

**IG METALL**  
**SCHWEISST**  
**ZUSAMMEN**



Metallhandwerk & Landbautechnik



IG Metall  
**Niedersachsen**  
**und Sachsen-Anhalt**

# TARIFVERTRÄGE

für die Beschäftigten der Mitgliedsbetriebe des  
**Landesverbands Metall Niedersachsen/Bremen**  
sowie des **LandbauTechnik Handwerks- und**  
**Handelsverbands Niedersachsen e.V.**

**Stand: 24. Juli 2025.**

Auf **dieser Webseite** kannst du nachgucken, ob diese Sammlung noch aktuell ist oder ob Korrekturen herausgegeben wurden.

Redaktionelle Korrekturen, Anmerkungen oder Änderungen sind mit eckigen Klammern markiert.

Sofern du (Tipp-)Fehler entdeckst oder Hinweise hast, bitten wir dich um eine kurze Info. Danke im Voraus für deine Mithilfe!

Herausgeberin:

**IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Postkamp 12

30159 Hannover

V.i.S.d.P.: Thorsten Gröger

Umsetzung: **biewener&kolb**, 2024–2025

# Gültige Tarifverträge

Für die Beschäftigten gelten folgende Tarifverträge:

- **Manteltarifvertrag (MTV)** vom 3. März 2021, gültig ab 1. Mai 2021
- **Entgeltrahmentarifvertrag (ERTV)** vom 24. August 2011, gültig ab 1. Oktober 2011
- **Anlage 1 zum ERTV: Entgelttabelle für das Metallverarbeitende Handwerk** vom 26. Juni 2025
- **Anlage 2 zum ERTV: Entgelttabelle für das Landmaschinenmechanikerhandwerk** vom 26. Juni 2025
- **Tarifvertrag über Sonderzahlungen** vom 31. Mai 2016, gültig ab 1. Juli 2016
- **Tarifvertrag zur Einführung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen** vom 20. März 2018, gültig ab 1. Mai 2018
- **Rahmentarifvertrag für die Auszubildenden** vom 8. März 2021, gültig ab 1. Mai 2021
- **Rahmentarifvertrag DTQ Demografie – Transformation – Qualifizierung** vom 16. April 2021, gültig ab 1. Juli 2021
- **Tarifvertrag zur Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung (ÜLF)** vom 13. Mai 2022, gültig ab 1. Juni 2022
- **Tarifvertrag Beschäftigungssicherung** vom 24. Juli 2006, gültig ab 1. August 2006



# Inhaltsverzeichnis

|          |                                                                        |           |
|----------|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Manteltarifvertrag</b>                                              | <b>9</b>  |
| § 1      | Geltungsbereich . . . . .                                              | 10        |
| § 2      | Arbeitszeit . . . . .                                                  | 10        |
| § 3      | Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit . . . . .                     | 14        |
| § 4      | Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit . . . . . | 15        |
| § 5      | Kündigung . . . . .                                                    | 16        |
| § 6      | Arbeitsversäumnis . . . . .                                            | 17        |
| § 7      | Arbeitsausfall . . . . .                                               | 18        |
| § 8      | Vergütung von Arbeitsversäumnissen und Arbeitsausfall . . . . .        | 18        |
| § 9      | Entgeltbestimmungen . . . . .                                          | 19        |
| § 10     | Erschweriszulage . . . . .                                             | 21        |
| § 11     | Urlaub . . . . .                                                       | 21        |
| § 12     | Entgeltfortzahlung bei Krankheit . . . . .                             | 25        |
| § 13     | Schlichtung von Streitigkeiten . . . . .                               | 25        |
| § 14     | Verfall von Ansprüchen . . . . .                                       | 26        |
| § 15     | Allgemeines . . . . .                                                  | 26        |
| § 16     | Vertragsdauer . . . . .                                                | 26        |
| <b>2</b> | <b>Entgelttrahmentarifvertrag</b>                                      | <b>29</b> |
| § 1      | Geltungsbereich . . . . .                                              | 30        |
| § 2      | Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze . . . . .                         | 31        |
| § 3      | Entgeltgruppen . . . . .                                               | 32        |
| § 4      | Allgemeine Entgeltbestimmungen . . . . .                               | 36        |
| § 5      | Günstigkeitsklausel . . . . .                                          | 39        |
| § 6      | Monatsentgelt . . . . .                                                | 39        |
| § 7      | Verfahren bei Eingruppierungsstreitigkeiten . . . . .                  | 39        |
| § 8      | Beilegung von Streitigkeiten . . . . .                                 | 40        |
| § 9      | Beilegung von Gesamtstreitigkeiten . . . . .                           | 40        |

|                                                                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| § 10 Laufzeit . . . . .                                                                                         | 40        |
| Anlage 1: Entgelttabelle für das Metallverarbeitende Handwerk . . . . .                                         | 41        |
| Anlage 2: Entgelttabelle für das Landmaschinenmechanikerhandwerk . . . . .                                      | 43        |
| <b>3 Tarifvertrag über Sonderzahlungen</b>                                                                      | <b>45</b> |
| § 1 Geltungsbereich . . . . .                                                                                   | 46        |
| § 2 Leistungsvoraussetzungen . . . . .                                                                          | 46        |
| § 3 Höhe und Berechnung der Sonderzahlung . . . . .                                                             | 47        |
| § 4 Fälligkeit . . . . .                                                                                        | 47        |
| § 5 Rückzahlung . . . . .                                                                                       | 48        |
| § 6 Anrechnungsklausel . . . . .                                                                                | 48        |
| § 7 Geregelte Abweichung vom tariflichen Anspruch . . . . .                                                     | 48        |
| § 8 Verminderung der Sonderzahlung . . . . .                                                                    | 49        |
| § 9 Inkrafttreten und Laufdauer . . . . .                                                                       | 49        |
| <b>4 Tarifvertrag zur Einführung von Wertguthaben und Ausgleich von Rentenabschlägen</b>                        | <b>51</b> |
| § 1 Geltungsbereich . . . . .                                                                                   | 52        |
| § 2 Wertguthaben . . . . .                                                                                      | 52        |
| § 3 Ausgleich von Rentenabschlägen . . . . .                                                                    | 56        |
| § 4 Sonstige Regelungen . . . . .                                                                               | 56        |
| § 5 Laufzeit/Kündigung . . . . .                                                                                | 57        |
| <b>5 Rahmentarifvertrag für die Auszubildenden</b>                                                              | <b>59</b> |
| § 1 Geltungsbereich . . . . .                                                                                   | 60        |
| § 2 Anrechnung einer Vorbildungszeit . . . . .                                                                  | 60        |
| § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen für Auszubildende . . . . .                                                   | 61        |
| § 4 Ausbildungsvergütung . . . . .                                                                              | 61        |
| § 5 Beilegung von Streitigkeiten im Ausbildungsverhältnis . . . . .                                             | 62        |
| § 6 Inkrafttreten und Kündigung . . . . .                                                                       | 62        |
| <b>6 Rahmentarifvertrag DTQ Demografie – Transformation – Qualifizierung</b>                                    | <b>63</b> |
| § 1 Geltungsbereich . . . . .                                                                                   | 64        |
| § 2 Demografie . . . . .                                                                                        | 65        |
| § 3 Beschäftigung – Innovation – Zukunft (TV-BIZ) . . . . .                                                     | 73        |
| § 4 Ausbildung und Qualifizierung . . . . .                                                                     | 77        |
| § 5 Gewerkschaftliche Vertrauensleute . . . . .                                                                 | 89        |
| § 6 Schlussbestimmungen und Vertragsdauer . . . . .                                                             | 91        |
| <b>7 Tarifvertrag zur Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung (ÜLF)</b> | <b>95</b> |

---

|          |                                               |            |
|----------|-----------------------------------------------|------------|
| § 1      | Geltungsbereich . . . . .                     | 96         |
| § 2      | Regelungsgegenstand . . . . .                 | 96         |
| § 3      | Einführung des Leasing-Modells . . . . .      | 97         |
| § 4      | Freiwilligkeit und Hinweispflichten . . . . . | 98         |
| § 5      | Regelung von Störfällen . . . . .             | 98         |
| § 6      | Leistung des Arbeitgebers . . . . .           | 99         |
| § 7      | Mobilitäts- und Gesundheitsbonus . . . . .    | 99         |
| § 8      | Schlussbestimmungen . . . . .                 | 99         |
| <b>8</b> | <b>Tarifvertrag Beschäftigungssicherung</b>   | <b>101</b> |
| § 1      | Geltungsbereich . . . . .                     | 102        |
| § 2      | Absenkung der Arbeitszeit . . . . .           | 103        |
| § 3      | Schlussbestimmungen . . . . .                 | 104        |



# **Manteltarifvertrag**

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tarifparteien</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen</li><li>• LandbauTechnik Handwerks- und Handelsverband Niedersachsen e. V.</li><li>• IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Küste</li></ul> |
| <b>Unterzeichnung</b> | 3. März 2021                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Änderungen</b>     | <ul style="list-style-type: none"><li>• § 16 Ziff. 2 neu gefasst durch Protokollnotiz vom 13. Mai 2024</li><li>• § 11 Ziff. 18 eingefügt durch Protokollnotiz vom 26. Juni 2025</li></ul>                                                                                   |

---

## § 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für die Länder Niedersachsen und Bremen<sup>1</sup>
2. fachlich: für alle Betriebe
  - a) des Metallbauerhandwerks mit den Schwerpunkten Konstruktions-, Fördertechnik und Anlagenbau, Metallgestaltung, Nutzfahrzeugbau, Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik, Feinwerkmechaniker mit den Schwerpunkten Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik; Metall- und Glockengießer
  - b) des Landmaschinenmechaniker-Handwerks
3. persönlich: für alle Beschäftigten<sup>2</sup>, sofern sie Mitglied der vertrags-schließenden Partei sind.

## § 2 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt ohne Pausen 37 Std. an in der Regel 5 Werktagen in der Woche.

---

<sup>1</sup>[Geändert durch Änderungstarifvertrag vom 23. Juni 2023.]

<sup>2</sup>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. Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Std. verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten. Diese Regelung kann mit bis zu 13 % aller Beschäftigten, mindestens jedoch mit drei Beschäftigten, vereinbart werden. Der Betriebsrat ist vorher zu informieren.

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 die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit. Eine Überschreitung der Quote ist unzulässig.

3. 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.

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 zuschlagsfrei bis auf 45 Wochenstunden erhöht werden.

Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen hieraus kein Nachteil entstehen. Die Absätze des § 2, Nr. 5 und 6, sind bei dieser Regelung einzuhalten.

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

4. Wird von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abgewichen, so werden die Mehr- oder Minderstunden einem für jeden Beschäftigten zu führenden Arbeitszeitkonto zugeführt.

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

5. 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.
6. Innerhalb des Ausgleichszeitraumes können Arbeitszeitguthaben bis zu einem Umfang von 165 Stunden und Arbeitszeitdefizite bis zu einem Umfang von 100 Stunden angesammelt werden.
7. 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.

8. Arbeitszeitguthaben, die sich aus der Differenz zwischen der tariflichen und der betrieblich vereinbarten 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.

9. 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.
10. Freistellungstage sowie sonstige arbeitsfreie Tage belasten das Arbeitszeitkonto des Beschäftigten in Höhe der für ihn maßgebenden täglichen Arbeitszeit. Kein Abzug vom Arbeitszeitkonto 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. 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.
14. Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, kann 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.

### § 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 3 dieses Vertrages flexibilisiert wird, gilt als Mehrarbeit die Arbeitszeit, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschreitet.  
  
In Betrieben, in denen nicht flexibilisiert wird, setzt die Mehrarbeit ab der 38. Std./Woche ein. Bei Teilzeitbeschäftigten 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.
5. Als Nachtarbeit gilt die tatsächliche Arbeitszeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr.
6. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 00.00 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 Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

### 1. Der Zuschlag beträgt:

- |                                                                                                                                                                                                                         |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| a) für jede Mehrarbeitsstunde                                                                                                                                                                                           | 25 %  |
| b) für jede zu berücksichtigende Mehrarbeitsstunde                                                                                                                                                                      | 25 %  |
| c) bis zur 48. Stunde wöchentlich im Metallbauerhandwerk der Fachrichtung Landtechnik und Landmaschinenmechaniker-Handwerk in der Zeit vom 1. Juli bis 15. November im Rahmen der Arbeitszeitregelung des § 2 Ziffer 13 | 10 %  |
| d) im gleichen Fall wie b) ab 49 Stunden wöchentlich bzw. 11 Stunden täglich                                                                                                                                            | 25 %  |
| e) 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 %  |
| f) für Sonntagsarbeit von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr                                                                                                                                                                       | 50 %  |
| g) bei Arbeiten am Ostersonntag oder Pfingstsonntag                                                                                                                                                                     | 100 % |
| h) 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 % |
| i) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember ab 14.00 Uhr                                                                                                                                                          | 100 % |
| j) 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: Ein 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
  - 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.
2. [nicht vergeben]
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 zugegangen 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 Verdienstausfall 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:

Tarifliche wöchentliche Arbeitszeit x 4,35 x Stundenentgelt

Bei Teilzeitbeschäftigten 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 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 einer 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 Zwölfteilung gemäß **Ziffer 6** zusteht. Diese Bestimmung darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Beschäftigten der Urlaub im Kalenderjahr in Zwölfteilen gewährt wird. Der Beschäftigte hat vielmehr Anspruch auf vorschussweise Gewährung des Urlaubsanteils, der nach der Zwölfteilung 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.
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 Zwölfteilung 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 zurück-

verlangen 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 Zwölfteilung 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.
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 Rückstattungsanspruch der bereits gezahlten Urlaubsvergütung.
18. <sup>3</sup>Wird an den Tagen vor Weihnachten und Neujahr (24. und 31. Dezember) gearbeitet, so endet die Arbeitszeit um 12:00 Uhr.

---

<sup>3</sup>[Ziffer durch Protokollnotiz vom 26.06.2025 mit Gültigkeit ab 01.06.2025 eingefügt.]

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 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 01.05.2021 in Kraft. Der Manteltarifvertrag vom 31.05.2016, gültig ab 01.07.2016, tritt hiermit außer Kraft.
2. Der Manteltarifvertrag ist mit einer Frist von einem Monat erstmals zum 31. Dezember 2024 kündbar.<sup>4</sup>
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.

---

<sup>4</sup>[Durch Protokollnotiz vom 13.05.2024 mit Wirkung zum 01.06.2024 neugefasst.]

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.



# **Entgeltrahmentarifarvertrag**

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tarifparteien</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen</li><li>• Handwerks- und Handelsverband Land- und Baumaschinentechnik Niedersachsen e. V.</li><li>• IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Küste</li></ul> |
| <b>Unterzeichnung</b> | 24. August 2011                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Änderungen</b>     | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Anlagen 1</b> und <b>2</b> (Entgelttabellen) zuletzt ersetzt am 26. Juni 2025</li></ul>                                                                                                                                                         |

---

## § 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für die Länder Niedersachsen und Bremen<sup>5</sup>
2. fachlich:
  - a) für alle Betriebe des Metallbauerhandwerks mit den Schwerpunkten Konstruktions-, Fördertechnik und Anlagenbau, Metallgestaltung, Nutzfahrzeugbau, Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik, Feinwerkmechaniker mit den Schwerpunkten, Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik, Metall- und Glockengießer
  - b) des Landmaschinenmechaniker Handwerks
  - c) des Kälteanlagenbauerhandwerks
3. persönlich: für alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden.

Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen:

- a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten
- b) leitende Angestellte i. S. von § 5 BetrVG
- c) Praktikanten, Volontäre

---

<sup>5</sup>[Geändert durch Änderungsstarifvertrag vom 23. Juni 2023.]

