

F&A

Fragen und Antworten zum
Volkswagen-Tarifabschluss vom 20. Dezember 2024

Übersicht

A	Entgeltfragen	2
B	Zukunftstarifvertrag	8
C	Ein Haustarifvertrag	9
D	Tarif-Plus-Bereich	12
E	Auszubildende/Dual Studierende	13
F	Modernes Entgeltsystem	14
G	Zeitarbeit	15



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

uns haben in den letzten Wochen sehr viele Fragen zu unserem Tarifabschluss vom 20. Dezember 2024 erreicht. Die aus dem Verhandlungsergebnis resultierenden Tarifverträge mussten zwischen IG Metall und Volkswagen abgestimmt werden und konnten mittlerweile von beiden Seiten unterzeichnet werden.

Die folgenden Erläuterungen sollen einen Überblick über die tarifvertraglichen Änderungen und Antworten auf häufig gestellte Fragen geben. Sofern weitere Fragen auftauchen, werden wir diese zusätzlich aufnehmen und in diesem Fragen-und-Antwort-Papier ergänzen und beantworten.

A. Entgeltfragen

1. Welche Vereinbarungen zur Entgeltentwicklung der Kolleginnen und Kollegen bei Volkswagen hat die IG Metall mit Volkswagen getroffen?

Die Entgeltentwicklung in den kommenden Jahren ist eng mit der Vereinbarung einer neuen Beschäftigungssicherung bis Ende 2030 verbunden. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und die für den Erhalt der Zukunft erforderliche Investitionsbereitschaft des Unternehmens sind deshalb mit einem temporären Aussetzen der Tarifierhöhungen aus dieser Tarifrunde verknüpft worden.

Die Tarifvertragsparteien haben eine prozentuale Erhöhung der Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen um 5,5 % vereinbart, die aber erst zum 1. Januar 2031 tabellenwirksam wird. Ab diesem Zeitpunkt erhöhen sich die dann geltenden Entgelte um 5,5 %. Dies gilt sowohl für den Entgelttarifvertrag wie auch für den Entgelttarifvertrag Tarif +.

Für die Jahre 2025 und 2026 wurden die Erhöhung von 5,5 % sowie die im Flächentarifvertrag vereinbarte Einmalzahlung von 600,00 € als Beitrag der Beschäftigten im Gegenzug zur vom Unternehmen zugesagten Beschäftigungssicherung ausgesetzt, sodass die daraus resultierenden Zahlungen entfallen.

Gleiches gilt für die Jahre 2027 bis 2030. Die durch die Aussetzung der prozentualen Erhöhung von 5,5 % erzielten Einsparungen werden als Beitrag der Beschäftigten zum sozialverträglichen Personalabbau im Rahmen der doppelten Freiwilligkeit z.B. durch erweiterte Altersregelungen oder Altersteilzeitangebote genutzt. Die Einsparungen können in diesen Jahren auch dazu genutzt werden, Ausgleichszahlungen bei Arbeitszeitabsenkungen gemäß § 2.3 des Zukunftstarifvertrages zu finanzieren (Einzelheiten dazu finden sich in § 2 ZTV).



2. Welche Veränderungen gibt es in den Monatsentgelttabellen der Entgelttarifverträge nach dieser Tarifrunde bis zum 31. Dezember 2026?

Keine. Die bis zum 30. November 2024 geltenden Monatsentgelttabellen sind unverändert fortgeschrieben worden. Die zum 30. November 2024 gekündigten Entgelttarifverträge/-bestimmungen (ETV und ETVT+ und Entgelte im TV bAZ) sind bis zum 31. Dezember 2026 wieder in Kraft gesetzt worden. Die IG Metall kann diese Tarifverträge mit einer Frist von zwei Monaten zum 31. Dezember 2026 kündigen. Dann steht eine neue Tarifrunde an.

Eine Ausnahme ergibt sich für die Ausbildungsvergütungen und die Vergütungen für die Dual Studierenden im Ausbildungstarifvertrag. Diese Vergütungen erhöhen sich ab dem 1. März 2025 für alle Ausbildungsjahre um 140,00 €. Gleichzeitig erfolgt eine entsprechende Anpassung der Anbindungsprozente an das Entgelt der Entgeltstufe 8 des ETV.

3. Was passiert mit den Monatsentgelten nach dem 31. Dezember 2026?

Vor dem Auslaufen der Entgelttarifverträge Ende 2026 wird die Tarifkommission der IG Metall in einer neuen Tarifrunde über Forderungen beraten und dazu Beschlüsse fassen. Damit starten wir dann in eine „normale“ Tarifrunde. Wir gehen davon aus, dass es dann ab Anfang 2027 zu einer tabellenwirksamen Tarifierhöhung kommen wird.

Hierbei ist die Besonderheit zu beachten, dass eine solche Erhöhung auf einem erhöhten Tarifindex von 105,5 % erfolgen wird. Dies bedeutet, dass bei einer tabellenwirksamen Erhöhung das aktuelle Entgelt fiktiv um 5,5 % erhöht wird und sich dann von diesem fiktiven Entgelt die Tarifierhöhung berechnet.

