

## FAQ zum Tarifergebnis

### Metallindustrie Niedersachsen - Tarifrunde 2021

#### Inhalt

<b>Übersicht zum Verhandlungsergebnis</b>	<b>3</b>
Welche Punkte sind im Verhandlungsergebnis 2021 enthalten?	3
<b>I. Entgelt</b>	<b>3</b>
Was ist mit den zum 31. Dezember 2020 gekündigten Entgelttarifverträgen?	3
Gibt es eine Erhöhung der Entgelttabellen?	3
<b>II. Corona- Beihilfe</b>	<b>4</b>
Was ist die Besonderheit an dem Tarifvertrag Corona-Beihilfe?	4
Wie hoch ist die Corona-Beihilfe?	4
Was ist mit ATZlern im Blockmodell?	4
Was ist, wenn Beschäftigte bereits eine Corona-Beihilfe erhalten haben?	4
Erhalten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor Juni 2021 endet, ebenfalls die Corona-Beihilfe?	5
Fließt die Corona-Beihilfe in Durchschnittsberechnungen ein?	5
<b>III. Transformationsgeld</b>	<b>5</b>
Was ist das Transformationsgeld, wozu wird es verwendet und wie ist es tariflich verankert?	5
Wie hoch ist das T-Geld und wann wird es ausgezahlt?	5
Welche Voraussetzungen bestehen für das T-Geld?	6
Was ist mit Beschäftigten in Teilzeit und Altersteilzeit?	6
Erhalte ich das T-Geld auch, wenn ich zum Auszahlungszeitpunkt in Elternzeit bin?	6
Erhalte ich das T-Geld auch, wenn ich zum Auszahlungszeitpunkt im Krankengeldbezug bin?	6
Was haben die 2,3 Prozent mit dem T-Geld zu tun?	6
Was ist zukünftig mit dem T-ZUG?	7
Warum wurde mit dem T-Geld eine weitere Sonderzahlung geschaffen?	7

<b>Gemeinsame Regelungsfragen Corona-Beihilfe und T-Geld</b>	<b>7</b>
Fließen das T-Geld oder die Corona-Beihilfe mit in die Rente ein?	7
Wirken sich das T-Geld oder die Corona-Beihilfe auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder Überstundenvergütung aus? Steigen diese auch?	7
Haben Beschäftigte in Betrieben mit Haus- oder Anerkennungstarifverträgen auch einen Anspruch auf die Corona-Beihilfe und das Transformationsgeld?	8
Haben Leiharbeitsbeschäftigte einen Anspruch auf die Corona-Beihilfe und das Transformationsgeld?	8
<b>IV. Ergänzungstarifvereinbarung</b>	<b>9</b>
Die Arbeitgeber wollten Differenzierung und Variabilisierung der Sonderzahlung – was ist damit passiert?	9
<b>V. Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft</b>	<b>9</b>
<b>A) Zukunftstarifvertrag</b>	<b>9</b>
Was ist ein Zukunftstarifvertrag?	9
Muss der Arbeitgeber Verhandlungen über einen Zukunftstarifvertrag aufnehmen?	10
Wie verbindlich sind die Gespräche zur Transformation?	10
<b>B) Beschäftigungssicherung</b>	<b>11</b>
Wie kann die Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung abgesenkt werden?	11
Können mehrere Arbeitszeitabsenkungen hintereinander vereinbart werden?	11
Wie werden die Einkommensverluste ausgeglichen?	12
Sind betriebsbedingte Kündigungen bei Absenkung der Arbeitszeit ausgeschlossen?	12
<b>VI. Schuldrechtliche Vereinbarung zur Agentur Transformation</b>	<b>13</b>
Was ist die Transformationsagentur (Agentur-T)?	13
<b>VII. Auszubildende / Gemeinsame Erklärung zur Bedeutung des Fachkräftenachwuchses</b>	<b>13</b>
Welche Tariferhöhung erhalten die Auszubildenden?	13
Welche weiteren Regelungen wurden für Auszubildende geschlossen?	13
Gelten Tarifverträge somit künftig auch für Dual Studierende?	14

# Übersicht zum Verhandlungsergebnis

## *Welche Punkte sind im Verhandlungsergebnis 2021 enthalten?*

Das Verhandlungsergebnis besteht im wesentlichen aus zehn Punkten:

