

Verhandlungsergebnis

Zwischen dem

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

und der

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

wurde am 22. November 2024 für die Metallindustrie im Tarifgebiet Niedersachsen folgendes Verhandlungsergebnis erzielt:

I. Entgelte / Ausbildungsvergütungen

1. Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025 gelten die Entgelttabellen, gültig ab 1. Mai 2024, sowie Löhne und Gehälter, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.
2. Beschäftigte, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten spätestens mit der Abrechnung für Februar 2025 eine Einmalzahlung in Höhe von 600 Euro brutto. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Einmalzahlung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zum Stichtag bemisst.
3. Die Monatsgrundentgelte werden ab 1. April 2025 um 2,0 % erhöht.
4. Die Monatsgrundentgelte werden ab dem 1. April 2026 um weitere 3,1 % erhöht.
5. Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024 gelten die Ausbildungsvergütungen, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.
6. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ab 1. Januar 2025 um 140 Euro brutto.
7. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ab 1. April 2026 um weitere 3,1%.
8. Die Einzelheiten werden im Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie (**Anlage 1**) und im Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen geregelt (**Anlage 2**).
9. Der Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie kann mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende, frühestens zum 31. Oktober 2026, gekündigt werden.

II. Tarifliche Freistellungszeit

Die Bestimmungen, nach denen die Möglichkeit besteht, statt des Tariflichen Zusatzgeldes (A) eine Freistellung in Anspruch zu nehmen, sowie die Regelungen zum Verfahren der betrieblichen Umsetzung dieser Möglichkeit und zur Kompensation der entfallenden Arbeitszeit, werden modifiziert.

Die Einzelheiten werden im Änderungstarifvertrag vom 22. November 2024 zum Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie vom 15. Februar 2018, der Bestandteil dieses Verhandlungsergebnisses ist, geregelt (**Anlage 3**).

Der Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V. und die IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt werden jeweils die Auswirkungen der Inanspruchnahme der modifizierten Regelungen zu den Freistellungszeiten evaluieren. Die Evaluierungsphase beträgt 36 Monate ab dem 12. November 2024, während derer keine Forderungen in Bezug auf die vereinbarten oder weiterer Freistellungszeiten in besonderen Fällen gemäß § 3 Ziff. 3.13 Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie gestellt werden dürfen.

III. Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (TV T-ZUG)

Der Termin für die Fälligkeit des Tariflichen Zusatzgeldes (B) (T-ZUG (B)) wird ab dem Kalenderjahr 2025 auf Ende Februar verschoben. Das tarifliche Zusatzgeld (B) (T-ZUG (B)) wird ab dem Kalenderjahr 2026 von 18,5 % auf 26,5 % erhöht.

Der Termin für die Fälligkeit des Transformationsgeldes wird ab dem Kalenderjahr 2025 auf den 31. Juli verschoben.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die als **Anlage 4** beigefügte Neufassung des Tarifvertrages zum tariflichen Zusatzgeld (TV T-ZUG) für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie vom 22. November 2024, die Bestandteil dieses Verhandlungsergebnisses ist.

IV. Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (EV TV T-ZUG)

In der Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld werden Möglichkeiten zur Differenzierung des Transformationsgeldes (T-Geld) geregelt.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die als **Anlage 5** beigefügte Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (EV TV T-ZUG).

V. Finanzierung der Ansprüche auf Altersteilzeit

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren den als **Anlage 6** beigefügten Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen (TV AVo).

VI. Abweichung von der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung

Abweichend von der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 1. Januar 1980 (SSV) vereinbaren die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie folgende Sonderregelung:

1. Abweichend von § 1 SSV sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet nach Kündigung der entsprechenden Tarifverträge Forderungen für den Neuabschluss spätestens bis zum 4. September 2026 zu übermitteln.
2. Abweichend von § 2 SSV sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, Verhandlungen über den Neuabschluss dieser Tarifverträge bis spätestens zum 18. September 2026 aufzunehmen.
3. § 3 Ziff. 1 SSV gilt nach Ablauf dieser Tarifverträge nicht.

VII. Maßregelungsklausel

Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tarifbewegung 2024 in der Metallindustrie Niedersachsen unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.

Schadensersatzansprüche aus Anlass der Teilnahme an der Tarifbewegung 2024 entfallen. Dies gilt auch für Schadensersatzansprüche gegen eine Tarifvertragspartei.

Altersteilzeitbeschäftigte erhalten Gelegenheit, streikbedingte Ausfallzeiten nachzuarbeiten.

Eine Kürzung von Einmalzahlungen wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen findet nicht statt.

Handwritten signature and initials in blue ink.

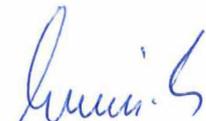
VIII. Erklärungsfrist

Die Erklärungsfrist zur Annahme dieses Verhandlungsergebnisses läuft bis zum 28. November 2024, 24.00 Uhr. Schweigen gilt als Zustimmung.

Hannover, 22. November 2024

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

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


Niemsch


Dr. Schmidt


Gröger


Maaß

Anlagen

1. Entgelt-Tarifvertrag (ETV),
2. TV Löhne Gehälter und Ausbildungsvergütungen (TV LGA)
3. Änderungstarifvertrag zum Manteltarifvertrag (ÄTV MTV)
4. Geänderter Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (TV T-ZUG)
5. Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld (EV TV T-ZUG)
6. Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzung (TV AVo)

Entgelttarifvertrag

**für die Beschäftigten
in der**

niedersächsischen Metallindustrie

vom 22. November 2024

gültig ab 1. Oktober 2024

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

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

*h
a
h*

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Einmalbetrag	4
§ 3 Entgelte	5
§ 4 Belastungszulagen	8
§ 5 Gießereizulage	9
§ 6 AT-Mindestentgelt	9
§ 7 Tarifdynamik	9
§ 8 Erhöhung der Ausbildungsvergütungen	9
§ 9 Inkrafttreten und Kündigung	10

h
h
u
h
2

Zwischen dem

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V. (NiedersachsenMetall)**

und der

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

wird folgender

Entgelttarifvertrag

vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der tarifvertragschließenden Parteien

(1) **r ä u m l i c h :**

für folgende Bezirke des Landes Niedersachsen:

- Regierungsbezirk Braunschweig,
- Regierungsbezirk Hannover,
- Regierungsbezirk Lüneburg – mit Ausnahme der Landkreise Cuxhaven, Harburg, Osterholz, Stade und des ehemaligen Landkreises Bremervörde;

(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) **persönlich:**
für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind. Dazu gehören auch Auszubildende, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden.