## § 2 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

1. Jeder Beschäftigte wird unter Berücksichtigung seiner ausgeübten arbeitsvertraglichen Tätigkeiten und Qualifikationen in eine Entgeltgruppe eingruppiert.
2. Die Einstufung erfolgt durch den Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen (§ 99 BetrVG) und tariflichen Bestimmungen.
3. Für die Eingruppierung in einer der Entgeltgruppen können im Betrieb ergänzende und/oder vergleichbare praxisbezogene Beispiele für die Tätigkeit am Arbeitsplatz/im Arbeitsbereich gebildet werden. Diese Richtbeispiele werden nach den Tätigkeitsmerkmalen dieses Entgelttrahmentarifvertrages zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart. Besteht kein Betriebsrat, so kann der Arbeitgeber die ergänzenden Richtbeispiele im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen dieses Tarifvertrages vorgeben. Hierbei sollten die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.
4. Bei der Anwendung der Richtbeispiele wird die Tätigkeit am Arbeitsplatz oder im Arbeitsbereich berücksichtigt. Maßgebend für die Eingruppierung sind die aufgeführten Tätigkeitsmerkmale und Qualifikationsmerkmale wie berufliche Ausbildung, Berufspraxis und betriebliche/berufsspezifische Fortbildung. Sie sind zur Eingruppierung heranzuziehen, soweit sie für den Tätigkeitsbereich des Beschäftigten Voraussetzung sind. Werden in einem Betrieb Industriemeister oder Meister anderer Handwerkszweige beschäftigt, so sind diese entsprechend der ihnen übertragenen Aufgaben in eine der Entgeltgruppen einzustufen.
5. Werden einem Beschäftigten Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Tarifgruppen zuzuordnen sind, so gilt die höhere Entgeltgruppe, wenn der Anteil der höherwertigen Tätigkeit mindestens 50 % ausmacht.
6. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Gruppe oder vorübergehende Stellvertretung (z. B. Urlaub, Krankheit, Schulung) eines Beschäftigten einer höheren Gruppe begründen den Anspruch auf den höheren Verdienst für die Dauer der Stellvertretung, sofern sie mehr als 4 Wochen durchgehend ausgeübt wird.
7. Werden dem Beschäftigten vorübergehend geringer bezahlte Tätigkeiten zur Ausführung übertragen, so bleiben seine bisherige Eingruppierung und sein bisheriges Monatsentgelt erhalten. Soll

der Beschäftigte auf Dauer geringer bezahlte Tätigkeiten zugewiesen bekommen, so ist unter Einhaltung der für ihn geltenden Kündigungsfrist eine Änderungskündigung auszusprechen.

8. Zusätzliche nachgewiesene Qualifikationen des Beschäftigten, die eine betriebliche Verwendung finden, ohne dass deshalb eine höhere Entgeltgruppenzuordnung begründet ist, sind im Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien über Zuschläge zum tariflichen Entgelt abzugelten. Art und Umfang dieser Zuschläge sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.
9. Die Eingruppierung sowie deren Änderung sind dem Beschäftigten und dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen, ebenso ist dem Beschäftigten die Zusammensetzung seines Monatsentgeltes mitzuteilen. Ist die schriftliche Mitteilung nicht erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die tariflichen Ausschlussfristen. Der Beschäftigte und/oder der Betriebsrat hat das Recht, gegen die erfolgte Eingruppierung innerhalb von 14 Tagen Einspruch einzulegen. Im Falle des Einspruchs ist entsprechend § 7 dieses Tarifvertrages zu verfahren.
10. Die Ausbildungsvergütungen und die Entgelte werden entsprechend der jeweils gültigen Entgelttabellen für das Metallverarbeitende Handwerk (**Anlage 1**) und für das Landmaschinenmechanikerhandwerk (**Anlage 2**) festgesetzt. Die Entgelttabellen können jeweils mit einer Frist von 3 Monaten zum Auslauftermin gekündigt werden.

## § 3 Entgeltgruppen

### Entgeltgruppe 0 – Ausbildungsvergütungen

1. Ausbildungsjahr
2. Ausbildungsjahr
3. Ausbildungsjahr
4. Ausbildungsjahr

### Entgeltgruppe 1 (80 %)

Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Beispiele:

- einfache Entgratungsarbeiten

- einfache Büro und Lagertätigkeiten (Ablage, Kopieren)

### **Entgeltgruppe 2 (90 %)**

Tätigkeiten, die geringe berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch mehrwöchiges betriebliches Anleiten oder Anlernen erworben werden oder der Nachweis einer einjährigen fachbezogenen Tätigkeit.

Beispiele:

- allgemeine Lager- und Transportarbeiten sowie Büro- und Verwaltungstätigkeiten, die über die Anforderungen der Tätigkeiten in der Entgeltgruppe 1 hinausgehen

### **Entgeltgruppe 3 (95 %)**

Tätigkeiten im Rahmen allgemeiner Anweisung. Erforderlich sind Kenntnisse und Fähigkeiten, wie sie durch eine Berufsausbildung mit erfolgreichem Abschluss erworben werden. Gleichzusetzen sind andere abgeschlossene Berufsausbildungen sowie Kenntnisse und Fähigkeiten, die zu einer gleichwertigen Tätigkeit befähigen. Bei dem Nachweis einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung ohne Abschluss genügt eine einjährige fachbezogene Berufspraxis.

Beispiele:

- Sachbearbeitung im ersten Berufsjahr (z. B. Buchhaltungs-, Abrechnungs-, und Rechnungsprüfungsaufgaben in den Bereichen Kundendienst, Verkauf, Teiledienst)
- Mechanikerarbeiten im ersten Berufsjahr

### **Entgeltgruppe 4 (Ecklohn 100 %)**

Tätigkeiten, die eine einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und zweijähriger Berufspraxis (ab 3. Berufsjahr) im Ausbildungsberuf erfordern oder für die gleichwertige vertiefte Fachkenntnisse vorausgesetzt werden, wie sie durch Fortbildung und mehrjährige Berufspraxis erworben werden.

Beispiele:

- kaufmännische Sachbearbeitung mit zweijähriger Berufspraxis in Sekretariat, Betriebsbüro, Information, Kasse, Buchhaltung und Lagerverwaltung
- Facharbeitertätigkeiten mit zweijähriger Berufspraxis

### **Entgeltgruppe 5 (107,5 %)**

Tätigkeiten qualifizierter Art, die eine einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss voraussetzen und die nach allgemeiner Einweisung selbständig ausgeführt werden sowie im Betrieb vorwiegend mit schwierigen Arbeiten beschäftigt werden.

Beispiele:

- selbständige kaufmännische Sachbearbeitung im Sekretariat sowie Arbeiten in Betriebsbüro, Information, Kasse, Buchhaltung, Lagerverwaltung, Finanz- und Personalwirtschaft mit mindestens vierjähriger Berufserfahrung
- selbständige Montagearbeiten mit mindestens vierjähriger Berufspraxis

### **Entgeltgruppe 6 (115 %)**

Hochwertige Tätigkeiten und die Fähigkeiten andere Mitarbeiter/innen anzuleiten oder Tätigkeiten, die spezielle gleichwertige Fachkenntnisse erfordern, die durch Fortbildung und mehrjährige Berufspraxis erworben werden.

Beispiele:

- gewerbliche, kaufmännische oder technische Arbeiten mit erhöhten Anforderungen
- Teamleiter
- Meister während der Einarbeitungszeit (bis 6 Monate)
- Montage- und/oder Servicetechniker/mechaniker

### **Entgeltgruppe 7 (125 %)**

Verantwortliche Tätigkeiten, die eine umfangreiche Weiterbildung mit abgelegter Prüfung nach bundeseinheitlichem Konzept erfordern oder für die spezielle gleichwertige Fachkenntnisse erforderlich sind, wie sie durch Fortbildung und mehrjährige Berufspraxis erworben werden, z. B. höherwertige Tätigkeiten mit übergreifenden Spezialkenntnissen.

Beispiele:

- qualifizierte Beschäftigte mit langjähriger koordinierender und organisierender Funktion
- selbständige kaufmännische Sachbearbeitung mit langjähriger koordinierender und organisierender Funktion (Buchhaltung, Personalwesen, Lagerverwaltung)

- Meister
- Teamleiter mit langjähriger Berufspraxis (mit Beispiel in gemeinsamen Erläuterungen)
- Tätigkeit als Ausbildungsbeauftragter
- Techniker
- Montage- und Servicetechniker/mechaniker mit dreijähriger Berufspraxis

### **Entgeltgruppe 8 (140 %)**

Weitgehend selbständige Tätigkeiten mit Leitungsbefugnis für einen Arbeitsbereich. Tätigkeiten in beaufsichtigender betrieblicher Funktion, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse eigenverantwortliche Entscheidungen verlangen.

Beispiele:

- leitende Meister
- kaufmännische Arbeiten, die aufgrund überdurchschnittlicher Fachkenntnisse selbständig ausgeführt werden
- Techniker mit Berufspraxis

### **Entgeltgruppe 9 (150 %)**

Selbständige und verantwortliche Tätigkeiten mit Leitungsbefugnis für einen Arbeitsbereich. Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder Tätigkeiten in betrieblichen Funktionen, die im Rahmen betrieblicher Erfordernisse selbständige und eigenverantwortliche Entscheidungen verlangen.

Beispiele:

- leitende Meister (technische Leiter/Konzessionsträger)
- verantwortliche kaufmännische Arbeiten, die aufgrund überdurchschnittlicher Fach- und umfangreicher Spezialkenntnisse selbständig ausgeführt werden, z. B. Erstellen von Jahresabschlüssen
- Techniker mit langjähriger Berufspraxis

### **Entgeltgruppe 10 (165 %)**

Selbständige Tätigkeiten mit eigenständiger Leitungsbefugnis für einen Arbeitsbereich oder gleichwertiger Abschluss und entsprechende weiterführende Qualifizierung (z. B. abgeschlossene technische oder

kaufmännische Aufstiegsfortbildung) oder erfolgreich abgeschlossenes Fachhochschulstudium, z. B. Tätigkeiten in einem schwierigen Aufgabengebiet sowie in betrieblichen Leitungsfunktionen oder Tätigkeiten in einem Aufgabengebiet, das eigenverantwortliche Entscheidungen für den Betriebs- oder Geschäftsablauf erfordert.

### **Entgeltgruppe 11 (175 %)**

Selbständige und verantwortungsvolle Tätigkeiten mit eigenständiger Leitungsbefugnis für mindestens einen Arbeitsbereich oder gleichwertiger Abschluss und entsprechende weiterführende Qualifizierung (z. B. abgeschlossene technische oder kaufmännische Aufstiegsfortbildung) oder erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium, z. B. Tätigkeiten in einem besonders schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet sowie in betrieblichen Leitungsfunktionen oder Tätigkeiten in einem größeren Aufgabengebiet, das eigenverantwortliche Entscheidungen von erheblicher Bedeutung für den Betriebs- oder Geschäftsablauf erfordert.

## **§ 4 Allgemeine Entgeltbestimmungen**

1. Die Tarifentgelte sind Mindestentgelte. Das Entgelt ist als verstetigte Monatsvergütung zu zahlen, soweit im Manteltarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.
2. Als Entgeltgrundsätze kommen Zeitvergütung und Leistungsvergütung (z. B. Akkord, Prämienentgelt etc.) in Betracht.

Zeitvergütung liegt vor, wenn die Vergütung für die Zeit erfolgt, in der Arbeit verrichtet wird.

Leistungszulagen bei Zeitvergütung sind unter Mitbestimmung des Betriebsrates bei Beschäftigten mit überdurchschnittlichen Leistungen im Einzelarbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren. Die Leistungszulage ist in Prozenten vom Eckentgelt oder in einem absoluten Betrag festzulegen. Sämtliche Leistungszulagen können unter Berücksichtigung der in **§ 5 MTV** festgelegten Fristen gekündigt werden.

Leistungsvergütung liegt vor, wenn die Vergütungshöhe durch festgelegte Einflussgrößen bestimmt wird und durch die Leistung des Beschäftigten verändert werden kann. Die Einflussgrößen müssen eindeutig beschrieben und mess- oder zählbar sein.

Die Leistungsvergütung bedarf einer Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat einer Vereinbarung mit den betroffenen Beschäftigten, in der Folgendes festzulegen ist:

- Geltungsbereich (Personen, Personengruppen, Fertigungsbereiche usw.)
- Einflussgrößen, auf die die Leistungsvergütung aufgebaut ist (z. B. Zeit oder/und Stückzahl, Arbeitsergebnis o.ä.)
- Methoden (Zeitaufnahmen, Erfahrungswerte)
- Leistungsnormen (z. B. Vorgabezeiten, herzustellende Mengen in Zeiteinheit, vorgeschriebene Qualität usw.). Grundlage für den Akkord-Richtsatz ist das jeweilige Tarifentgelt
- die Objekte/Projekte, die in Leistungsvergütung auszuführen sind bzw. die Befristung der Leistungsvergütungsarbeiten
- Abrechnungsmodalitäten (wer erfasst die Leistung, wer erstellt Aufmasse in welcher Frist usw.)
- Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten über die Grundlagen der Leistungsvergütung unter den Beteiligten.

Muss die Arbeit ruhen, so hat der Beschäftigte für die ausgefallenen Stunden einen Anspruch auf den Leistungsvergütungsdurchschnitt. Der Beschäftigte ist verpflichtet, auf Anordnung während dieser Zeit andere zumutbare Arbeiten zu verrichten.

Bei Leistungsvergütung sollen die Leistungsnormen vor Beginn der Arbeit schriftlich vereinbart werden. Hierbei sollen die Verdienste im Durchschnitt mindestens 15 % über der Zeitvergütung liegen. Erreicht ein einzelner Beschäftigter in Leistungsvergütung nicht mindestens das tarifliche Entgelt nach dem Entgelttrahmentarifvertrag und hat nicht nachweisbar mit seiner Arbeitsleistung zurückgehalten, so erhält er mindestens für jede geleistete Stunde das ihm zustehende Tarifentgelt.

3. Die Beschäftigten erhalten eine monatliche, für sie nachvollziehbare Abrechnung, aus der mindestens ersichtlich sein muss:
  - a) das tarifliche Monatsentgelt, ggf. auch die geleisteten Stunden
  - b) konstante Verdienstbestandteile, wie z. B. Zulagen
  - c) variable Verdienstbestandteile, wie z. B. Prämien- oder Ak-

kordverdienste, Mehrarbeitsverdienste und -zuschläge

- d) unbezahlte Ausfallzeiten
- e) Abzüge für Steuern, Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige Abzüge
- f) ggf. Kurzarbeitergeld
- g) Fahr- und Wegestunden, die aus Anlass von Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte gezahlt werden

4. Die Entgeltzahlung erfolgt zu den im Betrieb üblichen Terminen, spätestens am letzten Arbeitstag des laufenden Monats. Bei einer Änderung dieser Termine oder der Entgeltzahlungsart hat der Betriebsrat oder in Betrieben ohne Betriebsrat die Beschäftigten mitzubestimmen. Eine Barzahlung hat während der Arbeitszeit zu erfolgen.

5. 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 derzeitigen steuerrechtlichen Bestimmungen.

6. 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.

## § 5 Günstigkeitsklausel

1. Bestehende günstigere Regelungen werden durch den Abschluss dieses Tarifvertrags nicht berührt.
2. Durch diesen Entgelttarifvertrag werden die bisherigen Eingruppierungsgrundsätze der Arbeitnehmergruppen abgelöst.
3. Dazu vereinbaren die Tarifparteien, dass bei Neueingruppierungen aufgrund des Inkrafttretens dieses Vertrages die bisherige Höhe des tariflichen Monatslohnes bzw. Monatsgehaltes als tariflicher Besitzstand zu wahren ist.

## § 6 Monatsentgelt

1. Das Monatsentgelt stellt eine Vergütung für den Kalendermonat bei einer Arbeitszeit von 37 Wochenstunden dar.
2. Die Vergütung für eine Arbeitsstunde errechnet sich nach folgender Formel

$$\frac{\text{Monatsvergütung}}{160,95} = \text{Vergütung einer Arbeitsstunde}$$

3. Die Monatsvergütung setzt sich aus der tariflichen Monatsgrundvergütung sowie eventuellen übertariflichen Zulagen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen, zusammen.
4. Variable Bestandteile wie Leistungsvergütung und Prämien sind für den vorhergehenden Kalendermonat oder Abrechnungszeitraum zu ermitteln und zu vergüten.
5. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist gem. §§ 3, 4 des Manteltarifvertrages gesondert zu vergüten.

