

**Verhandlungsergebnis
vom 03.08.2026**

Zwischen

1. dem Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen
2. dem LandbauTechnik Handwerks- und Handelsverband Niedersachsen e.V.

-einerseits-

und den

**IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt,
Nordrhein-Westfalen und Küste**

-andererseits-

wird folgender **Manteltarifvertrag** vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für die Länder Niedersachsen und Bremen
2. fachlich: für alle Betriebe
 - a. des *Metallbauerhandwerks* mit den Schwerpunkten Konstruktionstechnik, Metallgestaltung und Nutzfahrzeugbau, sowie in den Bereichen Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik;
des *Feinwerkmechanikerhandwerks* mit den Schwerpunkten Maschinenbau, Feinmechanik, Werkzeugbau, Zerspanungstechnik, sowie in der Metalltechnik mit den Schwerpunkten Montagetechnik, Konstruktionstechnik, Zerspanungstechnik sowie Umform- und Drahttechnik;
des *Metall- und Glockengießerhandwerks* mit den Schwerpunkten Zinngusstechnik, Kunst- und Glockengusstechnik und Metallgusstechnik;
 - b. des Land- und Baumaschinenmechatroniker - Handwerks
3. persönlich: für alle Beschäftigten¹, sofern sie Mitglied der vertragsschließenden Partei sind.

¹ Personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Frauen und Männer sowie Divers beziehen, sind in diesem Tarifvertrag generell nur in der im deutschen üblichen männlichen Form angeführt. Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt ohne Pausen 37 Std. an in der Regel 5 Werktagen in der Woche.
2. In Betrieben des Metallbauerhandwerks der Fachrichtung Landtechnik und des Landmaschinenmechaniker-Handwerks, die ausschließlich oder überwiegend in der Landwirtschaft arbeiten, kann die Arbeitszeit vom 01. Juli bis 15. November auf 15 Stunden täglich, jedoch wöchentlich auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.
3. Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Std. verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten. Diese Regelung kann in Betrieben mit weniger als 21 Beschäftigten mit bis zu 20 Beschäftigten vereinbart werden. In Betrieben mit 21 Beschäftigten oder mehr, kann diese Regelung mit bis zu 25 % aller Beschäftigten, mindestens jedoch mit drei Beschäftigten, vereinbart werden. Der Betriebsrat ist vorher zu informieren.

In Betrieben mit Betriebsrat, kann diese Regelung auf Basis einer Betriebsvereinbarung mit weiteren 5 % der Belegschaft vereinbart werden.

Bei der Berechnung der Quote bleiben Auszubildende, Volontäre, Praktikanten und Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen außer Betracht.

In Betrieben ohne Betriebsrat vereinbaren Arbeitgeber und Beschäftigter die Anwendung dieser Regelung individuell.

Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen hieraus kein Nachteil entstehen.

Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit erhält der Beschäftigte eine dieser Arbeitszeit entsprechende zuschlagsfreie Bezahlung.

Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat einmal jährlich die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit. Eine Überschreitung der Quote ist unzulässig.

4. Arbeitszeitflexibilisierung

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann flexibilisiert werden. Hierfür kann durch Betriebsvereinbarung für einzelne Beschäftigte, Beschäftigtengruppen, Betriebsteile oder für den Gesamtbetrieb eine Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden vereinbart werden.

Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Arbeitgeber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, deren Ausgleich, den Ausgleichszeitraum sowie dessen Lage im Rahmen der vorliegenden tariflichen Bestimmungen. Hierbei sollen die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen hieraus kein Nachteil entstehen.

Die Absätze des § 2, Nr. 6 und 7, sind bei dieser Regelung einzuhalten.

Die Lage geänderter Wochenarbeitszeit hat der Arbeitgeber den Beschäftigten jeweils mind. 4 Tage im Voraus mitzuteilen.

Bei Vorhandensein betrieblicher Belange (z.B. erhöhter Auftragseingang) kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch freiwillige Betriebsvereinbarung - bei Betrieben ohne Betriebsrat

durch Vereinbarung mit den Beschäftigten - die Wochenarbeitszeit **im Zuge der Arbeitszeitflexibilisierung** zuschlagsfrei bis auf 45 Wochenstunden erhöht werden.

5. Wird von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Ziffer 1 abgewichen, so werden die Mehr- oder Minderstunden einem für jeden Beschäftigten zu führenden Arbeitszeitflexibilisierungskonto zugeführt.

Der einzelne Beschäftigte und der Betriebsrat haben das Recht, monatlich Einblick in das jeweilige Arbeitszeitflexibilisierungskonto zu nehmen.

