



Mit jeder Faser
intelligent

TARIFRUNDE 2025

Hinweise und Erläuterungen
zum Verhandlungsergebnis vom 11. April 2025



Tarifrunde 2025

**Gemeinsam
Verantwortung tragen**

 **textil+mode**

Stand: 12. Mai 2025

Impressum

Gesamtverband der deutschen
Textil- und Modeindustrie e. V.
Reinhardtstraße 14 – 16
10117 Berlin

Tel. +49 30 726220-0
info@textil-mode.de

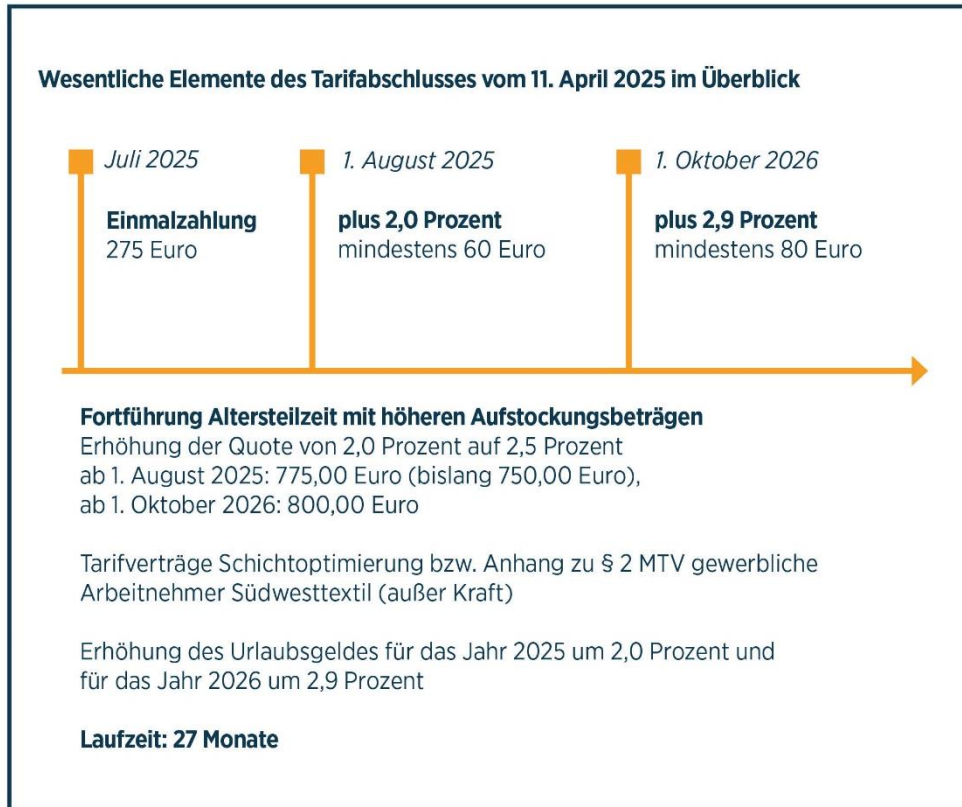
Dieser Leitfaden ist mit großer Sorgfalt erstellt worden. Er ersetzt gleichwohl die Beratung im Einzelfall nicht. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf hingewiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird.