Beispiel: aktuelles Entgelt am 31.12.2026:	4.000,00 €
Fiktives Entgelt (105,5 % von 4000,00 €):	4.220,00 €
Tarifierhöhung ab 1. Januar 2027:	3 %
Erhöhungsbetrag:	126,60 €
Neues Entgelt:	4.126,60 €

Wie lange dann die Laufzeit eines neuen Entgelttarifvertrages sein wird, kann nicht vorhergesagt werden. Deshalb kann es durchaus sein, dass es bis zum 1. Januar 2031 (Erhöhung um 5,5 %) mehr als nur eine Tarifrunde und damit auch mehrere Tarifierhöhungen geben wird.

4. Was passiert mit der Einmalzahlung von 600,00 €?

Diese Einmalzahlung ist ein Beitrag der Beschäftigten zur Beschäftigungssicherung und entfällt im Rahmen des Tarifkompromisses dauerhaft.



5. Welche Veränderungen gibt es bei den Stundengrundentgelten?

Ab dem 1. Juli 2025 ist Basis zur Berechnung der Stundengrundentgelte die Monatsentgelttabelle der Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag. Die Stundengrundentgelttabelle nach Anlage 3 ETV entfällt.

Einzelheiten zu diesem Thema finden sich in einer Tarifkurzinfo vom 19.02.2025, die diesen FAQ-Erläuterungen als Anlage beigefügt ist (siehe Anlage 1).

6. Ergebnisbeteiligung

Die Ergebnisbeteiligung ist eine Bonuszahlung und in § 18 des Manteltarifvertrages geregelt. Sie wird im Mai eines jeden Jahres für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr für Arbeitstage mit einem aktiven Arbeitsverhältnis gewährt. Teilzeitbeschäftigte bekommen sie anteilig.

Das Ausschüttungsvolumen bestimmt sich nach den operativen Ergebnissen der beiden vorangegangenen Geschäftsjahre für die Marken Volkswagen PKW und Volkswagen Nutzfahrzeuge. Einzelheiten zur Berechnung finden sich in § 18 MTV. Die Ergebnisbeteiligung besteht aus zwei Bestandteilen: Der Novemberzahlung (§ 18.2.1 MTV=Vorauszahlung) und der Maizahlung (§ 18.2.2 MTV).

Die Novemberzahlung ist ein tarifdynamischer Festbetrag, der aktuell bei 1879,50 € liegt und als Vorauszahlung auf die Maizahlung des Folgejahrs geleistet wird.

6.1 Was passiert mit der Ergebnisbeteiligung im Jahr 2025?

Im Jahr 2025 wird die Ergebnisbeteiligung für das vorangegangene Geschäftsjahr 2024 nach den gleichen Regularien wie bisher berechnet und bezahlt. Es ergibt sich also keine Änderung. Die Novemberzahlung wurde bereits im Jahr 2024 als Vorauszahlung auf die Maizahlung 2025 ausgezahlt.

Sollte 2025 ein positives wirtschaftliches Ergebnis für das vorangehende Geschäftsjahr 2024 (Berechnungsgrundlage operative Ergebnisse aus 2024 und 2023) festgestellt werden, und sollte der daraus für den einzelnen Beschäftigten ermittelte Betrag höher sein als die Novemberzahlung aus 2024, wird es eine weitere Zahlung im Mai 2025 geben.

6.2 Was passiert mit der Ergebnisbeteiligung in den Jahren 2026 und 2027

Die Novemberzahlungen 2025 (als Vorauszahlung für 2026) und 2026 (als Vorauszahlung für 2027) bleiben wie bisher bestehen.

Die Maizahlungen in den Jahren 2026 (für das Geschäftsjahr 2025) und 2027 (für das Geschäftsjahr 2026) entfallen. Sie sind als Beitrag der Beschäftigten in das tarifliche Lösungspaket eingegangen.



6.3 Was passiert mit der Ergebnisbeteiligung in den Jahren 2028 bis 2031

Die Novemberzahlungen bleiben auch in den genannten Jahren als tarifydynamische Leistungen in voller Höhe bestehen.

Die Maizahlungen in den Jahren 2028 bis 2030 dagegen steigen entsprechend einer im Tarifvertrag „Ergänzungstarifvertrag Beitrag der Beschäftigten“ vorgesehenen Staffelung wie folgt an:

Mai 2028:	20 % (Reduzierung um 80 %)
Mai 2029:	40 % (Reduzierung um 60 %)
Mai 2030:	50 % (Reduzierung um 50 %)

Ab 2031 erfolgt die Maizahlung wieder zu 100 Prozent.

7. Erhöhtes Urlaubsentgelt

7.1 Welche Veränderungen treten beim erhöhten Urlaubsentgelt ein?

Der Anspruch auf das erhöhte Urlaubsentgelt für gesetzliche Urlaubsansprüche besteht nur noch bis zum Kalenderjahr 2029.