6. Der Durchschnitt von 37 Std. pro Woche muss in 12 Monaten erreicht werden. Aus betrieblichen Gründen kann der Zeitausgleichszeitraum auf maximal 15 Monate durch Betriebsvereinbarung ausgedehnt werden.
7. Innerhalb des Ausgleichszeitraumes können Arbeitszeitguthaben bis zu einem Umfang von 165 Stunden und Arbeitszeitdefizite bis zu einem Umfang von 100 Stunden angesammelt werden.
8. Der Beschäftigte ist berechtigt, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes vorzeitig die finanzielle Abgeltung des Zeitguthabens schriftlich zu verlangen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor:
 - bei absehbaren längeren Ruhezeiten des Arbeitsverhältnisses (z. B. Wehr-, Zivildienst, Elternzeit, Pflegezeiten, Mutterschutz),
 - bei drohender Zahlungsunfähigkeit des Betriebes,
 - wenn über den Betrieb ein Insolvenzverfahren eröffnet wurde.

Der finanzielle Abgeltungsanspruch entsteht in diesen Fällen in dem Zeitpunkt, in dem das schriftliche Abgeltungsverlangen des Beschäftigten dem Betrieb bzw. Insolvenzverwalter zugeht.

9. Arbeitszeitguthaben, die sich aus der Differenz zwischen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der betrieblich mitgeteilten Arbeitszeit ergeben, entstehen nur an Tagen mit tatsächlicher Arbeitsleistung, d. h. nicht bei Urlaub, Krankheit und sonstigen arbeitsfreien Tagen mit oder ohne Entgeltfortzahlung.

Ein Zeitguthaben verfällt nicht durch Urlaub, Krankheit oder Feiertage.

10. Freistellungstage sowie sonstige arbeitsfreie Tage belasten das Arbeitszeitflexibilisierungskonto des Beschäftigten in Höhe der für ihn maßgebenden regelmäßigen täglichen Arbeitszeit. Kein Abzug vom Arbeitszeitflexibilisierungskonto erfolgt bei Erkrankung des Mitarbeiters an einem freien Tag oder während eines Freizeitblocks. Gleiches gilt für Feiertage und Zeiten einer Kur, die in diesem Zeitraum liegen.
11. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und eine Inanspruchnahme eines Zeitguthabens ist deshalb nicht mehr möglich, hat der Beschäftigte Anspruch auf finanzielle Abgeltung. Liegt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeitdefizit vor, wird es als unbezahlte Freizeit abgerechnet.
12. Verstirbt der Beschäftigte und es besteht ein Zeitguthaben, steht den Erben ein entsprechender Geldanspruch in Höhe der dann jeweils gültigen Vergütung zu.

13. **Kurzarbeit**

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, können nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat nach Vereinbarung mit den jeweiligen Beschäftigten, für den Betrieb oder einzelne Betriebsabteilungen mit einer Ankündigungsfrist von 3 Werktagen kürzere als die individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten eingeführt werden (Kurzarbeit). Das Entgelt reduziert sich durch jede ausgefallene Arbeitsstunde um 1/160,95 vom vereinbarten Monatsentgelt.

Beschäftigte, deren Kündigungsfrist die Dauer von vier Wochen übersteigt, können nach drei Wochen verkürzter Arbeitszeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende ihr Arbeitsverhältnis kündigen.

In Betrieben, in denen kurzgearbeitet wird, ist die Aussprache von betriebsbedingten Kündigungen während der laufenden Kurzarbeit grundsätzlich zu vermeiden. Sind betriebsbedingte Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen dennoch unausweichlich, ist den betroffenen Beschäftigten die Einkommensdifferenz seit Beginn der Kurzarbeit nachzuzahlen.

Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 4 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen, so muss bei der Einführung neuer Kurzarbeit wiederum die genannte Ankündigungsfrist berücksichtigt werden.

Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates unberührt.

14. WorkFlex (befristet Teilzeit)

Beschäftigte, ausgenommen Auszubildende, mit 12 Monaten Betriebszugehörigkeit können auf Antrag verlangen, dass ihre Arbeitszeit befristet von regelmäßig 37 Stunden pro Woche auf bis zu 26 Stunden verkürzt wird. Bei einer Verkürzung der Arbeitszeit, reduziert sich die Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen für die Beschäftigten des Metall verarbeitenden Handwerkes und der Landbautechnik in Niedersachsen vom 03.08.2026 um 30 Prozentpunkte². Für Teilzeitkräfte, oder Beschäftigte mit verlängerter Arbeitszeit (40 Stunden) gilt diese Regelung entsprechend ihrer individuellen Arbeitszeit analog.

