

# **Tarifvertrag**

## **Aufbau und Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft**

**für die  
Beschäftigten  
in der**

**niedersächsischen Metallindustrie**

**vom 24. Mai 2012  
i. d. F. vom 9. April 2021**

**gültig ab 9. April 2021**

**Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V.**

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

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der tarifvertragschließenden Parteien

1. **r ä u m l i c h:**

für:

- die Region Hannover
- die kreisfreien Städte Braunschweig, Salzgitter und Wolfsburg
- die Landkreise Diepholz, Verden, Heidekreis, Lüneburg, Uelzen, Lüchow-Dannenberg, Celle, Nienburg (Weser), Gifhorn, Schaumburg, Hameln-Pyrmont, Hildesheim, Peine, Helmstedt, Wolfenbüttel, Holzminden, Northeim, Goslar, Landkreis Göttingen (ehem. Osterode am Harz und Göttingen)
- aus dem Landkreis Rotenburg (Wümme) die Städte Rotenburg, Sottrum, Scheeßel, Fintel, Bothel, Visselhövede.

2. **f a c h l i c h:**

für alle Erzeugungs- und Verarbeitungsbetriebe

- der Metallindustrie insbesondere einschließlich
    - der Eisen-, Nichteisenmetall- und Edelmetallindustrie;
    - Recycling-Betriebe; Betriebe der Umwelttechnik; Betriebe im Bereich des Straßen- und des Schienenverkehrs;
    - der Betriebe der kunststoffverarbeitenden Industrie;
  - der Elektro- und Elektronikindustrie, insbesondere einschließlich
    - der Betriebe, die Software herstellen;
    - der Betriebe, die Halbleiter oder integrierte Schaltkreise herstellen;
    - der Betriebe, die Ingenieurleistungen erbringen;
    - der Betriebe der Nachrichtentechnik und der Informationsübermittlung;
- sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe, auch wenn sie rechtlich selbständig sind.

3. **p e r s ö n l i c h:**

für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind. Dazu gehören auch die Auszubildenden, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

Ausgenommen sind:

3.1 die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen;

3.2 Beschäftigte, die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte gelten und deren Jahreseinkommen geteilt durch zwölf das tarifliche Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe 13 C um mehr als 17,5 % ohne Einbeziehung der Leistungszulagen gem. § 7 Ziff. (4) und (5) ERTV übersteigt. Dabei ist vom Jahreseinkommen der außertariflichen Beschäftigten ein Betrag für die Zahlungen abzuziehen, die den tariflichen Beschäftigten aufgrund tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen allgemein zustehen.

3.3 Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen.

## **§ 2**

### **Sicherung und Aufbau von Beschäftigung Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft**

#### **1. Zielsetzung**

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

#### **2. Prüfauftrag**

Die Betriebsparteien prüfen, ob die Maßnahmen im Rahmen der geltenden Bestimmungen ausgeschöpft sind, um Beschäftigung zu sichern und zu fördern. Die Tarifvertragsparteien beraten auf deren Wunsch die Betriebsparteien, welche Möglichkeiten hierzu im Rahmen der Tarifverträge bestehen.

#### **3. Firmenbezogener Verbandstarifvertrag zur Gestaltung der Transformation (Zukunftstarifvertrag)**

Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende können die grundlegende Transformation von Produktions- und Arbeitsweisen notwendig machen. Viele bestehende Tätigkeiten / Arbeitsplätze können sich dadurch verändern oder ganz bzw. teilweise entfallen. Gleichzeitig können neue Tätigkeiten / Arbeitsplätze entstehen.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der Tarifvertragsparteien, am Standort Deutschland bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die Tarifvertragsparteien können dazu firmenbezogene Verbandstarifverträge (Zukunftstarifverträge) gemäß den nachfolgenden Regelungen dieses Tarifvertrages vereinbaren.

In diesen Zukunftstarifverträgen können auf Basis der grundlegenden Unternehmensstrategie Maßnahmen zur Realisierung von Innovationen, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, zur Qualifikation der Beschäftigten und ihrer Weiterbeschäftigung vereinbart werden.

##### **3.1 Gesprächsprozess**

Stellt eine der Betriebsparteien fest, dass sich aus den unter § 2.3 Absatz 1 genannten Themenbereichen besondere Herausforderungen für den Betrieb ergeben können, werden die Betriebsparteien darüber beraten.