- I. Wiederinkraftsetzen des Entgelttarifvertrages** vom 15. Februar 2018 sowie Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen vom 15. Februar 2018
- II. Tarifvertrag Corona-Beihilfe**
- III. Änderungs-TV zum Tarifvertrag T-ZUG**
- IV. Ergänzungsvereinbarung 2021 zum TV T-ZUG**
- V. Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft**
- VI. Schuldrechtliche Vereinbarung zur Agentur Transformation**
- VII. Gemeinsame Erklärung zur Bedeutung des Fachkräftenachwuchses**
- VIII. Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen**
- IX. Maßregelungsklausel**
- X. Erklärungsfrist**  
30. April 2021, 24.00 Uhr. Schweigen gilt als Zustimmung.

## I. Entgelt

### *Was ist mit den zum 31. Dezember 2020 gekündigten Entgelttarifverträgen?*

Diese werden rückwirkend zum 01. Januar 2021 wieder in Kraft gesetzt. Sie können mit einmonatiger Frist zum Monatsende, frühestens zum 30. September 2022, gekündigt werden.

### *Gibt es eine Erhöhung der Entgelttabellen?*

Nein, die Beschäftigten erhalten einmalig eine bis zum 30.06.2021 auszahlende Corona-Beihilfe in Höhe von 500 Euro. Auszubildende erhalten 300 Euro.

Im Februar 2022 erhalten Beschäftigte und Auszubildende eine Sonderzahlung in Höhe von 18,4 Prozent ausgezahlt, das sogenannte Transformationsgeld oder kurz T-Geld. Hierbei handelt es sich um den Einstieg in eine jährlich wiederkehrende Sonderzahlung, die ab Februar 2023 27,6 Prozent eines individuellen durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens entspricht.

## II. Corona- Beihilfe

### *Was ist die Besonderheit an dem Tarifvertrag Corona-Beihilfe?*

Dieser regelt den Anspruch auf eine Beihilfe bzw. Unterstützung i.S.d. § 3 Nr. 11a Einkommenssteuergesetz. Solche Leistungen des Arbeitgebers sind steuer- und abgabenfrei, wenn sie „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ und im Zeitraum zwischen 1. März 2020 und 30. Juni 2021 (=16 Monate) gezahlt werden. Der Zufluss muss bis zum 30. Juni 2021 erfolgen.

### *Wie hoch ist die Corona-Beihilfe?*

Sie beträgt für Beschäftigte 500 Euro, für Auszubildende 300 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten sie anteilig im Verhältnis zwischen ihrer vereinbarten Arbeitszeit (im Monat Juni 2021) zur tariflichen Arbeitszeit.

Der Anspruch reduziert sich um ein Sechzehntel für jeden Monat zwischen 1. März 2020 und 30. Juni 2021, für den nicht mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Kurzarbeitergeld bestand. Beispiele hierfür sind Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung (etwa im Krankengeldbezug), ein ruhendes Arbeitsverhältnis (etwa im Elterngeldbezug) oder unbezahlter Urlaub.

### *Was ist mit ATZlern im Blockmodell?*

Für Altersteilzeiter im Blockmodell gibt es eine Besonderheit: Sie haben grundsätzlich einen Anspruch auf die Corona-Beihilfe in Höhe ihrer tatsächlichen Arbeitszeit im Verhältnis zum Vollzeitarbeitsverhältnis. D.h. ein Altersteilzeiter in der Arbeitsphase, der tatsächlich 35h arbeitet, erhält grundsätzlich die volle Corona-Beihilfe in Höhe von 500 Euro. Da die oben dargestellte Kürzungsregel ebenfalls für Altersteilzeiter zur Anwendung kommt, reduziert sich der Anspruch für jeden vollen Monat der Freistellungsphase im o.g. Zeitraum um ein Sechzehntel.

