnet). Zum anderen aus einer Zahlung in Höhe von 12,3 Prozent des monatlichen Facharbeiter-Grundentgeltes. Für diesen Teil gibt es im Jahr 2019 pauschal 400 Euro für alle und ab 2020 dann die 12,3 Prozent der regionalen Eckentgeltgruppe. Damit sind beide Teile des T-ZUG tarifydynamisch und steigen mit den zukünftigen Tarifierhöhungen. Das Tarifliche Zusatzgeld gibt es ab 2019 jährlich, ähnlich wie z.B. das Weihnachtsgeld. Auszubildende erhalten in 2019 die 27,5 Prozent der Monatsvergütung und 200 € ausgezahlt und ab 2020 die 27,5 Prozent der Ausbildungsvergütung plus einem anteiligen Betrag von den 12,3 Prozent der Eckentgeltgruppe.

### **Was ist die verkürzte Vollzeit und wer hat Anspruch darauf?**

Beschäftigte in normaler Vollzeit (35 Stunden pro Woche) und verlängerter Vollzeit (bis zu 40 Stunden pro Woche) mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren, haben ab 1. Januar 2019 Anspruch darauf, ihre persönliche Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden in der Woche zu reduzieren. Eine solche Reduzierung kann für mindestens 6 Monate und bis zu 24 Monate genommen werden. Danach kehren die Beschäftigten automatisch wieder auf die vorherige Vollzeit zurück. Die Beschäftigten können aber auch erneut in verkürzte Vollzeit gehen.

### **Bis wann muss ich die verkürzte Vollzeit beantragen?**

Der Anspruch auf verkürzte Vollzeit muss spätestens sechs Monate vor dem geplanten Beginn schriftlich beantragt werden. Wer z.B. bereits zum 1. Januar 2019 in verkürzte Vollzeit gehen will muss das bis zum 30. Juni 2018 beantragen.

### **Kann der Arbeitgeber meinen Anspruch auf verkürzte Vollzeit ablehnen?**

Grundsätzlich haben alle Vollzeit-Beschäftigten Anspruch auf die verkürzte Vollzeit. Der Arbeitgeber kann den Antrag eines Beschäftigten nur ablehnen, wenn die Umsetzung im Betrieb Probleme verursachen würde, weil das fehlende Arbeitsvolumen nicht kompensiert werden kann. Es muss zuvor aber unter Hinzuziehung eines Betriebsrates geprüft werden, ob die Verringerung der Arbeitszeit gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt oder auf einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist. Wenn es hierüber zu keiner Einigung kommt, kann der Arbeitgeber den Antrag ablehnen.

Zusätzlich gilt für die verkürzte Vollzeit eine Überlastungsquote von 10 Prozent. Die soll verhindern, dass durch zu viele gleichzeitige Anträge Probleme im betrieblichen Ablauf entstehen. Der Arbeitgeber kann einen Antrag auf verkürzte Vollzeit ablehnen, wenn diese Quote überschritten würde.

### **Wenn ich nun in verkürzte Vollzeit auf 28 Stunden pro Woche gehe, müsste ich dann lediglich 4 Tage in der Woche je 7 Stunden arbeiten oder wären es 5 Tage je 5,6 Stunden?**

Die Verteilung Deiner Arbeitszeit bei der verkürzten Vollzeit kannst Du mit Deinem Arbeitgeber beliebig vereinbaren und dazu auch Deinen Betriebsrat hinzuziehen.



Gelingt keine Einigung über die Verteilung der Verkürzung, hat der Arbeitgeber eine Verkürzung in Form von ganzen Tagen oder eine tägliche Verkürzung anzubieten.