Beschäftigte mit WorkFlex-Regelung gelten als Vollzeitbeschäftigte nach den Tarifverträgen des Metall verarbeitenden Handwerkes. Eine Reduzierung des monatlichen Einkommens erfolgt nicht.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann in folgenden Staffeln³ verkürzt werden:

- für 12 Monate (Januar bis Dezember) auf 36 Stunden/Woche
- für 6 Monate auf 35 Stunden/Woche
- für 3 Monate auf 33 Stunden/Woche
- für einen Monat auf 26 Stunden/Woche

Ein WorkFlex-Antrag ist spätestens 3 Monate vor Beginn der Verkürzung in Textform an den Arbeitgeber zu stellen. Mit beiderseitigem Einvernehmen kann von dieser Frist abgewichen werden. WorkFlex kann je Beschäftigten nur einmal pro Kalenderjahr genutzt werden.

Eine Ablehnung kann nur aus betrieblichen Gründen erfolgen. In Betrieben mit Betriebsrat ist dieser über die Ablehnungsgründe zu informieren. Wird ein Antrag für den Wunschzeitraum des Beschäftigten abgelehnt, soll diesem ein Ausweichzeitraum im Kalenderjahr angeboten werden.

² Berechnungsbasis: 160,95 Stunden/Monat * 30% Monatseinkommen = 48,29 Stunden.

³ Diese Aufzählung ist abschließend. Auf beidseitig freiwilliger Basis können die Betriebsparteien auch andere Staffeln vereinbaren.

W

Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Beschäftigten nach Verringerung der Arbeitszeit auf eine 26 Stundenwoche neben betrieblichen Gründen auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des begehrten Beginns der Reduzierung bereits mehr als 10% der Beschäftigten⁴ die Arbeitszeit auf 26 Stunden/Woche abgesenkt haben. Eine solche Ablehnung gilt nur bei der Inanspruchnahme einer 26 Stundenwoche und wird durch die Inanspruchnahme anderer Stufen der WorkFlex-Regelung durch weitere Beschäftigte nicht berührt.

Sollte ein Beschäftigter vor der Fälligkeit der Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen, aber nach Realisierung der individuellen WorkFlex aus dem Betrieb ausscheiden, sind die 30 Prozentpunkte der Sonderzahlung entsprechend mit der letzten Monatsabrechnung zu verrechnen. Anteiliges gilt beim Verlassen des Betriebes während einer laufenden WorkFlex-Regelung. Dieses gilt nicht bei betriebsbedingten Kündigungen.

Auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat auf Basis freiwilliger Individualvereinbarung, können anstatt einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auch 7 zusätzlich freie bezahlte Tage pro Kalenderjahr genommen werden.

In dringenden in der Person liegenden Gründen, kann eine Inanspruchnahme von WorkFlex auch kurzfristig erfolgen, zum Beispiel beim Nachweis einer spontanen Pflegebedürftigkeit von Angehörigen. Der Nachweis der dringenden in der Person liegenden Gründe (z.B. Pflege) ist vom Beschäftigten zu erbringen. In diesem Falle kann der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen.

§ 3 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass Mehrarbeit nicht als Ersatz für mögliche Neueinstellungen genutzt werden soll. Sie empfehlen, dass überall, wo es möglich ist, Neueinstellungen vorgenommen werden und das Volumen von Mehrarbeit so gering wie möglich gehalten wird.
2. In Betrieben, in denen die Arbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 4 dieses Vertrages flexibilisiert wird, gilt bei Vollzeitkräften als Mehrarbeit die Arbeitszeit, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschreitet. Bei Teilzeitkräften und Beschäftigten während WorkFlex-Regelung gilt dieses entsprechend ab Überschreiten von 10% ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit.

In Betrieben, in denen nicht flexibilisiert wird, setzt die Mehrarbeit ab der 38. Std./Woche ein. Bei Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten während einer WorkFlex-Regelung setzt die Mehrarbeit ab der Stunde ein, die ihre individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit überschreitet.

In Betrieben mit Betriebsrat ist dessen Zustimmung zur Mehrarbeit einzuholen.

Keine Flexibilisierung im vorgenannten Sinne liegt vor, wenn entgegen einer gemäß § 2 Ziffer 3 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung kontinuierlich 37 Stunden pro Woche gearbeitet wird.

3. Mehrarbeit soll grundsätzlich durch bezahlte Freistellung ausgeglichen werden. Zuschläge sind mit ihrem jeweiligen Prozentsatz in Freizeit umzurechnen. Dabei entsprechen 60 Minuten einem Zuschlag von 100 %. Durch bezahlte Freistellung auszugleichende Mehrarbeit einschließlich der umgerechneten Zuschläge fließt in das Arbeitszeitkonto des Beschäftigten ein.
4. Mehrarbeit infolge Strom-, Gas- oder Wasserabschaltungen ist bis zu 5 Stunden in der Woche nicht zuschlagspflichtig.

⁴ Bei der Anzahl der Beschäftigten sind Auszubildende nicht zu berücksichtigen.

lh

5. Als Nachtarbeit gilt die tatsächliche Arbeitszeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr.
6. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Sie darf nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen geleistet werden.
7. Ein Anrecht auf Bezahlung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besteht nur, soweit diese ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet ist.