## § 7 Verfahren bei Eingruppierungsstreitigkeiten

1. Zur Einführung dieses Tarifvertrages hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat und/oder dem Beschäftigten die beabsichtigte Eingruppierung mitzuteilen.

2. Streitfälle aus Anlass der beabsichtigten Eingruppierung sind dem Arbeitgeber durch den Betriebsrat oder durch den betroffenen Beschäftigten innerhalb von 2 Wochen nach seiner Unterrichtung mitzuteilen. Diese Streitfälle sind gemäß § 8 beizulegen.

Liegt 3 Wochen nach Zugang der Eingruppierungsmitteilung kein Widerspruch vor, gilt die Zustimmung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG als erteilt. Ist kein Betriebsrat vorhanden, hat der betroffene Beschäftigte innerhalb der gleichen Frist der beabsichtigten Eingruppierung zu widersprechen.

## § 8 Beilegung von Streitigkeiten

Streitigkeiten, die aus der Anwendung dieses Tarifvertrages entstehen, sollen zunächst durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt werden. Gelingt hierbei keine Verständigung, so sind die beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen. Wird auch hier keine Einigung erzielt, so steht der Rechtsweg offen.

## § 9 Beilegung von Gesamtstreitigkeiten

Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung dieses Tarifvertrages entstehen, werden entsprechend § 13 Manteltarifvertrag behandelt.

## § 10 Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2011 in Kraft. Der Entgeltrahmen-tarifvertrag vom 11. November 2009 tritt zum 30. September 2011 außer Kraft.

Der vorstehende Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2012 gekündigt werden.

Die Entgelttabellen (Anlagen 1 und 2) können jeweils mit einer Frist von 3 Monaten zum Auslauftermin gekündigt werden.

## Anlage 1: Entgelttabelle für das Metallverarbeitende Handwerk Niedersachsen/Bremen<sup>6</sup>

### § 3 Entgeltgruppen

#### Entgeltgruppe 0 – Ausbildungsvergütungen

|                       | <b>bis 31.12.2025</b> | <b>ab 01.01.2026</b> |
|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| ab 1. Ausbildungsjahr | 1.074,19 €            | 1.105,34 €           |
| ab 2. Ausbildungsjahr | 1.149,63 €            | 1.182,97 €           |
| ab 3. Ausbildungsjahr | 1.269,69 €            | 1.306,51 €           |
| ab 4. Ausbildungsjahr | 1.324,94 €            | 1.363,36 €           |

#### Die Vergütung beträgt in der

|                        | <b>bis 31.12.2025</b> | <b>bis 31.12.2025</b> |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|
|                        | Monatslohn            | Stundenlohn           |
| Entgeltgruppe 1        | 2.451,55 €            | 15,23 €               |
| Entgeltgruppe 2        | 2.758,00 €            | 17,14 €               |
| Entgeltgruppe 3        | 2.911,22 €            | 18,09 €               |
| <b>Entgeltgruppe 4</b> | <b>3.064,44 €</b>     | <b>19,04 €</b>        |
| Entgeltgruppe 5        | 3.294,27 €            | 20,47 €               |
| Entgeltgruppe 6        | 3.524,11 €            | 21,90 €               |
| Entgeltgruppe 7        | 3.830,56 €            | 23,80 €               |
| Entgeltgruppe 8        | 4.290,22 €            | 26,66 €               |
| Entgeltgruppe 9        | 4.596,66 €            | 28,56 €               |
| Entgeltgruppe 10       | 5.056,33 €            | 31,42 €               |
| Entgeltgruppe 11       | 5.362,77 €            | 33,32 €               |

<sup>6</sup>[Anlage 1 durch Einigung vom 26. Juni 2025 ersetzt.]

|                        | <b>ab 01.01.2026</b> | <b>ab 01.01.2026</b> |
|------------------------|----------------------|----------------------|
|                        | Monatslohn           | Stundenlohn          |
|                        | +2,9 %               |                      |
| Entgeltgruppe 1        | 2.522,65 €           | 15,67 €              |
| Entgeltgruppe 2        | 2.837,98 €           | 17,63 €              |
| Entgeltgruppe 3        | 2.995,64 €           | 18,61 €              |
| <b>Entgeltgruppe 4</b> | <b>3.153,31 €</b>    | <b>19,59 €</b>       |
| Entgeltgruppe 5        | 3.389,81 €           | 21,06 €              |
| Entgeltgruppe 6        | 3.626,31 €           | 22,53 €              |
| Entgeltgruppe 7        | 3.941,64 €           | 24,49 €              |
| Entgeltgruppe 8        | 4.414,63 €           | 27,43 €              |
| Entgeltgruppe 9        | 4.729,97 €           | 29,39 €              |
| Entgeltgruppe 10       | 5.202,96 €           | 32,33 €              |
| Entgeltgruppe 11       | 5.518,29 €           | 34,29 €              |

Die Entgelttabellen können mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmalig zum 31.05.2026, gekündigt werden.

## Anlage 2: Entgelttabelle für das Landmaschinenmechanikerhandwerk Niedersachsen<sup>7</sup>

### § 3 Entgeltgruppen

#### Entgeltgruppe 0 – Ausbildungsvergütungen

|                       | bis 31.12.2025 | ab 01.01.2026 |
|-----------------------|----------------|---------------|
| ab 1. Ausbildungsjahr | 1.074,19 €     | 1.105,34 €    |
| ab 2. Ausbildungsjahr | 1.149,63 €     | 1.182,97 €    |
| ab 3. Ausbildungsjahr | 1.269,69 €     | 1.306,51 €    |
| ab 4. Ausbildungsjahr | 1.324,94 €     | 1.363,36 €    |

#### Die Vergütung beträgt in der

|                        | bis 31.12.2025    | bis 31.12.2025 |
|------------------------|-------------------|----------------|
|                        | Monatslohn        | Stundenlohn    |
| Entgeltgruppe 1        | 2.327,80 €        | 14,46 €        |
| Entgeltgruppe 2        | 2.618,78 €        | 16,27 €        |
| Entgeltgruppe 3        | 2.764,26 €        | 17,17 €        |
| <b>Entgeltgruppe 4</b> | <b>2.909,75 €</b> | <b>18,08 €</b> |
| Entgeltgruppe 5        | 3.127,98 €        | 19,43 €        |
| Entgeltgruppe 6        | 3.346,22 €        | 20,79 €        |
| Entgeltgruppe 7        | 3.637,19 €        | 22,60 €        |
| Entgeltgruppe 8        | 4.073,66 €        | 25,31 €        |
| Entgeltgruppe 9        | 4.364,63 €        | 27,12 €        |
| Entgeltgruppe 10       | 4.801,09 €        | 29,83 €        |
| Entgeltgruppe 11       | 5.092,06 €        | 31,64 €        |

<sup>7</sup>[Anlage 2 durch Einigung vom 26. Juni 2025 ersetzt.]

|                        | <b>ab 01.01.2026</b> | <b>ab 01.01.2026</b> |
|------------------------|----------------------|----------------------|
|                        | Monatslohn           | Stundenlohn          |
|                        | +2,9 %               |                      |
| Entgeltgruppe 1        | 2.395,30 €           | 14,88 €              |
| Entgeltgruppe 2        | 2.694,72 €           | 16,74 €              |
| Entgeltgruppe 3        | 2.844,42 €           | 17,67 €              |
| <b>Entgeltgruppe 4</b> | <b>2.994,13 €</b>    | <b>18,60 €</b>       |
| Entgeltgruppe 5        | 3.218,69 €           | 20,00 €              |
| Entgeltgruppe 6        | 3.443,25 €           | 21,39 €              |
| Entgeltgruppe 7        | 3.742,66 €           | 23,25 €              |
| Entgeltgruppe 8        | 4.191,78 €           | 26,04 €              |
| Entgeltgruppe 9        | 4.491,20 €           | 27,90 €              |
| Entgeltgruppe 10       | 4.940,31 €           | 30,69 €              |
| Entgeltgruppe 11       | 5.239,73 €           | 32,56 €              |

Die Entgelttabellen können mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmalig zum 31.05.2026, gekündigt werden.

# **Tarifvertrag über Sonderzahlungen**

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tarifparteien</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen</li><li>• Handwerks- und Handelsverband Land- und Bau-<br/>maschinentechnik Niedersachsen e. V.</li><li>• IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und<br/>Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Küste</li></ul> |
| <b>Unterzeichnung</b> | 31. Mai 2016                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Änderungen</b>     | Keine                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

---

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für die Länder Niedersachsen und Bremen<sup>8</sup>
2. fachlich: für alle Betriebe
  - a) des Metallbauerhandwerks mit den Schwerpunkten Konstruktions-, Fördertechnik und Anlagenbau, Metallgestaltung, Nutzfahrzeugbau, Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik, Feinwerkmechaniker mit den Schwerpunkten Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik; Metall- und Glockengießer
  - b) des Landmaschinenmechaniker-Handwerks
3. persönlich: für alle Beschäftigten

## § 2 Leistungsvoraussetzungen

1. Ein Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen je Kalenderjahr entsteht, wenn der Beschäftigte am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis steht.
2. Keinen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen erwerben Beschäftigte,
  - a) deren Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht,
  - b) die am Auszahlungstag aufgrund eigener Kündigung in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen,

---

<sup>8</sup>[Geändert durch Änderungsarbeitsvertrag vom 23. Juni 2023.]

- c) deren Arbeitsverhältnis durch Vertragsbruch des Beschäftigten aufgelöst wurde,
- d) denen nach § 626 BGB außerordentlich gekündigt worden ist.

## § 3 Höhe und Berechnung der Sonderzahlung

1. Die Sonderzahlung beträgt für Beschäftigte, die am 01.04. des Auszahlungsjahres  
betriebszugehörig sind 40 %  
8 Monate betriebszugehörig sind 50 %  
20 Monate betriebszugehörig sind 60 %  
32 Monate betriebszugehörig sind 70 %
2. Die Sonderzahlung errechnet sich aus dem Durchschnittsverdienst in der Zeit vom 01.08. bis 31.10. des Auszahlungsjahres. Zum Verdienst zählt der tatsächliche Lohn einschließlich Mehrarbeitszuschlag. Nicht zum Verdienst gehören Auslösungen, zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers und ähnliche Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen.
3. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit, Krankheit oder ähnlicher Arbeitsversäumnisse eintreten, aus Gründen, die der Beschäftigten nicht zu vertreten hat, bleiben außer Betracht.
4. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zu der tariflichen Arbeitszeit bemißt.
5. Diese Leistungen gelten als einmalige Zuwendungen im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

## § 4 Fälligkeit

Die Sonderzahlung soll zwischen dem 15.11. und 10.12. ausgezahlt werden.

## § 5 Rückzahlung

Die Sonderzahlung nach § 3 Absatz 1 ist zurückzuerstatten, wenn der Beschäftigte bis zum 31. Dezember des Auszahlungsjahres kündigt, ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ausscheidet oder fristlos entlassen wird.

|                                                                              |       |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Beschäftigte, die bis zum 31. Januar des Folgejahres ausscheiden, haben      | 75 %, |
| Beschäftigte, die bis zum 28./29. Februar des Folgejahres ausscheiden, haben | 50 %, |
| Beschäftigte, die bis zum 31. März des Folgejahres ausscheiden, haben        | 25 %  |
| der Sonderzahlung zurückzuerstatten.                                         |       |

## § 6 Anrechnungsklausel

Leistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämie, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld u. ä. gelten als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch. Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben unberührt.

## § 7 Geregelte Abweichung vom tariflichen Anspruch

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann auf Basis von betrieblichen Kennziffern die betriebliche Sonderzahlung erfolgsabhängig gestaltet werden. Hierbei ist ein Prozentsatz festzulegen, um den sich die Sonderzahlung 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.

## **§ 8 Verminderung der Sonderzahlung**

1. Sollte ein Beschäftigter auf Grund einer Krankheit (ausgenommen sind hier Arbeitsunfälle und durch die Berufsgenossenschaft anerkannte Berufskrankheiten/Unfälle) das gesamte Kalenderjahr arbeitsunfähig sein, so entfällt der Anspruch für dies Kalenderjahr auf die individuelle Sonderzahlung.
2. Bei einer durchgehenden Krankheitsdauer von drei Monaten wird ab dem vierten Kalendermonat der individuelle Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung anteilig gekürzt (ausgenommen sind hier Arbeitsunfälle und durch die Berufsgenossenschaft anerkannte Berufskrankheiten/Unfälle).

## **§ 9 Inkrafttreten und Laufdauer**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2016 in Kraft.
2. Gleichzeitig tritt der Tarifvertrag über Sonderzahlungen vom 1. September 2011 außer Kraft.
3. Der Sonderzahlungstarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmalig zum 31. Dezember 2018, gekündigt werden.



**Tarifvertrag zur  
Einführung von Wertguthaben  
und Ausgleich  
von Rentenabschlägen**

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tarifparteien</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen</li><li>• Handwerks- und Handelsverband Land- und Bau-<br/>maschinentechnik Niedersachsen e. V.</li><li>• IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und<br/>Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Küste</li></ul> |
| <b>Unterzeichnung</b> | 20. März 2018                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Änderungen</b>     | Keine                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

---

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a. **räumlich:** für die Länder Niedersachsen und Bremen<sup>9</sup>
- b. **fachlich:** für alle Betriebe des Metallbauerhandwerks mit den Schwerpunkten Konstruktions-, Fördertechnik und Anlagenbau, Metallgestaltung, Nutzfahrzeugbau, Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik, Feinwerkmechaniker mit den Schwerpunkten Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik; Metall- und Glockengießer
- c. des Landmaschinenmechaniker-Handwerks
- d. **persönlich:** für alle Beschäftigten soweit diese Mitglied der Tarifvertragspartei sind

## § 2 Wertguthaben

1. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung können die Betriebsparteien die Bildung von Wertguthaben auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen vereinbaren. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Bildung von Wertguthaben im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung mit den Beschäftigten vereinbart werden. Es gelten die nachfolgenden Grundsätze.
2. Die Teilnahme an dem Wertguthabenmodell bedarf einer freiwilligen, individuellen sowie schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten. Die Guthaben können nicht für betriebliche Zwecke genutzt werden.

---

<sup>9</sup>[Geändert durch Änderungsarbeitsvertrag vom 23. Juni 2023.]

3. Das Wertguthaben kann für die in § 7c SGB IV vorgesehenen Zwecke, insbesondere für
- Pflege- und Elternzeiten,
  - befristete Teilzeit
  - Qualifizierungszeiten,
  - vorgezogenen Ruhestand,
  - zur Verkürzung der Arbeitsphase der Altersteilzeit

verwendet werden.

4. Wertguthaben werden aus tariflichen Ansprüchen gebildet. Das Wertguthaben ist als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Hierfür stehen tarifliche Arbeitszeit und tarifliche Entgeltbestandteile, wie z. B. Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen und Zuschläge, sowie Einmalzahlungen (z. B. tarifliche Sonderzahlung, zusätzliches Urlaubsgeld) zur Verfügung.

Bei der Einbringung von Arbeitszeit wird Angesparrt über die Reduzierung bzw. Erweiterung der wöchentlichen Arbeitszeit. Hierzu bedarf es einer individuellen Vereinbarung. Die Umrechnung der eingebrachten Arbeitszeit erfolgt in Geldbeträge mit dem individuellen Stundenentgelt.

Das Wertguthabenkonto kann zusätzlich in Zeit geführt werden, wenn die Betriebsparteien dies in einer Betriebsvereinbarung regeln. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies in einer Vereinbarung mit den Beschäftigten vereinbart werden.

Urlaubstage können nicht eingebracht werden.

Weitere Regeln für die Zuführung dieser Bestandteile sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Der/die Beschäftigte entscheidet nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung über die Einbringung. In Betrieben ohne Betriebsrat entscheidet der/die Beschäftigte über die Einbringung. Der/die Beschäftigte kann jederzeit seine Einbringung von Arbeitszeit bzw. von Entgeltbestandteilen beenden, wenn die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse sich ändern. Bereits fällige Ansprüche können nicht eingebracht werden.

