



T-ZUG 2021: Zeit statt Geld

extra | 23.09.2020

Das Wichtigste im Überblick

Das Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG A) wird **2021 verpflichtend und automatisch in bezahlte Freistellungstage** gewandelt und **nicht ausbezahlt**. Für bisher anspruchsberechtigte Beschäftigte (Betreuung von Kindern, Pflegende und Schichter) sind es 8 Tage, für alle anderen 7 Tage. Für die **Wandlung in 8 Tage** muss ein **Antrag** gestellt werden. Ansonsten erfolgt nur die **automatische Wandlung** in 7 Tage. Die Zahlung von T-ZUG B entfällt.

Automatische Wandlung in 7 freie Tage (T-ZUG A entspricht eigentlich 6 freien Tagen – es gibt also einen Tag oben drauf)



7 FREIE TAGE

Vollen Anspruch auf **7 freie Tage** haben **Vollzeitbeschäftigte**, die zum **Stichtag 31.07.21** mindestens **6 Monate Betriebszugehörigkeit** aufweisen. **Teilzeitbeschäftigte** erhalten 2021 eine **anteilige Anzahl** von freien Tagen entsprechend ihrer individuellen Wochenarbeitsstage (z.B. 5 Wochenarbeitsstage = 7 Freistellungstage, 4 Wochenarbeitsstage = 5 Freistellungstage). Bei Beschäftigten in der **aktiven oder passiven Phase der Altersteilzeit** erfolgt **keine Wandlung** in freie Tage – sie erhalten die Zahlung (T-ZUG A).

Wandlung in 8 freie Tage: Bis zum 31.10.2020 im Self-Service beantragen!



8 FREIE TAGE

Um als **Anspruchsberechtigte/r*** (Betreuung von Kindern, Pflegende oder Schichter) **8 Tage zu erhalten**, muss ein **Antrag** gestellt werden. Ansonsten erfolgt lediglich die automatische Wandlung in 7 Tage. Im Gegensatz zu den letzten Jahren ist eine zusätzliche Genehmigung über die Führungskraft nicht notwendig.

Die Beantragung ist **bis zum 31.10.20** über den [Self Service](#) möglich. Der Status des Antrags kann jederzeit im Self Service eingesehen werden.

*Wer keine Möglichkeit hat, die Beantragung über den Self Service vorzunehmen, kann im Zeitraum vom **05.10.2020 - 14.10.2020** die **Telefon-Hotline** (0711/17-84980 – 09:00-12:00 Uhr) nutzen. Um längere Wartezeiten zu vermeiden und sicherzustellen, dass der Antrag fristgerecht eingeht, empfehlen wir euch allerdings, die Hotline wirklich nur im Notfall zu nutzen.*

Zusätzlich zur digitalen Antragsstellung sind auch Papieranträge möglich – auch hier empfehlen wir vorzugsweise die Online-Beantragung über den Self-Service.

* Weitere Infos zu den genauen Anspruchsvoraussetzungen unter [@tzug](#).

Ab wann stehen die Tage zur Verfügung?



JAN/FEB 2021

Die freien Tage stehen voraussichtlich ab Ende Januar/Anfang Februar 2021 im System zur Verfügung. (Fehlzeitcode 49: T-Zug Freistellungstage)

Die zusätzlichen Freistellungstage sind verpflichtend bis Jahresende abzubauen. Verplant nächstes Jahr eure T-ZUG Freistellungstage also am besten direkt, sobald sie euch zur Verfügung stehen. Urlaubsjahr ist Kalenderjahr; es gilt das jeweilige Urlaubsabkommen.

Aktuelle Infos zur temporären Arbeitszeitverkürzung

extra | 23.09.2020

Nachdem die Eckpunkte der Vereinbarung feststanden, haben wir euch bereits im **scheibenwischer extra vom 30.07.20** über die geplante Arbeitszeitverkürzung informiert. Seit dem wurden die Details dazu weiter ausgearbeitet. Wir haben euch erneut das Wichtigste zusammengefasst.

Wer ist von der temporären Arbeitszeitreduzierung (AZV) betroffen? (01.10.2020 - 30.09.2021)

Für Tarifbeschäftigte (inkl. E4E und E4T) in der **Verwaltung (MV) und in produktionsnahen Bereichen (MPn)** wird die **Wochenarbeitszeit** um **5,714%** der IRWAZ (individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) ohne Lohnausgleich **reduziert**. Bei einer 35-Stunden-Woche entspricht das 2 Stunden pro Woche.

Davon ausgenommen sind:

- Beschäftigte, bei denen seit dem 31.06.2019 unternehmensseitig die Arbeitszeit bereits einseitig reduziert wurde (dazu zählt z.B. die Nicht-Verlängerung von 40 Stundenverträgen oder Nicht-Verlängerung von erhöhten Teilzeitstunden) oder die im Rahmen von MOVE ihre Arbeitszeit reduziert haben oder bis 30.09.2020 reduzieren. Wenn diese Reduzierung **mindestens 5,714%** beträgt, dann erfolgt keine weitere Reduzierung. Sollte die Reduzierung weniger als 5,714% betragen, dann erfolgt eine Absenkung der Arbeitszeit bis dieser Umfang erreicht ist.
- Beschäftigte in der Produktion (MP),
- Beschäftigte, die in Kurzarbeit sind und berechtigt sind Kurzarbeitergeld zu beziehen,
- Beschäftigte in Altersteilzeit,
- Praktikanten, Auszubildende, Werkstudenten, Abschlussarbeitschreibende, Informanden und Umschüler,
- Expats sowie Impats.

Wirkt sich die Arbeitszeitreduzierung auf die Höhe der tariflichen Sonderzahlungen, MOVE-Berechnungen, Jubiläumsgeld oder Kurzarbeitergeld aus?

- **Tarifliche Sonderzahlungen** (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld) werden im Zeitraum vom 01.09.20 bis 30.09.21 auf Basis der **reduzierten Arbeitszeit** gezahlt.
- **NEU:** Jedoch wird das Urlaubsgeld für die auf das 4. Quartal 2020 entfallenden und noch nicht genommenen Urlaubstage auf Basis des ungekürzten Entgelts als pauschal berechneter Betrag im Dezember 2020 ausbezahlt.
- Bezugsbasis für die **Abfindungs- und Frühpensionierungsberechnungen** bei MOVE ist das **Entgelt ohne Arbeitszeitverkürzung**. Auch bei abgeschlossenen **Altersteilzeitverträgen, der Betrieblichen Altersvorsorge** (Vollzeitstatus bleibt) sowie dem **Jubiläumsgeld oder Kurzarbeitergeld**, orientiert sich die Berechnung an der **Arbeitszeit ohne Arbeitszeitverkürzung**.

Treibt das nicht die Arbeitszeit-Salden in die Höhe? Ist ein Zeitaufbau möglich?

Während der Arbeitszeitverkürzung ist Zeitaufbau zwar möglich, die **Arbeitszeit-Salden müssen jedoch zum Jahresende 2020 bzw. 2021 wieder ausgeglichen sein**. Stichtag hierfür ist der Stand vom **01.10.2020**. Achtet also darauf, aufgebaute Zeit rechtzeitig bis zum Jahresende wieder abzubauen (Mit eurer Führungskraft solltet ihr ggf. über einen Abbauplan zur Erreichung des Saldostandes vom 01.10.20 sprechen). Ist der Zeitsaldo negativ (Minuskonto), dann kann bis auf 0 Stunden aufgebaut werden.