Der Betriebsrat kann zur Vorbereitung dieses Gesprächs eine eigene Bestandsaufnahme der betrieblichen Rahmenbedingungen vornehmen. Hierbei kann

der Betriebsrat externen Sachverstand hinzuziehen; dies hat für den Arbeitgeber keine Kostenfolge.

Die Vorbereitung des Gesprächs löst keine erweiterten Informationsrechte des Betriebsrats aus.

Jede Betriebspartei kann die Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien verlangen.

Die Gespräche der Betriebs- und Tarifvertragsparteien sollen mit einer gemeinsamen oder einvernehmlich in Auftrag gegebenen Analyse verbunden werden. Bereits vorliegende, geeignete Analysen sollen berücksichtigt werden.<sup>1</sup>

Gegenstand der Gespräche und der Analyse können je nach Eigenart des Betriebes insbesondere sein:

- das Zielbild des Betriebes,
- das Veränderungsmanagement,
- die Wettbewerbsfähigkeit,
- die Beschäftigungsentwicklung, Personal- und Qualifizierungsplanung,
- Möglichkeiten zur Sicherung des Standorts und der Beschäftigung.

Besteht Einigkeit über einen Regelungsbedarf aufgrund von grundlegenden Transformationsprozessen, werden die Parteien in Verhandlungen über einen Zukunftstarifvertrag eintreten.

Besteht Einigkeit, dass kein Regelungsbedarf vorliegt, ist der Gesprächsprozess beendet. Gibt es keine Einigung über das Bestehen eines Regelungsbedarfs, kann eine Moderation vereinbart werden.

Kommt es durch die Moderation zu keiner Einigung, wird von der/dem Moderator/in schriftlich festgehalten, in welchen Bereichen von den Parteien jeweils Handlungsbedarfe gesehen werden. Damit sind die Gespräche und Verhandlungen zu den Transformationsprozessen im Sinne dieses Tarifvertrags beendet.<sup>2</sup>

### **3.2 Mögliche Inhalte Zukunftstarifverträge**

Gegenstand eines firmenbezogenen Zukunftstarifvertrages können Regelungen sein, die der Bewältigung des festgestellten Handlungsbedarfes dienen. In Betracht kommen insbesondere folgende Handlungsfelder:

- Zielbild des Unternehmens/ Betriebs,
- Qualifizierung,

---

<sup>1</sup> Dieser Prozess kann z. B. durch die Erstellung eines „Tools zur dynamischen Technologieplanung“ unterstützt werden. Über Möglichkeiten der Analyse informiert und berät auf übereinstimmenden Wunsch die Agentur Transformation. Die beteiligten Personen sind analog BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet.

<sup>2</sup> Gibt es keine Einigung auf eine Moderation so hat die Seite, die einen weiteren Prozess ablehnt, dies in Textform zu begründen. Auf der nächsten Betriebsversammlung ist über Verlauf und Ergebnisse der Gespräche zur Transformation zu berichten. Dies gilt auch bei einer Beendigung ohne Ergebnis.

- Vereinbarungen zum Veränderungsmanagement,
- Standort- und Beschäftigungsentwicklung.

#### 4. **Firmenbezogener Verbandstarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit**

Es gelten die Grundsätze in § 2 Ziffer 1 und 2 dieses Tarifvertrages.

Ist es unter Abwägung der sozialen und wirtschaftlichen Folgen erforderlich, durch abweichende Tarifregelung eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung zu sichern, so werden die Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien ergänzende Tarifregelungen vereinbaren oder es wird einvernehmlich befristet von tariflichen Mindeststandards abgewichen (z. B. Kürzung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne vollen Entgeltausgleich (soweit nicht durch § 4 TV Besch geregelt)).

Voraussetzung hierfür ist eine umfassende Information mit den dazugehörigen Unterlagen. Die beteiligten Personen sind entsprechend BetrVG zur Vertraulichkeit verpflichtet.

In die Gesamtbeurteilung sollen eventuelle Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigung in der Branche und der Region, soweit es um Betriebe gleicher Tarifzugehörigkeit geht, einfließen.

#### 5. **Firmenbezogener Verbandstarifvertrag in besonders gravierenden Fällen**

Die Tarifvertragsparteien werden sich, wie bisher, in besonders gravierenden Fällen, z. B. zur Abwendung einer Insolvenz, darum bemühen, für einzelne Unternehmen Sonderregelungen zu finden, um damit einen Beitrag zum Erhalt der Unternehmen und der Arbeitsplätze zu leisten.