Allerdings entfällt der Anspruch auf das erhöhte Urlaubsentgelt für die gesetzlichen Urlaubsansprüche der Kalenderjahre 2025 und 2026 in voller Höhe.

Erst ab 2027 kommt es wieder zu einer gestaffelten Auszahlung des erhöhten Urlaubsentgeltes.

Sofern gesetzlicher Urlaub für das jeweilige Kalenderjahr entnommen wird, kommt es zu folgenden anteiligen Auszahlungen des erhöhten Urlaubsentgeltes:

- Für das Kalenderjahr 2027 20 Prozent
- Für das Kalenderjahr 2028 40 Prozent
- Für das Kalenderjahr 2029 50 Prozent.

7.2 Wie verhält es sich mit dem erhöhten Urlaubsentgelt bei dem Zusatzurlaub für Schwerbehinderte?

Für schwerbehinderte Beschäftigte bleibt es bei den bisherigen Zahlungsansprüchen, sodass das volle erhöhte Urlaubsentgelt für den gesetzlichen Zusatzurlaub weitergezahlt wird.

Allerdings gibt es aufgrund der endgültigen Streichung des erhöhten Urlaubsentgeltes zum 31.12.2029 aus dem Manteltarifvertrag eine Gesprächsverpflichtung, wie diese Leistung für Schwerbehinderte zukünftig fortgeführt wird.



7.3 Durfte das erhöhte Urlaubsentgelt überhaupt gekürzt bzw. gestrichen werden?

Das erhöhte Urlaubsentgelt ist eine zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarte Zahlung. Gemäß der Tarifautonomie aus Art. 9 Abs. 3 GG können Tarifvertragsparteien über bestehende Zahlungsansprüche neue oder auch andere Regelungen treffen.

8. Umstellung Jubiläumsgratifikation

8.1 Wieso wurde die Jubiläumsgratifikation ohne Aufkündigung des Manteltarifvertrages neu geregelt?

Die Höhe der Jubiläumszuwendungen bei den 25- und 35-jährigen Dienstjubiläen wurde in der Tarifrunde für alle Volkswagen Beschäftigten ab dem 01.01.2025 als einheitlicher Festbetrag – und damit als soziale Komponente - neu geregelt.

Beschäftigte erhalten aus Anlass eines Jubiläums bis auf Weiteres folgende tarifdynamische Einmalzahlung:

- 6.000,00 Euro bei 25 - jähriger Werkszugehörigkeit
- 12.000,00 Euro bei 35 - jähriger Werkszugehörigkeit.

8.2 Wann wird die Jubiläumsgratifikation ausgezahlt?

Durch die Zahlung der Jubiläumsgratifikation wird die Betriebstreue honoriert. Daher wird diese mit der Entgeltzahlung des Monats, indem die Werkszugehörigkeit erreicht wird, ausgezahlt.

8.3 Wann wird das Dienstjubiläum erreicht?

Ein Beschäftigter dessen Arbeitsverhältnis am 01. Januar begonnen hat, erreicht sein nach Jahren bemessenes Jubiläum am 31. Dezember um 24:00 Uhr.

8.4 Handelt es sich bei der Zahlung der Jubiläumsgratifikation um einen Betrag, der für alle Beschäftigten gleich ist (Festbetrag)?

Ja. Unabhängig von der vertraglich zu leistenden Arbeitszeit bedarf es für den Anspruch auf die Jubiläumsgratifikation ausschließlich eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Dieses kann auch passiv sein.



8.5 Hat die Änderung der Jubiläumsgratifikation Auswirkungen auf die Sonderurlaubstage im Zusammenhang mit der Werkszugehörigkeit?

Nein. Es bleibt bei den bisherigen tariflichen Arbeitsbefreiungen in Form von Sonderurlaubstagen:

- bei 25-jähriger Werkszugehörigkeit 2 Tage
- bei 35-jähriger Werkszugehörigkeit 3 Tage.

9. Mitgliederbonus

9.1 Wie sieht der Mitgliederbonus aus?

Ab dem 1. Januar 2027 erhalten Beschäftigte, die am 1. Juni des Kalenderjahres Mitglied der IG Metall sind, einen Mitgliederbonus in Form einer jährlichen Sonderzahlung. Die Auszahlung erfolgt jeweils mit der Entgeltabrechnung für Juni und beträgt:

- 254,00 Euro für das Kalenderjahr 2027
- 508,00 Euro für das Kalenderjahr 2028
- 636,00 Euro für das Kalenderjahr 2029.

Ab dem Kalenderjahr 2030 beträgt der Mitgliederbonus 1.271,00 Euro und ist tarifydynamisch.

9.2 Wer wird Anspruch auf einen Mitgliederbonus haben?

Alle Tarif- und Tarif Plus Beschäftigten in einem aktiven Arbeitsverhältnis, die am 1. Juni des jeweiligen Kalenderjahres Mitglied der IG Metall sind, haben Anspruch auf den Mitgliederbonus. Der Anspruch für Teilzeitbeschäftigte bemisst sich anteilig entsprechend dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit am Stichtag des jeweiligen Kalenderjahres.