Ausgenommen sind:

- a) die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen;
- b) 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.
- c) Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen.

§ 2 Einmalbetrag

- (1) Beschäftigte, die zum Stichtag 1. Februar 2025 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten spätestens mit der Abrechnung für Februar 2025 einen Einmalbetrag in Höhe von 600 Euro brutto.
- (2) Den Einmalbetrag erhalten Beschäftigte in voller Höhe, wenn sie zum Stichtag Vollzeitbeschäftigte sind und einen vollen Anspruch auf Entgelt, auf Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts oder auf Kurzarbeitergeld haben. Diese Regelung gilt entsprechend für Beschäftigte, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft (TV Besch) auf eine Dauer zwischen 29 und unter 35 Stunden festgelegt ist.
- (3) Teilzeitbeschäftigte erhalten den Einmalbetrag nach Maßgabe ihrer für den Stichtag einzelvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.
- (4) Der Einmalbetrag für Altersteilzeitbeschäftigte nimmt nicht an der Aufstockung teil.
- (5) Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Stichtag kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung.
- (6) Der Einmalbetrag kann nicht gegen übertarifliche Entgeltbestandteile verrechnet werden.
- (7) Der Einmalbetrag geht als einmalige zusätzliche Sonderzahlung nicht in die Durchschnittsberechnungen ein, er bleibt insbesondere bei der Berechnung und Fortschreibung des Entgeltsicherungsbetrages gem. § 9 Manteltarifvertrag (MTV) unberücksichtigt.
- (8) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Stichtag für den Einmalbetrag auf den 1. Dezember 2024 vorzuziehen und mit der Abrechnung Dezember 2024 zur Auszahlung zu bringen.

Handwritten signature and initials
4

§ 3 Entgelte

(1) Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025 gelten die Entgelttabellen, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.

Die Monatsgrundentgelte betragen ab 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025 in Euro:

Entgeltgruppe	A	B	C
E 1	Ausbildungsvergütungen, siehe § 8 dieses Tarifvertrages		
E 2 ¹	2.569	2.649	2.670
E 3	2.690	2.734	2.796
E 4	2.828	2.865	3.011
E 5	3.191	3.394	3.437
E 6	3.477	3.524	3.600
E 7	3.706	3.789	3.879
E 8	3.968	4.097	4.153
E 9	4.177	4.256	4.322
E 10	4.404	4.467	4.517
E 11	4.578	4.793	5.011
E 12	5.223	5.436	5.652
E 13	5.892	6.355	6.544

¹ 2 A: Vorübergehende Aushilfstätigkeiten, insbesondere für Schüler, Studenten, sofern sie nicht im Leistungsentgelt beschäftigt werden



**Die Monatsentgelte inkl. 10 % Leistungszulage (gerundet)
Betragen ab 1. Oktober 2024 bis 31. März 2025 in Euro:**

Entgeltgruppe	A	B	C
E 2		2.914	2.937
E 3	2.959	3.007	3.076
E 4	3.111	3.152	3.312
E 5	3.510	3.733	3.781
E 6	3.825	3.876	3.960
E 7	4.077	4.168	4.267
E 8	4.365	4.507	4.568
E 9	4.595	4.682	4.754
E 10	4.844	4.914	4.969
E 11	5.036	5.272	5.512
E 12	5.745	5.980	6.217
E 13	6.481	6.991	7.198

(2) Die Monatsgrundentgelte werden zum 1. April 2025 um 2 % erhöht.

Die Monatsgrundentgelte betragen ab 1. April 2025 bis zum 31. März 2026 in Euro:

Entgeltgruppe	A	B	C
E 1 ²	Ausbildungsvergütungen, siehe § 8 dieses Tarifvertrages		
E 2 ³	2.620	2.702	2.723
E 3	2.744	2.789	2.852
E 4	2.885	2.922	3.071
E 5	3.255	3.462	3.506
E 6	3.547	3.594	3.672
E 7	3.780	3.865	3.957
E 8	4.047	4.179	4.236
E 9	4.261	4.341	4.408
E 10	4.492	4.556	4.607
E 11	4.670	4.889	5.111
E 12	5.327	5.545	5.765
E 13	6.010	6.482	6.675

² Die Anbindungsprozente werden für die Zeit vom 1. April 2025 bis 31. März 2026 in § 8 gesondert ausgewiesen.

³ 2 A: Vorübergehende Aushilfstätigkeiten, insbesondere für Schüler, Studenten, sofern sie nicht im Leistungsentgelt beschäftigt werden.

li
lu
h

(3) Die Monatsentgelte inkl. 10 % Leistungszulage (gerundet)
betragen ab 1. April 2025 bis 31. März 2026 in Euro:

Entgeltgruppe	A	B	C
E 2		2.972	2.995
E 3	3.018	3.068	3.137
E 4	3.174	3.214	3.378
E 5	3.581	3.808	3.857
E 6	3.902	3.953	4.039
E 7	4.158	4.252	4.353
E 8	4.452	4.597	4.660
E 9	4.687	4.775	4.849
E 10	4.941	5.012	5.068
E 11	5.137	5.378	5.622
E 12	5.860	6.100	6.342
E 13	6.611	7.130	7.343

(4) Die Monatsgrundentgelte werden zum 1. April 2026 um 3,1 % erhöht.
Die Monatsgrundentgelte betragen ab 1. April 2026 in Euro:

Entgeltgruppe	A	B	C
E 1 ⁴	Ausbildungsvergütungen, siehe § 8 dieses Tarifvertrages		
E 2 ⁵	2.701	2.786	2.807
E 3	2.829	2.875	2.940
E 4	2.974	3.013	3.166
E 5	3.356	3.569	3.615
E 6	3.657	3.705	3.786
E 7	3.897	3.985	4.080
E 8	4.172	4.309	4.367
E 9	4.393	4.476	4.545
E 10	4.631	4.697	4.750
E 11	4.815	5.041	5.269
E 12	5.492	5.717	5.944
E 13	6.196	6.683	6.882

⁴ Die Anbindungsprozente werden für die Zeit vom 1. April 2025 bis 31. März 2026 in § 8 gesondert ausgewiesen.

⁵ 2 A: Vorübergehende Aushilfstätigkeiten, insbesondere für Schüler, Studenten, sofern sie nicht im Leistungsentgelt beschäftigt werden.