Tarifergebnis 2025: Hinweise und Erläuterungen

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
0 Wesentliche Elemente des Tarifabschlusses 2025	3
1 Einmalzahlung für die Monate März bis Juli 2025	4
1.1 Höhe und Auszahlung der Einmalzahlung.....	4
1.2 Keine Berücksichtigung des Einmalbetrages in einem ruhenden Arbeitsverhältnis (z. B. Elternzeit) bzw. bei Krankengeldbezug	5
1.3 Berücksichtigung beim Kurzarbeitergeld	5
1.4 Anrechenbarkeit der Einmalzahlung auf übertarifliche Entgeltbestandteile.....	5
1.5 Mitbestimmung bei isolierter Anrechnung der Einmalzahlung	5
1.5.1 Anrechnung der Einmalzahlung und der ersten tabellenwirksamen Erhöhung ab 1. August 2025	6
1.5.2 Anrechnung der zweiten prozentualen Erhöhung zum 1. Oktober 2026	6
1.6 Auswirkungen auf sonstige Leistungen	7
1.7 Kürzung oder Wegfall der Einmalzahlung gegen Beschäftigungszusage	7
1.7.1 Wirtschaftliche Gründe	7
1.7.2 Ganze oder teilweise Absenkung	7
1.7.3 Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und IG Metall	7
1.7.4 Beschäftigungszusage	7
2 Erste lineare Tariferhöhung um 2,0 Prozent ab 1. August 2025 (mindestens um 60,00 € brutto)	9
2.1 Erhöhung der Entgelte	9
2.2 Teilweise oder vollständige Absenkung der Tariferhöhung	9
3 Zweite lineare Tariferhöhung von 2,9 Prozent (mindestens um 80,00 € brutto) ab 1. Oktober 2026	9
4 Urlaubsgeld 2025 und 2026	9
5 Tarifvertrag für Heimarbeiter	10
6 Tarifvertrag Altersteilzeit	10
6.1 Vorgehen bei der Berechnung	11
6.1.1 Mehr als 150 Beschäftigte	11
6.1.2 Kaufmännisches Runden	11
7 Tarifvertrag Schichtoptimierung	11

0 Wesentliche Elemente des Tarifabschlusses 2025



1 Einmalzahlung für die Monate März bis Juli 2025

In diesem Jahr haben die Tarifvertragsparteien neben tabellenwirksamen Erhöhungen eine Einmalzahlung vereinbart. Diese wurde in dem bereits bekannten Tarifvertrag zur Förderung der Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie verankert. Dieser Tarifvertrag wurde zuletzt in der Tarifrunde 2021 neu abgeschlossen und ist seitdem in Kraft. Er wurde nun um eine Regelung zur **Einmalzahlung** ergänzt.

Ziel dieses Tarifvertrages ist es, am Standort Deutschland bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dies verlangt den Erhalt und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für mehr Beschäftigung in Deutschland zu gestalten.

1.1 Höhe und Auszahlung der Einmalzahlung

Beschäftigte erhalten für die Monate März 2025 bis einschließlich Juli 2025 **eine** Einmalzahlung in Höhe von 275,00 € brutto. **Auszubildende** bekommen hingegen den hälftigen Betrag, und damit eine Einmalzahlung von 137,50 € brutto. Dieser **Bruttobetrag** ist mit dem Entgelt für den Monat Juli 2025 auszuführen.

Ein anderer **Auszahlungsmodus** kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung vereinbart werden: Das bedeutet, dass die Höhe der Einmalzahlung – beispielsweise aus Gründen der Einkommensteuerabführung – anstatt in einer Summe auch in Teilbeträgen oder auch zu einem anderen späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden kann. Eine Beschäftigungszusage muss bei der Vereinbarung eines anderen Auszahlungsmodus **nicht** gegeben werden.

Sollten Sie einen anderen Auszahlungsmodus vereinbaren wollen, so wenden Sie sich bitte an Ihren Verband.

Für **Teilzeitbeschäftigte** besteht der Anspruch nicht in der Höhe von 275,00 € brutto, sondern anteilig. Berechnungsgrundlage ist das Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. Dies gilt auch für Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell, da es sich nur um eine anderweitige Verteilung der Arbeitszeit handelt; den gekürzten Betrag der Einmalzahlung erhält also sowohl der Arbeitnehmer in der Arbeitsphase als auch derjenige in der Freistellungsphase.

Beginnt oder endet das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis in der Zeit vom 1. März 2025 bis 31. Juli 2025, so besteht der Anspruch nur **zeitanteilig**.

Beispiel 1:

Das Arbeitsverhältnis endet am 31. Mai 2025. Der Betrag der Einmalzahlung in Höhe von 275,00 € wird in diesem Fall pro Monat um ein Fünftel gekürzt.

Beispiel 2:

Das Arbeitsverhältnis endet am 16. Mai 2025. Die Kürzung der Einmalzahlung erfolgt nach den unter Beispiel 1 aufgezeigten Grundsätzen. Da das Arbeitsverhältnis im Mai nicht für den ganzen Monat besteht, ist die Einmalzahlung für diesen Monat analog dem anteiligen Monatsbezug zu reduzieren.