10. Tagespauschalen und Vertretungspauschale bei vorübergehender Vertretung im Bereich von Tätigkeitsbeschreibungen

Für Beschäftigte in Arbeitssystemen entfallen ab dem 1. Januar 2025 Tagespauschalen (bisher geregelt in § 8 RTVE):

- bei vorübergehender Beschäftigung in höherwertigen Arbeitssystemen
- bei vorübergehender Beschäftigung in gleichwertigen Arbeitssystemen
- bei vorübergehender Beschäftigung in Arbeitssystemen eines anderen Bereichs
- bei vorübergehender teilweiser Übertragung von Tätigkeiten, die einer TB zugeordnet ist



Für Beschäftigte in Tätigkeitsbeschreibungen entfällt ab dem 1. Januar 2025 die Differenzbetragszahlung bei vorübergehender Vertretung mit höherwertigen Tätigkeiten (bisher § 12.3 RTVE).

B. Zukunftstarifvertrag

Die Volkswagen AG hat im September 2024 unter Hinweis auf die schwierige wirtschaftliche Lage eine Reihe von Tarifverträgen gekündigt, die über mehrere Jahrzehnte für die Sicherheit von Arbeitsplätzen und Einkommen gesorgt haben. Gleichzeitig beabsichtigte das Unternehmen, mehrere Werke zu schließen und forderte Einschnitte in die monatlichen Einkommen der VW-Beschäftigten von 10 % und den kompletten Entfall von weiteren tariflichen Leistungen.

Die Kolleginnen und Kollegen haben diesen Kahlschlag verhindern können und mit zahlreichen Aktionen und Warnstreiks für den solidarischen Erhalt aller Werke gesorgt.

Nach der Kündigung des alten Zukunftstarifvertrages, wurde nun ein neuer Zukunftstarifvertrag mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2030 abgeschlossen.

1. Was bedeutet der Zukunftstarifvertrag für den einzelnen Beschäftigten?

Ziel des Tarifvertrages ist aus Sicht der IG Metall in erster Linie die Sicherung der Beschäftigung für die Kolleginnen und Kollegen in den Werken.

1.1 Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Für die Laufzeit des Tarifvertrages sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

Dieser individuelle Schutz der Kolleginnen und Kollegen hatte höchste Priorität und war damit aus Sicht der IG Metall Grundvoraussetzung für eine Einigung.

Sollten unternehmensseitig im Einzelfall zur Beschäftigungssicherung betriebsbedingte Änderungskündigungen vorgesehen werden, sind diese nur dann zulässig, wenn der Betriebsrat einer solchen Kündigung ausdrücklich zustimmt.

Die Regelung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen endet am 31. Dezember 2030 ohne Nachwirkung. Spätestens bis zum 1. Juli 2030 nehmen die Tarifvertragsparteien Gespräche über eine Nachfolgeregelung auf.

Sollte eine Einigung über eine Nachfolgeregelung nicht zustande kommen, muss die Volkswagen AG einen Betrag von einer Milliarde Euro an die Beschäftigten ausschütten, die am Stichtag 1. Januar 2031 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen.



1.2 Arbeitsplatzsicherung durch Arbeitszeitabsenkung mit Entgeltausgleich

Bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen oder wirtschaftlich schlechter Lage können die Betriebsparteien die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden absenken. Das geht nur, wenn zuvor sonstige Reaktionsmechanismen ausgeschöpft oder nicht sinnvoll sind, und zwar in folgender Reihenfolge:

- Reduzierung von Mehrarbeit
- Abbau von Zeitkonten
- Nutzung standortübergreifender Mobilität
- Kurzarbeit

Sollten Betriebsrat und Unternehmen eine solche Vereinbarung treffen, ist ein Entgeltausgleich zu gewähren. Das Entgelt ist dabei

- für die ersten beiden Stunden der Absenkung auf 100 %
- für die Stunden drei und vier auf 30 %
- und für die Stunden fünf, sechs und sieben auf 20 % des Stundenentgelts aufzustocken

2. Welche wichtigen Regelungen enthält der Zukunftstarifvertrag noch?

Von zentraler Bedeutung sind auch die Unternehmenszusagen. Das Unternehmen hat erklärt, dass die Sicherung der Beschäftigung Investitions- und Produktentscheidungen für die einzelnen Standorte erforderlich macht.

Deshalb werden für jeden Standort für die Zeit ab dem 1. Januar 2025 Produktzusagen vereinbart. Hierzu gehört auch die Zusage der notwendigen Investitionen für ein neues Produktionsverfahren „Gamechanger“. Diese Zusagen sollen durch Beschlüsse des Vorstandes und des Aufsichtsrates im März 2025 bestätigt werden.

Im Zukunftstarifvertrag sind ferner die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in den Ausschreibungs- und Controlling Verfahren sowie bei Änderungen in der Arbeitsorganisation geregelt.