**(5) Die Monatsentgelte inkl. 10 % Leistungszulage (gerundet)
betragen ab 1. April 2026 in Euro:**

Entgeltgruppe	A	B	C
E 2		3.065	3.088
E 3	3.112	3.163	3.234
E 4	3.271	3.314	3.483
E 5	3.692	3.926	3.977
E 6	4.023	4.076	4.165
E 7	4.287	4.384	4.488
E 8	4.589	4.740	4.804
E 9	4.832	4.924	5.000
E 10	5.094	5.167	5.225
E 11	5.297	5.545	5.796
E 12	6.041	6.289	6.538
E 13	6.816	7.351	7.570

**§ 4
Belastungszulagen**

Die Belastungszulagen gemäß § 5 Entgelt-Rahmentarifvertrag (ERTV) betragen für die Dauer der Belastung:

a) für nennenswerte Belastungen gemäß § 5 Ziffer (1) ERTV:

ab 1. April 2025: mindestens 0,85 Euro pro Stunde,
ab 1. April 2026: mindestens 0,88 Euro pro Stunde.

b) für hohe Belastungen gemäß § 5 Ziffer (3) Absatz 2 ERTV:

ab 1. April 2025: mindestens 1,71 Euro pro Stunde,
ab 1. April 2026: mindestens 1,76 Euro pro Stunde.

Die Zulage für Auszubildende gemäß § 5 Ziffer (4) ERTV beträgt:

ab 1. April 2025: 25,69 Euro pro Monat,
ab 1. April 2026: 26,49 Euro pro Monat.



§ 5 Gießereizulage

Die Gießereizulage gemäß § 4 Ziffer (4) Zusatzvertrag zum ERTV vom 19. Februar 2004 beträgt:

ab 1. April 2025: mindestens 1,26 Euro pro Stunde,
ab 1. April 2026: mindestens 1,30 Euro pro Stunde.

§ 6 AT-Mindestentgelt

Das Mindestentgelt für außertarifliche Beschäftigte gemäß § 1 ERTV beträgt:

7.843 Euro pro Monat ab 1. April 2025,
8.086 Euro pro Monat ab 1. April 2026.

§ 7 Tarifdynamik

Die Beträge in den §§ 3 bis 5 erhöhen sich ab dem 1. April 2025 entsprechend den jeweils vereinbarten tariflichen Entgelterhöhungen und werden jeweils von den Tarifvertragsparteien vereinbart.

§ 8 Ausbildungsvergütungen

(1) Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024 gilt die bisherige Ausbildungsvergütungstabelle, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.

Hieraus ergibt sich ab dem **1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024** folgende Ausbildungsvergütungstabelle (in Euro):

E 1		Ausweisung in % des Eck-Entgelts E 5 B	
			%
	1. Ausbildungsjahr 1.086		32 %
	2. Ausbildungsjahr 1.154		34 %
	3. Ausbildungsjahr 1.256		37 %
	4. Ausbildungsjahr 1.324		39 %

L. v.
9 *ay*

- (2) Mit Wirkung ab 1. Januar 2025 werden die Ausbildungsvergütungen um 140 Euro brutto erhöht.

Hieraus ergibt sich ab dem **1. Januar 2025 bis 31. März 2026** folgende Ausbildungsvergütungstabelle (in Euro):

E 1			Ausweisung in % des Eck-Entgelts E 5 B (gültig ab 1. April 2025)
	1. Ausbildungsjahr	1.226	
2. Ausbildungsjahr	1.294		37,38 %
3. Ausbildungsjahr	1.396		40,32 %
4. Ausbildungsjahr	1.464		42,29 %

- (3) Mit Wirkung ab 1. April 2026 werden die Ausbildungsvergütungen um 3,1 % erhöht.

Hieraus ergibt sich ab dem **1. April 2026** folgende Ausbildungsvergütungstabelle (in Euro):

E 1			Ausweisung in % des Eck-Entgelts E 5 B
	1. Ausbildungsjahr	1.264	
2. Ausbildungsjahr	1.334		37,38 %
3. Ausbildungsjahr	1.439		40,32 %
4. Ausbildungsjahr	1.509		42,29 %

§ 9

Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag vom 22. November 2024 tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag ist kündbar mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende, frühestens zum 31. Oktober 2026.

Hannover, 22. November 2024

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


Niemsch


Dr. Schmidt

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


Gröger


Maaß



T a r i f v e r t r a g

über

Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen

**für die
Beschäftigten
in der**

niedersächsischen Metallindustrie

vom 22. November 2024

gültig ab 1. Oktober 2024

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

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

*Li
cu
/*

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

(1) r ä u m l i c h:

für folgende Bezirke des Landes Niedersachsen:

- Regierungsbezirk Braunschweig
- Regierungsbezirk Hannover
- Regierungsbezirk Lüneburg - mit Ausnahme der Landkreise Cuxhaven, Harburg, Osterholz, Stade und des ehemaligen Landkreises Bremervörde

(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, d. h. alle gewerblichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Angestellte und Auszubildende, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet werden, die Mitglied der IG Metall sind.

Ausgenommen sind:

- a) die in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen,
- b) Beschäftigte, die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte gelten und deren Jahreseinkommen geteilt durch 12 das höchste tarifliche Monatsgrundentgelt um mehr als 15 % 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,
- c) Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen.

§ 2
Löhne

(1) Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025 gelten die Entgelttabellen sowie die Ausbildungsvergütungstabellen, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.

(2) Die Monatslöhne betragen **ab 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025:**

Spalte a) = Monatsgrundlohn
gem. § 8 (2) a) GMTV

Spalte b) = Monatszeitlohndurchschnitt
(Spalte a) + 13 %) gem. § 7 (2) LGRTV

Lohn- gruppe	% vom Ecklohn	a) Euro	b) Euro
I	85,00	2.500	2.825
II	85,00	2.500	2.825
III	86,33	2.539	2.869
IV	88,60	2.606	2.945
V	90,50	2.662	3.008
VI	94,50	2.779	3.140
VII	100,00	2.941	3.323
VIII	110,00	3.235	3.656
IX	120,00	3.529	3.988
X	133,00	3.912	4.421

(3) Die **tariflichen Stundenlöhne** errechnen sich **ab 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025** wie folgt:

Spalte c) = Tariflicher Stundenlohn und Akkordrichtsatz pro Std.
(= Spalte a) geteilt durch 35 Std. x 4,35 Wochen)

Spalte d) = Zeitlohndurchschnitt pro Stunde
(= Spalte b) geteilt durch 35 Std. x 4,35 Wochen)

Lohn- gruppe	% vom Ecklohn	c) Euro	d) Euro
I	85,00	16,42	18,56
II	85,00	16,42	18,56
III	86,33	16,68	18,84
IV	88,60	17,12	19,34
V	90,50	17,48	19,76
VI	94,50	18,25	20,62
VII	100,00	19,32	21,83
VIII	110,00	21,25	24,01
IX	120,00	23,18	26,19
X	133,00	25,69	29,04

Handwritten signature and initials in blue ink.