1.2 Keine Berücksichtigung des Einmalbetrages in einem ruhenden Arbeitsverhältnis (z. B. Elternzeit) bzw. bei Krankengeldbezug

Das Bundesarbeitsgericht hat sich bereits in seinem Urteil vom 21. September 2011 – 5 AZR 265/10 – mit dem Charakter des Einmalbetrages in einem früheren Tarifvertrag zur Förderung der Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie auseinandergesetzt. In dieser Entscheidung kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass es sich bei der Einmalzahlung um eine **pauschale Lohnerhöhung** und nicht um eine unabhängige Sonderzahlung handelt. Aufgrund des oben skizzierten Urteils haben Beschäftigte, die sich ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankengeldbezug oder in einem ruhenden Arbeitsverhältnis sind, **keinen Anspruch** auf die Einmalzahlung.

Erhält der Beschäftigte hingegen Entgeltersatzleistungen wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaubsentgelt, hat er in entsprechendem Umfang Anspruch auf die Einmalzahlung. Zudem ist die Zahlung bei der Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld zu berücksichtigen. Sie ist gemäß § 20 Abs. 1 Satz 2 MuSchG in die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts einzubeziehen.

1.3 Berücksichtigung beim Kurzarbeitergeld

Bei der Einmalzahlung handelt es sich um einen Betrag, der das laufende monatliche Entgelt erhöht. Die Zahlung ist also bei der Ermittlung von Soll- und Ist-Entgelten im Rahmen laufender Kurzarbeit zu berücksichtigen.

1.4 Anrechenbarkeit der Einmalzahlung auf übertarifliche Entgeltbestandteile

Auch hier gilt: Nach dem vorgenannten Urteil des BAG vom 21. September 2011 – 5 AZR 265/10 – stellt die Einmalzahlung eine pauschale Lohnerhöhung und keine Sonderzahlung dar. Aufgrund dieser Qualifizierung ist die Einmalzahlung auf **übertarifliche Entgeltbestandteile anrechenbar**.

Sofern Sie eine Anrechnung beabsichtigen, wenden Sie sich zur Unterstützung bitte an Ihren Verband.

1.5 Mitbestimmung bei isolierter Anrechnung der Einmalzahlung

In der Praxis kann sich die Frage stellen, ob die Einmalzahlung und die tabellenwirksamen Entgelterhöhungen mitbestimmungsrechtlich eine Einheit bilden. Insgesamt ist hier Folgendes zu berücksichtigen:

Generell ist die Anrechnung gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG nicht mitbestimmungspflichtig

- bei völliger Aufzehrung des Zulagenvolumens,
- bei vollständiger und gleichmäßiger (bei allen Arbeitnehmern) Anrechnung der Tarifierhöhung auf die Zulagen trotz Änderung der Verteilungsgrundsätze oder
- bei lediglich anteiliger und gleichmäßiger Anrechnung der Tariflohnerhöhung ohne Änderung der Verteilungsgrundsätze (quotal).

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in seinem Beschluss vom 24. Januar 2017 – 1 ABR 6/15 – mit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anrechnung zweistufiger Erhöhungen auseinandergesetzt. Bei Tarifentgelterhöhungen, die zeitlich versetzt in mehreren Abschnitten oder in aufeinander aufbauenden Stufen erfolgen, lässt sich die Frage, ob der Betriebsrat bei der Entscheidung des Arbeitgebers über die Anrechnung mitzubestimmen hat, nicht allein aufgrund einer isolierten Betrachtung des jeweiligen Anrechnungsvorgangs beantworten. Vielmehr kann es auch darauf ankommen, ob mehrere voneinander unabhängige Entscheidungen des Arbeitgebers über eine mögliche Anrechnung vorliegen oder ob den Entscheidungen eine einheitliche Konzeption des Arbeitgebers zugrunde liegt.

Da das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziffer 10 BetrVG an die Entscheidungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Lohngestaltung anknüpft, hängt die Mitbestimmung des Betriebsrats davon ab, ob die Konzeption des Arbeitgebers Raum für eine (Mit-) Gestaltung lässt. Hieran fehlt es, wenn mehrere voneinander unabhängige Entscheidungen des Arbeitgebers über eine mögliche Anrechnung vorliegen, bei denen es jeweils nichts mitzubestimmen gibt, etwa weil eine Anrechnung unterbleibt oder sie im Rahmen des Möglichen vollständig und gleichmäßig vorgenommen wird.