### **§ 3**

#### **Zusätzliches Arbeitsvolumen**

1. Ist zusätzliches Arbeitsvolumen dauerhaft notwendig sprechen Arbeitgeber und Betriebsrat über Neueinstellungen.
2. Soweit Arbeitgeber und Betriebsrat zusätzlich dauerhafte Neueinstellungen vereinbaren und diese nicht rechtzeitig realisiert werden können, werden zuerst die Möglichkeiten vorhandener Flexi-Konten genutzt.
3. Darüber hinaus kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zur erfolgten Einstellung, längstens bis zu 6 Monaten, zum Ausgleich der fehlenden Kapazität eine entsprechende Auszahlung von Zeitguthaben vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge durch Auszahlung oder Zeitgutschrift. In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten kann, soweit keine Arbeitszeitkonten bestehen, ein der fehlenden Kapazität entsprechendes Arbeitszeitvolumen vereinbart werden, indem die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert wird. Diese zusätzliche Arbeitszeit wird ohne Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt.

## **§ 4**

### **Absenkung der Arbeitszeit zur Sicherung von Arbeitsplätzen und bei Transformation<sup>3</sup>**

#### **1. Absenkungsumfang**

Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen sowie zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend absenken auf eine Dauer von unter 35 bis zu 29 Stunden für bis zu 12 Monate 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.

Bei Beschäftigten mit einer von 35 Stunden abweichenden individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann eine Absenkung im Fall von § 4 Ziffer 1 um bis zu sechs Stunden, im Fall von § 4 Ziffer 8 (für bis zu 36 Monate) um bis zu 3 Stunden erfolgen.

Vollzeitbeschäftigte mit so reduzierter tariflicher Arbeitszeit bleiben Vollzeitbeschäftigte.

Für Beschäftigte mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden wird die Arbeitszeit um dieselbe Stundenzahl abgesenkt wie bei Vollzeitbeschäftigten, jedoch nicht unter 20 Stunden. Die Betriebsparteien können davon abweichende Regelungen treffen.

#### **2. Kündigung**

Grundsätzlich wird während der Absenkung der Arbeitszeit zur Sicherung der Beschäftigung den Betroffenen, deren Arbeitszeit um bis zu 12 Monate abgesenkt wurde, gegenüber keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen. Sollte dennoch eine betriebsbedingte Kündigung im Sinne des § 1 KSchG erforderlich sein, wird die Entlassung infolge der betriebsbedingten Kündigung frühestens 2 Monate nach dem Ende der Absenkung der Arbeitszeit wirksam.

Bei einer Arbeitszeitabsenkung von mehr als zwölf Monaten ist der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung erst nach Beendigung der Arbeitszeitabsenkung möglich.

Durch Kündigung ausscheidende Beschäftigte haben Anspruch auf die ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit (ohne Absenkung) entsprechende Vergütung für die letzten 6 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.

---

<sup>3</sup> Mit § 4 werden die gesetzlichen Möglichkeiten zur Lösung von Beschäftigungsproblemen durch die Einführung von Kurzarbeit, soweit deren Voraussetzungen vorliegen, nicht eingeschränkt.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, die durch die Absenkung der Arbeitszeit während der letzten 6 Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses ausgefallenen Stunden nachzuarbeiten.

Dies gilt auch, soweit die Kündigung nach der Arbeitszeitabsenkung zugeht.

### 3. **Vergütung**

Die Monatsentgelte und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit, nicht die Ausbildungsvergütungen.

Um die Absenkung der Monatsentgelte zu vermeiden oder zu vermindern, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen (T-Geld, T-ZUG (B), T-ZUG (A), zusätzliche Urlaubsvergütung, betriebliche Sonderzahlung) verrechnet werden. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich entsprechend.

Dauert die Arbeitszeitabsenkung mehr als zwölf Monate an, erhalten die Beschäftigten ab dem dreizehnten Monat einen Zuschlag von:

25 % bei einer Absenkung auf 32 Std./W.

eines durchschnittlichen Stundenentgelts gemäß § 8.4 MTV zuzüglich variabler leistungsabhängiger und / oder zeitabhängiger Entgeltbestandteile pro Woche bzw. diesen Betrag multipliziert mit 4,35 pro Monat.