C. Ein Haustarifvertrag – Einheitliche Arbeitsbedingungen – Entfall „HTV I“

In der letzten Tarifrunde wurde der Grundstein zur Vereinheitlichung der bislang unterschiedlichen Arbeitsbedingungen derjenigen Beschäftigten, die bereits am 31.12.2004 beschäftigt waren und den Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis danach begonnen hat, gelegt. Dies betrifft insbesondere die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, aber auch sonstige Regelungen z.B. bei der Bezahlung von Teilzeitbeschäftigten.



So gibt es bislang noch unterschiedliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte, die dem persönlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages unterfallen. Geregelt ist das im § 6.1 MTV.

Für alle Vollzeitbeschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2004 begonnen hat, gilt die 35-Stunden-Woche (sog. HTV II, § 6.1.3 MTV). Für diejenigen, deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2004 bereits bestanden hat, gelten (noch) die sog. Arbeitszeit-Korridore zwischen 25 und 33 Stunden im direkten Bereich und 26 bis 34 Stunden im indirekten Bereich (sog. HTV I, § 6.1.1 und § 6.1.2 MTV). Der sog. Arbeitszeitfixpunkt, also die konkrete Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt in Abstimmung mit den Betriebsratsgremien im Regelfall am Ende des Kalenderjahres für das kommende Jahr.

1. Wie lange gelten die unterschiedlichen Arbeitszeiten („HTV I“ zu „HTV II“) noch?

Die „alten“ Regelungen gelten bis zum 30.06.2025. Die Arbeitszeitkorridore und Arbeitszeitfixpunkte enden mit Ablauf dieses Tages.

Ab dem 1. Juli 2025 gilt für alle Vollzeitbeschäftigten eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden.

2. Steht das jetzt schon so im Manteltarifvertrag?

Nein, die maßgeblichen Regelungen zur Arbeitszeit werden im MTV bis zum Ende des ersten Halbjahres 2025 angepasst. Grundlage der Änderungen sind die im Verhandlungsergebnis vom 20. Dezember 2024 getroffenen Vereinbarungen.

3. Ändert sich die Arbeitszeit auch für Teilzeitbeschäftigte?

Nein. Die Arbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte ist individuell vereinbart und ändert sich nur bei freiwilliger Arbeitsvertragsänderung.

Für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2004 begonnen hat, ändern sich jedoch ab dem 1. Juli 2025 die Stundenentgelte. Der Monatsverdienst errechnet sich dann aus der normalen Monatsentgelttabelle anteilig im Verhältnis der individuellen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden (Stundenentgelttabelle nach Anlage 1 zum ETV).

Für Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 31.12.2004 bestanden hat, gilt ein Besitzstand. Einzelheiten dazu finden sich unter Punkt 7.



4. Was passiert mit der Arbeitszeit von Beschäftigten in Altersteilzeit?

Beschäftigte, die sich in Altersteilzeit befinden und bereits am 31.12.2004 beschäftigt waren, sind von obiger Regelung ausgenommen. In Altersteilzeit befindet sich, wer ab dem 1. Juli 2025 in der Arbeits- bzw. Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beschäftigt ist.

5. Wie werden die Arbeitszeiten im „Tarifvertrag für Beschäftigte mit besonderen Arbeitszeiten (TVbAZ)“ angepasst?

Basis für die Berechnung zukünftig zu erbringenden Arbeitszeiten für alle nach Schichtplan eingesetzten Beschäftigten des Werkschutzes und der Werkfeuerwehr sowie für die Monatsentgeltempfänger mit Arbeitsbereitschaft wird auch hier ab dem 1. Juli 2025 eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden sein. Dies ist im Verhandlungsergebnis so vereinbart.

Die konkreten Anpassungen im Tarifvertrag werden im ersten Halbjahr 2025 erfolgen und es werden zeitnah Gespräche dazu aufgenommen.

6. Gibt es einen finanziellen Ausgleich für die Verlängerung der Arbeitszeit?

Ja, für den Zeitraum vom 1. Juli 2025 bis zum 31. Dezember 2030. Einzelheiten finden sich unter § 6 des „Ergänzungstarifvertrages Beitrag der Beschäftigten“.

Der jährlich zu zahlende Kompensationsbetrag für Beschäftigte, die am 31.12.2004 bereits in einem Arbeitsverhältnis standen, beträgt 829,30 € brutto für Vollzeitbeschäftigte im direkten Bereich und 606,80 € brutto für Vollzeitbeschäftigte im indirekten Bereich.

Die Zahlung erfolgt mit der Entgeltabrechnung jeweils im Januar des Jahres.

Für das Jahr 2025 werden 50 % des Kompensationsbetrages gezahlt, da die Verlängerung der Arbeitszeit erst zu Beginn des zweiten Halbjahres wirksam wird.

7. Bekommen auch Teilzeitbeschäftigte, die am 31.12.2004 beschäftigt waren und am 1. Juli 2025 in Teilzeit arbeiten, diesen Ausgleich?