§ 4 Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Der Zuschlag beträgt:

- | | |
|--|-------|
| a) für jede zu berücksichtigende Mehrarbeitsstunde | 25 % |
| b) bis zur 48. Stunde wöchentlich
im Metallbauerhandwerk der Fachrichtung Landtechnik
und Landmaschinenmechaniker-Handwerk in der Zeit
vom 01. Juli bis 15. November im Rahmen der Arbeits-
zeitregelung des § 2 Ziffer 13 | 10 % |
| c) im gleichen Fall wie b) ab 49 Stunden wöchentlich bzw.
11 Stunden täglich | 25 % |
| d) für Nachtarbeit von 22.00 Uhr bis 24.00 Uhr | 25 % |
| für Nachtarbeit von 00.00 Uhr bis 04.00 Uhr | 40 % |
| für Nachtarbeit von 04.00 Uhr bis 06.00 Uhr | 25 % |
| e) für Sonntagsarbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr | 50 % |
| f) bei Arbeiten am Ostersonntag oder Pfingstsonntag | 100 % |
| g) für gesetzliche Feiertage,
die auf einen Sonntag fallen | 100 % |
| die auf einen Werktag fallen, der nicht Arbeitstag ist | 100 % |
| die auf einen Werktag fallen, der Arbeitstag ist | 150 % |
| h) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember ab 14.00 Uhr | 100 % |
| i) für Arbeit im Zuge von 3-Schicht-Wechselsystemen zwischen
14.00 Uhr und 22.00 Uhr | 5 % |

2. Wenn mehrere der Zuschläge zusammenfallen, ist jeweils nur der höchste Zuschlag zugrunde zu legen.
3. Die Zuschläge werden von dem gezahlten Stundenverdienst einschließlich aller regelmäßig gezahlten Zulagen berechnet. Hierbei bleiben außer Ansatz solche Zulagen, die nur für bestimmte Arbeit oder bestimmte Stunden gezahlt werden.

§ 5 Kündigung

1. Die beiderseitigen Kündigungsfristen betragen bei einer Betriebszugehörigkeit:

- | | |
|----------------------|--|
| a) bis zu 4 Wochen: | einen Werktag zum Arbeitsschluss, wobei die Kündigung am Tage vorher bis Feierabend zugegangen sein muss |
| b) bis zu 6 Monaten: | 7 Kalendertage |
| c) ab dem 7. Monat: | 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats |

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- a. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende des Kalendermonats

Wk

- b. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende des Kalendermonats
 - c. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende des Kalendermonats
 - d. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende des Kalendermonats
 - e. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende des Kalendermonats
 - f. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende des Kalendermonats
 - g. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende des Kalendermonats
3. Für die fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 626 BGB.
 4. Die bei demselben Arbeitgeber verbrachten Ausbildungsjahre rechnen als Jahre der Betriebszugehörigkeit gemäß Ziffer 1.
 5. Die Zeit des Wehr-, Ersatz-, Arbeits- und Bundesfreiwilligendienstes, durch welche die Tätigkeit in demselben Betrieb ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterbrochen war, rechnet als Betriebszugehörigkeit. Ferner ist die frühere Betriebszugehörigkeit anzurechnen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als ein Jahr unterbrochen war und das Ausscheiden nicht auf Wunsch des Beschäftigten erfolgte oder das Arbeitsverhältnis nicht infolge fristloser Entlassung beendet worden ist.
 6. Arbeitsverhältnisse enden mit dem Ende des Kalendermonats, in welchem dem Beschäftigten der Rentenbescheid über die Gewährung einer Altersrente oder einer unbefristeten Erwerbsminderungsrente zugeworfen ist.
 7. Dem Beschäftigten ist auf Wunsch ein Zwischenzeugnis auszustellen.

§ 6 Arbeitsversäumnis

1. Das Entgelt ist grundsätzlich nach wirklich geleisteten Arbeitsstunden zu bezahlen, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

Soweit keine anderweitige Entschädigung erfolgt, wird der Verdienstausschlag für die tatsächlich benötigte Zeit bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit an dem betreffenden Tage gezahlt bei:

- a) Vorladungen von Behörden, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Antragsteller, Zeuge, Beschuldigter im Strafprozess, Partei im Parteienprozess;
 - b) Aufsuchen des Arztes in dringenden Fällen oder wenn dieses außerhalb der Arbeitszeit in keinem Falle möglich ist, ausgenommen sind Dauerbehandlungen;
 - c) Arbeitssuche nach erfolgter Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten bis zu 5 Stunden bzw. bei 2 Jahren bis zu 8 Stunden.
2. Der Verdienstausschlag für einen Tag wird gezahlt bei:
 - a) Niederkunft der Lebenspartnerin;
 - b) Todesfall der zum Haushalt des Beschäftigten gehörenden Geschwister;
 - c) eigener Silberhochzeit;
 - d) dem Wohnungswechsel von Beschäftigten mit eigenem Hausstand, jedoch nur einmal im Kalenderjahr;
 - e) 25-jährigem Dienstjubiläum des Beschäftigten;
 - f) eigener Eheschließung;
 - g) Todesfällen eigener Kinder, Stief- und Pflegekinder;
 - h) Todesfällen der Eltern oder Schwiegereltern.