Dagegen bestehen Gestaltungsmöglichkeiten, wenn der Arbeitgeber im Rahmen eines Gesamtkonzepts beabsichtigt, auf mehrere Schritte oder Stufen einer Tarifgehaltserhöhung unterschiedlich zu reagieren. Ein konzeptioneller Zusammenhang setzt voraus, dass der Arbeitgeber bei der Entscheidung über die Anrechnung oder Nichtanrechnung der ersten Stufe oder des zeitlich ersten Schritts einer Tarifierhöhung bereits sein Verhalten bei der zweiten Stufe oder dem zweiten Schritt plant. Ob eine einheitliche Konzeption des Arbeitgebers vorliegt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.

Aufgrund dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts empfiehlt sich Folgendes:

1.5.1 Anrechnung der Einmalzahlung und der ersten tabellenwirksamen Erhöhung ab 1. August 2025

Die Einmalzahlung für die Monate März bis Juli 2025 in Höhe von 275,00 € brutto kann aus unserer Sicht zusammen mit der ersten tabellenwirksamen Erhöhung ab dem 1. August 2025 von 2,0 Prozent (mindestens 60,00 €), für die Frage der Anrechnung als Einheit behandelt werden. Hierfür spricht der kurze zeitliche Abstand von nur wenigen Monaten.

Andernfalls besteht das Risiko, dass im Falle einer gerichtlichen Überprüfung ein Mitbestimmungsrecht angenommen und eine etwaige isolierte Anrechnung der tabellenwirksamen prozentualen Erhöhung ab 1. August 2025 bzw. eine Anrechnung nur der Einmalzahlung als unwirksam angesehen würde.

Sofern Sie eine Anrechnung beabsichtigen, wenden Sie sich zur Unterstützung bitte frühzeitig an Ihren Verband. Bitte besprechen Sie mit ihm insbesondere auch bei Anrechnung der Einmalzahlung und/oder ersten tabellenwirksamen Erhöhung die Ausgestaltung des Vorbehalts hinsichtlich der Anrechnung der zweiten prozentualen Erhöhung (vgl. 1.5.2).

1.5.2 Anrechnung der zweiten prozentualen Erhöhung zum 1. Oktober 2026

Aufgrund des langen zeitlichen Abstands zu der Einmalzahlung und der ersten tariflichen Erhöhung kann nach diesseitiger Auffassung vertreten werden, dass die prozentuale Erhöhung zum 1. Oktober 2026 in Höhe von 2,9 Prozent (mindestens 80,00 €) auch isoliert mitbestimmungsfrei angerechnet werden kann.

Jedenfalls sollte der Arbeitgeber aber zusätzlich einen Vorbehalt gegenüber den Arbeitnehmern erklären und so ausdrücklich eine mögliche Vermutung entkräften, dass es sich bei der Anrechnung der unterschiedlichen Stufen um eine einheitliche Gesamtkonzeption handelt. Der Hinweis kann etwa lauten:

„Ob hinsichtlich der Tarifierhöhung zum 1. Oktober 2026 eine Anrechnung auf die übertariflichen Entgeltbestandteile erfolgt, wird die Geschäftsleitung zu gegebener Zeit entscheiden. Wir halten uns diese Möglichkeit allerdings ausdrücklich vor.“

1.6 Auswirkungen auf sonstige Leistungen

Die Einmalzahlung wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt. Dies gilt zum Beispiel bei der Berechnung der Jahressonderzahlung.

1.7 Kürzung oder Wegfall der Einmalzahlung gegen Beschäftigungszusage

Arbeitgeber und IG Metall können aus **wirtschaftlichen Gründen** durch eine Vereinbarung die Einmalzahlung teilweise oder vollständig absenken. Hiervon **ausgenommen** ist die Einmalzahlung für Auszubildende. Voraussetzung ist, dass für die Zeit der Absenkung eine Beschäftigungszusage für alle Beschäftigten des Betriebes gegeben werden muss.

1.7.1 Wirtschaftliche Gründe

Die teilweise oder vollständige Absenkung der Einmalzahlung muss auf wirtschaftlichen Gründen beruhen. Eine Definition der wirtschaftlichen Gründe wurde bewusst nicht aufgenommen. Wirtschaftliche Schwierigkeiten oder Existenzgefährdung des Betriebes werden damit nicht vorausgesetzt. Insbesondere ist hier keine Messung an Durchschnittszahlen erforderlich. Vielmehr **ist individuell** auf die jeweilige **Lage des betroffenen Betriebes** abzustellen. Die Tarifvertragsparteien haben einen großen **Gestaltungsspielraum**. Die wirtschaftlichen Gründe sind dabei betriebsbezogen zu betrachten.

