

V06303/26

ENTGELTTARIFVERTRAG

für die Beschäftigten

**des Metall verarbeitenden Handwerks
in Sachsen-Anhalt**

**vom 30.03.2022
gültig ab 01.04.2022**

Zwischen dem

Landesinnungsverband Metall Sachsen-Anhalt

-einerseits-

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt,

-andererseits-

wird folgender Entgelttarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Es gilt der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages.

§ 2

Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

1. Jeder Arbeitnehmer¹ wird entsprechend seiner ausgeübten Tätigkeit in eine Entgeltgruppe eingruppiert. Die Einstufung erfolgt durch den Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen.
2. Maßgebend für die Eingruppierung sind die aufgeführten typisierten Gruppenmerkmale bezüglich Tätigkeit und Qualifikation, vor allem berufliche Ausbildung, Berufspraxis und Fortbildung.
3. Übt ein Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gruppen als Merkmale aufgeführt sind, so ist er in diejenige Gruppe einzugruppieren, die seiner überwiegenden Tätigkeit entspricht. Das Merkmal der „selbständigen“ oder „eigenverantwortlichen“ Tätigkeit wird durch die in der jeweiligen Gruppe übliche Aufsicht nicht gemindert und auch nicht dadurch beeinträchtigt, dass ein Dritter Einfluss auf die Arbeiten nimmt.
4. Zusätzliche Qualifikationen des Arbeitnehmers, die eine betriebliche Verwendung finden, ohne dass deshalb eine höhere Entgeltgruppenzuordnung erfolgt, sind über Zuschläge zum tariflichen Entgelt abzugelten, Art und Umfang dieser Zuschläge sind betrieblich zu regeln.

¹ In diesem Tarifvertrag wird ausschließlich die männliche Form verwandt. Sie steht gleichbedeutend auch für die weibliche, als auch für die Form divers und soll keine Diskriminierung darstellen.



5. Jede Eingruppierung und Umgruppierung ist dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist dem Arbeitnehmer die Änderung schriftlich mitzuteilen.

Innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Mitteilung kann der Arbeitnehmer oder der Betriebsrat gegen die Änderung Einspruch einlegen.

Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet in Betrieben mit Betriebsrat eine paritätisch besetzte Kommission aus Betriebsrat und Arbeitgeber. Kommt auch hier keine Einigung innerhalb eines Monats zustande, entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 des BetrVG.

In Betrieben ohne Betriebsrat steht der Rechtsweg offen.

6. Die zu den nachfolgend beschriebenen Entgeltgruppen vereinbarten Monatsentgelte (s. Anlage 1) haben die vereinbarten Stundenverdienste und die jeweils gültige tarifliche Arbeitszeit zur Berechnungsgrundlage.
7. Die Ausbildungsvergütungen und die Entgelte werden entsprechend der jeweils gültigen Entgelttabellen für das Metallverarbeitende Handwerk (Anlage 1) festgesetzt. Die Entgelttabellen können jeweils mit einer Frist von einem Monat zum jeweiligen Auslauftermin gekündigt werden.
8. Das tariflichen Stundenentgelt errechnet sich aus dem tariflichen Monatsentgelt geteilt durch 169,65 (39 Std. X 4,35 Wochen).
9. Die bisherigen Entgelte, die bis zum 31. März 2022 gezahlt wurden und höher liegen als die Entgelte dieses Tarifvertrages gelten als Besitzstand. Sie dürfen aus Anlass der tarifvertraglichen Regelungen nicht herabgesetzt werden.

§ 3

Entgeltgruppen

Entgeltgruppe 0 - Ausbildungsvergütungen

1. Ausbildungsjahr
2. Ausbildungsjahr
3. Ausbildungsjahr
4. Ausbildungsjahr

Entgeltgruppe 1 (90%)

Qualifikationsmerkmale:

Keine einschlägige gewerbliche-technische oder kaufmännische Berufsausbildung.

Tätigkeitsmerkmale:



Tätigkeiten, die keine oder geringe berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

Entgeltgruppe 2 (95%)

Qualifikationsmerkmale:

Einschlägige gewerbliche-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss oder

ein gleichwertiger durch mehrjährige Berufspraxis oder durch Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand nach Einarbeitung.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten die nach konkreter Anweisung selbständig und anforderungsgerecht ausgeführt werden.

Entgeltgruppe 3 (100% Ecklohn)

Qualifikationsmerkmale:

Einschlägige gewerbliche-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und 2-jähriger Berufserfahrung im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen auf einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes oder

durch Fortbildung oder mehrjährige Berufspraxis erworbene vertiefte Fachkenntnisse, die den Qualifikationsmerkmalen unter vorgenannten Absatz gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung weitgehend selbständig ausgeführt werden

Entgeltgruppe 4 (110 %)

Qualifikationsmerkmale:

Einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufserfahrung im Ausbildungsberuf sowie vertieften Fachkenntnissen, die ihn befähigen, die Anforderung eines gehobenen Facharbeiters oder einer gehobenen kaufmännischen oder technischen Sachbearbeitung zu erfüllen.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien verantwortlich ausgeführt werden.