(4) Die Monatslöhne betragen **ab 1. April 2025 bis zum 31. März 2026:**

Spalte a) = Monatsgrundlohn
gem. § 8 (2) a) GMTV

Spalte b) = Monatszeitlohndurchschnitt
(Spalte a) + 13 % gem. § 7 (2) LGRTV

Lohn- gruppe	% vom Ecklohn	a) Euro	b) Euro
I	85,00	2.550	2.882
II	85,00	2.550	2.882
III	86,33	2.590	2.927
IV	88,60	2.658	3.004
V	90,50	2.715	3.068
VI	94,50	2.835	3.204
VII	100,00	3.000	3.390
VIII	110,00	3.300	3.729
IX	120,00	3.600	4.068
X	133,00	3.990	4.509

(5) Die **tariflichen Stundenlöhne** errechnen sich **ab 1. April 2025 bis zum 31. März 2026** wie folgt:

Spalte c) = Tariflicher Stundenlohn und Akkordrichtsatz pro Std.
(= Spalte a) geteilt durch 35 Std. x 4,35 Wochen)

Spalte d) = Zeitlohndurchschnitt pro Stunde
(= Spalte b) geteilt durch 35 Std. x 4,35 Wochen)

Lohn- gruppe	% vom Ecklohn	c) Euro	d) Euro
I	85,00	16,75	18,93
II	85,00	16,75	18,93
III	86,33	17,01	19,22
IV	88,60	17,46	19,73
V	90,50	17,83	20,15
VI	94,50	18,62	21,04
VII	100,00	19,70	22,27
VIII	110,00	21,67	24,49
IX	120,00	23,65	26,72
X	133,00	26,21	29,62

Handwritten signature and initials in blue ink.

(6) Die Monatslöhne betragen **ab 1. April 2026**:

Spalte a) = Monatsgrundlohn
gem. § 8 (2) a) GMTV

Spalte b) = Monatszeitlohndurchschnitt
(Spalte a) + 13 %) gem. § 7 (2) LGRTV

Lohn- gruppe	% vom Ecklohn	a) Euro	b) Euro
I	85,00	2.629	2.971
II	85,00	2.629	2.971
III	86,33	2.670	3.017
IV	88,60	2.740	3.096
V	90,50	2.799	3.163
VI	94,50	2.923	3.303
VII	100,00	3.093	3.495
VIII	110,00	3.402	3.844
IX	120,00	3.712	4.195
X	133,00	4.114	4.649

(7) Die **tariflichen Stundenlöhne** errechnen sich **ab 1. April 2026** wie folgt:

Spalte c) = Tariflicher Stundenlohn und Akkordrichtsatz pro Std.
(= Spalte a) geteilt durch 35 Std. x 4,35 Wochen)

Spalte d) = Zeitlohndurchschnitt pro Stunde
(= Spalte b) geteilt durch 35 Std. x 4,35 Wochen)

Lohn- gruppe	% vom Ecklohn	c) Euro	d) Euro
I	85,00	17,27	19,51
II	85,00	17,27	19,51
III	86,33	17,54	19,82
IV	88,60	18,00	20,33
V	90,50	18,38	20,78
VI	94,50	19,20	21,69
VII	100,00	20,32	22,96
VIII	110,00	22,34	25,25
IX	120,00	24,38	27,55
X	133,00	27,02	30,54

L. P.
cu
1/4

§ 3 Gehälter

(1) Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025 gelten die Gehaltstabellen, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.

(2) Die Gehälter betragen **ab 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025:**

Gehalts- gruppe	Grundgehalt			Richtgehalt nach 2 Jahren in dieser Gruppe			Richtgehalt nach 4 Jahren in dieser Gruppe		
	a)	b)	c)	a)	b)	c)	a)	b)	c)
1	2.373	2.444	2.681	2.524	2.600	2.852	2.669	2.749	3.016
2	2.746	2.828	3.103	2.924	3.012	3.304	3.106	3.199	3.510
3	3.278	3.376	3.704	3.483	3.587	3.936	3.692	3.803	4.172
4	3.849	3.964	4.349	4.052	4.174	4.579	4.265	4.393	4.819
5	4.454	4.588	5.033	4.668	4.808	5.275	4.878	5.024	5.512
6	5.085	5.238	5.746	5.293	5.452	5.981	5.501	5.666	6.216
7	5.734	5.906	6.479	5.960	6.139	6.735	6.186	6.372	6.990

a) Grundgehalt

b) inkl. garantierte Leistungszulage 3 %

c) inkl. durchschnittliche Leistungszulage 13 %

(3) Die Gehälter betragen **ab 1. April 2025 bis 31. März 2026:**

Gehalts- gruppe	Grundgehalt			Richtgehalt nach 2 Jahren in dieser Gruppe			Richtgehalt nach 4 Jahren in dieser Gruppe		
	a)	b)	c)	a)	b)	c)	a)	b)	c)
1	2.420	2.493	2.735	2.574	2.651	2.909	2.722	2.804	3.076
2	2.801	2.885	3.165	2.982	3.071	3.370	3.168	3.263	3.580
3	3.344	3.444	3.779	3.553	3.660	4.015	3.766	3.879	4.256
4	3.926	4.044	4.436	4.133	4.257	4.670	4.350	4.481	4.916
5	4.543	4.679	5.134	4.761	4.904	5.380	4.976	5.125	5.623
6	5.187	5.343	5.861	5.399	5.561	6.101	5.611	5.779	6.340
7	5.849	6.024	6.609	6.079	6.261	6.869	6.310	6.499	7.130

a) Grundgehalt

b) inkl. garantierte Leistungszulage 3 %

c) inkl. durchschnittliche Leistungszulage 13 %

Handwritten signature/initials

(4) Die Gehälter betragen **ab 1. April 2026:**

Gehalts- gruppe	Grundgehalt			Richtgehalt nach 2 Jahren in dieser Gruppe			Richtgehalt nach 4 Jahren in dieser Gruppe		
	a)	b)	c)	a)	b)	c)	a)	b)	c)
1	2.495	2.570	2.819	2.654	2.734	2.999	2.806	2.890	3.171
2	2.888	2.975	3.263	3.074	3.166	3.474	3.266	3.364	3.691
3	3.448	3.551	3.896	3.663	3.773	4.139	3.883	3.999	4.388
4	4.048	4.169	4.574	4.261	4.389	4.815	4.485	4.620	5.068
5	4.684	4.825	5.293	4.909	5.056	5.547	5.130	5.284	5.797
6	5.348	5.508	6.043	5.566	5.733	6.290	5.785	5.959	6.537
7	6.030	6.211	6.814	6.267	6.455	7.082	6.506	6.701	7.352

§ 4 Ausbildungsvergütungen

(1) Ab 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024 gelten die Ausbildungsvergütungen, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.