Nein. Diese Beschäftigten bekommen neben dem neu berechneten Teilzeitentgelt eine tarifdynamische Besitzstandszahlung, die sich aus der Differenz zwischen dem neuen Teilzeitentgelt (auf Basis der neuen Stundenentgelte) und dem alten Teilzeitentgelt (auf Basis der „alten“ Stundengrundentgelttabelle) sowie einer auf dem alten Entgelt beruhenden individuellen Zulage in Höhe von 12,5 % berechnet.

Vorsicht: Diese Besitzstandszahlung endet bei individueller Änderung der Arbeitszeit!



D. Tarif-Plus-Bereich

1. Wieso und für wie lange sind die Anbindungsprozente für die Bonusberechnung für Tarif Plus Beschäftigte geändert worden?

Nachdem das Unternehmen die Abkoppelung der Tarif Plus Beschäftigten vom Management umsetzen wollte und für diese Durchsetzung im September den erforderlichen Rahmentarifvertrag für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion – Tarif Plus – aufgekündigt hatte, konnte diese Koppelung mit einer Verringerung der Anbindungsprozente gehalten werden. Konkret bedeutet dies, dass ab dem Geschäftsjahr 2025 der Jahres- und Langzeitbonus Tarif Plus bis auf Weiteres jeweils:

- 34 Prozent für Entgeltgruppe I
- 35 Prozent für Entgeltgruppe II
- 36 Prozent für Entgeltgruppe III

vom Jahres- und Langzeitbonus der untersten Entgeltgruppe im Management beträgt.

2. Das Management soll sich wie alle Tarifbeschäftigten ebenfalls an der Reduzierung der Arbeitskosten beteiligen. Werden Tarif Plus Beschäftigte überproportional belastet, da die Absprungbasis der Berechnung des Bonus‘ für Tarif Plus Beschäftigten an das Management gekoppelt ist?

Die Absprungbasis für die Berechnung des Tarif-Plus-Bonus wird nicht negativ verändert. Es bleibt bei der bisherigen Systematik der bisherigen Koppelung an die unterste Entgeltgruppe im Management.

Zwar wird auch das Management eine gestaffelte Reduzierung bei den Gesamtjahreseinkommen leisten, indem beim Management-Bonus angesetzt wird, diese Reduzierung hat aber keinen Einfluss auf die Absprungbasis für die Berechnung der Tarif-Plus-Boni.

Für die Berechnung des Management Bonus werden drei Bestandteile herangezogen: Langzeitbonus, Jahresbonus und individueller Leistungsbonus. Alle drei Komponenten bleiben weiterhin vollumfänglich Bestandteil für die Absprungbasis der Berechnung des Tarif-Plus-Bonus. Die individuelle Leistungskomponente als neuer, dritter Bestandteil im Management-Bonus, wird mit einem 100-Prozent-Wert der untersten Entgeltgruppe im Management für die Tarif-Plus-Bonus-Berechnung vollumfänglich einbezogen.



3. Wie lautet die Neuregelung zum Mindestbonus?

Der Tarif Plus Bonus bestehend aus Jahresbonus und Langzeitbonus wird nunmehr durch einen Anspruch mindestens in der Höhe eines Monatsentgelts entsprechend der jeweiligen Entgeltgruppe im Auszahlungsmonat gesichert. Damit wird gewährleistet, dass die Gesamtvergütung eines Tarif Plus Beschäftigten weiterhin über der Vergütung eines Tarifbeschäftigten liegt.

4. Bekommen auch Tarif Plus Beschäftigte die zunächst ausgesetzte Tarifierhöhung i.H.v. 5,5 % aus der Tarifrunde 2024?

Genauso wie die Tarifbeschäftigten leisten auch die Tarif Plus Beschäftigten durch ihren Verzicht einen Beitrag für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Demnach tritt auch für die Tarif Plus Beschäftigten die tabellenwirksame Anwendung der ausgesetzten prozentualen Erhöhung von 5,5 Prozent am 1. Januar 2031 in Kraft.

E. Auszubildende/Dual Studierende

1. Erhöhungen der Vergütungen von Auszubildenden und Dual Studierenden

Ab dem 1. März 2025 erhöhen sich die Ausbildungsvergütungen und die Vergütung für Dual Studierende um 140,00 Euro.

2. Veränderung bei der Ausbildungsplatzanzahl

Ab dem 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2029 werden jährlich 600 Ausbildungsplätze an den sechs Standorten der Volkswagen AG zugesagt.

Das bekannte Angebot an Ausbildungsplätzen wird zukünftig um anerkannte fertigungsnahe in der Regel dreijährige Ausbildungsberufe erweitert.

Eine Anrechnung der Plätze für vergleichbare Aus- und Weiterbildungen (z.B. AGEBl+ oder VW Master) auf die tarifvertraglich zugesagten Ausbildungsplätze findet nicht mehr statt.

Die Betriebsparteien regeln die Verteilung der 600 Ausbildungsplätze.