3. Der Verdienstausschlag für 2 Tage wird beim Tode des Lebenspartners gezahlt.
4. Der Beschäftigte hat in den Fällen der Ziffern 1 bis 3 vorher um Arbeitsbefreiung nachzusuchen.

§ 7 Arbeitsausfall

Entsteht Arbeitsausfall bei Einwirkung höherer Gewalt oder Arbeitsunterbrechung durch Betriebsstörung (Maschinenschaden, Energiemangel und Materialmangel, den der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat), ist die dadurch ausgefallene Arbeitszeit bis zu 5 Stunden zu vergüten, vorausgesetzt, dass dieser Ausfall nicht aus öffentlichen Mitteln ersetzt wird.

Bei Ausfallzeiten über 5 Stunden ist das Entgelt in jedem Falle bis zu dem Zeitpunkt zu bezahlen, an welchem auf Veranlassung des Arbeitgebers der Beschäftigte die Arbeitsstelle verlassen kann.

Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, bei Mangel an geeigneter Arbeit, z. B. bei Betriebsstörungen und Arbeitsunterbrechungen, Energiemangel, Rohstoff- und Auftragsmangel, vorübergehend eine andere, ihm zumutbare Arbeit zu leisten. Eine Kürzung des Arbeitsentgelts darf jedoch nicht eintreten.

§ 8 Vergütung von Arbeitsversäumnissen und Arbeitsausfall

Die Ausfallvergütung für obige Fälle (§§ 6 und 7) errechnet sich für:

- den Zeitlöhner von dem anteiligen Monatsverdienst einschließlich aller regelmäßig gezahlten Zulagen. Hierbei bleiben außer Ansatz solche Zulagen, die nur für eine bestimmte Arbeit oder bestimmte Stunden gezahlt werden.
- den Akkordarbeiter aus dem durchschnittlichen Akkordstundenverdienst der Akkordverrechnungsperiode, in der die Zeit ausgefallen ist.

§ 9 Entgeltbestimmungen

1. Alle Beschäftigten erhalten Monatsvergütungen.

Eine Monatsvergütung stellt die Vergütung für einen vollen Kalendermonat bei tariflicher Wochenarbeitszeit dar. Sie wird nach der Formel errechnet:

$$\text{Tarifliche wöchentliche Arbeitszeit} \times 4,35 \times \text{Stundenentgelt}$$

Bei Teilzeit- und 40-Stundenbeschäftigten wird in der Formel statt der tariflichen die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt.

2. Die Monatsvergütung setzt sich aus der tariflichen Monatsgrundvergütung sowie eventuellen übertariflichen Zulagen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen, zusammen. Variable Bestandteile wie Leistungsentgelt und Prämien sind für den vorhergehenden Kalendermonat oder den Abrechnungsmonat zu ermitteln und zu vergüten. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist gemäß § 4 dieses Tarifvertrages zu vergüten.
3. Leistungszulagen sollen bei Beschäftigten mit überdurchschnittlichen Leistungen im Einzelarbeitsvertrag schriftlich vereinbart werden. Die Leistungszulage ist in Prozenten vom Eckentgelt oder in einem absoluten Betrag festzulegen. Sämtliche Leistungszulagen können unter Berücksichtigung der in § 5 festgelegten Fristen gekündigt werden.