(2) Die Ausbildungsvergütungen betragen monatlich **ab 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024:**

im 1. Ausbildungsjahr	1.087 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	1.154 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	1.238 Euro
im 4. Ausbildungsjahr	1.323 Euro

(3) Die Ausbildungsvergütungen betragen monatlich **ab 1. Januar 2024 bis zum 31. März 2026:**

im 1. Ausbildungsjahr	1.227 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	1.294 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	1.378 Euro
im 4. Ausbildungsjahr	1.463 Euro

(4) Die Ausbildungsvergütungen betragen monatlich **ab 1. April 2026:**

im 1. Ausbildungsjahr	1.265 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	1.334 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	1.421 Euro
im 4. Ausbildungsjahr	1.508 Euro

§ 5 ERTV-Strukturkomponente

(1) Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zu zwei Auszahlungszeitpunkte für die Auszahlung der Einmalzahlungen aus den

Handwritten signature/initials in blue ink.

ERTV-Strukturkomponenten betreffend den Zeitraum Januar 2025 bis Dezember 2025 / Januar 2026 bis Dezember 2026 festlegen.

Erfolgt keine einvernehmliche Festlegung, werden die ERTV-Strukturkomponenten zum Auszahlungszeitpunkt der Sonderzahlung nach § 4 des Tarifvertrages über Sonderzahlungen ausgezahlt.

- (2) Die Betriebsparteien können stattdessen auch vereinbaren, die ERTV-Strukturkomponenten vorläufig ganz oder teilweise nicht auszuzahlen, sondern sie dem ERTV-Anpassungsfonds zuzuführen. Hierfür empfehlen die Tarifvertragsparteien das Vorlegen einer Kostenprognose.
- (3) Die Berechnung der auszahlenden Einmalzahlung bzw. der dem ERTV-Anpassungsfonds zuzuführenden Beträge erfolgt auf Basis folgender Formel:

$2,79 \% \times \text{von der Einmalzahlung (bzw. Zuführung zum Fonds) erfasste Monate des Jahres 2025 / des Jahres 2026} \times \text{Tarifeinkommen des Auszahlungsmonats.}$

Für die Monate Januar bis Juni 2025 / Januar bis Juni 2026 ist der Monatsfaktor jeweils um 0,115 %-Punkte (zur Einbeziehung der zusätzlichen Urlaubsvergütung) und für die Monate Juli bis Dezember 2025 / Juli bis Dezember 2026 jeweils um 0,09 %-Punkte (zur Einbeziehung der betrieblichen Sonderzahlung) anzuheben.

- (4) Die vorstehende Berechnung kommt entsprechend zur Anwendung bei individuellen Kürzungstatbeständen (z. B. Eintritt oder Austritt des Beschäftigten im Bezugszeitraum) sowie im Fall der betrieblichen ERTV-Einführung.
- (5) Die Pflicht zur Auszahlung der ERTV-Strukturkomponenten (bzw. der Zuführung zum ERTV-Anpassungsfonds) gilt nur hinsichtlich der Monate in denen der Entgelt-Rahmentarifvertrag betrieblich noch nicht eingeführt ist.

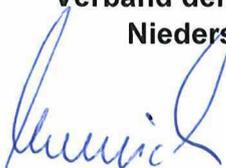
Für die Zeit ab dem Jahr 2026 werden entsprechende Regelungen noch getroffen.

§ 6 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag vom 22. November 2024 tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag ist kündbar mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende, frühestens zum 31. Oktober 2026.

Hannover, 22. November 2024

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


Niemsch


Dr. Schmidt

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


Gröger


Maaf

**Änderungstarifvertrag
zum Manteltarifvertrag (ÄTV MTV 2024)**

für die Beschäftigten
in der niedersächsischen Metallindustrie

vom 22. November 2024
gültig ab 22. November 2024

L. H.
we /
T.

Zwischen dem

Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V., Schiffgraben 36, 30175 Hannover

und der

IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Postkamp 12, 30159 Hannover

wird folgender

**Änderungstarifvertrag zum Manteltarifvertrag
vom 15. Februar 2018, gültig ab 1. Januar 2019,
vom 22. November 2024**

geschlossen:

1. § 3 Ziffer 3.2.7 MTV erhält folgende Fassung:

„§ 3 Ziffer 3.2.7 Auszahlung von Arbeitszeitguthaben

Zum Ausgleich fehlender Kapazitäten kann auch die Auszahlung von Zeitguthaben bis zu 100 Stunden jährlich pro Beschäftigten aus Zeitkonten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge.

Arbeitgeber und Beschäftigte können einvernehmlich, ohne eine Stundenbegrenzung, die Gutschrift in ein bestehendes Langzeitkonto vereinbaren.“

2. § 3 Ziffer 3.13 MTV erhält folgende Fassung:

„§ 3 Ziffer 3.13 Tarifliche Freistellungszeit in besonderen Fällen“

Beschäftigte können nach Maßgabe nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes nach § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.“

3.13.1 Für folgende Beschäftigtengruppen besteht die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes (A) gemäß § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

- 3.13.1.1 Beschäftigte, die in 3 oder mehr als 3 Schichten, nur in der Nachtschicht oder in Wechselschicht arbeiten, haben nach einer mindestens 5-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum 31. Oktober eines Kalenderjahres und nachdem sie mindestens 3 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben und voraussichtlich im Folgejahr in einem der vorgenannten Schichtmodelle beschäftigt sein werden, einen entsprechenden Anspruch.
- 3.13.1.2 Beschäftigte, die einen Angehörigen ersten Grades (Eltern und Kinder), einen Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern in häuslicher Umgebung pflegen, der mindestens den Pflegegrad 1 aufweist^{***}, haben nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum 31. Oktober eines Kalenderjahres einen entsprechenden Anspruch.
- 3.13.1.3 Beschäftigte, die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen, haben nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum 31. Oktober eines Kalenderjahres einen entsprechenden Anspruch.
- 3.13.2 Beschäftigte können bis zum 31. Oktober eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.^{****}

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine abweichende Antragsfrist im Kalenderjahr festlegen.