Entgeltgruppe 5 (120%)Qualifikationsmerkmale:

Meister ohne Berufspraxis oder

einschlägige gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und umfassender Berufspraxis sowie vertieften Fachkenntnissen, die ihn befähigen, die Anforderungen an einen Vorarbeiter oder an eine kaufmännische oder technische Sachgebietsleitung zu erfüllen oder

staatlich geprüfter Techniker, Meister oder Fachhochschulingenieur ohne Berufspraxis oder ohne gleichwertige Ausbildung.

Tätigkeitsmerkmale:

- a) Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion oder
- b) Tätigkeiten höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien eigenverantwortlich ausgeführt werden.

Entgeltgruppe 6 (140%)Qualifikationsmerkmale:

Meister im Metallhandwerk (Techniker, Betriebswirt, Ingenieur FH), aber mit 2-jähriger Berufspraxis als Meister oder

einschlägige gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und 2-jähriger Berufspraxis sowie vertieften Fachkenntnissen, die einen befähigen, die Anforderungen an eine kaufmännische oder technische Sachgebietsleitung erfüllen.

Tätigkeitsmerkmale:

- a) Tätigkeiten in anordnender und beaufsichtigender betrieblicher Funktion in einem schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet oder
- b) Tätigkeiten höherwertiger Art, die im Rahmen betrieblicher Richtlinien stets eigenverantwortlich ausgeführt werden.

Entgeltgruppe 7 (160 %)Qualifikationsmerkmale:

Meister im Metallhandwerk und dem Abschluss einer darauf aufbauenden Fortbildung (z.B. Betriebswirt des Handwerks) Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes oder

anderer gleichwertiger Abschluss und zusätzlich dem Abschluss einer darauf



aufbauenden Fortbildung (z.B. Betriebswirt des Handwerks, technischer Betriebswirt) und Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes oder

erfolgreich abgeschlossenes Fachhochschulstudium.

Tätigkeitsmerkmale:

- a) Tätigkeiten in einem besonders schwierigen und verantwortungsvollen Aufgabengebiet sowie in betrieblichen Leitungsfunktionen oder
- b) Tätigkeiten in einem größeren Aufgabengebiet, das eigenverantwortliche Entscheidungen für den Betriebs- oder Geschäftsablauf erfordert
- c) Konzessionsträger

Entgeltgruppe 8 (170 %)

Qualifikationsmerkmale:

Meister im Metallhandwerk und dem Abschluss einer darauf aufbauenden Fortbildung (z.B. Betriebswirt des Handwerks) sowie Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes und dem Abschluss einer weiteren aufbauenden Fortbildung oder

anderer gleichwertiger Abschluss und zusätzlich der Abschluss einer darauf aufbauenden Fortbildung (z.B. Betriebswirt des Handwerks, technischer Betriebswirt) sowie Berufspraxis in mehreren Geschäftsfeldern des Betriebes und dem Abschluss einer weiteren aufbauenden Fortbildung oder

erfolgreich abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeit als Betriebsleiter. Alles Weitere wird im Arbeitsvertrag geregelt.

§ 4 Allgemeine Entgeltbestimmungen

1. Die Tarifentgelte sind Mindestentgelte. Das Entgelt ist als verstetigte Monatsvergütung zu zahlen, soweit im Manteltarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.
2. Als Entgeltgrundsätze kommen Zeitvergütung und Leistungsvergütung (z. B. Akkord, Prämienentgelt etc.) in Betracht.

Zeitvergütung liegt vor, wenn die Vergütung für die Zeit erfolgt, in der Arbeit verrichtet wird.

Leistungszulagen bei Zeitvergütung sind unter Mitbestimmung des Betriebsrates bei Beschäftigten mit überdurchschnittlichen Leistungen im Einzelarbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren. Die Leistungszulage ist in Prozenten vom Eckentgelt



oder in einem absoluten Betrag festzulegen. Sämtliche Leistungszulagen können unter Berücksichtigung der in § 6 MTV festgelegten Fristen gekündigt werden.

Leistungsvergütung liegt vor, wenn die Vergütungshöhe durch festgelegte Einflussgrößen bestimmt wird und durch die Leistung des Beschäftigten verändert werden kann. Die Einflussgrößen müssen eindeutig beschrieben und mess- oder zählbar sein.