Dauert die Arbeitszeitabsenkung mehr als 24 Monate an, erhalten die Beschäftigten ab dem 25. Monat einen Zuschlag von:

25 % bei einer Absenkung auf 33 Std./W. oder

50 % bei einer Absenkung auf 32 Std./W.

eines durchschnittlichen Stundenentgelts gemäß § 8.4 MTV zuzüglich variabler leistungsabhängiger und / oder zeitabhängiger Entgeltbestandteile pro Woche bzw. diesen Betrag multipliziert mit 4,35 pro Monat.

### 4. **Konfliktlösung**

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen nicht über die Absenkung der tariflichen Arbeitszeit gem. Ziff. (1) einigen, entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle entsprechend § 30 MTV. Die Schlichtungsstelle kann eine Entscheidung für einen Streitgegenstand nur einmal und nur für die Dauer von längstens 6 Monaten treffen. Die Schlichtungsstelle soll innerhalb einer Woche nach ihrer Anrufung eine Entscheidung fällen.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Die Tarifvertragsparteien stimmen darüber überein, dass von einem neuen Streitgegenstand auch auszugehen ist, wenn mindestens sechs Monate vor einer neuen Absenkung der Arbeitszeit keine Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit im Betrieb durchgeführt wurde.

## **5. Arbeitszeitabsenkung bei Transformation**

Bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen können Arbeitgeber und Betriebsrat zur Bewältigung der Transformation, zur Sicherung der Beschäftigung, zur Förderung der Ausbildung oder zur Abwendung eines Fachkräftemangels durch freiwillige Betriebsvereinbarung die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einheitlich für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebes (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) auf eine Dauer von unter 35 bis zu 32 Stunden für bis zu 36 Monate absenken.

Dauert die Arbeitszeitabsenkung insgesamt mehr als 12 Monate an, bedarf dies der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Die Betriebsparteien sollen bei der Verteilung der abgesenkten Arbeitszeit nach § 3 MTV (regelmäßige Arbeitszeit) vorrangig prüfen, ob eine Verteilung auf vier Tage in der Woche erfolgen kann, um so mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten sowie eine Reduzierung von Anwesenheitstagen und Schichten zu erreichen.

§§ 4.1, 4.3 und 4.5 gelten entsprechend.

## **§ 5**

### **Förderung der Ausbildung**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Mitgliedsbetriebe des Verbandes die Zahl von jeweils 1.000<sup>5</sup> Ausbildungsplätzen je Einstelljahr zur Verfügung stellen.

## **§ 6**

### **Übernahme von Auszubildenden**

1. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Ausgebildeten in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Vollzeitarbeitsverhältnis im Betrieb übernommen werden.

Die Tarifvertragsparteien gehen weiter davon aus, dass die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze nach Möglichkeit gesteigert werden soll, zumindest aber konstant bleibt.

2. Die Betriebsparteien beraten im Rahmen der Personalplanung gemäß §§ 92, 96 BetrVG den Bedarf an Ausbildungsplätzen.
3. Der Arbeitgeber ermittelt vor Beginn der Ausbildung den voraussichtlichen Bedarf; die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung diesen voraussichtlichen Bedarf vereinbaren und daraus folgend in der Vereinbarung festlegen, wie vielen

---

<sup>5</sup> Die Tarifvertragsparteien werden dies jeweils zum Stichtag 1. November überprüfen. Maßgeblich beim Vergleich ist die Zahl der Ausbildungsplätze im 1. Ausbildungsjahr.



Auszubildenden im Anschluss an die bestandene Abschlussprüfung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird. Die gemäß dieser Betriebsvereinbarung über Bedarf Ausgebildeten haben keinen Anspruch auf Übernahme.