4. In Betrieben, deren Inhaber nicht die Meisterprüfung abgelegt hat oder nicht im Besitz der Befugnis zur Ausbildung von Auszubildenden ist, erhalten die Gesellen mit Meisterprüfung, die als Konzessionsträger beschäftigt werden und damit die Verantwortung für die Ausbildung der Auszubildenden haben, einen Aufschlag von $33 \frac{1}{3} \%$ auf das tarifliche Entgelt. Das Arbeitsverhältnis dieser Beschäftigten ist nur nach einer beiderseitigen Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende lösbar.
5. Bei Akkordarbeit sollen die Akkordsätze vor Beginn der Arbeit schriftlich vereinbart werden. Hierbei sollen die Verdienste im Durchschnitt mindestens 15% über dem Zeitentgelt liegen. Erreicht ein einzelner Beschäftigter im Akkord nicht mindestens das übliche Stundenentgelt nach dem Entgelttarifvertrag und hat nicht nachweisbar mit seiner Arbeitsleistung zurückgehalten, so erhält er mindestens für jede geleistete Stunde das ihm zustehende Tarifentgelt.
6. Die Entgeltzahlung erfolgt zu den im Betrieb üblichen Terminen. Bei einer Änderung dieser Termine oder der Entgeltzahlungsart hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Eine Barzahlung hat während der Arbeitszeit zu erfolgen.
7. Gleichzeitig mit der Entgeltzahlung ist eine Abrechnung zu übergeben, aus der die Zahl der Arbeitsstunden, Fahr- und Wegestunden, die Höhe des Stundenentgeltes, die Zuschläge und sonstigen Vergütungen sowie die Abzüge ersichtlich sind. Für Akkordarbeiten gilt diese Regelung sinngemäß.
8. Wird dem Beschäftigten Kost und Wohnung ganz oder teilweise gewährt, so sind die hierfür geltenden Beträge im Einzelarbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren. Liegt keine Vereinbarung vor, gelten die von der Landesregierung veröffentlichten Sätze.
9. In Betrieben mit über 100 Beschäftigten haben Beschäftigte mit einem Lebensalter von über 50 Jahren mindestens Anspruch auf den Monatsverdienst, der sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 12 abgerechneten Kalendermonate ergibt. Dies gilt nur dann, wenn die Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden für die Dauer der Minderung ihrer Einsatzfähigkeit. Diese Verdienstsicherung wird nur auf Antrag gewährt.

Die Minderleistungsfähigkeit, die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit sind durch den zuständigen Betriebsarzt im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes festzustellen.

In Betrieben, in denen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und den dazu erlassenen Unfallverhütungsvorschriften eine Verpflichtung zur Bestellung eines Betriebsarztes nicht besteht, trifft diese Feststellung ein Arzt des zuständigen überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienstes der Berufsgenossenschaft oder ein Arzt aus dem Gutachterdienst der Rentenversicherung. Der Antragsteller kann unter diesen beiden Diensten wählen.

§ 10 Erschwerniszulage

Beschäftigte, die besonders schmutzige oder gefährliche Arbeiten verrichten oder unter besonders erschwerenden Umständen zu arbeiten haben, erhalten für die Zeit, die für die Ausführung dieser Arbeiten benötigt wird, in folgenden Fällen auf ihren tatsächlichen Stundenverdienst folgenden Zuschlag:

- | | |
|---|------|
| 1. Arbeiten in Räumen mit einer Temperatur von über 40 Grad Celsius | 15 % |
|---|------|

2. Arbeiten auf mechanischen Leitern, Fahrstühlen, Hänge- oder Schwebegerüsten bei einer Höhe von über 10 Metern 10 %
3. Wenn außer in den oben genannten Fällen Arbeiten anfallen, die mit besonderen Erschwernissen, Gefahren oder starken Verschmutzungen verbunden sind, ist eine betriebliche Regelung zu treffen.
4. Beim Zusammentreffen der Erschwerniszulagen nach Ziffer 1 und 2 ist nur die höhere zu zahlen.

§ 11 Urlaub

1. Jeder Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist.
2. Der Erholungsurlaub beträgt für alle Beschäftigten 30 Arbeitstage.
3. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
4. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr als 5 Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten Montag bis Freitag als Urlaubstage, es sei denn, an einem dieser Tage wird regelmäßig nicht gearbeitet; dann ist der arbeitsfreie Tag kein Urlaubstag.

5. Entsprechend seinem Erholungszweck ist der Urlaub grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Eine abweichende Regelung aus zwingenden betrieblichen Gründen oder auf berechtigten Wunsch des Beschäftigten ist zulässig. Sie bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, soweit ein solcher besteht.
6. Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub kann erstmalig nach sechsmonatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb geltend gemacht werden, jedoch mit der Maßgabe, dass die Beschäftigten, die nicht das ganze Jahr betriebszugehörig sind, nur Anspruch auf ein Zwölftel des gemäß Ziffer 1 und 3 festgelegten Urlaubs für jeden angefangenen Monat der Beschäftigungsdauer haben. Kurzzeitig Beschäftigte, die weniger als 21 Arbeitstage im Monat beschäftigt sind, haben keinen Urlaubsanspruch. Halbe Tage und mehr werden nach oben aufgerundet.
7. Der Beschäftigte hat im Laufe des Urlaubsjahres nicht mehr Anspruch auf Urlaub, als ihm nach der Zwölftelung gemäß Ziffer 6 zusteht. Diese Bestimmung darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Beschäftigten der Urlaub im Kalenderjahr in Zwölfteln gewährt wird. Der Beschäftigte hat vielmehr Anspruch auf vorschussweise Gewährung des Urlaubsanteils, der nach der Zwölftelung bei Antritt des Urlaubs noch nicht fällig ist.
8. Kein Beschäftigter kann im laufenden Kalenderjahr durch Wechsel seines Arbeitsverhältnisses längeren Urlaub beanspruchen, als ihm nach den Bestimmungen dieses Vertrages zusteht. Für die Urlaubsgewährung wird daher der Urlaub angerechnet, den der Beschäftigte bereits erhalten hat oder von einem anderen Arbeitgeber hätte erhalten müssen.
9. Während des Erholungsurlaubs haben die Beschäftigten Anspruch auf ihre Monatsvergütung (§ 9 Ziffer 1 und Ziffer 2, S. 1) als Urlaubsentgelt.