Die Leistungsvergütung bedarf einer Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat einer Vereinbarung mit den betroffenen Beschäftigten, in der Folgendes festzulegen ist:

- Geltungsbereich (Personen, Personengruppen, Fertigungsbereiche usw.)
- Einflussgrößen, auf die die Leistungsvergütung aufgebaut ist (z. B. Zeit oder/und Stückzahl, Arbeitsergebnis o.ä.)
- Methoden (Zeitaufnahmen, Erfahrungswerte)
- Leistungsnormen (z. B. Vorgabezeiten, herzustellende Mengen in Zeiteinheit, vorgeschriebene Qualität usw.). Grundlage für den Akkord-Richtsatz ist das jeweilige Tarifentgelt
- die Objekte/Projekte, die in Leistungsvergütung auszuführen sind bzw. die Befristung der Leistungsvergütungsarbeiten
- Abrechnungsmodalitäten (wer erfasst die Leistung, wer erstellt Aufmasse in welcher Frist usw.)
- Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten über die Grundlagen der Leistungsvergütung unter den Beteiligten.

Muss die Arbeit ruhen, so hat der Beschäftigte für die ausgefallenen Stunden einen Anspruch auf den Leistungsvergütungsdurchschnitt. Der Beschäftigte ist verpflichtet, auf Anordnung während dieser Zeit andere zumutbare Arbeiten zu verrichten.

Bei Leistungsvergütung sollen die Leistungsnormen vor Beginn der Arbeit schriftlich vereinbart werden. Hierbei sollen die Verdienste im Durchschnitt mindestens 15% über der Zeitvergütung liegen. Erreicht ein einzelner Beschäftigter in Leistungsvergütung nicht mindestens das tarifliche Entgelt nach dem Entgelttarifvertrag und hat nicht nachweisbar mit seiner Arbeitsleistung zurückgehalten, so erhält er mindestens für jede geleistete Stunde das ihm zustehende Tarifentgelt.

3. Die Beschäftigten erhalten eine monatliche, für sie nachvollziehbare Abrechnung, aus der mindestens ersichtlich sein muss:
 - a) das tarifliche Monatsentgelt, ggf. auch die geleisteten Stunden
 - b) konstante Verdienstbestandteile, wie z. B. Zulagen
 - c) variable Verdienstbestandteile, wie z. B. Prämien- oder Akkordverdienste, Mehrarbeitsverdienste und -zuschläge
 - d) unbezahlte Ausfallzeiten
 - e) Abzüge für Steuern, Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige Abzüge
 - f) ggf. Kurzarbeitergeld
 - g) Fahr- und Wegestunden, die aus Anlass von Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte gezahlt werden

4. Die Entgeltzahlung erfolgt zu den im Betrieb üblichen Terminen, spätestens am 10. Des Folgemonats. Bei einer Änderung dieser Termine oder der Entgeltzahlungsart hat der Betriebsrat oder in Betrieben ohne Betriebsrat die Beschäftigten mitzubestimmen.
5. Wird dem Beschäftigten Kost und Wohnung ganz oder teilweise gewährt, so sind die hierfür geltenden Beträge im Einzelarbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

Liegt keine Vereinbarung vor, gelten die derzeitigen steuerrechtlichen Bestimmungen.

6. In Betrieben mit über 100 Beschäftigten haben Beschäftigte mit einem Lebensalter von über 55 Jahren mindestens Anspruch auf den Monatsverdienst, der sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 12 abgerechneten Kalendermonate ergibt. Dies gilt nur dann, wenn die Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden, für die Dauer der Minderung ihrer Einsatzfähigkeit. Diese Verdienstsicherung wird nur auf Antrag gewährt.

Die Minderleistungsfähigkeit, die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit sind durch den zuständigen Betriebsarzt im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes festzustellen.

In Betrieben, in denen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und den dazu erlassenen Unfallverhütungsvorschriften eine Verpflichtung zur Bestellung eines Betriebsarztes nicht besteht, trifft diese Feststellung ein Arzt des zuständigen überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienstes der Berufsgenossenschaft oder ein Arzt aus dem Gutachterdienst der Rentenversicherung. Der Antragsteller kann unter diesen beiden Diensten wählen.

§ 5 Teilzeitbeschäftigte

Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich das Tarifentgelt entsprechend ihrer Arbeitszeit zur tariflichen Vollzeit.

§ 6 Laufzeit

1. Dieser Entgelttarifvertrag tritt am 01.04.2022 in Kraft. Mit seinem Inkrafttreten tritt der Entgelttarifvertrag für das Metall verarbeitende Handwerk im Land Sachsen-Anhalt vom 20.09.2017 automatisch außer Kraft.
2. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2025, schriftlich gekündigt werden.

Magdeburg/Hannover, den 30.03.2022

Landesinnungsverband Metall Sachsen-Anhalt



IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt



Auszug Tarifvertrag