5. Die Einbringung der in Ziffer 4 genannten Bestandteile ist wie folgt begrenzt:

- Arbeitszeit: Reduzierung oder Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit um 2 Stunden pro Woche bzw. Einbringung von Zeitguthaben aus dem Arbeitszeitkonto in Höhe von 92 Stunden in einem Zeitraum von jeweils 12 Monaten.
- Entgeltbestandteile: 10 % des Jahreseinkommens pro Kalenderjahr.

Für Abfindungen und sonstige nicht tarifliche Einmalzahlungen gilt diese Grenze nicht.

6. Eine Einbringung ist nicht mehr möglich, wenn das Guthaben im Rahmen der verbleibenden Restarbeitszeit nicht mehr abgebaut werden kann.
7. Die Einbringung erfolgt einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.
8. Wird Kurzarbeit während der Einbringung von Arbeitszeit bzw. von Entgeltbestandteilen eingeführt, werden für den Zeitraum der Kurzarbeit die Regelungen des § 2 Ziffer 4 und 5 dieses Tarifvertrages ausgesetzt.
9. Für die Berechnung von Entgeltansprüchen aller Art (z. B. von Sonderzahlungen und Durchschnittsberechnungen) sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne die Einbringung ergeben würden.
10. Das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 7e SGB IV mit Ausnahme des Abs. 2 Satz 2 gegen Insolvenz zu schützen. Die Sicherung erfolgt ab dem ersten Beitrag des/der Beschäftigten.
11. Die Auswahl externer Dienstleister zur Führung der Konten oder zur Anlage der Wertguthaben darf nicht gegen die Stimme des Betriebsrates erfolgen.
12. Die Kosten der Einrichtung der Konten und die laufenden Kosten in Anspar- und Freistellungsphase trägt der Arbeitgeber. Erträge aus der Kapitalanlage dürfen zur Deckung der nachweislich laufenden Kosten verwendet werden.
13. Die Anlage der Wertguthaben erfolgt nach § 7d Abs. 3 SGB IV.
14. Das Konzept der Kapitalanlage und die jährlichen Ergebnisse sind dem Betriebsrat, bei Betrieben ohne Betriebsrat dem Beschäftigten, zu erläutern.
15. Erträge aus der Kapitalanlage stehen den Beschäftigten unter Berücksichtigung des § 2 Ziffer 12 dieser Vereinbarung zu. Mit

dem Betriebsrat sind die Vergütungssätze des externen Anbieters unter Vorlage aussagefähiger Vergleichsdaten zu verhandeln.

16. Eine Verzinsung der Wertguthaben erfolgt in der Form, dass die prozentuale Entgelterhöhung aus dem Flächentarifvertrag zum jeweiligen Stichtag auf den Bestand weitergegeben wird. Einmalzahlungen aus dem Flächentarifvertrag bleiben unberücksichtigt.
17. Im Falle von Beitragsänderungen zur Sozialversicherung während der Freistellungsphase gegenüber der Einbringungsphase, werden in der Freistellungsphase die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nur in der Höhe der Beitragshöhe am Ende der Einbringungsphase den Wertguthaben entnommen.
18. Die Mitteilung gem. § 7d Abs. 2 SGB IV erfolgt spätestens im März des Folgejahres. Ergibt die Prüfung der Rentenversicherungsträger Feststellungen nach § 7e Abs. 6 SGB IV, ist der Betriebsrat unverzüglich darüber zu unterrichten.
19. Der/die Beschäftigte kann eine Freistellungsvereinbarung vom Arbeitgeber gemäß § 2 Ziffer 3 auf der Basis von 70 % bis 130 % seines bisherigen Entgelts verlangen. Der Betrag darf 450 Euro/Monat nicht überschreiten. Eine Freistellung kann nur für volle Monate in Voll- oder Teilzeit gewährt werden und es bedarf seitens des Arbeitnehmers eine Ankündigungsfrist von mindestens 2 Monaten. Aufgrund von individualvertraglicher Absprache können kürzere Ankündigungsfristen vereinbart werden.
20. Während der Freistellungsphase werden der tarifliche Urlaub und alle tariflichen Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) gewährt.
21. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann der/die Beschäftigte verlangen, dass das Wertguthaben übertragen wird, soweit der neue Arbeitgeber zustimmt. Die Übernahme des Wertguthabens ist verpflichtend sofern der Folgearbeitgeber gegenüber diesen Tarifvertrag tarifgebunden ist und Wertzeitkontenregelungen bereits bestehen.
22. Ist eine planmäßige Verwendung des Wertguthabens nicht mehr möglich, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erfolgt entsprechend der gesetzlichen Vorschriften eine Abwicklung des Guthabens als „Störfall“.

### § 3 Ausgleich von Rentenabschlägen

1. Um Einbußen bei der späteren Rente zu verhindern und einen früheren Ruhestand zu ermöglichen, können Rentenabschläge ausgeglichen werden. Hierzu können sich die Versicherten ab dem 50. Lebensjahr von der Rentenversicherung ausrechnen lassen, was ein Ausgleich von Abschlägen bei einem gewünschten Rentenalter kostet. Die Teilnahme an dem Ausgleich von Rentenabschlägen ist für den Beschäftigten freiwillig. Sie bedarf einer individuellen sowie schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten. Um den Beschäftigten einen früheren Ruhestand zu ermöglichen, werden zum Ausgleich von Rentenabschlägen folgende Regelungen vereinbart:
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet für Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr einen monatlich zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 50,- Euro als Zusatzbeitrag in die Deutsche Rentenversicherung einzuzahlen. Die Zahlung erfolgt ab Antragstellung des Beschäftigten.
3. Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr können von ihren Arbeitgebern verlangen, dass monatlich mindestens 50,- Euro von ihrem Einkommen als Zusatzbeitrag in die Deutsche Rentenversicherung eingezahlt werden.
4. Sonderzahlungen, Prämien, Zahlungen wegen Störfall gemäß **§ 2 Ziffer 21/22** dieses Tarifvertrages und deren Teilbeträge können ebenfalls als Zusatzbeiträge in die Deutsche Rentenversicherung eingezahlt werden.
5. Der Arbeitgeber verpflichtet sich die zusätzlichen Beiträge jeweils zum 1. Juni und zum 1. Dezember eines Jahres an die Deutsche Rentenversicherung zu überweisen. Der Beschäftigte erhält hierüber eine schriftliche Bestätigung.

### § 4 Sonstige Regelungen

Dieser Tarifvertrag ersetzt die entsprechenden Tarifverträge des Metallverarbeitenden Handwerks in Niedersachsen in den in diesem Tarifvertrag ausdrücklich geregelten Regelungspunkten. Ansonsten bleiben die übrigen Regelungen in Kraft.

Ändern sich während der Laufzeit dieses Tarifvertrages die gesetzlichen Bestimmungen, werden die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Seite

in Verhandlungen über eine Anpassung der tariflichen Bestimmungen eintreten.

## **§ 5 Laufzeit/Kündigung**

Dieser Vertrag tritt zum 1. Mai 2018 in Kraft und kann erstmals mit einer Frist von 6 Monaten zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden.



# **Rahmentarifvertrag für die Auszubildenden<sup>10</sup>**

---

<sup>10</sup> 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.

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tarifparteien</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen</li><li>• LandbauTechnik Handwerks- und Handelsverband Niedersachsen e. V.</li><li>• IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Küste</li></ul> |
| <b>Unterzeichnung</b> | 8. März 2021                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Änderungen</b>     | Keine                                                                                                                                                                                                                                                                       |

---

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. **räumlich:** für die Länder Niedersachsen und Bremen<sup>11</sup>
2. **fachlich:**
  - a) für alle Betriebe des Metallbauerhandwerks mit den Schwerpunkten Konstruktions-, Fördertechnik und Anlagenbau, Metallgestaltung, Nutzfahrzeugbau, Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik, Feinwerkmechaniker mit den Schwerpunkten Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik; Metall- und Glockengießer
  - b) des Landmaschinenmechaniker-Handwerks
3. **persönlich:** für alle Auszubildenden<sup>12</sup> soweit diese Mitglied der Tarifvertragspartei sind

## § 2 Anrechnung einer Vorbildungszeit

Wird nach § 27a der **Handwerksordnung** eine Vorbildungszeit auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

---

<sup>11</sup>[Geändert durch Änderungstarifvertrag vom 23. Juni 2023.]

<sup>12</sup>Begriffsbestimmung: Auszubildender ist, wer in einem Berufsausbildungsverhältnis im Sinne des **Berufsbildungsgesetzes (BBiG)** steht.

### § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen für Auszubildende

1. Die Probezeit beträgt 3 Monate.
2. Für Auszubildende richtet sich die Arbeitszeit nach **§ 2 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages** für das Metall verarbeitende Handwerk und der Landbautechnik in der jeweils gültigen Fassung.
3. Treten bei Auszubildenden Fälle auf, die bei Beschäftigten in den **§§ 6 bis 8 und 12 des Manteltarifvertrages** für die Beschäftigten des Metall verarbeitenden Handwerks und der Landbautechnik in Niedersachsen und [Bremen] in der jeweils gültigen Fassung oder in den §§ 2 bis 4 des Tarifvertrages zur Regelung der Montagearbeiten für das Metall verarbeitende Handwerk in Niedersachsen in der jeweils gültigen Fassung geregelt sind, so gelten diese Bestimmungen entsprechend.
4. Für Auszubildende richten sich der Urlaub und die Urlaubsgeldvergrößerung nach den **jeweils gültigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages**<sup>13</sup> für die Beschäftigten des Metall verarbeitenden Handwerks und der Landbautechnik in Niedersachsen und [Bremen].
5. Für Auszubildende entspricht das zusätzliche Urlaubsgeld den **jeweils gültigen Bestimmungen über das zusätzliche Urlaubsgeld des Manteltarifvertrages**<sup>14</sup> für die Beschäftigten des Metall verarbeitenden Handwerks und der Landbautechnik in Niedersachsen und [Bremen].
6. Die Bestimmungen des **Tarifvertrages über Sonderzahlungen** für die Beschäftigten des Metall verarbeitenden Handwerkes in der jeweils gültigen Fassung sind für Auszubildende mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sonderzahlung (**§ 3 Ziffer 1**) für jeden Auszubildenden einmal jährlich 70 % der Ausbildungsvergütung für den Monat November beträgt.

### § 4 Ausbildungsvergütung

1. Der Auszubildende erhält für die Dauer der Ausbildung eine Vergütung. Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei der Be-

<sup>13</sup>[Der Urlaub und die Vergütung sind in **§ 11 MTV** geregelt.]

<sup>14</sup>[Das zusätzliche Urlaubsgeld ist in **§ 11 Ziff. 10 MTV** geregelt.]

rechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.

2. Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.
3. Die Ausbildungsvergütung ergibt sich aus der Entgeltgruppe 0 des **Entgelttrahmentarifvertrages** vom 24.08.2011.
4. Ist ein Auszubildender der Ausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule ohne ausreichenden Grund ferngeblieben, kann für jede ausgefallene Ausbildungsstunde 1/160 der monatlichen Vergütung abgezogen werden.

## § 5 Beilegung von Streitigkeiten im Ausbildungsverhältnis

Für die Beilegung von Streitigkeiten findet **§ 79 Abs. 3 Nr. 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)**, **§ 67 Abs. 3 der Handwerksordnung** bzw. **§ 111 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes** Anwendung.

## § 6 Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.05.2021 in Kraft. Er ersetzt die Arbeitsbedingungen für Auszubildende im Metall verarbeitenden Handwerk, sowie in der Landbautechnik aus dem Manteltarifvertrag vom 31.05.2016.
2. Der Tarifvertrag ist mit einer Frist von einem Monat kündbar, erstmals zum 31. Dezember 2024.
3. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Nach Eingang der Kündigung sind die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag aufzunehmen, um einen tariflosen Zustand zu vermeiden.
4. Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen sind Mindestbedingungen. Bisher bestehende günstigere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.

**Rahmentarifvertrag DTQ**  
**Demografie –**  
**Transformation –**  
**Qualifizierung**

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tarifparteien</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen</li><li>• LandbauTechnik Handwerks- und Handelsverband Niedersachsen e. V.</li><li>• IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Küste</li></ul> |
| <b>Unterzeichnung</b> | 16. April 2021                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Änderungen</b>     | Keine                                                                                                                                                                                                                                                                       |

---

## Präambel

Die Tarifvertragsparteien verfolgen das gemeinsame Ziel, angesichts des demografischen und technologischen Wandels und der damit verbundenen Transformation der Arbeitswelt durch diesen Tarifvertrag einen Beitrag zu leisten, der es den Betrieben ermöglicht:

- die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge als ein Baustein der persönlichen Alterssicherung zu fördern
- die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und somit die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen
- bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen, mittels Investitionen in den Erhalt und die Stärkung der Innovations- und Zukunftsfähigkeit
- Nachwuchsförderung über eigene Ausbildung und Qualifizierung zu gewährleisten und somit die demografischen Herausforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes zu bewältigen
- die Arbeitnehmer für die Betriebe und die sich stetig wandelnden und sich weiterentwickelnden Anforderungen zu qualifizieren und zu fördern
- den Arbeitnehmern Perspektiven und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung zu ermöglichen

## § 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich umfasst:

1. räumlich: für die Länder Niedersachsen und Bremen<sup>15</sup>
2. persönlich: für alle Beschäftigten<sup>16</sup>, inklusive der Auszubildenden und dual Studierenden<sup>17</sup>, sofern diese Mitglied der IG Metall sind, sowie für Betriebe des vertragsschließenden Arbeitgeberverbandes.
3. fachlich: es gilt der **fachliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages** für die Beschäftigten des Metallverarbeitenden Handwerks und der Landbautechnik in Niedersachsen und [Bremen].

## § 2 Demografie

### a. Altersvorsorge

#### 1. Grundsatz der Altersversorgung/ Anspruch der Arbeitnehmer/Innen

Die Vorschriften dieses Tarifvertrages regeln die Altersversorgung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Mitgliedsfirmen der diesen Tarifvertrag schließenden Parteien.

Die Arbeitnehmer haben im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen Anspruch auf einen Altersvorsorgegrundbetrag und auf Entgeltumwandlung durch Umwandlung tariflichen Entgelts zugunsten einer Versorgungszusage zum Zwecke der Altersversorgung. Die Zugangsvoraussetzungen zu bestehenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung bleiben durch die Bestimmungen dieses Tarifvertrages unberührt.

#### 2. Altersvorsorgegrundbetrag

- 2.1. Der Altersvorsorgegrundbetrag beträgt jeweils 15 % der Entgeltgruppe 4 zum 1. Januar eines Kalenderjahres, für Auszubildende beträgt der Altersvorsorgegrundbetrag 8 % der Entgeltgruppe 4 zum 1. Januar eines Kalenderjahres.

---

<sup>15</sup>[Geändert durch Änderungstarifvertrag vom 23. Juni 2023.]

<sup>16</sup>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.

<sup>17</sup>Dual Studierende im Sinne dieses Tarifvertrages sind Personen, die zum Zwecke der Ausbildung im Betrieb und an der Hochschule über die gesamte Dauer einen Vertrag mit einem Unternehmen haben. Es kann sich dabei um ein ausbildungsintegrierendes duales Studium handeln, das einen Hochschulabschluss mit dem IHK-/HWK-Abschluss kombiniert oder ein praxisintegrierendes Studium, das einen Hochschulabschluss mit Praxisphasen kombiniert.

- 2.2.** Die Leistung ist anteilig zu zahlen, wenn nicht für das gesamte Kalenderjahr Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

Hierbei wird je ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens 21 Kalendertage Anspruch auf Entgelt oder Ausbildungsvergütung besteht.

Der Anspruch auf die Leistung entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen.

Die Leistung ist ganz oder teilweise zurückzuzahlen, wenn wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entgegen 2.2. eine Überzahlung eingetreten ist.