1.7.2 Ganze oder teilweise Absenkung

Die Absenkung bedeutet die **Reduzierung** der Einmalzahlung. Diese ist ganz, demnach bis auf „Null“ möglich.

1.7.3 Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und IG Metall

Die Vereinbarung muss direkt durch den Arbeitgeber und die IG Metall geschlossen werden. Es handelt sich damit um einen sog. **Firmen- oder Haustarifvertrag**. Dieser ist von den Verhandlungspartnern **schriftlich** zu fixieren und zu unterzeichnen. Eine Unterschrift des Betriebsrates sollte auf diesem Papier nicht erfolgen.

1.7.4 Beschäftigungszusage

Weitere notwendige Voraussetzung ist die Abgabe einer Beschäftigungszusage. Dies bedeutet den **Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen**. Die Beschäftigungszusage muss für alle Beschäftigten des Betriebes gegeben werden. Es ist darauf zu achten, dass die Beschäftigungszusage nur **bis** zur vereinbarten Beendigung der in der Vereinbarung zwischen IG Metall und Arbeitgeber vorgesehenen Maßnahme gegeben wird.

Die Beschäftigungszusage bezieht sich **nicht** auf personen- und verhaltensbedingte Kündigungen sowie auf das Auslaufen von befristeten Arbeitsverhältnissen. Ebenso wenig erfasst sie vor Inkrafttreten des Haustarifvertrages bereits ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen, bei denen die Kündigungsfrist noch läuft.

Hinweis:

Sollte ein Unternehmen aus wirtschaftlichen Gründen keine Beschäftigungszusage geben können, aber gerade aus diesen Gründen die Stellschraube nutzen wollen, kann Folgendes in Erwägung gezogen werden: Besteht in einem Unternehmen aufgrund der Höhe der übertariflichen Entgeltbestandteile die Möglichkeit, die Einmalzahlung zu kompensieren, so kann das Unternehmen die Einmalzahlung auf übertarifliche Entgeltbestandteile anrechnen.

Sollten Sie von einer dieser Stellschrauben Gebrauch machen wollen, so wenden Sie sich bitte an Ihren Verband. Zudem unterstützt er Sie gerne bei der Erstellung des Haustarifvertrages.

Hinweis:

In den Tarifverhandlungen hat die IG Metall, unabhängig von dem verhandelten Tarifergebnis mit seinen Öffnungsklauseln, darauf verwiesen, dass bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten eines Unternehmens, die Gewerkschaft bereit sei, jederzeit mit diesem Unternehmen pragmatisch über Abweichungen zu verhandeln bzw. Zukunftstarifverträge abzuschließen. Zu diesem Zweck muss das Unternehmen jedoch auf die Gewerkschaft zukommen.

2 Erste lineare Tariferhöhung um 2,0 Prozent ab 1. August 2025 (mindestens um 60,00 € brutto)

2.1 Erhöhung der Entgelte

Die Löhne und Gehälter erhöhen sich ab dem 1. August 2025 um 2,0 Prozent (mindestens um 60,00 € brutto). Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ab 1. August 2025 in allen Stufen um 25,00 € brutto. Berechnungsgrundlage sind die Tariftabellen vom 1. September 2024.

2.2 Teilweise oder vollständige Absenkung der Tariferhöhung

Aus wirtschaftlichen Gründen können **Arbeitgeber und IG Metall** durch eine Vereinbarung die tabellenwirksame Erhöhung ganz oder teilweise absenken. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Beschäftigungszusage für alle Beschäftigten des Betriebes gegeben wird.

Von der **Möglichkeit der Absenkung** der Erhöhungen **ausgenommen** sind die Ausbildungsvergütungen.

Die Vereinbarung muss direkt durch den Arbeitgeber und die IG Metall geschlossen werden. Es handelt sich damit um einen sog. **Firmen- oder Haustarifvertrag**. Dieser ist von den Verhandlungspartnern schriftlich zu fixieren und zu unterzeichnen. Eine Unterschrift des Betriebsrates sollte auf diesem Papier nicht erfolgen.