### *Was ist, wenn Beschäftigte bereits eine Corona-Beihilfe erhalten haben?*

Es kann vorkommen, dass Arbeitgeber bereits freiwillig eine solche Leistung ausbezahlt haben. Für die Jahre 2020 und 2021, also beide Jahre zusammen, sind insgesamt 1.500 Euro steuer- und abgabenfrei. Eine Anrechnung bereits gezahlter Leistungen sieht der Tarifvertrag nicht vor. Der Anspruch auf 500 Euro aus dem Tarifvertrag besteht unabhängig von der abgabenrechtlichen Situation. Wurde bisher schon ein höherer Betrag als „Corona-Beihilfe“ oder „Corona-Prämie“ gezahlt, muss alles, was 1.500 Euro übersteigt, ganz normal versteuert und verbeitragt werden. Sollte bereits eine Corona-Beihilfe in Höhe von 1.500 Euro gezahlt worden sein, sind die 500 Euro nach dem gemeinsamen Verständnis der Tarifvertragsparteien als Bruttobetrag auszusahlen.

### *Erhalten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor Juni 2021 endet, ebenfalls die Corona-Beihilfe?*

Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses (09.04.2021) in einem Arbeitsverhältnis standen, haben grundsätzlich Anspruch auf die Corona-Beihilfe. Endet ihr Arbeitsverhältnis vor dem 30.06.2021, wird ihr Anspruch um ein Sechzehntel für jeden Monat gekürzt, für den nicht mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder Kurzarbeitergeld bestand. Scheidet ein Beschäftigter beispielsweise zum 30.04.2021 aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist sein Anspruch auf die Corona-Beihilfe (für die Monate Mai und Juni 2021) um insgesamt zwei Sechzehntel zu kürzen. (Sechzehntel, weil die Corona-Pandemie im Juni 2021 dann genau 16 Monate andauert, 1. März 2020 – 30. Juni 2021)

### *Fließt die Corona-Beihilfe in Durchschnittsberechnungen ein?*

Nein, da es sich bei der Corona-Beihilfe um eine Einmalzahlung handelt.

## **III. Transformationsgeld**

### *Was ist das Transformationsgeld, wozu wird es verwendet und wie ist es tariflich verankert?*

Das Transformationsgeld (T-Geld) ist ein neuer tariflicher und tarifdynamischer Einmalbetrag, der jährlich zur Auszahlung kommt. Er kann in Betrieben, in denen eine Arbeitszeitabsenkung bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen oder bei Transformation erfolgt, neben anderen Tarifelementen, wie zum Beispiel dem T-Zug (B) und T-Zug (A), als Ausgleichszahlung verwendet werden, um die mit der Reduzierung der Arbeitszeit einhergehende Absenkung des monatlichen Entgelts zu vermindern. Ist eine solche Verwendung nicht nötig, wird das T-Geld an die Beschäftigten als Einmalbetrag ausgezahlt. Das T-Geld bleibt auf Dauer. Es wird jährlich ausgezahlt, wenn es nicht zum Teilentgeltausgleich genutzt wird.

### *Wie hoch ist das T-Geld und wann wird es ausgezahlt?*

Das T-Geld beträgt 2022 18,4 Prozent und ab 2023 27,6 Prozent des jeweiligen individuellen durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts. Es wird jeweils mit der Entgeltabrechnung für den Monat Februar ausgezahlt. Die Berechnung der Höhe des T-Geldes folgt den Berechnungsregeln des T-ZUG (A).

### *Welche Voraussetzungen bestehen für das T-Geld?*

Für das jeweilige Kalenderjahr besteht ein Anspruch, wenn die oder der Beschäftigte jeweils zum Auszahlungszeitpunkt dieses Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis steht und dem Betrieb mindestens sechs Monate angehört. Beschäftigte, die vor dem Auszahlungstag ausscheiden, haben keinen Anspruch (Stichtagsprinzip).

### *Was ist mit Beschäftigten in Teilzeit und Altersteilzeit?*

Die Ansprüche errechnen sich aus dem regelmäßigen Arbeitsentgelt. Bei Teilzeitlehrlern ist somit das ihrer Arbeitszeit entsprechende Entgelt nach § 8.2 MTV maßgeblich. Bei Beschäftigten in Altersteilzeit ist ihr Altersteilzeitentgelt, d.h. das halbierte bisherige Vollzeitentgelt, zugrunde zu legen. Im Blockmodell gilt dies sowohl für die Arbeits-, wie für die Freistellungsphase. Als Einmalzahlung wird das T-Geld nicht aufgestockt, es unterscheidet sich somit nicht vom T-ZUG.