- 2.3.** Die Leistung ist fällig nach den Bedingungen des zu Grunde liegenden Altersvorsorgevertrages, ggf. auch monatlich anteilig, spätestens jedoch mit der Dezemberabrechnung.
- 2.4.** Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhalten eine anteilige Leistung nach dem Verhältnis ihrer einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
- 2.5.** Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der Beschäftigte für denselben Zeitraum von einem Arbeitgeber einen Altersvorsorgegrundbetrag oder vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält. Der Anspruch ist ebenfalls in der Höhe ausgeschlossen, in der der Beschäftigte vermögenswirksame Leistungen bereits zum Zwecke der Entgeltumwandlung verwandt hat.

### **3. Angebotspflicht des Arbeitgebers**

- 3.1.** Der Arbeitgeber bietet allen neu in den Betrieb eintretenden Beschäftigten im Rahmen des Arbeitsvertrages, ab dem 7. Monat der ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb, den Altersvorsorgegrundbetrag an.
- 3.2.** Den Arbeitnehmern des Betriebes zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages ist ein entsprechendes Angebot innerhalb von acht Wochen nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zu unterbreiten. Der Anspruch entsteht rückwirkend für den Monat des Inkrafttretens.
- 3.3.** Erklärt sich der Beschäftigte nicht binnen einer vom Arbeitgeber gesetzten Frist von 4 Wochen, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf den Altersvorsorgegrundbetrag.

#### 4. Verwendung des Altersvorsorgegrundbetrages

- 4.1. Der Altersvorsorgegrundbetrag dient der Entgeltumwandlung in einem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung.<sup>18</sup>
- 4.2. Auf Verlangen des Beschäftigten, kann der Altersvorsorgegrundbetrag für eine Anlage gem. § 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes genutzt werden. Die Höhe ist dann beschränkt auf 319,08 Euro/Jahr und errechnet sich nach Ziffer 2.2 dieses Tarifvertrages.
- 4.3. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat eine freiwillige betriebliche Vereinbarung – kann regeln, dass der Altersvorsorgegrundbetrag für eine Versorgungszusage einheitlich für alle Beschäftigten oder bestimmte Beschäftigungsgruppen genutzt wird.
- 4.4. Eine Barauszahlung ist ausgeschlossen.

#### 5. Höhe der Entgeltumwandlung

- 5.1. Der Beschäftigte kann verlangen, dass über den Altersvorsorgegrundbetrag hinaus von seinen zukünftigen Entgeltansprüchen Beträge zusammen bis zur steuerlichen Höchstgrenze gem. § 3 Nr. 63 EStG für betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht unterschritten werden.

Die Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem auf der Grundlage dieses Tarifvertrages schriftlich vereinbart.

- 5.2. Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass er über die steuerliche Höchstgrenze hinaus umwandeln kann.

---

<sup>18</sup> **Protokollnotiz vom 01.07.2021:** Gemäß BRSg sind grundsätzlich für Neuverträge seit 2019 und für Altverträge ab 2022 bis zu 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen kann.

Dieser gesetzliche Zuschuss unterfällt der allgemeine Tariföffnungsklausel, so dass von diesem Grundsatz in Tarifverträgen abgewichen werden kann – er ist tarifdispositiv.

Die Tarifvertragsparteien sind daher der Auffassung, dass aufgrund der tarifdynamischen Regelungen des Altersvorsorgegrundbetrages nach dem Rahmentarifvertrag DTQ Demografie-Transformation-Qualifizierung, der aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zu zahlende 15%-ige Zuschuss (durch eventuell ersparte Sozialversicherungsbeiträge) aus § 1a Abs. 1a BetrAVG abgegolten ist und entfällt.

## **6. Umwandelbare Entgeltbestandteile**

- 6.1.** Bereits entstandene Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.
- 6.2.** Umgewandelt werden können auf Verlangen des Beschäftigten künftige Ansprüche auf:
  - a. die Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag Sonderzahlung;
  - b. das zusätzliche Urlaubsgeld gemäß Manteltarifvertrag;
  - c. sonstige Entgeltbestandteile.
- 6.3.** Durch freiwillige Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat im Rahmen einer freiwilligen betrieblichen Vereinbarung – können hinsichtlich der Auswahl der Entgeltbestandteile i. S. der **Ziffer 6.2.** Einzelheiten festgelegt werden.

## **7. Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts**

- 7.1.** Das umzuwandelnde Entgelt wird unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung als einmaliger Betrag behandelt.
- 7.2.** Als Fälligkeitstermin gilt der 1. Dezember des Kalenderjahres, in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig geworden wäre. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können auch andere Fälligkeitstermine festgelegt werden.
- 7.3.** Werden dabei vom Arbeitgeber Zahlungen für künftige, noch nicht fällige Ansprüche zugesagt, hat der Beschäftigte, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erdienten Anteile, die sich auf das Restjahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, dem Arbeitgeber zurück zu erstatten.

## **8. Verfahren**

- 8.1.** Der Beschäftigte muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens zwei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen. Hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden.
- 8.2.** Der Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für 12 Monate gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.
- 8.3.** Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würden.

## **9. Durchführungsweg**

Der Arbeitgeber bietet dem Beschäftigten für die Entgeltumwandlung einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung an.

- 9.1. Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß **Ziffer 1** durch folgende Angebote erfüllen:
  - 9.1.1. Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer bestehenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen; ist dieser Weg nicht förderfähig gemäß **§§ 10a, 82 ff. EStG**, muss der Arbeitgeber zusätzlich einen förderfähigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) anbieten.
  - 9.1.2. Der Arbeitgeber kann dem Beschäftigten anbieten, die Umwandlung in einer neuen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
  - 9.1.3. Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, die Umwandlung in einer Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung durchzuführen.
- 9.2. In den Fällen **9.1.** und **9.2.** ist zu gewährleisten, dass im Rahmen des/der angebotenen Durchführungswegs/e sowohl die nach **§§ 10a, 82 ff. EStG** geförderte als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist. Wird eine Direktversicherung angeboten oder vereinbart, sollte sie in Kosten und Leistungen dem Standard der von dem Versorgungswerk "Metallrenteangebotenen Direktversicherung entsprechen.
- 9.3. Der Beschäftigte kann entscheiden, ob er in den angebotenen Durchführungswegen die Förderung nach **§§ 10a, 82 ff. EStG** in Anspruch nehmen will oder nicht.

## 10. Versorgungsleistungen

- 10.1. Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung werden erbracht im Fall des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer Rente wegen Erwerbsminderung sowie für die Hinterbliebenen (Witwen/Witwer/Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters.
- 10.2. Dabei können folgende Risiken abwählbar für den Beschäftigten angeboten werden:
  - Erwerbsminderung

- Versorgung für die Hinterbliebenen (Witwen/Witwer/Waisen) des Versorgungsempfängers oder -anwärters.

- 10.3.** Abweichend von Ziffer 10.1. und 10.2. reicht es auch aus, wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten die Möglichkeit bietet, die Absicherung für Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung durch die Wahl einer gesonderten Risikoabdeckung zu ergänzen.
- 10.4.** Die Leistungen werden auf der Grundlage der Leistungsbedingungen des jeweiligen Versorgungsträgers erbracht.
- 10.5.** Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Überschussanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

## **11. Insolvenzsicherung**

Zur Insolvenzsicherung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

## **12. Informationspflichten**

Der Arbeitgeber informiert die Beschäftigten über die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung.

## **13. Schlussbestimmungen**

- 13.1.** Wenn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages ein vermögenswirksamer Vertrag des Beschäftigten nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 24. Juli 2006 bedient worden ist, wird dieser Vertrag nach Maßgabe des soweit fortwirkenden Tarifvertrags über vermögenswirksamen Leistungen weitergeführt.
- 13.2.** Sofern durch gesetzliche Regelungen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung, des BetrAVG, des VermBG oder anderer Vorschriften eine Änderung des Tarifvertrages zu den Regelungen zur Entgeltumwandlung notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien hierzu in Verhandlungen mit dem Ziel eintreten, die Entgeltumwandlung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben weiterhin zu ermöglichen.
- 13.3.** Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen oder Individualvereinbarungen zur Entgeltumwandlung sowie zur betrieblichen Altersversorgung sowie Anwartschaften aus solchen bleiben durch diesen Tarifvertrag unberührt und gelten unverändert weiter.

## **14. Kündigung**

**14.1.** Die Regelung des § 2 Ziffer 2.1. dieses Tarifvertrages kann gesondert mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.2023, gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, während der Kündigungsfrist über eine Fortführung der Regelung des § 2 Ziffer 2.1. dieses Tarifvertrages zu verhandeln

**14.2.** Sollte zum Auslauftermin keine Einigung bestehen, gilt der in § 2 Ziffer 2.1. dann gültige Betrag als Festbetrag weiter.

## **b. Demografischer Interessenausgleich – Gestaltung von alters- und altermngerechten Arbeitsbedingungen**

### **1. Demografischer Interessenausgleich**

**1.1.** Der demografische Interessenausgleich verfolgt das Ziel, die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sowie die Arbeitsbedingungen und Leistungsanforderungen aller Arbeitnehmer durch die Betriebsparteien unter dem Gesichtspunkt der Alters- und Altermngerechtigkeit zu prüfen und zu gestalten.

**1.2.** Basis dieses Interessenausgleichs ist eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. [1] Nr. 7 BetrVG. Sie regelt u.a. folgenden Eckpunkte:

- die Erstellung einer Altersstrukturanalyse, die den aktuellen und zukünftigen Altersaufbau, auch bezogen auf einzelne Abteilungen ermöglicht
- eine Beurteilung der gesundheitlichen Gefährdungen, über körperlich als auch psychische Belastungen
- die Ermittlung und Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten bei der Arbeitsgestaltung und Laufbahnplanung
- eine altermngerechte Arbeitsgestaltung, die es erlaubt, gesund und motiviert das Rentenalter zu erreichen
- die Bereitstellung von altersgerechten Arbeitsplätzen, die den besonderen Anforderungen älterer Beschäftigter gerecht wird
- die Durchführung einer demografiesensiblen Personalplanung, die Altersdiskriminierung entgegenwirkt und altermngemischte Teams fördert

- Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit für alle Altersgruppen
- das Recht älterer Arbeitnehmer auf Freistellung von alterskritischen Tätigkeiten (z. B. Schicht- und Nachtarbeit)
- Ausstiegsoptionen in die Rente und finanzielle Ausgleiche, z. B. zur Kompensation von Rentenabschlägen oder von Einkommensverlusten bei Älteren
- einen Maßnahmenplan und ein Konzept für eine Wirksamkeitskontrolle

## **2. Abzuleitende Maßnahmen**

Abzuleitende Maßnahmen zur Gewährleistung von alters- und altersngerechten Arbeitsbedingungen können sein:

- Arbeitgeberfinanzierte Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung einschließlich gesundheits- und altersngerechter Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozessen und Arbeitsorganisation
- Qualifizierung und Sensibilisierung der Beschäftigten, Sicherstellung des Wissenstransfers beim Übergang älterer Beschäftigter in den Ruhestand
- Abbau von Belastungsspitzen
- Reduzierung von Leistungsvorgaben
- Belastungswechsel
- Bildung von altersgemischten Teams
- Arbeitszeitgestaltung
- Ausstiegsoptionen aus der Schichtarbeit
- Gesundheits- und altersngerechte Einsatzplanung
- Befähigung und Motivation der Beschäftigten zu gesundheitsgerechtem Verhalten
- Senkung des Durchschnittsalters durch verstärkte Übernahme Ausgebildeter
- Angebot von Altersteilzeitverträgen.

## § 3 Beschäftigung – Innovation – Zukunft (TV-BIZ)

### 1. Grundsatz

- 1.1. Im Zuge der Transformation und Digitalisierung innerhalb der Branche verfolgen die Tarifvertragsparteien das gemeinsame Ziel, die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dieses kann Investitionen in den Erhalt und die Stärkung der Innovations- und Zukunftsfähigkeit, sowie die strategische Weiterentwicklung der Unternehmen in der technologischen Transformation beinhalten. Die Betriebsparteien beraten dazu regelmäßig den Stand der technologischen Transformation und Digitalisierung, sowie deren betriebliche Auswirkung auf die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und der Auswirkungen auf die bestehenden Arbeitsplätze.

- 1.2. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber im Zuge der Beratungen nach § 3 Ziffer 1.1 ggfs. Optimierungs-, Veränderungs- oder Verbesserungsvorschläge, insbesondere auch zu den Themen Personal-, Qualifizierungs-, Investitions- und Produktionsplanung, der Fremdvergabe von Werken, sowie die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen machen.

Der Arbeitgeber hat diese auf ihre Umsetzbarkeit ernsthaft zu prüfen und mit dem Betriebsrat zu beraten. Zu den Beratungen werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen. Zu den jeweiligen Themen können weitere sachkundige Personen hinzugezogen werden. Auf Arbeitgeberseite hat eine Person mit eigener Entscheidungskompetenz an den Beratungen teilzunehmen. Maßstäbe der Beratung ergeben sich insoweit aus den Verhandlungen über einen Interessenausgleich nach den §§ 112 und 112a BetrVG.

Hält der Arbeitgeber die Vorschläge nach Austausch aller Argumente aus inhaltlichen Gründen für ungeeignet, muss die Ablehnung schriftlich begründet werden.

- 1.3. Zur Umsetzung der in § 3 Ziffer 1.1 genannten Maßnahmen, können die Tarifvertragsparteien für einzelne Betriebe und / oder Unternehmen ergänzende firmenbezogene Verbandstarifverträge gemäß den nachfolgenden Regelungen vereinbaren.
- 1.4. Diese firmenbezogenen Verbandstarifverträge können zusätzliche Maßnahmen zur Stärkung der Innovations- und Zukunftsfä-

higkeit, z. B. zur Markterschließung, zur Realisierung von Investitionen und / oder Innovationen, zur Bewältigung digitaler Offensiven im Betrieb, zur Entwicklung neuer Produkte, zur Einführung von nachhaltiger Produktionsweise, zur Verbesserung der Produktivität und der Qualifikation der Beschäftigten, Beschäftigungssicherung, die Ausweitung von Informations- und / oder Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates z. B. in kündigungsrechtlichen oder in wirtschaftlichen Angelegenheiten, die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, die Anwendung von Flächentarifverträgen, sowie die dazu erforderlichen Leistungen der Beschäftigten beinhalten.

- 1.5. Die Maßnahmen nach § 3 Abs. 1.4 dieses Tarifvertrages müssen in einem angemessenen Verhältnis zu den im Rahmen des firmenbezogenen Verbandstarifvertrages eingebrachten Leistungen der Beschäftigten stehen. Bagatellfälle sind auszuschließen. Es ist darauf zu achten, dass alle Beschäftigten gleichbehandelt werden. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass ein entsprechender wirtschaftlich gleichwertiger Beitrag auch von AT-Mitarbeitern, leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG und Geschäftsführern erbracht werden. Dieses ist durch den Wirtschaftsprüfer zu bestätigen.

## 2. Umsetzung

- 2.1. Die Tarifvertragsparteien können zur Umsetzung der Maßnahmen im Sinne des § 3 dieses Tarifvertrages einen firmenbezogenen Verbandstarifvertrag abschließen. Zur Bewältigung der Transformation, zur Stärkung der Innovation und zur Sicherung der Beschäftigung sind vorrangig alle anderen Maßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen und einschlägigen Tarifverträge auszuschöpfen.
- 2.2. Die Verhandlungen hierzu werden von Beginn an unter Beteiligung der Tarifvertragsparteien geführt.
- 2.3. Grundlage hierfür ist ein zwischen den Betriebsparteien zu beratener Maßnahmenplan. Die Betriebsparteien prüfen, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen geeignet sind, die Ziele zu erreichen. Diese sind anhand der dazugehörigen Unterlagen umfassend darzustellen. Die beteiligten Personen sind entsprechend BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet. Es ist ein wirtschaftliches Gutachten eines Sachverständigen zur Prüfung dieser Maßnahmen zu erstellen. Der Gutachter wird von der IG Metall gestellt. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

- 2.4.** Die **Ziffer 2**. Umsetzung betrifft nur Fälle, in denen vom Flächentarifvertrag abgewichen werden soll.

**3. Inhalt des firmenbezogenen Verbandstarifvertrages**

- 3.1.** Der firmenbezogene Verbandstarifvertrag kann die Kürzung von Sonderzahlungen, die Stundung von Ansprüchen und/oder eine Erhöhung der Arbeitszeit mit oder ohne Entgeltausgleich um maximal 46 Stunden bezogen auf 12 Kalendermonate enthalten.