Zu dem **notwendigen Vorliegen** von wirtschaftlichen Gründen und dem Erfordernis einer Beschäftigungszusage für alle Beschäftigten des Betriebes, die auch bei dieser Gestaltungsmöglichkeit verlangt werden, kann auf die Ausführungen zur Einmalzahlung unter **1.7** verwiesen werden.

3 Zweite lineare Tariferhöhung von 2,9 Prozent (mindestens um 80,00 € brutto) ab 1. Oktober 2026

Für die ab dem 1. Oktober 2026 in Kraft tretende weitere prozentuale Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2,9 Prozent brutto (mindestens um 80,00 € brutto) ist ebenfalls die oben genannte Stellschraube vereinbart worden. Auch hier können aus wirtschaftlichen Gründen **Arbeitgeber und IG Metall** durch eine Vereinbarung die tabellenwirksame Erhöhung ganz oder teilweise absenken (ausgenommen sind Auszubildende). Voraussetzung hierfür ist, dass eine Beschäftigungszusage für alle Beschäftigten des Betriebes gegeben wird.

Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich zum 1. Oktober 2026 in allen Stufen erneut jeweils um 35,00 € brutto. Berechnungsgrundlage sind die Tariftabellen vom 1. August 2025.

Die Laufzeit dieser linearen Erhöhung reicht mindestens bis zum 31. Mai 2027.

4 Urlaubsgeld 2025 und 2026

Das Urlaubsgeld für das Kalenderjahr 2025 erhöht sich um 2,0 Prozent, das Urlaubsgeld für das Kalenderjahr 2026 um weitere 2,9 Prozent. Die entsprechenden Beträge ergeben sich aus den jeweiligen Urlaubsgeld-Tarifverträgen.

5 Tarifvertrag für Heimarbeiter

Der Tarifvertrag für Heimarbeiter wird unter paralleler Erhöhung der Vergütungen bis zum 31. Mai 2027 fortgeführt. Die Vergütungen werden damit ab dem 1. August 2025 um 2,0 Prozent und ab dem 1. Oktober 2026 um weitere 2,9 Prozent angehoben.

6 Tarifvertrag Altersteilzeit

Es wurde vereinbart, dass ein Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit befristet bis zum 31. Mai 2027 und ohne Nachwirkung in Kraft gesetzt wird. Sein Wortlaut entspricht inhaltlich dem Wortlaut des bereits bekannten Tarifvertrags zur Förderung der Altersteilzeit vom 1. April 2023. Es wurden jedoch neue Aufstockungsbeträge sowie eine neue Quotenregelung vereinbart. Die Aufstockungsbeträge sind wie folgt zu berücksichtigen:

- Altersteilzeit-Arbeitnehmer, deren Altersteilzeit-Arbeitsvertrag **bis** einschließlich 31. Juli 2025 beginnt, erhalten einen monatlichen Aufstockungsbetrag in Höhe von 750,00 €.
- Altersteilzeit-Arbeitnehmer, deren Altersteilzeit-Arbeitsvertrag **ab** 1. August 2025 beginnt, erhalten einen monatlichen Aufstockungsbetrag in Höhe von 775,00 €.
- Altersteilzeit-Arbeitnehmer, deren Altersteilzeit-Arbeitsvertrag **ab** 1. Oktober 2026 beginnt, erhalten einen monatlichen Aufstockungsbetrag in Höhe von 800,00 €.

Altersteilzeit-Arbeitnehmer, die sich zu den vorgenannten Zeitpunkten bereits in einem laufenden Altersteilzeit-Verhältnis befinden, profitieren **nicht** von den **neuen** Erhöhungen. Sie erhalten weiterhin den Aufstockungsbetrag

- in Höhe von 475,00 € (Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses bis einschließlich 1. Juli 2017)
- in Höhe von 510,00 € (Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses bis einschließlich 1. August 2018)
- in Höhe von 535,00 € (Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses bis einschließlich 1. August 2019)
- in Höhe von 570,00 € (Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses bis einschließlich 1. August 2020)
- in Höhe von 600,00 € (Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses bis einschließlich 1. Juni 2021)
- in Höhe von 630,00 € (Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses bis einschließlich 1. Juni 2022)
- in Höhe von 650,00 € (Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses bis einschließlich 1. September 2023)
- in Höhe von 700,00 € (Beginn des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses bis einschließlich 1. August 2024)

Ebenfalls wird die **Quotenregelung** (Überforderungsgrenze) erhöht. Diese steigt von 2,0 Prozent auf **2,5 Prozent**. Damit ist der Anspruch des Beschäftigten auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages **ausgeschlossen**, wenn und solange **2,5 Prozent** der Beschäftigten

des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung Gebrauch machen oder diese Grenze durch den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages überschritten würde.