4. Für bei Abschluss dieses Tarifvertrages begonnene Ausbildungsverhältnisse kann mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung gemäß Ziff. (3) getroffen werden, spätestens jedoch bis sechs Monate vor dem Ende der Ausbildungsverträge der jeweiligen Jahrgänge.
5. Soweit vor Beginn der Ausbildung oder gem. Ziff. (4) zwischen den Betriebsparteien keine Vereinbarung getroffen wird, hat der Arbeitgeber spätestens sechs Monate vor dem Ende der Ausbildungsverträge der jeweiligen Jahrgänge mit dem Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung den absehbaren Bedarf und die sich daraus ergebende Anzahl der unbefristet zu Übernehmenden zu beraten. Unter Berücksichtigung der Beratung erfolgt die Festlegung, wie viele Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Bei dieser Entscheidung hat der Arbeitgeber die absehbare künftige wirtschaftliche Entwicklung, das Produktportfolio und die Auftragslage des Unternehmens sowie die mittelfristige personelle Bedarfssituation im Betrieb zu berücksichtigen.  
Ausgebildete, denen kein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird, hat der Arbeitgeber nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate befristet zu übernehmen. Der Arbeitgeber wird in diesem Fall drei Monate vor Auslaufen der Befristung überprüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Das Ergebnis der Überprüfung ist mit dem Betriebsrat zu beraten und den Beschäftigten mitzuteilen.
6. Auszubildenden wird nach Maßgabe der obigen Bestimmungen die Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis angeboten, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.
7. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von einer Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis abgesehen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht möglich ist. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet in diesem Fall auf Antrag des Arbeitgebers die tarifliche Schlichtungsstelle, ob, in welchem Umfang und für welche Dauer dem Auszubildenden ein Angebot nach Maßgabe der vorstehenden Bedingungen gemacht werden muss.

## **§ 7**

### **Qualifizierung von Ausgebildeten**

1. Die Tarifvertragsparteien empfehlen, Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung grundsätzlich unbefristet zu übernehmen. Dies kann auch in Form eines kombinierten Modells der mindestens 12-monatigen Berufspraxis in einem Vollzeitarbeitsverhältnis mit anschließender Freistellung zum Besuch einer

weiterführenden beruflichen Qualifizierungsmaßnahme (z. B. Technikerausbildung) sein.

2. Für diesen Fall verpflichtet sich der Arbeitgeber zusätzlich zu den Leistungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes eine finanzielle Förderung für max. 24 Monate in Höhe von 400 € pro Monat während der Qualifizierungsmaßnahme zu zahlen.
3. Die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an die Maßnahme erfolgt möglichst in einer entsprechend qualifizierten Tätigkeit (Techniker/in oder Meister/in).
4. Im Falle einer Eigenkündigung oder einer Kündigung wegen in der Person oder im Verhalten des Beschäftigten liegenden wichtigen Grundes vor Ablauf von 2 Beschäftigungsjahren ist die Vereinbarung einer anteiligen Rückzahlung zulässig.

## **§ 8**

### **Qualifizierung von Beschäftigten**

1. Zur Steigerung der Übernahme nach bestandener Abschlussprüfung empfehlen die Tarifvertragsparteien die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Dazu verpflichtet sich der Arbeitgeber zusätzlich zu den Leistungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes eine finanzielle Förderung für max. 24 Monate in Höhe von 400 € pro Monat während einer Qualifizierungsmaßnahme (z. B. Technikerschule) zu zahlen.
2. Die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an die Maßnahme erfolgt möglichst in einer entsprechend qualifizierten Tätigkeit (Techniker/in oder Meister/in).
3. Im Falle einer Eigenkündigung oder einer Kündigung wegen in der Person oder im Verhalten des Beschäftigten liegenden wichtigen Grundes vor Ablauf von 2 Beschäftigungsjahren ist die Vereinbarung einer anteiligen Rückzahlung zulässig.<sup>6</sup>

## **§ 9**

### **Ausgleichszeitraum**

Abweichend von § 3.5 Abs. 3 Satz 3 MTV muss die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt von längstens 12 Monaten erreicht werden. In Ausnahmefällen kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auch ein längerer Ausgleichszeitraum vereinbart werden.

---

<sup>6</sup> Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam Empfehlungen und Hinweise für Arbeitgeber und Beschäftigte zur Unterstützung dieses Modells herausgeben.

**§ 10**  
**Schlussbestimmungen**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 9. April 2021 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31. März 2024, gekündigt werden.
2. Vor dem 1. Juni 2012 abgeschlossene Ergänzungstarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zum Regelungsgegenstand des § 6 dieses Tarifvertrags bleiben unberührt.

Hannover, 9. April 2021

**Verband der Metallindustriellen  
Niedersachsens e. V.**

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

**Niemsch**

**Dr. Schmidt**

**Gröger**

**Maaß**