- 3.2.** Im Gegenzug verpflichtet sich der Arbeitgeber im firmenbezogenen Verbandstarifvertrag für dessen Laufzeit und 12 Monate darüber hinaus zur Mitgliedschaft im zuständigen Arbeitgeberverband und zur Anwendung der jeweiligen Flächentarifverträge, sowie zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Sollten aus wirtschaftlich nachgewiesenen Gründen betriebsbedingte Kündigungen dennoch unausweichlich sein, bedürfen diese der Zustimmung des Betriebsrates nach **§ 102 Abs. 6 BetrVG**. Die Tarifvertragsparteien sind hinzuzuziehen.

- 3.3.** Ferner ist im firmenbezogenen Verbandstarifvertrag zu regeln, dass den nach **Ziffer 3.2 Satz 2** von betriebsbedingten Kündigungen betroffenen Arbeitnehmern die Einkommensdifferenz seit Wirksamkeit des firmenbezogenen Verbandstarifvertrages nachgezahlt wird. Dazu zählt auch die Abgeltung einer Erhöhung der Arbeitszeit nach **Ziffer 3.1**.

- 3.4.** Ein firmenbezogener Verbandstarifvertrag ist auf maximal 36 Monate zu befristen.

- 3.5.** Die Regelungen des firmenbezogenen Verbandstarifvertrages zu Investitionen, zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, zur Mitgliedschaft im zuständigen Arbeitgeberverband und zur Anwendung der jeweiligen Tarifverträge stellen die Geschäftsgrundlage für den Beitrag der Tarifbeschäftigten dar.

Sollten diese Geschäftsgrundlagen nach Auffassung der Tarifvertragsparteien nicht eingehalten werden, verpflichten sich diese zur Erörterung mit dem Ziel einer einvernehmlichen Beilegung der Streitigkeit. Ist eine solche nicht möglich, besteht für den Fall einer Verletzung der genannten Geschäftsgrundlage ein Recht der IG Metall, den firmenbezogenen Verbandstarifvertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen.

Der firmenbezogene Verbandstarifvertrag ist von Anfang an gegenstandslos, wenn während dessen Laufzeit von berechtigter Seite Antrag auf Gesamtvollstreckung, auf Insolvenz oder auf Er-

öffnung des Insolvenzverfahrens für das Unternehmen gestellt wird.

Im Fall eines Betriebsüberganges oder eines Gesellschafterwechsels endet der firmenbezogene Verbandstarifvertrag, ohne dass es einer weiteren Erklärung bedarf.

Die Nachwirkung eines solchen firmenbezogenen Verbandstarifvertrages ist ausgeschlossen. Die Beiträge der Beschäftigten aus einem solchen Tarifvertrag sind in den o. g. Fällen zurückzuerstatten. Für die daraus entstehenden Nachforderungsansprüche der Beschäftigten wird auf die Einhaltung der tariflichen Ausschlussfristen sowie auf die Einrede von Verwirkung und Verjährung verzichtet.

#### **4. Überwachung der Investitionsverläufe**

- 4.1. Die Überprüfung der Umsetzung und der Wirksamkeit der Maßnahmen des firmenbezogenen Verbandstarifvertrages wird von einem Lenkungsausschuss vorgenommen. Die Betriebsparteien bilden einen aus 4 Personen paritätisch besetzten Lenkungsausschuss (2 + 2). Dieser trifft sich regelmäßig alle drei Monate und nach Bedarf. Vorschläge und Anregungen aus den Reihen des Lenkungsausschusses werden hier ebenfalls auf die Realisierbarkeit geprüft. Entscheidungen über notwendige Anpassungen, Änderungen und Ergänzungen einzelner Maßnahmen trifft der Lenkungsausschuss einvernehmlich. Alle notwendigen Unterlagen werden dem Lenkungsausschuss auf Verlangen zur Verfügung gestellt.
- 4.2. Kommt es zur Anwendung des § 3 Ziffer 3.1 dieses Tarifvertrages, wird der Betriebsrat im Lenkungsausschuss durch einen wirtschaftlichen Sachverständigen begleitet. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.
- 4.3. Ein Vertreter der IG Metall hat in beratender Funktion ein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Lenkungsausschusses. Auf Wunsch des Arbeitgebers kann auch ein Vertreter des zuständigen Arbeitgeberverbandes hinzugezogen werden.

#### **5. Beteiligung der Mitarbeiter/Innen**

In dem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag ist eine materielle Mitarbeiterbeteiligung oder ein Besserungsschein zu vereinbaren, die jeweils über eine längere Laufzeit als der firmenbezogene Verbandstarifvertrag verfügen und sich an betriebswirtschaftlichen Kennziffern orientieren. Die Auszahlung an die Beschäf-

tigten erfolgt in Form einer zusätzlichen Zahlung, als Zuschüsse in die betriebliche Altersvorsorge, als Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmen oder in anderer Form.

## § 4 Ausbildung und Qualifizierung

### a. Einstiegsqualifizierung zur Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis

#### 1. Grundsatz

Die Tarifvertragsparteien stellen fest, dass einzelne Schulabgänger einer besonderen Förderung zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit im Sinne von § 54a SGB III bedürfen.

Vor dem Einstieg in ein anerkanntes Berufsausbildungsverhältnis eröffnen die Regelungen des § 4 a dieses Tarifvertrages die Möglichkeit, eine Ausbildungsvorbereitungsphase im Betrieb zu durchlaufen.

Die Förderung erfolgt durch Abbau schulischer Defizite, Vermittlung sozialer Kompetenzen und sozialpädagogischer Begleitung. Die Tarifvertragsparteien wollen damit weiteren Jugendlichen einen Einstieg in das Erwerbsleben ermöglichen.

Persönlich gelten die tariflichen Bestimmungen des § 4 a für Schulabgänger/innen, die zur Vorbereitung der Berufsausbildung einer besonderen Förderung nach § 54a SGB III bedürfen und im Rahmen einer 12-monatigen Einstiegsqualifizierung in ihrer Ausbildungsfähigkeit gefestigt werden.

#### 2. Bewerberauswahl

2.1. Nach gemeinsamen Beratungen der Betriebsparteien durch die örtliche Agentur für Arbeit wird die Auswahl der Bewerber von der Geschäftsführung vorgenommen.

2.2. Die gesetzlichen Bestimmungen gemäß §§ 99 ff. BetrVG bleiben unberührt.

#### 3. Qualifizierungsvertrag

3.1. Der Betrieb schließt mit dem Teilnehmer einen schriftlichen Qualifizierungsvertrag ab, in dem

- Dauer und Inhalt der Förderung gemäß Ziffer 4.,

- Rechte und Pflichten der Qualifizierungsvertragsparteien gemäß **Ziffer 5.**,
- Vergütungsregelung gemäß **Ziffer 6.** und
- die Übernahme in ein Berufsausbildungsverhältnis gemäß **Ziffer 7.** geregelt sind.

#### **4. Dauer und Inhalt der Förderung**

- 4.1.** Die Dauer der Qualifizierung beträgt bis zu 12 Monate.
- 4.2.** Die ersten 3 Monate gelten als Probezeit. Es gelten für diesen Zeitraum die Kündigungsfristen des Manteltarifvertrages. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt bestehen.
- 4.3.** Sie endet in der Regel zu Beginn des folgenden Ausbildungsjahres, um einen nahtlosen Übergang von der Qualifizierungsphase in die Ausbildung sicherzustellen.
- 4.4.** Eine Kündigung des Qualifizierungsvertrages ist mit vierwöchiger Kündigungsfrist durch den Betrieb möglich. Besteht ein Betriebsrat, ist dieser vor einer Kündigung anzuhören.
- 4.5.** Während der Qualifizierungsmaßnahme vermittelt der Betrieb Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Abstand von drei Monaten im Rahmen einer Lernzielstandskontrolle abzugleichen sind. Die betriebliche Bescheinigung gemäß **§ 54a Ziffer 3 SGB III** kommen gemäß **Anlage 1** zur Anwendung.
- 4.6.** Im Rahmen der Qualifizierung ist eine geeignete Betreuungsperson (Ausbilder/in bzw. Beauftragte/r) für den Teilnehmenden zuständig und diesen zu benennen.

#### **5. Rechte und Pflichten der Qualifizierungsvertragsparteien**

- 5.1.** Die Qualifizierungsteilnehmenden sind Beschäftigte im Sinne der gesetzlichen Vorschriften.
- 5.2.** Es gelten die tariflichen Bestimmungen für die Auszubildenden des fachlichen Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages in der jeweils gültigen Fassung, mit Ausnahme der Höhe der Ausbildungsvergütung.
- 5.3.** Die Qualifizierungsteilnehmenden sind zur Teilnahme an den Maßnahmen verpflichtet.
- 5.4.** Zur Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahme ist die jeweilige Ausbildungsordnung der anschließenden Berufsausbildung zu berücksichtigen.

## **6. Vergütungsregelung**

Während der Dauer der Qualifizierung erhalten die Teilnehmenden eine Vergütung in Höhe von

- 75 % im ersten Halbjahr und
- 90 % im zweiten Halbjahr

einer monatlichen Ausbildungsvergütung des 1. Ausbildungsjahres des Metall verarbeitenden Handwerks im Land Niedersachsen in der jeweils gültigen Fassung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.

## **7. Urlaub**

**7.1.** Der Betrieb verpflichtet sich, den Teilnehmenden nach erfolgreichem Durchlaufen der Qualifizierung in ein Berufsausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf von 3 bis 3,5 Jahren zu übernehmen. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung abgewichen werden, wenn das Angebot zur Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist. In Betrieben ohne Betriebsrat ist dieser Sachverhalt gegenüber dem Betroffenen darzulegen.

**7.2.** Der Betrieb erteilt den Teilnehmenden spätestens einen Monat vor Beendigung der Maßnahme ein entsprechendes Ausbildungsangebot.

**7.3.** Von der Verpflichtung nach **Ziffer 7.1** kann abgewichen werden, wenn nach Vornahme der Lernzielstandskontrolle nach **Ziffer 4.5** der Einstiegsqualifizierung zur Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis aus personenbedingten Gründen ein erfolgreiches Bestehen der Berufsausbildung nicht zu erwarten ist.

**7.4.** Die Qualifizierungsphase ist erfolgreich durchlaufen, wenn sowohl die Fachkenntnisse als auch das gezeigte Arbeits- und Sozialverhalten die Beurteilung des Qualifizierten als ausbildungsreif rechtfertigen. Die Entscheidung darüber, ob die Qualifizierungsphase erfolgreich durchlaufen wurde, ist vom Betrieb, unter Beteiligung des Betriebsrats, zu treffen. Die Lernzielstandskontrolle gemäß **Anlage 1** dient als Hilfestellung bei der Beurteilung.

## **8. Kündigung**

**8.1.** Während der Qualifizierungsmaßnahme und der anschließenden

den Berufsausbildungszeit können die Teilnehmenden bzw. Auszubildenden ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 54a SGB III beantragen; die Maßnahmen können auch außerhalb der Qualifizierungszeit bzw. Ausbildungszeit stattfinden.

**8.2.** Der Betrieb kann Zuschüsse zur Vergütung nach § 54a SGB III beantragen.

**8.3.** Der Betrieb kann Maßnahmen nach § 54a SGB III beantragen.

**b. Übernahme von Auszubildenden**

**1.** Die Bedarfsbestimmung zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach erfolgreichem Bestehen der Gesellenprüfung, obliegt dem Arbeitgeber. Für die über den Beschäftigungsbedarf hinausgehende Ausbildungsverhältnisse besteht keine Übernahmeverpflichtung.

**2.** Beabsichtigt der Arbeitgeber, den Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nach § 4 b. Ziffer 1 nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies dem Auszubildenden spätestens 3 Monate vor dem im Ausbildungsvertrag genannten Ende der Ausbildung schriftlich mitzuteilen. In diesem Falle ist dem Auszubildenden eine angemessene Zeit (mind. 3 Arbeitstage bei Bedarf) zur Arbeitssuche unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

**3.** Erfolgt keine rechtzeitige Mitteilung nach § 4 b. Ziffer 2, gilt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit erfolgreichem Bestehen der Abschlussprüfung als begründet.

**c. Dual Studierende**

**1. Ausbildung und Studiengang**

Die dualen Studiengänge richten sich nach den jeweiligen Regelungen des Betriebes und der Hochschule. Die übrigen geschlossenen Tarifverträge für Auszubildende des fachlichen Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages kommen auch für dual Studierende zur Anwendung.

**2. Probezeit**

Die Probezeit kann bis zu 4 Monate betragen. Wird das duale Studium während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung. Während der Probezeit kann jeder Vertragspartner das Vertragsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Kündi-

gungsfrist ohne Angabe von Gründen beenden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

### **3. Ausbildungskosten**

- 3.1.** Der Arbeitgeber übernimmt die für die Teilnahme an den Abschlussprüfungen entstehenden Prüfungsgebühren.
- 3.2.** Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Studierenden für die Teilnahme an erforderlichen Prüfungen freizustellen.
- 3.3.** Die von der Hochschule / Fachhochschule erhobenen Studienbeiträge und -gebühren der dual Studierenden werden in voller Höhe durch den Arbeitgeber übernommen.
- 3.4.** Von den dual Studierenden benötigte betriebliche Ausbildungsmittel werden durch den Arbeitgeber gestellt oder hinsichtlich der Kosten übernommen. Höhe und Umfang der Kostenübernahme entspricht der Handhabung bei den Auszubildenden.

### **4. Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während der Ausbildung beträgt 37 Stunden unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche.

### **5. Vergütung**

Die Vergütung wird bis zur zeitgerechten Erreichung des Studienabschlusses gezahlt. Zeitgerecht ist ein Abschluss, wenn er innerhalb der Regelstudienzeit (zzgl. 1 Semester) erfolgt.

Die Vergütung entspricht:

im 1. und 2. Semester der jeweiligen Ausbildungsvergütung des 2. Ausbildungsjahres;  
im 3. und 4. Semester der jeweiligen Ausbildungsvergütung des 3. Ausbildungsjahres;  
ab dem 5. Semester bzw. ab dem Bestehen der IHK-/HWK-Prüfung der jeweiligen Ausbildungsvergütung des 4. Ausbildungsjahres;  
des Metall verarbeitenden Handwerks in Niedersachsen.

### **6. Fortzahlung der Vergütung**

Die Vergütung wird bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen fortgezahlt. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen der Entgeltfortzahlung.

### **7. Urlaub**

- 7.1. Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche.
- 7.2. Berechnungsgrundlage des Urlaubsanspruchs ist ausschließlich die Zeit der betrieblichen Anwesenheitszeiten. Der Urlaubsanspruch für die Zeiten außerhalb der betrieblichen Anwesenheitszeiten wird mit der Freistellung für das Studium verrechnet; dabei ist der gesetzliche Mindesturlaub sicherzustellen.
- 7.3. Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend in der Zeit genommen werden, in der keine Lehrveranstaltungen in der Fachhoch-/Hochschule bzw. in der Berufsschule stattfinden sowie grundsätzlich für Zeiten von Betriebsurlaub.
- 7.4. Der Urlaubsanspruch ist vollständig vor der Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis zu entnehmen. Während des Urlaubs darf der Studierende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben; ausgenommen sind Tätigkeiten, die dem Studium dienen.
- 7.5. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

## **8. Kündigung**

Das Vertragsverhältnis kann von beiden Seiten aus wichtigem Grund schriftlich gekündigt werden. Als wichtige Gründe gelten insbesondere

- der von der Fachhoch-/Hochschule ausgesprochene Ausschluss vom Studium,
- das Nichtbestehen von Wiederholungsprüfungen im Studium,
- das Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung vor der IHK bzw. HWK.