Im Rahmen einer standortübergreifenden Berufsausbildung können ausgewählte Ausbildungsberufe zentralisiert angeboten werden.



3. Einstiegsqualifizierung als gesellschaftliche Verantwortung von Volkswagen

Zur Förderung junger Menschen und ihrer Ausbildungsfähigkeit wird ein praxisnahes Qualifizierungsprogramm eingeführt. Im Jahr 2025 wird dieses Programm in Form eines Piloten mit 20 Plätzen zur Einstiegsqualifizierung gestartet. Ab dem 1. Januar 2026 werden zunächst bis zum 31. Dezember 2029 jährlich 50 Plätze zur Einstiegsqualifizierung angeboten.

4. Übernahme von Ausgebildeten und Dual Studierenden

Die Übernahme von Ausgebildeten und Dual Studierenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgt auf Grundlage der Beurteilung von Leistung und Verhalten (sog. qualitativen Übernahmekriterien). Die bisherigen leistungsbedingten Übernahmekriterien von Ausgebildeten und Dual Studierenden bleiben mit der Ausnahme bestehen, dass nunmehr verhaltensbedingte Verstöße dazu führen können, dass eine Übernahme nicht angeboten werden muss, sofern der Betriebsrat zustimmt.

F. Modernes Entgeltsystem

1. Prozess zur Entwicklung des Entgeltsystems

Zum 1. Januar 2027 soll ein einheitliches Bewertungs- und Eingruppierungssystem, dessen Grundlage die jeweiligen Anforderungen an die jeweiligen Tätigkeiten sowie ein wettbewerbsfähiges Entgeltniveau sind, eingeführt werden.

Um der Prämisse der Wettbewerbsfähigkeit Genüge zu tun und eine erste Orientierung für die Bestandsaufnahme zu haben, wird für eine erste Einschätzung zu Beginn der Ermittlungsphase der Flächentarifvertrag für die Metallindustrie Niedersachsen herangezogen.

Ziel ist es, eine detaillierte Analyse der bestehenden Entgeltsysteme und Tätigkeitsbewertungen vorzunehmen.

In den nächsten zwei Jahren wird das neue Entgeltsystem ausgearbeitet, verhandelt und umgesetzt.

2. Was ist mit der Verringerung der Entgeltsumme um 6 Prozent zum 1. Januar 2027 gemeint, bedeutet dies, dass jedem Beschäftigten pauschal 6 Prozent gestrichen werden?

Nein, dem einzelnen Beschäftigten werden nach Einführung des neuen Entgeltsystems nicht pauschal 6 Prozent vom Entgelt gekürzt.



Die tarifliche Entgeltsumme (ohne Besitzstände) verringert sich zum 1. Januar 2027 um 6 Prozent. Diese Reduzierung bezieht sich dabei auf das Gesamtvolumen und nicht auf die Absenkung der oberen Entgelte.

3. Was passiert, wenn das bisherige tarifliche Monatsentgelt das neue tarifliche Monatsentgelt übersteigt?

Für diesen Fall wurde ein tarifynamischer Besitzstand vereinbart, also die Sicherung der Differenz bei Überschreitung des bisherigen zum neuen tariflichen Monatsentgelt. Diese Differenz wird explizit in der Monatsabrechnung ausgewiesen und gezahlt.

Zukünftige, kollektive Entgelterhöhungen können mit 1,5 Prozent auf einen Teil der Besitzstände angerechnet werden. Insgesamt ist nur eine Anrechnung bis zu 6 Prozent möglich.

In jedem Fall wird der zum Zwecke des Ausgleichs der Inflation ermittelte Wert als Mindest-Entgelterhöhung ausgezahlt.

Sollte der Besitzstand bis zum 1. Januar 2031 noch nicht in Höhe von 6 Prozent abgeschmolzen sein, erfolgt eine Verrechnung der Differenz zu den insgesamt anrechnungsfähigen 6 Prozent mit der zum 1. Januar 2031 einsetzenden Entgelterhöhung in Höhe von 5,5 Prozent.

Eine Anrechnung kann somit letztmalig zum 1. Januar 2031 erfolgen. Darüberhinausgehende Besitzstände werden tarifynamisch fortgeschrieben.

Der Besitzstand reduziert sich ansonsten nur noch durch Höhergruppierungen.

4. Ab wann sollen grundsätzlich keine Umstufungen erfolgen?

Ab dem 1. Januar 2026 sollen aufgrund der Einführung eines neuen Entgeltsystems grundsätzlich keine individuellen Veränderungen der Monatsentgelte vorgenommen werden. Dies gilt insbesondere für die Entgeltautomatik, also die Umstufungen nach Zeitablauf, bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie dem Erreichen der Erfahrungszeit.

Im Einzelfall ist eine Umstufung weiterhin möglich.

G. Zeitarbeit

Der Tarifvertrag über die Vergütung und die Einsatzbedingungen von Zeitarbeitsbeschäftigten an den Standorten der Volkswagen AG wurde durch das Unternehmen zum 31.12.2024 gekündigt. Gleiches gilt für den „Tarifvertrag T-ZUV für Zeitarbeitnehmer“.