### *Erhalte ich das T-Geld auch, wenn ich zum Auszahlungszeitpunkt in Elternzeit bin?*

Beschäftigte in Elternzeit erfüllen grundsätzlich die Voraussetzungen für das T-Geld. Da das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit jedoch ruht, wird der Anspruch für die Zeit des Ruhens anteilig gekürzt.

### *Erhalte ich das T-Geld auch, wenn ich zum Auszahlungszeitpunkt im Krankengeldbezug bin?*

Während des Krankengeldbezuges ruht das Arbeitsverhältnis – anders als während der Elternzeit – nicht kraft Gesetzes. Daher besteht auch im Krankengeldbezug der Anspruch in voller Höhe.

### *Was haben die 2,3 Prozent mit dem T-Geld zu tun?*

Die 2,3 Prozent dienen ausschließlich zur theoretisch rechnerischen Herleitung der 18,4 bzw. 27,6 Prozent. Aus der Herleitung lässt sich kein anteiliger Anspruch ableiten. Aufgrund des Abschlusses im April 2021 kommen im Februar 2022 18,4 Prozent eines Monatsentgelts zur Auszahlung ( $8 \times 2,3\%$ ). Ab 2023 beträgt das T-Geld dann 27,6 Prozent eines Monatsentgelts ( $12 \times 2,3\%$ ). Dieser Betrag kommt erstmals im Februar 2023 zur Auszahlung und in der Folge jedes Kalenderjahr mit der Entgeltabrechnung für den Monat Februar. Durch den Bezug auf das Monatsentgelt ist das T-Geld auch tarifdynamisch.

### *Was ist zukünftig mit dem T-ZUG?*

Das T-Geld ist eine neue tarifliche Leistung, die Ansprüche auf T-ZUG (A und B) bleiben im bisherigen Umfang erhalten. Das Tarifiergebnis enthält bezüglich T-ZUG aber eine Besonderheit: T-ZUG (B) und (A) können auch als Ausgleichszahlung bei einer Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung verwendet werden.

### *Warum wurde mit dem T-Geld eine weitere Sonderzahlung geschaffen?*

Mit diesem Volumen besteht die Möglichkeit, einen Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitverkürzung bei Beschäftigungsproblemen zu finanzieren, wenn die Betriebsparteien sich darauf im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung verständigen. Das ist kurzfristig im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der Beschäftigung und langfristig ein wesentlicher Meilenstein auf dem Weg in eine sichere Transformation. In Betrieben, in denen keine Beschäftigungsprobleme bestehen, wird der Betrag ausgezahlt.

## **Gemeinsame Regelungsfragen Corona-Beihilfe und T-Geld**

### *Fließen das T-Geld oder die Corona-Beihilfe mit in die Rente ein?*

Die Corona-Prämie von 500€ (300€ für Azubis) fließt – soweit sie steuer- und abgabenfrei gezahlt wird – nicht mit in die Rente ein. Das neue T-Geld ist ein Bruttobetrag, von dem SV-Beiträge zu zahlen sind.

### *Wirken sich das T-Geld oder die Corona-Beihilfe auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder Überstundenvergütung aus? Steigen diese auch?*

Nein. Das T-Geld und die Corona-Beihilfe wirken sich nicht auf die Höhe dieser Zahlungen aus.

### *Haben Beschäftigte in Betrieben mit Haus- oder Anerkennungstarifverträgen auch einen Anspruch auf die Corona-Beihilfe und das Transformationsgeld?*

Hier kommt es darauf an, welche konkreten Regelungen für den Betrieb gelten.

Häufig werden die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in ihrer jeweils gültigen Fassung anerkannt. Dabei wird oft allerdings auf die in einer Anlage aufgeführten Tarifverträge verwiesen. Neue Tarifverträge, z. B. der Tarifvertrag „Corona-Beihilfe“, sind dort natürlich nicht aufgeführt.

Allerdings gibt es oft die Regelung, dass „alle Abkommen, Zusatzabkommen, Änderungen und Neufassungen von Tarifverträgen sowie alle *neuen Tarifverträge*“ Anwendung finden. In diesen Fällen finden sowohl der um das T-Geld erweiterte Tarifvertrag „T-ZUG“ als auch der Tarifvertrag „Corona-Beihilfe“ Anwendung und es bestehen entsprechende Ansprüche.