Pro pflegebedürftigen Angehörigen und/oder pro Kind kann die Freistellung höchstens 5 Mal in Anspruch genommen werden.^{*****} Die ersten beiden Male beträgt der Anspruch 8 Tage, ab dem dritten Mal 6 Tage. Hierbei ist § 3 Ziffer 3.13.3 Abs.1 zu beachten. Der Anspruch der Anspruch kann auch in aufeinanderfolgenden Jahren geltend gemacht werden.

* Mit Tarifabschluss vom 22. November 2024 wurden die Bestimmungen, nach denen die Möglichkeit besteht, Freistellungstage statt des tariflichen Zusatzgeldes (A) in Anspruch zu nehmen, modifiziert. Zu diesem Zeitpunkt bestehende Ergänzungstarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu den Regelungen des § 3 Ziffer 3.13 können unverändert fortgeführt werden.

** Beschäftigte in Altersteilzeit und Auszubildende sind von diesen Regelungen ausgenommen.

*** Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse.

**** Beschäftigte, die aufgrund der Neuregelungen in dem Tarifergebnis vom 22.11.2024 einen Anspruch auf Freistellungstage erhalten, können diesen möglichst bis zum 31.12.2024, spätestens jedoch bis zum 31.01.2025 für das Jahr 2025 geltend machen. Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31.03.2025 anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Eine Freistellung ist erst nach erfolgter Erörterung möglich, soweit der Arbeitgeber nicht wegen fehlender Kompensationsmöglichkeiten den Antrag ablehnt.

***** Bereits realisierte Anträge in den Fällen des § 3 Ziffer 3.13.1.2 und 3.13.1.3 werden auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs angerechnet.

In akuten Fällen der Pflegebedürftigkeit kann die Freistellung für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen geltend gemacht werden. Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2 Absatz 1 PflegeZG ausgeübt hat.

Der Nachweis eines akuten Falles von Pflegebedürftigkeit ist durch eine ärztliche Bescheinigung zu erbringen, in der attestiert wird, dass der Pflegegrad 1 voraussichtlich erreicht wird.

Der Beschäftigte hat auf Verlangen unverzüglich einen Nachweis über die Antragstellung zur Feststellung des Pflegegrades vorzulegen und die Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich nachzureichen.

In diesem Fall kann die betriebliche Sonderzahlung entsprechend der Höhe des tariflichen Zusatzgeldes (A) gemäß § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG verringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

3.13.3 Der Freistellungsanspruch beträgt 8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme im Sinne der § 3 Ziffer 3.13.1.2 und 3.13.1.3 oder im Fall von § 3 Ziffer 3.13.5 6 Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf 5 Tage pro Woche verteilt.

Für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit nicht regelmäßig auf 5 Tage verteilt, berechnet sich der Freistellungsanspruch anteilig. Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsanspruchs ein Dezimalwert, wird dieser Dezimalwert durch stunden- bzw. minutenweise Freistellung ausgeglichen. Dies kann auch durch eine entsprechende Zeitgutschrift auf einem Arbeitszeitkonto realisiert werden.

Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubnahme. Arbeitgeber und Beschäftigte/r können sich einvernehmlich auch auf eine hiervon abweichende Inanspruchnahme verständigen.

Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

Die Freistellung muss in dem Kalenderjahr realisiert werden, für das sie beantragt wurde. Eine Übertragung des Freistellungsanspruchs auf das Folgejahr ist ausgeschlossen. Falls Freistellungstage unterjährig nicht realisiert werden können, erfolgt eine Abgeltung gemäß § 3 Ziffer 3.13.3 Absatz 6.

4 

Erkrankt ein Beschäftigter in dem Zeitraum, für den die Freistellung beantragt und genehmigt wurde, bleibt der Freistellungsanspruch im Umfang der durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit erhalten. Arbeitgeber und Beschäftigte/r haben sich in diesem Fall unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze auf einen neuen Freistellungszeitraum im Kalenderjahr zu verständigen.

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, geht der Freistellungsanspruch unter. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld (A) nach § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG. Dabei wird für jeden unterjährig nicht realisierten Freistellungstag 1/8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme im Sinne von § 3 Ziffer 3.13.1.2 bzw. 3.13.1.3 oder im Fall des § 3 Ziffer 3.13.5 1/6 des tariflichen Zusatzgeldes (A) gemäß § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG abgegolten.

Endet das Arbeitsverhältnis nach Realisierung der Freistellungstage vor dem Auszahlungstag, ist die Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen.

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig.

- 3.13.4 Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld (A) nach § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG freie Tage zu gewähren, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche, z. B. auch auf Vollkonti-Schicht-Beschäftigte, erweitert werden.
- 3.13.5 Die Betriebsparteien können bei Beschäftigungsproblemen durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine verpflichtende Nutzung der Freistellungstage für den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche vereinbaren. Dabei haben die nach § 3 Ziffer 3.13.1.1, 3.13.1.2 und 3.13.1.3 anspruchsberechtigten Beschäftigten 8 freie Tage, alle übrigen Beschäftigten 6 freie Tage, statt des tariflichen Zusatzgeldes (A) nach § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG in Anspruch zu nehmen. Eine Anrechnung dieser freien Tage auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs nach § 3 Ziffer 3.13.1.2 und 3.13.1.3 erfolgt dabei nicht. Beschäftigte können im Einzelfall besondere persönliche Härten gegenüber dem Arbeitgeber anzeigen, die unter Beachtung der betrieblichen Belange Berücksichtigung finden sollen. Die Betriebsparteien haben dazu ein Vorgehen zu vereinbaren.

3.13.6 Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31. Dezember anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Dabei ist die Nutzung der vorhandenen betrieblichen und tariflichen Instrumente zu erörtern, insbesondere:

- Vereinbarung von Mehrarbeit
- Anwendung des Volumenmodells
- Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Auszahlung von Arbeitszeitguthaben

Die Betriebsparteien können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine abweichende Erörterungsfrist bis längstens Ende Februar des Folgejahres festlegen.

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragssteller realisiert werden kann, können sie eine Reihenfolge festlegen. Dabei sollen folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Dauer und Intensität der Belastung
- Betriebszugehörigkeit

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen.