## **9. Übernahme in ein Arbeitsverhältnis**

- 9.1. Dual Studierende erhalten eine bedingte Einstellzusage für den Fall des erfolgreichen und zeitgerechten Studienabschlusses (Regelstudienzeit plus ein Semester), sofern dem nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.
- 9.2. Nimmt der Studierende ein Arbeitsvertragsangebot nicht an, sind die Studiengebühren zurückzuzahlen. Anteilige Rückzahlung gilt auch, wenn der Studierende das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von einem Beschäftigungsjahr beendet. Der Anspruch

des Arbeitgebers auf Rückzahlung der Beiträge und Gebühren verringert sich um 1/12 pro Monat für Monate der Beschäftigung, die das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten ungekündigt bestanden hat.

Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn bis spätestens 6 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Betroffenen keine adäquate Tätigkeit übertragen worden und dies die Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist.

## **d. Qualifizierung von Beschäftigten**

### **1. Qualifizierung**

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige (§ 4 d. Ziffern 1.1. bis 1.3.) oder betrieblich zweckmäßige (Ziffer 1.4) Weiterbildungsmaßnahmen, die dazu dienen:

- 1.1. die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
- 1.2. veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),
- 1.3. beim Wegfall von Arbeitsaufgaben eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für einen durch den jeweiligen Beschäftigten im Betrieb zu besetzenden Arbeitsplatz übernehmen zu können (Umqualifizierung),
- 1.4. eine andere höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen zu können (Entwicklungsqualifizierung, z. B. Techniker-/Meisterschule, Fach-/Betriebswirt).

Die Arbeitswelt ändert sich stetig, durch Digitalisierung und Transformation beschleunigt sich der Wandel zusätzlich. Die Beschäftigten müssen Schritt halten und ihre berufliche Qualifikation weiterentwickeln. Ein hohes Qualitätsniveau liegt im gemeinsamen Interesse der Beschäftigten und der Arbeitgeber. Weiterbildung/Qualifizierung dient dem Erhalt und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten und der Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

### **2. Feststellung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs**

- 2.1. Der Arbeitgeber unterrichtet – sofern vorhanden – den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen An-

lagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Der Betriebsrat kann hierbei eigene Vorschläge gemäß [§ 92a BetrVG] einbringen. Bei Betrieben ohne Betriebsrat erfolgt die Unterrichtung an die Arbeitnehmer direkt.

- 2.2.** Auf der Grundlage der geplanten und erwarteten Veränderungen des Betriebes ist der künftige betriebliche Qualifikationsbedarf vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates festzustellen und mit den Arbeitnehmern zu beraten.

Bei diesen Beratungen sind gemäß § 92 BetrVG anhand des gegenwärtigen und des künftigen Personalbedarfs Maßnahmen der Qualifizierung darzustellen und der Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig zu unterrichten.

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung von Maßnahmen und ihre Durchführung machen. Zu diesen Beratungen können die Betriebsparteien Sachverständige hinzuziehen, insbesondere die Bundesagentur für Arbeit im Zuge der Beratung nach dem Qualifizierungschancengesetz (QCG).

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird. Sie haben dabei insbesondere die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter, Schwerbehinderter und von Beschäftigten mit Familienpflichten sowie nach Möglichkeit und Notwendigkeit an- und ungelernter Beschäftigter zu berücksichtigen.

Falls aufgrund von geplanten oder durchgeführten Maßnahmen des Arbeitgebers sich Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten ändern und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat bei der Einführung von Qualifizierungsmaßnahmen gemäß § 97 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

### **3. Individuelle Qualifizierungsgespräche**

- 3.1.** Auf der Grundlage des gemäß § 4 d. Ziffer 2 festgestellten betrieblichen Qualifizierungsbedarfs vereinbaren die Betriebsparteien regelmäßige oder Anlass bezogene Gespräche der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber. Wird betrieblich nichts anderes

geregelt, sind die Gespräche jährlich zu führen.

- 3.2.** Diese Gespräche können auch als Gruppengespräche durchgeführt werden oder auch im Rahmen anderer Personalgespräche. In dem Qualifizierungsgespräch wird zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber gemeinsam festgestellt, welcher konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf besteht. Der Beschäftigte kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen – sofern vorhanden.

Steht fest, dass Beschäftigte in der gesetzlichen Elternzeit und in Kindererziehungszeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt in den Betrieb zurückkehren, wird auch mit ihnen ein solches Gespräch vereinbart.

- 3.3.** Soweit ein individueller Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen. Zur Vereinbarung der Qualifizierungsmaßnahmen gehört ggf. auch die Festlegung von Prioritäten zwischen notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.
- 3.4.** Stellen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Zuge dieser Qualifizierungsgespräche fest, dass ein Bedarf an einer zweckmäßigen Qualifizierungsmaßnahme nach § 4 d. Ziffer 1.4 besteht, sollen die Vertreter der Bundesagentur für Arbeit beratend hinzugezogen werden, um Förderungsmöglichkeiten nach dem Qualifizierungschancengesetz (QCG) zu klären.
- 3.5.** Wird zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf und/oder die daraus resultierenden notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen erzielt, gilt § 4 d. Ziffer 7.
- 3.6.** Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken und an den vereinbarten Qualifizierungsgesprächen und -maßnahmen teilzunehmen. Beschäftigte, die an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne dieses Tarifvertrages teilgenommen haben, sind verpflichtet, die dadurch erreichte Qualifikation einzusetzen, soweit die Arbeitsaufgabe dies verlangt.

#### **4. Durchführung der Qualifizierung**

- 4.1.** Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrages sind zeitlich, inhaltlich abgegrenzte und beschriebene Maßnahmen. Sie sind nicht mit der Festlegung auf bestimmte Methoden ver-

bunden und können arbeitsplatznah (training on the job) oder in anderen internen und externen Maßnahmen durchgeführt werden.

- 4.2.** Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 4 d. Ziffer 1 werden – soweit sie nicht von Dritten übernommen werden und die in Ziffer 5 aufgeführten Verteilungen zum Tragen kommen – vom Arbeitgeber getragen.
- 4.3.** Der Betriebsrat bestimmt bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit.

Der Arbeitgeber berichtet dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmern für den Fall, dass kein Betriebsrat vorhanden ist, regelmäßig – mindestens jährlich – über die umgesetzten Weiterbildungsmaßnahmen. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Beschäftigten bestätigt.

- 4.4.** Die für die Qualifizierungszeit für betrieblich notwendige Qualifizierung (§ 4 d. Ziffer 1.1–1.3) vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Arbeitszeit gilt als zuschlagsfrei zu vergütende oder durch bezahlte Freistellung auszugleichende Arbeitszeit im Sinne der tariflichen Bestimmungen.

## **5. Zweckmäßige Qualifizierungsmaßnahmen der Ausgebildeten (Entwicklungsqualifizierung)**

- 5.1.** Für betrieblich zweckmäßige Qualifizierungsmaßnahmen (§ 4 d. Ziffer 1.4) wird grundsätzlich 50 % bezahlte Arbeitszeit vom Arbeitgeber bereitgestellt, sowie 50 % vom Beschäftigten als Eigenanteil in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit eingebracht. Sofern Arbeitszeitkonten bestehen, kann der Beschäftigte auch Ansprüche aus diesen Konten als Eigenanteil einbringen, soweit die betrieblichen Regelungen dies gestatten.
- 5.2.** Dieses gilt nur insoweit, dass der Arbeitgeber die Arbeitsentgelte des Beschäftigten im Zuge einer Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz (QCG) nicht erstattet bekommt. Bei einer Erstattung gilt folgende Mindeststaffel:

bis zu 75 % Erstattung nach dem QCG: 100 % bezahlte Arbeitszeit  
bis zu 50 % Erstattung nach dem QCG: 80 % bezahlte Arbeitszeit  
bis zu 25 % Erstattung nach dem QCG: 60 % bezahlte Arbeitszeit

- 5.3.** Bringt der Arbeitnehmer, unbezahlte Arbeitszeit nach 5.1 in die Qualifizierungsmaßnahme (z. B. Technikerschule oder Meister-

schule) ein, verpflichtet sich der Arbeitgeber, während dieser Maßnahme, zusätzlich zu den Leistungen des **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)** eine finanzielle Förderung für max. 24 Monate in Höhe von 400,- € pro Monat zu zahlen.

- 5.4.** Der Arbeitnehmer wird für diese Qualifizierungsmaßnahme ansonsten unbezahlt freigestellt. Der Anspruch auf Sonderzahlungen wie z. B. Jahressonderzahlung oder das zusätzliche Urlaubsgeld bleiben erhalten. Diese Zahlungen können für den Zeitraum der Fortbildung auch ratierlich auf die Monate der Vollzeit-Qualifizierungsmaßnahme gezahlt werden. Die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an die Maßnahme erfolgt wenn möglich in einer der Qualifikation entsprechenden Tätigkeit (z. B. Techniker oder Meister).
- 5.5.** Die Kosten einer betrieblich zweckmäßigen Qualifizierungsmaßnahme (inklusive evtl. Internatskosten, ausgenommen Fahrtkosten) trägt zu 50 % der Arbeitgeber, sofern keine für den Arbeitnehmer rückzahlungsfreie anderweitige Förderung, z. B. durch das **AFBG** erfolgt.
- 5.6.** Ist die Maßnahme nach dem Qualifizierungschancengesetz für den Arbeitgeber förderfähig, gilt bei der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber folgende Mindeststaffelung:

Bis zu 100 % Erstattung durch das QCG: AG trägt 100 % der Kosten  
Bis zu 50 % Erstattung durch das QCG: AG trägt 80 % der Kosten  
Bis zu 25 % Erstattung durch das QCG: AG trägt 70 % der Kosten
- 5.7.** Im Falle von Eigenkündigung oder verhaltensbedingter Kündigung des Beschäftigten aus wichtigen Grund vor Ablauf von 2 Beschäftigungsjahren nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme ist die Vereinbarung einer anteiligen Rückzahlung zulässig. Eine solche Vereinbarung muss vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme gefunden werden. Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn bis spätestens 12 Monate nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme dem Betroffenen keine adäquate Tätigkeit übertragen wurde und dies die Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist.
- 5.8.** Ausgebildeten soll nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung dieses Angebot ebenfalls, im Rahmen eines kombinierten Modells mit mindestens 12-monatiger Berufspraxis in einem Vollzeitarbeitsverhältnis und anschließender Freistellung zum Besuch einer weiterführenden Qualifizierungsmaßnahme, ange-

boten werden.

## 6. Freistellung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung

Wird eine persönliche berufliche Weiterbildung durchgeführt, die im Betrieb aktuell keine Verwendung findet, ist sie keine bezahlte Arbeitszeit. Die Kosten dieser Maßnahmen sind vom Beschäftigten zu tragen.

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Freistellung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung. Arbeitgeber und Beschäftigter schließen hierüber eine Vereinbarung in der mindestens festzulegen ist:

- Beginn und Dauer der Maßnahme,
- Art der Freistellung (Wechsel in ein befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis oder unbezahlte Freistellung),
- Wiedereinstellungsanspruch nach Ende bzw. Abbruch der Maßnahme auf den vorherigen Arbeitsplatz oder zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Dieser ist bei vorher Vollzeitbeschäftigten ein Vollzeitarbeitsplatz.
- Anrechnung der Ansprüche aus dem **Niedersächsischen Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (NBildUG)**, soweit rechtlich möglich.

Im Streitfall über einen Wunsch zur Freistellung für persönliche berufliche Weiterbildung gilt die Regelung nach **d. Ziffer 7**.

## 7. Konfliktregelung

Bei Streitigkeiten zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs (**§ 4 d. Ziffer 3**) haben sich auf Antrag einer Seite Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Angelegenheit zu befassen und möglichst zu einer einvernehmlichen Lösung zu kommen. Ist dieses nicht möglich, entscheidet eine Einigungsstelle nach **§ 76 BetrVG**.

## 8. Schlussbestimmungen

Durch diesen Tarifvertrag werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem **BetrVG** nicht eingeschränkt und kündigungsschutzrechtliche Wertungen des **KSchG** nicht verändert.

Betriebliche Regelungen zur Qualifizierung werden durch diesen Tarifvertrag nicht betroffen, soweit sie wertgleich zu den Bestimmungen dieses Tarifvertrages sind oder über diese hinausgehen.

## § 5 Gewerkschaftliche Vertrauensleute

In Betrieben, in denen nach § 3 „Beschäftigung – Innovation – Zukunft (TV-BIZ)“ dieses Tarifvertrages ein firmenbezogener Verbandstarifvertrag abgeschlossen wird, gelten für gewählte oder zukünftig wählbare gewerkschaftliche Vertrauensleute folgenden Maßgaben.

### 1. Vertrauensleute-Wahlen

- 1.1. Die Wahlen finden alle vier Jahre, analog zu den Betriebsratswahlen, um jeweils 2 Jahre versetzt - in den Jahren 2024, 2028 usw. - jeweils in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai während der Arbeitszeit statt. Im Übrigen gelten die Vorschriften des § 13 BetrVG entsprechend.

Erstwahlen und Nachwahlen der Vertrauensleute können jederzeit stattfinden.

- 1.2. Die Wahlen sind so zu organisieren, dass die betrieblichen Abläufe nicht gestört bzw. behindert werden.
- 1.3. Die Anzahl der gewerkschaftlichen Vertrauensleute ergibt sich analog der zahlenmäßigen Festlegung von Betriebsratsmandaten nach dem BetrVG. Einvernehmlich können die Betriebsparteien auch eine höhere Anzahl festlegen.

### 2. Besonderer Kündigungsschutz analog §§ 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG, 103 BetrVG

Die Kündigung einer Vertrauensperson ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen und dass die nach § 103 des BetrVG erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Eine Nachwirkung des Kündigungsschutzes nach Beendigung der Tätigkeit als Vertrauensperson ist nicht vereinbart.

### 3. Zusammenarbeit und Schutzbestimmungen

- 3.1. Gewerkschaftlichen Vertrauensleute dürfen aus ihrer Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen; dies gilt auch und insbesondere für ihre berufliche Entwicklung.
- 3.2. Sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Die Zusammenarbeit sowie die Kommunikation der gewerkschaftlichen Vertrauensleute mit den Vertretern der IG Metall darf ebenfalls nicht gestört oder behindert werden.

- 3.3.** Zur Unterstützung der Vertrauensleutearbeit ist der IG Metall ein ungehindertes Zugangsrecht zum Betrieb zu gewähren. Die üblichen Gepflogenheiten in der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Tarifvertragsparteien und die Berücksichtigung der betrieblichen Abläufe werden dabei beachtet.

#### **4. Tätigkeiten und Sitzungen**

- 4.1.** Die Vertrauensleute sind innerhalb des betrieblichen Wirkungsbereiches aktiv. Dabei ist die Tätigkeit so zu organisieren, dass Arbeitsabläufe nicht behindert oder gestört werden.
- 4.2.** Nach Rücksprache und Genehmigung mit der Geschäftsführung können die Sitzungen des Vertrauenskörpers auch im Betrieb und / oder während der Arbeitszeit stattfinden.

#### **5. Schulungsanspruch**

- 5.1.** Um ihre Aufgaben vollumfänglich auszuführen, haben Vertrauensleute das Recht auf Schulungen, Fort- und Weiterbildung sowie Vernetzung, die jeweils über die IG Metall durchgeführt werden. Der Arbeitgeber hat diesbezüglich die Vertrauensperson ohne Minderung des Arbeitsentgeltes und unter Fortzahlung seiner Bezüge von ihrer beruflichen Tätigkeit für zwei Arbeitstage je Kalenderjahr freizustellen. Ein über den Freistellungsanspruch hinausgehender Anspruch, insbesondere auf Übernahme der Kosten der Schulung, besteht nicht.
- 5.2.** Im Jahr der Wahl der Vertrauensperson wird unabhängig vom Wahldatum der volle Freistellungsanspruch von 2 Tagen gewährt.
- 5.3.** Der jährliche Anspruch auf Freistellung nach **Ziffer 5.1** verfällt nicht am Jahresende und kann über mehrere Jahre zusammengefasst werden. Es bedarf keiner Zustimmung des Arbeitgebers. Die Vertrauensperson kann somit den Freistellungsanspruch in einem Kalenderjahr mit dem des vorangegangenen Kalenderjahres ebenso wie im Vorgriff auf das künftige Kalenderjahr verbinden.
- 5.4.** Sofern die Vertrauensperson ihren Freistellungsanspruch geltend gemacht und die Freistellung von Seiten des Arbeitgebers abgelehnt worden ist, ist der Anspruch automatisch auf das folgende Jahr übertragen, ohne dass es einer Erklärung des Beschäftigten bedarf.
- 5.5.** Die Inanspruchnahme und die zeitliche Lage sind dem Arbeitgeber so frühzeitig wie möglich, mindestens aber 21 Kalendertrage

vor Beginn der gewünschten Freistellung schriftlich mitzuteilen.