Schwieriger ist die Bewertung, wenn eine Haustarifvertrag Formulierungen enthält, wonach z.B. ein Anspruch auf „die Tarifierhöhungen“ oder „die prozentualen Tarifierhöhungen“ besteht. Corona-Beihilfe und T-Geld sind zweifellos Tarifierhöhungen, die Corona-Beihilfe ist ein fester Betrag, während sich das T-Geld prozentual aus dem Monatsentgelt errechnet. Ein Konflikt mit dem Arbeitgeber ist hier vorprogrammiert, da dieser solche Formulierungen in der Regel nur als eine Erhöhung der Tabellen interpretieren wird.

Somit kommt es im Ergebnis auf die konkrete Formulierung des Haus- oder Anerkennungstarifvertrages, aber auch auf die Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall im jeweiligen Betrieb an.

### *Haben Leiharbeitsbeschäftigte einen Anspruch auf die Corona-Beihilfe und das Transformationsgeld?*

Nein, es besteht für sie kein Anspruch, da sie nicht unter die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie fallen und sich ihre Arbeitsbedingungen nach den Tarifverträgen der DGB-Tarifgemeinschaft mit den Arbeitgeberverbänden iGZ und BAP sowie nach den Tarifverträgen über Branchenzuschläge richten. Ob sich ggf. aus zusätzlichen betrieblichen Regelungen im Einsatzbetrieb ein Anspruch ergibt, muss im Einzelfall geprüft werden.



## IV. Ergänzungstarifvereinbarung

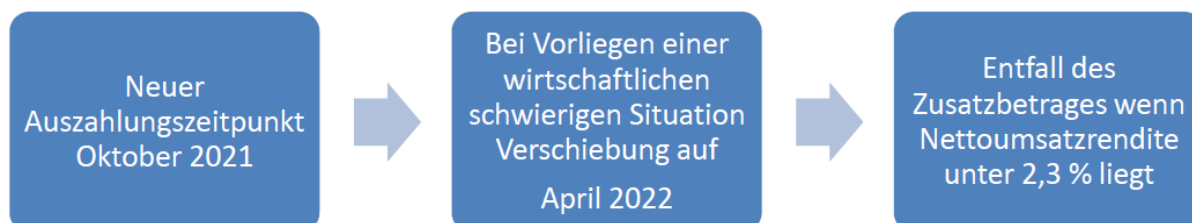
### *Die Arbeitgeber wollten Differenzierung und Variabilisierung der Sonderzahlung – was ist damit passiert?*

Viele Unternehmen haben noch mit den Folgen der Pandemie und der Konjunkturkrise zu kämpfen. Die Tarifvertragsparteien haben aufgrund der besonderen Lage einmalig für 2021 eine Differenzierungsmöglichkeit geschaffen.

Das T-ZUG (B) in Höhe von 12,3 Prozent des jeweils gültigen Grundentgelts der Entgeltgruppe 5 B kann nach der bisher bestehenden Regelung durch Betriebsvereinbarung im Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. September eines Kalenderjahres.

Diese Regelung wurde – *ausschließlich für das Jahr 2021* – geändert: Die Auszahlung des T-ZUG (B) wird grundsätzlich von Juli auf Oktober 2021 verschoben. Außerdem kann der Arbeitgeber bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, vier Wochen vor Fälligkeit, die Auszahlung um weitere 6 Monate verschieben.

Sollte sich bis zu diesem Zeitpunkt die wirtschaftliche Situation nicht gebessert haben, hat er mit dem Betriebsrat die wirtschaftliche Situation, anhand geeigneter Unterlagen, zu erläutern. Liegt die Nettoumsatzrendite nach diesem Zeitraum unter 2,3 % kann der Anspruch entfallen.



## V. Tarifvertrag Aufbau und Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft

### A) Zukunftstarifvertrag

#### *Was ist ein Zukunftstarifvertrag?*

Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende haben erhebliche Auswirkungen auf die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie und auf die bestehenden Arbeitsplätze. Das Ziel von Betriebsräten und IG Metall ist, diesen Transformationsprozess zu begleiten und darauf hinzuwirken, bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Neben betrieblichen Regelungen sollen hierfür auch Zukunftstarifverträge vereinbart werden, die Regelungen darüber treffen, wie sich ein Betrieb erfolgreich für die Zukunft aufstellt und welche Maßnahmen hierfür zu treffen sind. Die neuen tariflichen Regelungen sehen hierfür Verfahrensregelungen vor, die Verhandlungen über Zukunftstarifverträge vorbereiten sollen. Die Zukunftstarifverträge sollen dann Vereinbarungen über ein Zielbild des Betriebs, zu Qualifizierung, zum Veränderungsmanagement und über Standort- und Beschäftigungsentwicklung enthalten.