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragssteller realisiert werden kann, können sie in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch festlegen, dass der Antragsteller die Freistellung anteilig gewährt wird. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld (A) nach § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG. Dabei wird für jeden nicht realisierten Freistellungstage 1/8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme im Sinne des § 3 Ziffer 3.13.1.2 und 3.13.1.3 oder im Fall von § 3 Ziffer 3.13.5 1/6 des tariflichen Zusatzgeld (A) des gemäß § 2 Ziffer (1) a) TV T-ZUG abgegolten. Im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung legen die Betriebsparteien fest, ob eine Anrechnung dieser freien Tage auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs nach § 3 Ziffer 3.13.1.2 und 3.13.1.3 erfolgt.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung Zeiträume und/oder einzelne Tage für die Freistellung für den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche festlegen.

Kommt keine Einigung zustande und kann das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation betriebsintern kompensiert werden, kann der Arbeitgeber solche Anträge ablehnen.

Wird das entfallende Volumen durch Arbeitsverträge mit einer IRWAZ von mehr als 35 Stunden gemäß § 3 Ziffer 3.2.1 kompensiert, finden diese keine Berücksichtigung bei den Quoten gemäß § 3 Ziffer 3.2.4 bzw. § 3 Ziffer 3.2.5. Entsprechendes gilt für das Volumenmodell gemäß § 3 Ziffer 3.2.6.

2.12.7 Im Rahmen der Gespräche über die Personalplanung nach § 92 BetrVG sind zwischen den Betriebsparteien insbesondere die möglichen Auswirkungen dieses Tarifvertrages auf Beschäftigte und den Betrieb gesondert zu diskutieren.“

3. Protokollnotiz zu § 3 Ziffer 3.12:

Absatz 1 der Protokollnotiz zu § 3 Ziffer 3.12

„Protokollnotiz zu § 3 Ziffer 3.12

Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam die Auswirkung der Inanspruchnahme der in diesem Tarifabschluss vereinbarten Freistellungszeiten evaluieren. Aufgrund der hieraus gewonnenen Erkenntnisse werden die Tarifvertragsparteien über Anpassung – bzw. Änderungsbedarf sprechen. Im Rahmen der Evaluierung kann sich die Erforderlichkeit von Abweichungen im System nach oben oder unten ergeben. Die Evaluierungsphase beträgt 24 Monate ab dem 01.01.2019.“

wird gestrichen.

4. § 32 MTV erhält folgende Fassung:

„§ 32 Inkrafttreten und Kündigung

32.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt am 22. November 2024 in Kraft.

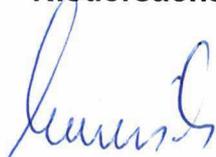
32.2 Er ersetzt den Manteltarifvertrag vom 15. Februar 2018.

32.3 Dieser Manteltarifvertrag ist kündbar mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende.“

Hannover, 22. November 2024

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

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


Niemsch


Dr. Schmidt


Gröger


Maaß

**Tarifvertrag
zum tariflichen Zusatzgeld
(TV T-ZUG)**

**für die Beschäftigten
in der**

niedersächsischen Metallindustrie

vom 22. November 2024

gültig ab 1. Oktober 2024

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

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

*L.P.
m/
/i*

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Tarifliches Zusatzgeld	3
§ 3 Transformationsgeld (T-Geld)	5
§ 4 Differenzierung des Transformationsgeldes (T-Geld)	6
§ 5 Tarifliche Freistellungszeit	6
§ 6 Schlussbestimmungen	6

Handwritten signature:
Li
u
/

Zwischen dem

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V. (NiedersachsenMetall)**

und der

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

wird folgender

**Tarifvertrag
zum tariflichen Zusatzgeld
(TV T-ZUG)**

vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

Für diesen Tarifvertrag gilt derselbe Geltungsbereich, wie er in § 1 des Manteltarifvertrages (MTV) für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie festgelegt ist.

**§ 2
Tarifliches Zusatzgeld**

Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils zum Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) nach § 2 (a) und (b).

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass Auszubildende im 1. Ausbildungsjahr unabhängig von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf das Tarifliche Zusatzgeld (B) (T-ZUG (B)) haben.

Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.



Anspruchsberechtigte Beschäftigte / Auszubildende, deren Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

(a) Das T-ZUG (A) beträgt 27,5 % eines Monatsverdienstes.

Die Berechnung richtet sich nach § 9 des Manteltarifvertrages (MTV) für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie.

(b) Das T-ZUG (B) beträgt im Kalenderjahr 2025 18,5 % des Monatsgrundentgeltes der jeweils gültigen Entgeltgruppe 5 B. Ab dem Kalenderjahr 2026 beträgt das T-ZUG (B) 26,5 % des Monatsgrundentgeltes der jeweils gültigen Entgeltgruppe 5 B.

Bei Beschäftigten mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden erfolgt eine anteilige Bezahlung.

Zur vereinfachten Umsetzung und Auszahlung wird das T-ZUG (B) auf volle Eurobeträge, ohne Dezimalstellen, gem. der kaufmännischen Rundung auf- oder abgerundet.

(c) Die Auszubildenden erhalten als T-ZUG (A) 27,5 % der jeweils einschlägigen Ausbildungsvergütung.

(d) Das T-ZUG (B) beträgt für Auszubildende im Kalenderjahr 2025 18,5 % der jeweils gültigen Ausbildungsvergütung. Ab dem Kalenderjahr 2026 beträgt das T-ZUG (B) 26,5 % der jeweils gültigen Ausbildungsvergütung.

(e) Das T-ZUG (A) wird mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juli eines Kalenderjahres fällig. Das T-ZUG (B) wird mit der Entgeltabrechnung für den Monat Februar eines Kalenderjahres fällig.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit des T-ZUG (A) und (B) abweichend festgelegt werden, jedoch für das T-ZUG (A) nicht später als zum 30. September eines Kalenderjahres und für das T-ZUG (B) nicht später als zum 30. April eines Kalenderjahres.

§ 3 Transformationsgeld (T-Geld)

- (1) Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils zum Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf das Transformationsgeld (T-Geld).

Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte / Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

- (2) Das T-Geld beträgt 18,4 % des Monatsverdienstes / der einschlägigen Ausbildungsvergütung.

Die Berechnung richtet sich nach § 9 des Manteltarifvertrages (MTV) für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie.

- (3)¹ Das T-Geld wird als Einmalzahlung mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juli eines Kalenderjahres fällig.

Durch Betriebsvereinbarung kann bei Liquiditätsproblemen der Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als auf die Entgeltabrechnung für den Monat September des jeweiligen Kalenderjahres.

Das T-Geld kann gemäß § 4 Ziffer 3 Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft im Falle einer kollektiven Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen mit einem hierbei von den Betriebsparteien vereinbarten Teilentgeltausgleich verrechnet werden.