lh

10. Neben dem Urlaubsentgelt (s. o. Ziffer 9) hat jeder Beschäftigte für 30 Urlaubstage Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von insgesamt 70 % einer Monatsvergütung gemäß § 9 Ziffer 1 und Ziffer 2, S. 1, wenn der Beschäftigte bei Beginn des Kalenderjahres mindestens ein Jahr (einschließlich der Ausbildungszeit im Betrieb) betriebszugehörig war.

Beschäftigte, die im Laufe des Kalenderjahres eine zwölfmonatige Betriebszugehörigkeit erfüllen, erhalten für den Monat, in dem die zwölfmonatige Betriebszugehörigkeit erfüllt wird und die folgenden Monate des laufenden Kalenderjahres, je ein Zwölftel des zusätzlichen Urlaubsgeldes.

Diese erhöhten Vergütungen werden nur für den Erholungsurlaub (Ziffer 2), nicht jedoch für bezahlte Freistellungen aus anderen Gründen gewährt.

Geregelte Abweichung vom tariflichen Anspruch

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann auf Basis von betrieblichen Kennziffern das zusätzliche Urlaubsgeld erfolgsabhängig gestaltet werden. Hierbei ist ein Prozentsatz festzulegen, um den sich das zusätzliche Urlaubsgeld in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Ergebnis des Betriebs erhöhen oder verringern kann. Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Arbeitgeber dies mit den Beschäftigten. Der sich aus diesem Tarifvertrag ergebende Anspruch darf um nicht mehr als 50 % gekürzt werden. Die Bewertungsgrößen für das wirtschaftliche Ergebnis müssen so gestaltet sein, dass bei einem entsprechenden Ergebnis auch eine Erhöhung des sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Anspruchs um 50 % möglich ist.

Eine Vereinbarung gilt jeweils nur für ein Kalenderjahr.

Bei Nichteinigung der Betriebsparteien bleibt es bei dem unveränderten tariflichen Anspruch. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben von der Einführung dieser Zusatzvereinbarung unberührt. Darüber hinaus gehende Regelungen sind nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien unter Nachweis der wirtschaftlichen Notwendigkeit zulässig.

11. Das Urlaubsentgelt gemäß Ziffer 9 wird mit den Abrechnungen derjenigen Monate ausgezahlt, in denen Urlaubstage gewährt wurden.

Das für jeden Urlaubstag anteilig zu gewährende zusätzliche Urlaubsgeld ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Von dieser Auszahlungsweise des zusätzlichen Urlaubsgeldes kann durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung abgewichen werden.

12. Scheidet ein Beschäftigter mit noch nicht zweijähriger Betriebszugehörigkeit im Laufe des Kalenderjahres auf eigenen Wunsch oder wegen berechtigter fristloser Entlassung aus und hat er bereits mehr Urlaub erhalten, als ihm nach der Zwölftelung bis dahin zustand, kann der Arbeitgeber das Urlaubsentgelt sowie das zusätzliche Urlaubsgeld, soweit es für die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegende Zeit des Kalenderjahres gezahlt wurde, als Entgeltvorschuss vom Beschäftigten zurückverlangen bzw. bei der letzten Entgeltzahlung einbehalten.

13. Scheidet ein Beschäftigter mit mehr als zweijähriger Betriebszugehörigkeit vor dem 30. Juni auf eigenen Wunsch oder wegen berechtigter fristloser Entlassung aus und hat er bereits mehr Urlaub erhalten, als ihm nach der Zwölftelung bis dahin zustand, kann der Arbeitgeber das Urlaubsentgelt sowie das zusätzliche Urlaubsgeld, soweit es für die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegende Zeit des Kalenderjahres gezahlt wurde, als Entgeltvorschuss vom Beschäftigten zurückverlangen bzw. bei der letzten Entgeltzahlung einbehalten.