### *Muss der Arbeitgeber Verhandlungen über einen Zukunftstarifvertrag aufnehmen?*

Die Arbeitgeberverbände haben in den Tarifverhandlungen alles verweigert, was den einzelnen Arbeitgeber zu einem bestimmten Verhalten verpflichten könnte. Die Tarifregelungen beschreiben verschiedene Schritte, wie Betriebsrat und Arbeitgeber sowie die Gewerkschaft in Gespräche und Verhandlungen eintreten können. Der Arbeitgeber kann zum Abschluss eines Zukunftstarifvertrages nicht gezwungen werden, wohl aber zu einem ernsthaften Gespräch (Beratung) mit dem Betriebsrat über die Herausforderungen der Zukunft und deren Bewältigung.

### *Wie verbindlich sind die Gespräche zur Transformation?*

Das Beratungsgespräch zur Transformation ist verbindlich. Damit dies aber nicht in ein belangloses Kaffeetrinken abgleiten kann, kann der Betriebsrat das Gespräch umfassend vorbereiten - auch mit Hilfe von Experten. Dass diese Unterstützung beim Arbeitgeber keine Kosten erzeugen darf, ist kein Nachteil. Die IG Metall steht zur Unterstützung bereit und wird hierfür kein Geld berechnen. Hier kommen insbesondere die industriepolitischen Expert\*innen der IG Metall-Bezirksleitung und der Fachabteilungen beim Vorstandes in Betracht.

Es ist weiter beschrieben, dass das „Transformationsgespräch“ keine erweiterten Informationsrechte des Betriebsrates auslöst. Dies schränkt aber in keiner Weise die Informationsrechte nach dem BetrVG ein. Der BR ist berechtigt, seine bestehenden Kenntnisse zur wirtschaftlichen Lage des Betriebes zu nutzen. Er kann darüber hinaus Informationsrechte, die ihm nach dem BetrVG ohnehin zustehen und die eventuell noch nicht erfüllt wurden, einfordern.

Die Möglichkeit der Hinzuziehung von Expert\*innen beinhaltet, dass der BR diesen auch das vorhandene Wissen vermitteln darf. Eine Ausnahme wären Betriebsgeheimnisse.

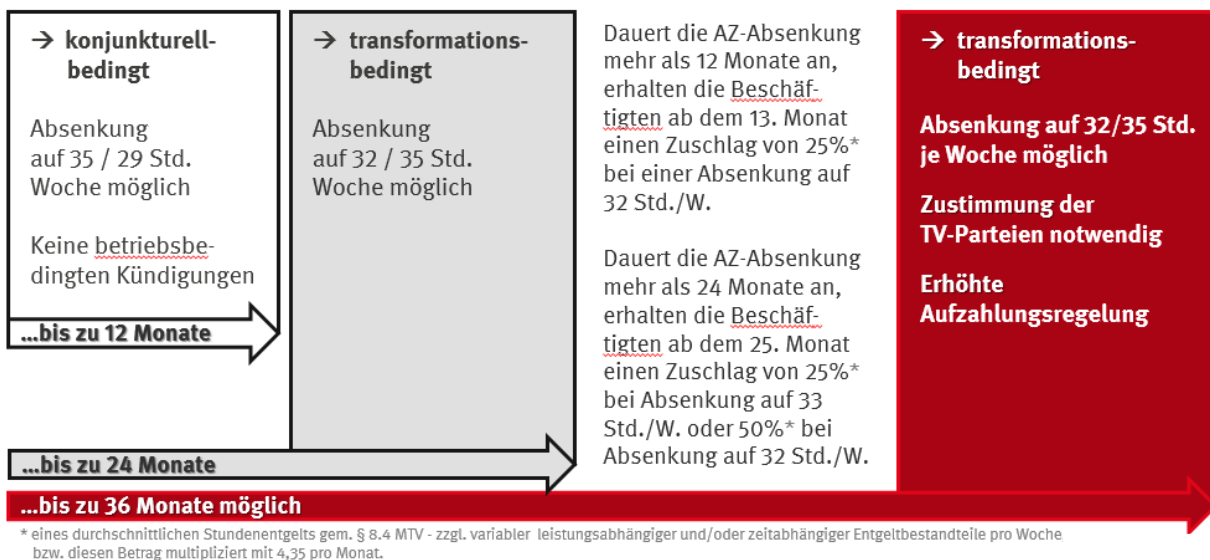
Die Hinzuziehung der IG Metall als Tarifvertragspartei zu den Gesprächen kann unabhängig von den Experten erfolgen.