**Wenn ich die Arbeitszeit verkürze, habe ich dann auch Anspruch auf die vollen 30 Tage Urlaub im Jahr – etwa wenn ich nur noch 4 Tage in der Woche arbeite?**

Wie bei anderen Modellen der verkürzten individuellen Arbeitszeit, kommt es auf die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage an. Du hast immer 6 Wochen Urlaub. Wenn Du durch die Verkürzung nur 4 Tage in der Woche arbeitest, verringert sich zwar Dein Urlaubsanspruch um ein Fünftel auf 24 Arbeitstage. Das macht aber keinen Unterschied: Bei einer 4-Tage-Woche kommst Du mit 24 Arbeitstagen Urlaub genauso auf 6 Wochen Urlaub (24 geteilt durch 4), wie mit 30 Urlaubstagen bei einer 5-Tage-Woche (30 geteilt durch 5).

**Wer hat Anspruch auf die Wahloption, das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) in Zeit umzuwandeln?**

Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, können die Wahloption in Anspruch nehmen: Sie können die 27,5 Prozent des tarifliches Zusatzgeldes (T-ZUG) ab 2019 wahlweise als Zeit nehmen. Bei der Umrechnung der 27,5 Prozent eines Monatsentgelts in Zeit kämen eigentlich nur 6 Tage heraus. Die IG Metall hat jedoch durchgesetzt, dass der Wahl des T-ZUGs in Zeit auf 8 Tage bezahlte Freistellung im Jahr gibt. Anspruch haben Beschäftigte, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit oder verkürzter Vollzeit (Teilzeit und verkürzte Vollzeit erst wenn ab 01.01.2019 vereinbart) mit Kindern bis zum achten Geburtstag im eigenen Haushalt. Je Kind kannst Du die 8 Tage Freistellungszeit zweimal wählen, also insgesamt zwei Jahre pro Kind. Das gilt selbstverständlich für beide Elternteile.
2. Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit oder verkürzter Vollzeit (Teilzeit und verkürzte Vollzeit erst wenn ab 01.01.2019 vereinbart), die Angehörige ersten Grades, Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern mit mindestens Pflegegrad 1 in „häuslicher Umgebung“ pflegen. „Häusliche Umgebung“ heißt zuhause, bei Dir oder bei Deinem Angehörigen, nicht in einem Heim. Pro Pflegebedürftigen kann die Freistellungszeit zwei Mal in Anspruch genommen werden.
3. Beschäftigte, die in Schicht arbeiten und eine individuelle regelmäßige Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden haben. Bei Wechselschicht gelten als Voraussetzung 15 Jahre Betriebszugehörigkeit und 10 Jahre in Wechselschicht, ab 2020 dann 7 Jahre Betriebszugehörigkeit und 5 Jahre in Wechselschicht. Bei drei oder mehr Schichten sowie Nachtschicht sind die Voraussetzungen 5 Jahre Betriebszugehörigkeit und 3 Jahre in Schicht. Schichtarbeiter können die Wahloption auf 8 freie Tage jedes Jahr in Anspruch nehmen.

**Bis wann muss ich meinen Anspruch auf die Wahloption beantragen?**

Spätestens bis zum 31.10. eines Jahres muss für das Folgejahr die Wahloption für zusätzliche 8 freie Tage statt des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG) beantragt werden.



**Muss ich bei der Wahloption auf tarifliche Freistellungszeit ganze Tage frei nehmen?**

Grundsätzlich ja. Allerdings können sich Arbeitgeber und Beschäftigter auch einvernehmlich auf eine abweichende Inanspruchnahme verständigen.

**Was passiert, wenn ich die zusätzlichen 8 freien Tage nicht vollständig in Anspruch nehme?**

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, wird die nichtgenommene Freistellungszeit als tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) ausbezahlt.

**Können die beiden Modelle verkürzte Vollzeit und die T-ZUG-Wahloption auf freie Tage kombiniert werden?**

Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, können ab 2019 in verkürzte Vollzeit bis auf 28 Stunden heruntergehen und zusätzlich die 8 Tage tarifliche Freistellungszeit wählen.

**Kann ich auch als Schichtarbeiter verkürzte Vollzeit nehmen und zusätzlich die T-ZUG-Wahloption auf freie Tage nutzen?**

Nur in bestimmten Fällen: Grundsätzlich können auch Beschäftigte in Schichtarbeit ihre Arbeitszeit vorübergehend auf 28-Stunden verkürzen (verkürzte Vollzeit). Die T-ZUG-Wahloption auf freie Tage für Schichtarbeitende setzt aber voraus, dass sie in Vollzeit arbeiten. Beides kann also nicht kombiniert werden. Ausnahme: Selbstverständlich können Schichtbeschäftigte in verkürzter Vollzeit die T-ZUG-Wahloption zur Kinderbetreuung oder Pflege in Anspruch nehmen.