Die „AutoVision-Der Personaldienstleister GmbH & Co OHG“ wiederum hat eine Reihe von Tarifverträgen gekündigt, die teilweise direkte Auswirkungen auf die bei



Volkswagen beschäftigten Zeitarbeitnehmer/-innen haben. So z.B. die Gewährung von bezahlten Pausen.

Die „AutoVision-Der Personaldienstleister GmbH & Co OHG“ will zum 1. Januar 2026 dem Arbeitgeberverband Zeitarbeit (GVP) beitreten, sodass dann die bundesweit geltenden Regelungen für Zeitarbeit zur Anwendung kommen. Bis dahin gilt es, Zwischenlösungen zu finden.

Aktuell gibt es noch keine tarifliche Neuregelung. Die Tarifvertragsparteien befinden sich aber dazu in Gesprächen. Zusätzlich sollen auf betrieblicher Ebene neue Aufzahlungsregelungen mit dem Betriebsrat vereinbart werden, die sich am Niveau vergleichbarer Unternehmen in der Automobilindustrie bewegen.

Sobald es dazu neue Tarifvereinbarungen gibt, werden wir diese veröffentlichen.



19. Februar 2025

Tarifkurzinfo

Zum Tarifabschluss zwischen der Volkswagen AG und der IG Metall

Aufgrund zahlenreicher Nachfragen haben wir das Ergebnis der Tarifverhandlung zum Thema Monatsentgelttabelle zusammengefasst:

Die bisher geltende Monatsentgelttabelle hat bis zum 31. Dezember 2026 weiterhin Gültigkeit.

Anders ist dies mit der noch bis zum 30. Juni 2025 geltenden Schattentabelle aus der Anlage 3 des Entgelttarifvertrages. Diese Schattentabelle hatte in der Vergangenheit allein den Zweck, die Stundengrundentgelte zur Berechnung der stundenabhängigen Bezahlung zu ermitteln.

Diese Schattentabelle entfällt mit dem 30.06.2025.

Dies bedeutet, dass auch stundenabhängige Bezahlungen zukünftig nicht mehr mit dem höheren Stundengrundentgelt dieser Schattentabelle berechnet werden. Das Stundenentgelt bemisst sich in Zukunft allein nach der normalen Monatsentgelttabelle und berechnet sich wie folgt:

$$\text{Monatsentgelt} / 152,25 \text{ Std.} = \text{Stundenentgelt.}$$

Hinweis zur Einordnung

Das Unternehmen forderte im Rahmen der Tarifverhandlung diverse tarifliche Einschnitte. Unter anderem die Reduzierung der Schichtzuschläge bis auf das gesetzliche Mindestmaß. Die Einigung auf den Entfall der Schattentabelle war auch ein Kompromiss, um den Erhalt der weiterhin gültigen Zuschläge zu sichern.

Diejenigen von der stundenabhängigen Bezahlung betroffenen Personengruppen bzw. Zahlungen sind u.a.:

Teilzeit, Springer, Beschäftigte die unter den Tarifvertrag für Beschäftigte mit besonderen Arbeitszeiten fallen, Zuschläge, unbezahlte Freistellung.

Tarifteam Volkswagen
IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt





Aktuelle Monatsentgelttabelle

Entgeltstufen	Euro/Monat	Stundengrundentgelte gem. Schattentabelle ^{*)} Euro/Monat <i>bis 30.06.2025</i>	Stundengrundentgelte gem. Monatsentgelttabelle Euro/Monat <i>ab 01.07.2025</i>
1	2.409,50	16,54	15,83
2	2.689,00	18,45	17,66
3	2.969,50	20,38	19,50
4	3.250,00	22,31	21,35
5	3.530,00	24,24	23,19
6	3.726,00	25,55	24,47
7	3.914,00	26,87	25,71
8	4.107,00	28,18	26,98
9	4.304,00	29,52	28,27
10	4.493,50	30,85	29,51
11	4.691,50	32,20	30,81
12	4.996,50	34,32	32,82
13	5.302,50	36,41	34,83
14	5.626,00	38,64	36,95
15	5.951,50	40,85	39,09
16	6.298,50	43,25	41,37
17	6.645,50	45,63	43,65
18	7.013,50	48,16	46,07
19	7.381,00	50,67	48,48
20	7.709,00	52,91	50,63
21 ^{**)}	8.036,50	55,17	52,78
22 ^{**)}	8.361,00	57,40	54,92

*) Die Stundengrundentgelte sind die Basis für stundenabhängige Bezahlung.

***) Gilt für Beschäftigte, die vor dem 31. Dezember 2004 bei der Volkswagen AG ein Arbeitsverhältnis aufgenommen haben und dort eingruppiert sind.
Die Entgeltstufen 21 und 22 gelten im Übrigen nicht mehr.

Tarifteam Volkswagen
IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