## B) Beschäftigungssicherung

### Wie kann die Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung abgesenkt werden?

Um in Zeiten der Transformation und Corona Beschäftigung in den Betrieben zu sichern, haben wir die tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitabsenkung erweitert. Die bisherigen Regelungen zur Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitabsenkung bleiben bestehen. D.h. die Arbeitszeit kann um bis zu 6 Stunden abgesenkt werden, eine solche Regelung ist durch die tarifliche Schlichtungsstelle für max. 6 Monate erzwingbar. Betriebsbedingte Kündigungen sind grundsätzlich ausgeschlossen und werden, falls erforderlich, frühestens 2 Monate nach dem Ende der Absenkung der Arbeitszeit wirksam

Neu ist, dass diese Form der Arbeitszeitabsenkung auf max. 12 Monate begrenzt ist. Eine längere Arbeitszeitabsenkung, z.B. zur Bewältigung der Transformation, ist bis zu 36 Monate und in einem Umfang von 3 Stunden möglich. Die Betriebsparteien sollen dabei vorrangig prüfen, ob eine Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf eine 4-Tage-Woche erfolgen kann.



### Können mehrere Arbeitszeitabsenkungen hintereinander vereinbart werden?

Grundsätzlich ist eine Kombination mehrerer Arbeitszeitabsenkungen hintereinander möglich. So kann sich etwa an eine Arbeitszeitabsenkung nach § 4.1 des Tarifvertrages Aufbau und Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft eine Arbeitszeitabsenkung nach § 4.5 des Tarifvertrages Aufbau und Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft anschließen. Die Höchstgrenze für eine solche Arbeitszeitabsenkung bleibt jedoch bei 36 Monaten. Mehrere Arbeitszeitabsenkungen hintereinander werden für die Höchstgrenze addiert.

Dies gilt auch, wenn die Arbeitszeitabsenkungen nicht nahtlos aneinander anschließen. Unabhängig davon, ob eine Arbeitszeitabsenkung nach § 4.1 oder 4.5 des Tarifvertrages Aufbau und Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft oder eine Kombination genutzt wird, ist nach insgesamt zwölf Monaten die Zustimmung der Tarifvertragsparteien einzuholen.

### *Wie werden die Einkommensverluste ausgeglichen?*

Bei einer Arbeitszeitabsenkung vermindert sich das Entgelt entsprechend. Bisher sahen die Tarifregelung vor, dass die Einkommensverluste durch die Verwendung der zusätzlichen Urlaubsvergütung und/oder der Sonderzahlung vermindert werden können. Zukünftig soll vorrangig für diesen (Teil-) Entgeltausgleich das neue Transformationsgeld verwendet werden. Außerdem kann auch das T-ZUG zum Entgeltausgleich herangezogen werden. Die im Tariftext angelegte Reihenfolge der ggf. einzusetzenden Entgeltbestandteile ist bewusst gewählt und soll den Betriebsparteien eine Reihenfolge vorschlagen, in der diese Zahlungen zum Teilentgeltausgleich verwendet werden können. Zwingend ist sie jedoch nicht.

Dauert die Arbeitszeitabsenkung länger als 12 Monate an, muss der Arbeitgeber ab dem 13. Monat der Arbeitszeitabsenkung einen Zuschlag von 25 % eines Stundenentgelts bei einer Absenkung auf 32 Wochenstunden bezahlen. Bei einer Arbeitszeitabsenkung von mehr als 24 Monaten, muss er ab dem 25. Monat der Arbeitszeitabsenkung einen Zuschlag von 25 % eines Stundenentgelts bei einer Absenkung auf 33 Wochenstunden oder einen Zuschlag von 50 % eines Stundenentgelts bei einer Absenkung auf 32 Wochenstunden zahlen.