- 5.6. Freistellung zur Teilnahme an Bildungsurlaub nach dem **Niedersächsischen Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (NBildUG)**, sowie Bildungsveranstaltungen die auf anderen Rechtsvorschriften (z.B. **BetrVG**, **SGB IX** usw.), tarifvertraglichen Vereinbarungen, betrieblichen Vereinbarungen oder Einzelverträgen beruhen, können auf diesen Anspruch nicht angerechnet werden.
6. **Konfliktregelung**
  - 6.1. Sollte es zu Unklarheiten oder Streitigkeiten bei der Auslegung und / oder Anwendung dieses Tarifvertrages kommen, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich, spätestens innerhalb von 6 Wochen, Verhandlungen mit der jeweils anderen Partei zur einvernehmlichen Klärung der Differenzen aufzunehmen.

## **§ 6 Schlussbestimmungen und Vertragsdauer**

1. Der Rahmentarifvertrag Demografie – Transformation – Qualifizierung vom 01.07.2021 ersetzt mit dem Inkrafttreten den Rahmentarifvertrag Demografie vom 24.01.2014.
2. Der Vertrag tritt am 01.07.2021 in Kraft und kann erstmals zum 31.12.2028 mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zur Erneuerung des Tarifvertrages einzutreten.
3. Die Tarifvertragsparteien werden alle 24 Monate nach Abschluss des Tarifvertrages eine Überprüfung der Regelungen vornehmen und zu Gesprächen zusammentreten.

## Anlage 1 zu § 4 a. Einstiegsqualifizierung des Tarifvertrages DTQ vom 01.07.2021

Unternehmen \_\_\_\_\_

### Betriebliches Zeugnis

Teilnehmer/in \_\_\_\_\_

geboren am \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_

Er/Sie hat in der Zeit vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_  
an der **Einstiegsqualifizierung** teilgenommen.

Leistungsbeurteilung/Lernzielstandskontrolle \_\_\_\_\_

---

---

---

---

[Bewertungstabelle, siehe *nächste Seite*]

Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_ Stempel

| <b>Kriterium</b>                                   | Wahrnehmung der Beobachtung     |                          |                                  |                              |                            |
|----------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------|
|                                                    | <b>ausgeprägt<br/>erkennbar</b> | <b>gut<br/>erkennbar</b> | <b>ausreichend<br/>erkennbar</b> | <b>schwach<br/>erkennbar</b> | <b>nicht<br/>erkennbar</b> |
| mathematische Grundkenntnisse                      |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| technisches Verständnis                            |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| grundlegende Beherrschung<br>der deutschen Sprache |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| räumliches Vorstellungsvermögen                    |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| Augenmaß                                           |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| Pünktlichkeit                                      |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| Zuverlässigkeit, Sorgfalt                          |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| Ausdauer, Durchhaltevermögen<br>und Geduld         |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| Leistungsbereitschaft                              |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| Lernbereitschaft                                   |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| Teamfähigkeit                                      |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| Verantwortungsbewusstsein/<br>-bereitschaft        |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| Selbständigkeit                                    |                                 |                          |                                  |                              |                            |
| Konfliktverhalten                                  |                                 |                          |                                  |                              |                            |



**Tarifvertrag zur  
Überlassung von  
Leasing-Fahrrädern im Wege  
einer freiwilligen  
Entgeltumwandlung (ÜLF)**

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tarifparteien</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen</li><li>• LandbauTechnik Handwerks- und Handelsverband Niedersachsen e. V.</li><li>• IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Küste</li></ul> |
| <b>Unterzeichnung</b> | 13. Mai 2022                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Änderungen</b>     | Keine                                                                                                                                                                                                                                                                       |

---

## § 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

- 1. räumlich:**  
für die Länder Niedersachsen und Bremen<sup>19</sup>
- 2. fachlich:**  
für alle Betriebe des Metallbauerhandwerks mit den Schwerpunkten Konstruktions-, Fördertechnik und Anlagenbau, Metallgestaltung, Nutzfahrzeugbau, Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik, Feinwerkmechaniker mit den Schwerpunkten Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik; Metall- und Glockengießer  
des Landmaschinenmechaniker-Handwerks
- 3. persönlich:**  
für alle Beschäftigten<sup>20</sup> und Auszubildenden soweit diese Mitglied der Tarifvertragspartei sind

## § 2 Regelungsgegenstand

- 1.** Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass Beschäftigte zum Zwecke der vom Arbeitgeber angebotenen Überlassung von Leasing-Fahrrädern nach den nachfolgenden Regelungen einen Teil ihres Bruttoentgelts umwandeln

---

<sup>19</sup>[Geändert durch Änderungstarifvertrag vom 23. Juni 2023.]

<sup>20</sup>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.

können. Die Umwandlung erfolgt vorrangig aus übertariflichen Entgeltbestandteilen. In Betrieben ohne Betriebsrat erfolgt die Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2. Bei Beschäftigten, die keine übertariflichen Entgeltbestandteile erhalten oder bei denen übertarifliche Entgeltbestandteile nicht ausreichen, ist die Umwandlung von Bruttoentgeltbestandteilen in folgender Reihenfolge anzuwenden:
  - Verwendung von Sonderzahlungen (zusätzliches Urlaubsgeld, tarifliche Sonderzahlung)
  - Verwendung des monatlichen Bruttoentgelts
3. Für den unter Ziffer 2. und 3. beschriebenen Zweck kann pro Monat der Überlassung tarifliches Entgelt bis maximal 200 € brutto umgewandelt werden.
4. Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Bruttoentgeltumwandlung ergeben würden.
5. Einzelheiten des Verfahrens der Überlassung sind in der Betriebsvereinbarung, bzw. in einer Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu regeln.

### **§ 3 Einführung des Leasing-Modells**

1. Arbeitgeber und Betriebsrat beraten und entscheiden gemeinsam über die Auswahl des Leasinganbieters. Einem Angebot unter Einbeziehung des lokalen / regionalen Fachhandels ist dabei der Vorzug zu geben. In Betrieben ohne Betriebsrat, entscheidet der Arbeitgeber über die Auswahl des Leasinganbieters. Dabei sind die berechtigten Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.
2. Der Arbeitgeber verpflichtet den ausgewählten Leasinganbieter zu einer umfassenden Information der Belegschaft in geeigneter Form über Grundlagen, Ablauf und Bedingungen des Fahrrad-Leasing-Modells, insbesondere über entstehende Kosten und mögliche finanzielle Risiken.
3. Der Betriebsrat kann verlangen, dass hierzu eine Versammlung während der Arbeitszeit stattfindet. Die Beschäftigten sind hierzu bezahlt freizustellen. Auf Wunsch des Betriebsrates hat ein Vertreter der IG Metall ein Teilnahmerecht.

## § 4 Freiwilligkeit und Hinweispflichten

1. Die Inanspruchnahme des Angebots nach § 2 ist für den Beschäftigten freiwillig.
2. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten vor Abschluss einer Vereinbarung zur Inanspruchnahme (Überlassungsvertrag) auf die anfallenden Kosten, die steuerrechtlichen Auswirkungen, sowie auf die sich aus dem Überlassungsvertrag ergebenden Verpflichtungen schriftlich hinzuweisen. Regelungen zur und während der Inanspruchnahme einer Altersteilzeit sind gesondert in einer Betriebsvereinbarung auszuweisen.
3. Der Beschäftigte ist an die Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für die Dauer des Überlassungsvertrages gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich. In diesen Fällen greift § 5 dieses Tarifvertrages.

## § 5 Regelung von Störfällen

1. Endet das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers (bspw. bei Beendigungs- /Änderungskündigung, Auslaufen einer Befristung, Aufhebungsvertrag), trägt dieser die anfallenden Kosten der vorzeitigen Beendigung des Leasingvertrags (z. B. Ablösesumme). Diese dürfen nicht mit Entgeltansprüchen oder anderen Zahlungen anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verrechnet werden.
2. Endet die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung (z. B. wegen Krankheit, Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder aus anderen Gründen) vor Ablauf des Leasingvertrags, kann der Arbeitgeber den Leasingvertrag nach sechs Monaten ununterbrochenem Entfall der Entgeltzahlungspflicht vorzeitig kündigen. Die Kosten der vorzeitigen Beendigung des Leasingvertrags trägt der Arbeitgeber.
3. Während der Unterbrechung der Entgeltzahlung bzw. Entgeltfortzahlung übernimmt der Arbeitgeber die Kosten des Leasingvertrags bis zur Beendigung des Leasingvertrags oder bis zur Wiederaufnahme der Entgeltzahlung.

## § 6 Leistung des Arbeitgebers

1. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für eine vom Leasinganbieter angebotene Fahrradversicherung und die laut Leasingvertrag notwendigen Inspektionen.
2. Der Arbeitgeber erbringt, sofern die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge den Wert der o.g. Versicherungs- und Inspektionskosten übersteigt, eine adäquate Gegenleistung für seine Ersparnis durch Entgeltumwandlung. Diese kann z.B. in Form eines Zuschusses zu den laufenden Kosten des Leasingvertrages oder der Bereitstellung von Zubehörteilen zum Fahrrad erfolgen und kann durch den Arbeitgeber in der Höhe der Ersparnisse begrenzt werden. Eine Verrechnung mit dem Mobilitäts- und Gesundheitsbonus nach § 7 dieses Tarifvertrages ist ausgeschlossen.
3. Der Arbeitgeber stellt entsprechend der Nutzung auf dem Werksgelände geeignete Stellplätze zur Verfügung. Diese sollen, wenn möglich gegen Diebstahl geschützt sein. Einzelheiten hierzu können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat entscheidet der Arbeitgeber über die Eignung der Stellplätze.

## § 7 Mobilitäts- und Gesundheitsbonus

Zusätzlich zu einer adäquaten Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge nach **§ 6 dieses Tarifvertrages**, erhalten Beschäftigte die am Fahrradleasing teilnehmen, vom Arbeitgeber einen Mobilitäts- und Gesundheitsbonus in Höhe von 15 v.H. der umgewandelten Bruttoentgeltsumme pro Monat als Zuschuss. Eine Barauszahlung ist ausgeschlossen.

## § 8 Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2022 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. Dezember 2025, gekündigt werden.
2. Dieser Tarifvertrag wirkt für die während seiner Geltung begonnenen Überlassungen bis zu deren Ablauf nach. Sofern sich

steuerrechtliche Regelungen, insb. zur Bemessungsgrundlage des geldwerten Vorteils der Gebrauchsüberlassung von Fahrrädern im Sinne des § 63a StVZO e-bikes gegenüber dem Stand des Inkrafttretens ändern, besteht ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende. Ansonsten entfaltet er keine Nachwirkung.

# **Tarifvertrag**

## **Beschäftigungssicherung**

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tarifparteien</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen</li> <li>• Landesinnungsverband Niedersachsen des Landmaschinenmechanikerhandwerks</li> <li>• IG Metall, Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen und Küste</li> </ul> |
| <b>Unterzeichnung</b> | 24. Juli 2006                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Änderungen</b>     | Keine                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

---

## § 1 Geltungsbereich

1. **räumlich:**  
für die Länder Niedersachsen und Bremen<sup>21</sup>
2. **fachlich:**  
für alle Betriebe
  - a) des Metallbauerhandwerks<sup>22</sup> mit den Schwerpunkten Konstruktions-, Fördertechnik und Anlagenbau, Metallgestaltung, Nutzfahrzeugbau, Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik, Feinwerkmechaniker mit den Schwerpunkten Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik; Metall- und Glockengießer;
  - b) des Landmaschinenmechaniker-Handwerks;
  - c) der Landesinnung Kälte-Klimatechnik Niedersachsen/Sachsen-Anhalt
3. **persönlich:**  
für alle Beschäftigten ausgenommen die Auszubildenden.

---

<sup>21</sup>[Geändert durch Änderungstarifvertrag vom 23. Juni 2023.]

<sup>22</sup>**Protokollnotiz vom 24.07.2006:** Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die Innung der Metallhandwerke Aschendorf-Hümmling und die Metall-Innung Delmenhorst/Oldenburg-Land derzeit nicht Mitgliedsinnungen des Landesverbandes Metall Niedersachsen/Bremen sind.

Solange die Mitgliedschaft nicht besteht, unterliegen sie nicht den Regelungen des Manteltarifvertrages vom 28. Januar 1999. Die Nachwirkung der Manteltarifverträge vom 26. August 1993 bzw. 25. Februar 1997 bleibt unberührt.

## § 2 Absenkung der Arbeitszeit

- (1) Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend absenken auf eine Dauer von unter 37 bis zu 30 Stunden einheitlich für den ganzen Betrieb oder Teile des Betriebes bzw. Gruppen von Mitarbeitern. Auch eine unterschiedliche Absenkung der Arbeitszeit und eine unterschiedliche Dauer der Absenkung kann vereinbart werden. Vollzeitbeschäftigte mit so reduzierter tariflicher Arbeitszeit bleiben Vollzeitbeschäftigte.
- (2) Für Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 37 Stunden wird die Arbeitszeit um dieselbe Stundenzahl abgesenkt wie bei Vollzeitbeschäftigten, jedoch nicht unter 20 Stunden. Die Betriebsparteien können davon abweichende Regelungen treffen.
- (3) Grundsätzlich wird während der Absenkung der Arbeitszeit zur Sicherung der Beschäftigung den Betroffenen gegenüber keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen.
- (4) Die Monatslöhne und -gehälter und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit, nicht die Ausbildungsvergütungen.
- (5) Um die Absenkung der Monatslöhne und -gehälter zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (betriebliche Sonderzahlung und/oder zusätzliche Urlaubsvergütung) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.

Die Berechnung der betrieblichen Sonderzahlung und des zusätzlichen Urlaubsgeldes erfolgt auf der Basis der 37 Stundenwoche ohne Absenkung der Arbeitszeit lt. diesem Tarifvertrag.

- (6) Durch arbeitgeberseitige Kündigung ausscheidende Beschäftigte haben Anspruch auf die ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit (ohne Absenkung) entsprechende Vergütung für die letzten 12 Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Kündigung vor Beginn der Absenkung der Arbeitszeit zugeht, findet die Arbeitszeitabsenkung für die betreffenden Beschäftigten nicht statt.

Soweit die Kündigung während der Arbeitszeitabsenkung zugeht, gilt ab Zugang der Kündigung die vor der Arbeitszeitabsenkung geltende individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, die durch die Absenkung der Arbeitszeit während der letzten 12 Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses ausgefallenen Stunden nachzuarbeiten.

- (7) Dies gilt auch, soweit die Kündigung nach der Arbeitszeitabsenkung zugeht. Soweit es gemäss diesem Tarifvertrag einer Betriebsvereinbarung bedarf, können in Betrieben ohne Betriebsrat entsprechende schriftliche freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter geschlossen werden.
- (8) Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat (bzw. Mitarbeiter) bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen nicht über die Absenkung der tariflichen Arbeitszeit gemäß **Ziffer (1)** einigen, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle entsprechend **§ 13 Ziffer (1) MTV**. Die Schlichtungsstelle kann eine Entscheidung für einen Streitgegenstand nur einmal und nur für die Dauer von längstens 6 Monaten treffen.

### **§ 3 Schlussbestimmungen**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.08.2006 in Kraft. Der Tarifvertrag vom 17.03.2003, gültig ab 01.04.2003 tritt hiermit außer Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 1 Monat, erstmals zum 31. Dezember 2009 gekündigt werden.

IG Metall  
**Niedersachsen  
und Sachsen-Anhalt**

**[www.gewerkschaft-im-handwerk.de](http://www.gewerkschaft-im-handwerk.de)**

Rechtsanspruch auf Tarifverträge  
haben nur Mitglieder der IG Metall.