¹ Protokollnotiz zu § 3 Ziff. (3):
Während der Laufzeit der Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld vom 22.11.2024 wird § 3 Ziff. (3) Abs. 2 ausgesetzt.

§ 4 Differenzierung des Transformationsgeldes (T-Geld)²

Die Beträge gemäß § 3 Ziff. (2) können in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes ganz oder teilweise nicht zur Auszahlung gebracht oder zeitlich um bis zu 5 Monate verschoben werden, wenn dies dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienlich ist. Voraussetzung ist die vorherige Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 5 Tarifliche Freistellungszeit

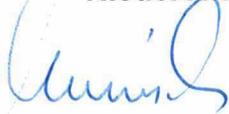
- (1) Nehmen Beschäftigte ihren Anspruch nach § 3 3.13 MTV wahr, dann entfällt das T-ZUG (A) gemäß § 2 Ziffer (1) a).
- (2) Wird das T-ZUG (A) als Ausgleichszahlung gemäß § 4 Ziffer 3 TV Aufbau und Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft (TV Besch) vollständig verwendet, reduziert sich der Anspruch nach § 3 3.13 MTV für Berechtigte, bei denen sich die Arbeitszeit auf regelmäßig 5 Arbeitstagen pro Woche verteilt, von 8 auf 2 bzw. von 6 auf 0 Tage im Kalenderjahr.

§ 6 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 22. November 2024 in Kraft und ersetzt den Tarifvertrag T-ZUG (TV T-ZUG) vom 25. November 2022.
- (2) Er kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres, erstmals zum 31. Oktober 2026, gekündigt werden.

Hannover, 22. November 2024

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



Niemsch



Dr. Schmidt

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



Gröger



Maaß

² **Protokollnotiz zu § 4:**

Während der Laufzeit der Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld vom 22.11.2024 wird § 4 ausgesetzt.

Zwischen dem

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V. (NiedersachsenMetall)**

und der

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

wird folgende

**Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag T-ZUG
vom 22. November 2024**

geschlossen:

Für den Anspruch auf das Transformationsgeld (T-Geld) gemäß § 3 TV T-ZUG gilt für die Kalenderjahre 2025 und 2026 Folgendes:

Besondere Differenzierung 2025 und 2026

Bei Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation kann der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2025 und 2026 bis spätestens 4 Wochen vor Fälligkeit des Transformationsgeldes (T-Geld) eine Verschiebung zum 30. April des jeweiligen Folgejahres vornehmen. Dies ist gegenüber der Belegschaft in betriebsüblicher Art bekanntzugeben.

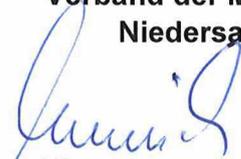
Sollte sich bis zu diesem Zeitpunkt die wirtschaftliche Situation nicht gebessert haben, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat anhand geeigneter Unterlagen die wirtschaftliche Situation zu erörtern.

Liegt die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % oder würde sie unter 2,3 % sinken, wenn das T-Geld ausgezahlt würde, kann der Arbeitgeber durch einfache Erklärung den Anspruch entfallen lassen. Liegt die Nettoumsatzrendite bei 2,3 % oder darüber, ist der Anspruch zum späteren Fälligkeitszeitpunkt auszuzahlen.

Den Tarifvertragsparteien ist eine Verschiebung und ein Entfallen des Anspruchs anzuzeigen.

Hannover, 22. November 2024

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



Niemsch



Dr. Schmidt

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



Gröger



Maaß



Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen (TV AVo)

**für die Beschäftigten
in der**

niedersächsischen Metallindustrie

vom 22. November 2024

gültig ab 1. Oktober 2024

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

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

*up
K. B.*

Zwischen dem

**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V. (NiedersachsenMetall)**

und der

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

wird folgender

**Tarifvertrag
Anspruchsvoraussetzungen
(TV AVo)**

geschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

Für diesen Tarifvertrag gilt derselbe Geltungsbereich wie er in § 1 des Manteltarifvertrages (MTV) für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie festgelegt ist.

**§ 2
Zweck des Tarifvertrages**

1. Die Tarifvertragsparteien stellen durch diesen Tarifvertrag die Finanzierung des individuellen Anspruchs nach § 12 TV FlexÜ bis zu einer Quote von 4 % sicher. Für die Wertbetrachtung gilt, dass je 0,1 %-Punkt der 4 %-Quote 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes entsprechen.
2. Die dafür notwendige Finanzierung wurde durch das Einbringen eines entsprechenden Tarifvolumens in Höhe von 0,4 % erbracht. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass dem Arbeitgeber durch den Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) Kosten mindestens in gleicher Höhe entstehen. Dieses Gesamtvolumen ist auch Bezugspunkt für die Wertbetrachtung im Sinne des § 2 Ziffer 1. dieses Tarifvertrages.
3. Unmittelbare Ansprüche der Beschäftigten aus diesem Tarifvertrag sind ausgeschlossen.

§ 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Kündigung des Tarifvertrages

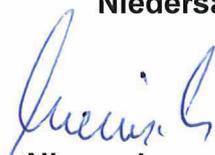
1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft. Er endet zum 31. Oktober 2026, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Er wirkt für die Dauer von 6 Monaten nach. Mit Beendigung der Nachwirkung gibt es keine weiteren individuellen Ansprüche gem. § 12 TV FlexÜ. Abgeschlossene Verträge werden fortgeführt.
2. Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Altersteilzeit (insbesondere Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge, Rentenzugänge), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren.

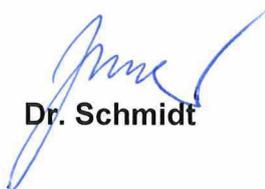
Führen diese 6 Monate nach Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der 6 Monate ohne Nachwirkung außer Kraft. In diesem Fall erhöhen sich die Leistungen des § 3 Ziff. (1) des Tarifvertrag über Sonderzahlungen gem. Ziff. 3.

3. Mit Beendigung dieses Tarifvertrags sind Verhandlungen über eine Fortführung dieses Tarifvertrags aufzunehmen. Führen diese innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Tarifvertrages nicht zu einer Neuregelung, erhöhen sich zum nächsten Auszahlungszeitpunkt die Leistungen des § 3 Ziff. (1) des Tarifvertrages über Sonderzahlungen in jeder Stufe der Staffel um 5 %-Punkte.

Hannover, 22. November 2024

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


Niemsch


Dr. Schmidt

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


Gröger


Maaß