### *Sind betriebsbedingte Kündigungen bei Absenkung der Arbeitszeit ausgeschlossen?*

Betriebsbedingte Kündigungen werden bei einer Absenkung bis zu 12 Monaten grundsätzlich nicht ausgesprochen. Sollte dennoch eine Kündigung erforderlich sein, wird sie frühestens 2 Monate nach dem Ende der Absenkung der Arbeitszeit wirksam.

Bei einer Absenkung von mehr als 12 Monaten ist der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung erst nach Beendigung der Arbeitszeitabsenkung möglich.

Soweit die Kündigung vor Beginn der Absenkung der Arbeitszeit zugeht, findet die Arbeitszeitabsenkung für die Betroffenen nicht statt; geht die Kündigung während der Absenkung zu, gilt ab Zugang der Kündigung die Arbeitszeit vor der Absenkung.

## VI. Schuldrechtliche Vereinbarung zur Agentur Transformation

### *Was ist die Transformationsagentur (Agentur-T)?*

IG Metall und die Arbeitgeberverbände in Niedersachsen haben sich darauf verständigt, mit einer gemeinschaftlich getragenen Agentur die Betriebe im Transformationsprozess mit geeigneten Qualifizierungs-, Beratungs- und Förderangeboten zu unterstützen und auf diese Weise einen innovativen Beitrag zur Zukunftssicherung der Betriebe und ihrer Beschäftigten leisten.

Sie übernimmt eine Lotsenfunktion im Hinblick auf geeignete Institutionen und Beratungsangebote. Sie zeigt Fördermöglichkeiten des Landes, des Bundes, der Bundesagentur für Arbeit, der EU und anderer auf. Sie organisiert einen Infopool, bündelt Best Practice-Beispiele und sorgt auf diese Weise für einen gezielten Wissenstransfer in die Unternehmen.

Dabei soll sie u.a., schnell und unkompliziert Unternehmen und Betriebsräten als erster Ansprechpartner in Sachen Transformation / Qualifizierung zur Verfügung stehen; sie soll Vertrauen bei den Betriebsparteien im Hinblick auf gemeinsam initiierte betriebliche Transformationsprojekte erzeugen, Fachkompetenz vermitteln und Impulse für innovative Zukunftskonzepte setzen

## VII. Auszubildende / Gemeinsame Erklärung zur Bedeutung des Fachkräftenachwuchses

### *Welche Tariferhöhung erhalten die Auszubildenden?*

Auszubildende erhalten eine Corona-Beihilfe in Höhe von 300 Euro. Das Transformationsgeld (erhalten auch sie im Februar 2022 in Höhe von 18,4 % und ab Februar 2023 in Höhe von 27,6 %, jeweils bezogen auf die Höhe ihrer Ausbildungsvergütung.

### *Welche weiteren Regelungen wurden für Auszubildende geschlossen?*

Die gekündigten Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden werden unverändert wieder in Kraft gesetzt.

Darüber hinaus haben wir die Arbeitgeber erneut verpflichtet, die Förderung der Ausbildung mit jeweils 1.000 Ausbildungsplätzen, bereitgestellt durch die Mitgliedsbetriebe des Verbandes je Einstellungsjahr, zur Verfügung zu stellen.

## *Gelten Tarifverträge somit künftig auch für Dual Studierende?*

Ja und Nein. Leider gibt es für das praxisintegrierende duale Studium nach wie vor keine Tarifregelungen. Die Tarifvertragsparteien haben in einer gemeinsamen Erklärung klargestellt, dass in einem ausbildungsintegrierenden dualen Studium während der Berufsausbildung die tariflichen Regelungen für Auszubildende Anwendung finden. Diese Auffassung hat die IG Metall schon vorher vertreten, die Arbeitgeber haben das jetzt mit der gemeinsamen Erklärung anerkannt. Es gibt allerdings keine neuen Tarifregelungen für die sich anschließende Studienphase.

Zudem bekunden die Tarifvertragsparteien die grundsätzliche Absicht, zu einer tarifvertraglichen Regelung für dual Studierende zu kommen und hierzu zeitnah Gespräche aufzunehmen.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, Dual Studierende nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.