

Aushang: 17.06.2026 – 01.07.2026

Haustarifvertrag – wie geht es weiter

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach einigen Monaten intensiver und konstruktiver Verhandlungen sind wir uns mit der IG Metall in den Schwerpunkten des neuen Haustarifvertrages einig. Wir haben die jeweiligen Zustimmungen der Gremien auf beiden Seiten erhalten. Jetzt sind wir in der Ausgestaltung des Haustarifvertrages in Textform bis zur endgültigen Unterschrift.

Themenschwerpunkte der Einigung sind wie folgt:

Arbeitszeitmodell – Wahloption der Beschäftigten:

Durch die neue „Wahloption der Beschäftigten“ haben wir eine Möglichkeit geschaffen, sowohl die betrieblichen Bedarfe, als auch die persönlichen Bedürfnisse berücksichtigen zu können.

Grundsätzlich können sich Beschäftigte bis zum 30.6. eines Jahres mit Wirkung des 1.1. des Folgejahres für ihr Arbeitszeitmodell zwischen 35-40 Std./Woche entscheiden. Für das Jahr 2027 gilt einmalig eine verlängerte Frist bis zum 31. Juli 2026.

- Ebenso haben wir in diesem Zusammenhang auch die Teilzeitmodelle vereinfacht. Hierzu wird es nach Abschluss des HTV noch mehr detaillierte Informationen geben.

Entgelt:

- Zukünftige Gehaltserhöhungen werden in Zukunft ohne Anrechnung auf das T-ZUG übernommen. Die bisherige Anrechnungsregelung (oberhalb von 1,5%) entfällt vollständig.
- Die Leistungszulage wird in 2026 mit 5% pauschal gezahlt und ab 2027 steht ein Budget in Höhe von 6% zur Verfügung.
- Wir werden bis zum Jahresende die Zeit nutzen um mit Hinzuziehung der IG Metall Gespräche über eine neue Form der methodischen Leistungsbeurteilung aufzunehmen, mit dem Ziel eine Neuregelung für 2027 zu finden.

Übernahme der Auszubildenden/Dual Studierende:

Auszubildende und Dual Studierende werden in Zukunft nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.

Umfang der Ausbildung

Wir haben für die Jahre 2026-2028 die Anzahl der Einstellungen der Auszubildenden inkl. Duale Studenten und Arbeitgebergeförderte Studien festgelegt.

Die Anzahl der Auszubildenden inkl. der Dual-Studierenden und der Personen in einem arbeitgebergeförderten Studium (gemäß Betriebsvereinbarung vom 17.12.2024 beträgt mindestens:

im Jahr 2026:	90 Personen, davon mindestens 40 IHK-Ausbildungen
im Jahr 2027:	95 Personen, davon mindestens 40 IHK-Ausbildungen
im Jahr 2028:	100 Personen, davon mindestens 42 IHK-Ausbildungen

T-Zug Wandlung:

Beschäftigte können ihren Anspruch auf Wandlung für das Jahr 2026 bis zum 30.6.2026 geltend machen unter den bekannten Voraussetzungen ohne Anrechnung einer Entgelterhöhung.

Die Begrenzung der Anzahl der Wandlung pro Pflege von Angehörigen bzw. pro Kind beginnt mit Abschluss des neuen HTV neu (ohne Anrechnung der Vorjahre).

Qualifizierung:

Wir werden jährlich ein festes Budget in Höhe von 0,7% der Jahrespersonalkostensumme zur Verfügung stellen. Einzelheiten werden zwischen Arbeitgeber und BR besprochen.

Altersteilzeitverträge:

Wir werden die bestehende Betriebsvereinbarung zur ATZ bis 2028 verlängern und damit jährlich 17 Beschäftigten ein Angebot zum ATZ-Abschluss machen können.

Leiharbeit:

Die Höchstüberlassungsdauer beträgt max. 36 Monate anstatt 48 Monate. Nach 24 Monaten wird der Arbeitgeber prüfen, ob ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten werden kann. Nach 36 Monaten ist dem Leiharbeitnehmer ein unbefristeter Arbeitsvertrag anzubieten. Leiharbeitskräfte haben ab dem ersten Tag Anspruch auf Equal Pay. Bei Übernahmen in ein Arbeitsverhältnis bei RME für Leihbeschäftigte, die vorher mind. 12 Monate für Rheinmetall im Einsatz war, gibt es keine erneute Probezeit.

Befristete Arbeitsverhältnisse:

Sachgrundlose Befristungen sind bis zu einer Gesamtdauer von maximal 18 Monaten möglich. Eine Verlängerung um weitere 6 Monate auf bis zu 24 Monate kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgen.

Kündigungsfristen:

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist 6 Wochen zum Quartalsende. Nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit gilt eine Frist von 3 Monaten zum Monatsende. Für arbeitgeberseitige Kündigungen gelten nach längerer Betriebszugehörigkeit gestaffelte Fristen von bis zu 7 Monaten (nach 20 Jahren).

Inkrafttreten und Laufzeit:

Der Haustarifvertrag tritt am 01. Juli 2026 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2030, gekündigt werden.

Für Ihre Rückfragen während des beschriebenen Prozesses stehen Ihnen jederzeit die HR-Abteilung, der Betriebsrat & Ihr Vorgesetzter zur Verfügung. Wenden Sie sich einfach direkt an Ihre persönliche Vertrauensperson.

Herzliche Grüße**Ihre HR-Abteilung, Ihre IG Metall und Ihr Betriebsrat**