**Können Teilzeitbeschäftigte die T-ZUG-Wahloption auf freie Tage nutzen?**

Die T-ZUG-Wahloption gilt ab dem 01.01.2019. Wer nach diesem Stichtag in Teilzeit geht kann genauso wie die Beschäftigten, die dann in verkürzte Vollzeit gehen, auch die T-ZUG-Wahloption in Anspruch nehmen. Wer vor dem Stichtag in Teilzeit war, fällt nicht unter diese Regelung. Diese Beschäftigten haben Anspruch auf die anteilige Zahlung des T-ZUG, können aber die Wahloption auf freie Tage nicht nutzen.

**Was bedeutet die verkürzte oder verlängerte Vollzeit oder die Wahloption auf 8 freie Tage nun genau für mein Schichtmodell und meine Freischichten?**

Das muss in den nächsten Monaten in den Betrieben passend umgesetzt werden. Mehrheitlich wird es wohl wie Freischichten umgesetzt werden. Frag dazu aber am besten Deinen Betriebsrat. Er ist für die Verteilung der Arbeitszeit im Betrieb und auch für Schichtmodelle zuständig.

**Kann ich auch als Auszubildender die verkürzte Vollzeit bzw. die Wahloption auf die 8 zusätzlichen freien Tage in Anspruch nehmen?**

Nein. Ein Ausbildungsvertrag ist ein besonderer Arbeitsvertrag. Der Ausbildungsbetrieb muss dem Auszubildenden die in der Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Lerninhalte in dem dort angegeben zeitlichen Richtwert vermitteln. Die Lernzeit lässt sich nicht einfach kürzen. Allerdings haben Auszubildende die Möglichkeit, ihre Ausbildung in Teilzeit zu machen, etwa wenn



sie ein Kind bekommen. Dadurch wird die Ausbildung gestreckt und dauert eben insgesamt länger.

**Kann ich auch in Altersteilzeit die verkürzte Vollzeit bzw. die Wahloption auf die 8 zusätzlichen freien Tage in Anspruch nehmen?**

Nein. Altersteilzeitarbeitsverhältnisse sind als besondere Arbeitsverhältnisse von diesen tariflichen Regelungen ausgenommen, weil die zu leistende Arbeitszeit im Altersteilzeitvertrag festgelegt ist.

**Gilt der Metall-Tarifabschluss auch für Leiharbeiter?**

Nein. Für die Leiharbeit gelten eigene Tarifverträge. In einzelnen Betrieben kann es aber sehr wohl betriebliche Vereinbarungen geben, die eine Geltung für Leihbeschäftigte regeln. Fragt dazu bitte beim Betriebsrat nach. Die Leiharbeits-Tarife werden übrigens ab dem 1. April erneut steigen. Zusätzlich hat die IG Metall Tarifverträge für Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie ausgehandelt, die bessere Chancen auf Übernahme und mehr Geld durch tarifliche Branchenzuschläge sichern.

**Wie kann ich meinen Anspruch auf die verkürzte Vollzeit oder die Wahloption beantragen?**

Die neuen Arbeitszeitregelungen gelten ab dem 1. Januar 2019. Der Tarifabschluss ist noch ganz frisch, deshalb müssen die Verfahren in den Betrieben noch in den nächsten Wochen geklärt werden. Es wird sicherlich unterschiedliche Verfahren je nach Betrieb geben, ähnlich wie bei der Beantragung von Urlaub. Euer Arbeitgeber und Euer Betriebsrat werden Euch darüber informieren. Wichtig ist es, die Antragsfristen (siehe oben) einzuhalten. Im Zweifel einfach rechtzeitig schriftlich in der Personalabteilung einen Antrag stellen.