14. Endet das Arbeitsverhältnis wegen Kündigung durch den Arbeitgeber oder aus Gründen des § 626 BGB, entfällt die Rückzahlungspflicht aus Ziffer 12 und 13.

h

15. Wird der Beschäftigte während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so gelten die in die Arbeitsunfähigkeit fallenden Urlaubstage als nicht genommen. Der Beschäftigte ist in diesem Falle verpflichtet, dem Betrieb von seiner Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Kenntnis zu geben. Über die Gewährung des restlichen Urlaubs ist eine Vereinbarung zu treffen. Ist eine Vereinbarung nicht getroffen, hat sich der Beschäftigte jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Nach Möglichkeit sollen die restlichen Urlaubstage dem Beschäftigten nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit gewährt werden.
16. Bei Inanspruchnahme einer Reha-Maßnahme kann dem Beschäftigten nach Absprache je Woche des Reha-Aufenthaltes ein Urlaubstag angerechnet werden, höchstens jedoch 6 Urlaubstage. Das Bundesurlaubsgesetz bleibt von dieser Regelung unberührt.
17. Während des Urlaubs darf der Beschäftigte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Diesbezüglich vertragswidriges Verhalten begründet einen Rückerstattungsanspruch der bereits gezahlten Urlaubsvergütung.

18. Wird an den Tagen vor Weihnachten und Neujahr (24. Und 31. Dezember) gearbeitet, so endet die Arbeitszeit um 12:00 Uhr. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird mit dem zuschlagsfreien Stundenentgelt gem. § 6 Ziffer 2 Entgelttrahmentarifvertrag vom 24.08.2011 vergütet. Für diese Tage sind jeweils nur 0,5 Urlaubstage anzusetzen.

Für Beschäftigte, die ihre mindestens 3-monatige Mitgliedschaft in der IG Metall bis zum 01.12. eines Kalenderjahres dem Arbeitgeber in geeigneter Form nachweisen, gelten diese Tage als volle bezahlte Freistellung. Sie erhalten die ausfallende Arbeitszeit mit dem zuschlagsfreien Stundenentgelt vergütet. Eine Urlaubsentnahme ist hierfür nicht notwendig.

§ 12 Entgeltfortzahlung bei Krankheit

1. Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, so haben sie unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt auch während einer unter den Voraussetzungen des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz unter voller Kostenübernahme von einem öffentlich-rechtlichen Versicherungsträger oder dem Versorgungsamt durchgeführten stationären Heilbehandlung.

2. Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach dem Arbeitsentgelt, das dem Beschäftigten bei der für ihn maßgebenden Arbeitszeit zusteht, ausschließlich der Überstundenvergütung und Überstundenzuschläge.

§ 13 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung des Tarifvertrages entstehen, sind durch Verhandlungen zwischen der nach diesem Tarifvertrag zuständigen Arbeitgebervereinigung und der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt zu regeln. Soweit die Differenzen hier nicht beseitigt werden können, kann eine Schlichtungsstelle der Tarifparteien, die aus je 2

Ln

Beisitzern der beiderseitigen Organisationen zusammengesetzt ist, angerufen werden. Diese kann einen unparteiischen Vorsitzenden wählen.

2. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist dann endgültig, wenn beide Parteien im Voraus sich der Entscheidung unterwerfen oder diese nachträglich annehmen oder diese einstimmig erfolgt ist.
3. Wird auch bei der Schlichtungsstelle keine Einigung erzielt, dann kann das Arbeitsgericht angerufen werden.

§ 14 Verfall von Ansprüchen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Werden sie schriftlich abgelehnt, so sind sie binnen einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Ein Verzicht auf tarifliche Ansprüche ist ausgeschlossen.

§ 15 Allgemeines

1. Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen sind Mindestbedingungen.
2. Bisher bestehende günstigere Arbeits- und Entgeltbedingungen im Betrieb werden durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 16 Vertragsdauer

1. Der Manteltarifvertrag tritt am 15.08.2026 in Kraft. Der Manteltarifvertrag vom 08.03.2021, gültig ab 01.05.2021, tritt hiermit außer Kraft.
2. Der Manteltarifvertrag ist mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 28.02.2030 kündbar.
3. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Nach Eingang der Kündigung sind die Verhandlungen über einen neuen Vertrag aufzunehmen, um einen tariflosen Zustand zu vermeiden.
4. Werden vorstehende Kündigungstermine nicht wahrgenommen, so gelten die Bestimmungen über die jeweils angegebenen Laufzeiten hinaus weiter. Sie können danach jederzeit mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Es gilt eine Erklärungsfrist bis zum 12.08.2026 - 12 Uhr. Schweigen gilt als Zustimmung.

Hannover, den 03.08.2026

Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen

Jürgens

Lehne

LandbauTechnik Handwerks- und Handelsverband Niedersachsen e.V.

Gartelmann

Lehne

lv

IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen u. Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Küste

Gröger


Wente

VERTRAULICH