Bei der Ermittlung der Anzahl der Beschäftigten des Betriebes werden Schwerbehinderte und Auszubildende sowie Zeitarbeitnehmer nicht mitgerechnet. Teilzeitkräfte werden entsprechend der Regelung des § 23 KSchG anteilig berücksichtigt. Die Regelung aus der Tarifrunde 2021, wonach in **Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten** bei der Ermittlung der Quote **kaufmännisch** gerundet wird, bleibt bestehen.

6.1 Vorgehen bei der Berechnung

6.1.1 Mehr als 150 Beschäftigte

Zur Ermittlung der Anzahl der Beschäftigten zum Auslösen dieser Regelung (Vorliegen von mehr als 150 Beschäftigten) wurde mit der Gewerkschaft in einer vergangenen Tarifrunde vereinbart, das gleiche Verfahren anzuwenden, welches für die Berechnung der Quote zugrunde gelegt wird, § 2 Ziffer 2 des Tarifvertrages zur Förderung der Altersteilzeit.

6.1.2 Kaufmännisches Runden

Kaufmännisches Runden geschieht entsprechend der Norm DIN 1333 wie folgt:

- Ist die Ziffer an der ersten wegfällenden Dezimalstelle eine 0, 1, 2, 3 oder 4, dann wird abgerundet.
- Ist die Ziffer an der ersten wegfällenden Dezimalstelle eine 5, 6, 7, 8 oder 9, dann wird aufgerundet.

Das bedeutet für die Ermittlung der Quote, dass rechnerische Ergebnisse ab einer Fünf an der ersten Stelle hinter dem Komma auf die nächsthöhere Zahl vor dem Komma aufgerundet werden, Ergebnisse bis zu einer Vier an der ersten Stelle hinter dem Komma werden wie auch bislang auf die volle Zahl vor dem Komma abgerundet.

Beispiel 1:

Bei einem Betrieb mit 176 Mitarbeitern ergibt sich bei einer 2,5-Prozent-Quote ein rechnerisches Ergebnis von 4,4.

$$176 \text{ Mitarbeiter} \times 0,025 = \mathbf{4,4} \text{ Mitarbeiter}$$

*Damit ist die Quote mit **vier Mitarbeitern** in Altersteilzeit ausgeschöpft.*

Beispiel 2:

Bei einem Betrieb mit 190 Mitarbeitern ergibt sich bei einer 2,5-Prozent-Quote ein rechnerisches Ergebnis von 4,75.

$$190 \text{ Mitarbeiter} \times 0,025 = \mathbf{4,75} \text{ Mitarbeiter}$$

*Seit der Tarifrunde 2021 wird das rechnerische Ergebnis von 4,75 auf fünf aufgerundet. Die Quote ist damit seitdem erst mit **fünf Mitarbeitern** in Altersteilzeit ausgeschöpft.*

7 Tarifvertrag Schichtoptimierung

Die Regelungen zur Schichtoptimierung bleiben – wie auch bereits in den letzten Tarifabschlüssen vereinbart – für die Laufzeit bis zum 31. Mai 2027 weiterhin ausgesetzt – und zwar für die Betriebe, die bis zum 31.12.2014 **nicht** in einem entsprechenden Schichtsystem gearbeitet haben.

Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die Betriebe, die **bereits vor dem 31.12.2014** in optimierten Schichtsystemen gearbeitet haben und die entsprechenden Zuschläge nach dem Tarifvertrag zahlen mussten, auch weiterhin an diese tarifliche Regelung gebunden sind. Auch eine Kündigung entsprechender Betriebsvereinbarungen während der Laufzeit der Aussetzung ändert hieran nichts.

Jedoch können Betriebe, die **nach dem 31.12.2014 erstmals** ein solches Schichtsystem einführen, die Samstagsarbeit ohne die tariflichen Zuschläge nach dem Tarifvertrag Schichtoptimierung durchführen.