



Tarifbereich	Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes	
Tarifvertragsparteien	Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e. V., die Industriegewerkschaft Metall, die Christliche Gewerkschaft Metall Landesverband Saar	
Fachlicher Geltungsbereich	für alle Betriebe der Metall- und Elektroindustrie einschließlich aller Hilfs- und Nebenbetriebe sowie Montagestellen	
Laufzeit des Manteltarifvertrags	gültig ab 01.01.2019	
Laufzeit des Tarifvertrages über Entgelt u. Ausbildungsvergütungen	gültig ab 01.10.2022 – kündbar zum 30.09.2024	
Anzahl der Entgeltgruppen nach betrieblicher Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA): 11		
Differenzierung der Entgeltgruppen nach - Lebensalter: - Tätigkeit:	nein ja	
Bemerkungen:	keine Allgemeinverbindlicherklärung	
Höhe des Entgelts	ab 01.06.2023	ab 01.05.2024
Unterste Entgeltgruppe ab:	2.542,00 €/brutto	2.626,00 €/brutto
Höchste Entgeltgruppe ab:	5.598,00 €/brutto	5.783,00 €/brutto
Einstiegsentgelt nach der Ausbildung:	ab 01.06.2023	ab 01.05.2024
	3.026,00 €/brutto	3.126,00 €/brutto
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung:	ab 01.06.2023	ab 01.05.2024
1. Ausbildungsjahr	1.049,00 €/brutto	1.083,00 €/brutto
2. Ausbildungsjahr	1.111,00 €/brutto	1.148,00 €/brutto
3. Ausbildungsjahr	1.197,00 €/brutto	1.236,00 €/brutto
4. Ausbildungsjahr	1.241,00 €/brutto	1.282,00 €/brutto
Regelarbeitszeit	35 Stunden/Woche, bzw. 152,25 Stunden/Monat	
Urlaubsdauer für alle Beschäftigten	30 Arbeitstage	
zusätzliches Urlaubsgeld	50 % vom Urlaubsentgelt	



Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)	
- nach 6 Monaten (Auszubildende nach 3 Monaten)	25 %
- nach 12 Monaten	35 %
- nach 24 Monaten	45 %
- nach 36 Monaten	55 %
Betriebszugehörigkeit	v. mtl. Bruttoentgelt
Auf die Betriebszugehörigkeit ist auch die Ausbildungszeit anzurechnen, soweit sie im gleichen Betrieb abgeleistet wurde.	
Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen ersetzt den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistung	<p>Ab dem siebten Monat der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit erhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vollzeitbeschäftigte jährlich 319,08 € (= mtl. 26,59 €), - Auszubildende jährlich 159,48 € (= mtl. 13,29 €), - Teilzeitbeschäftigte anteilmäßig
Ausschlussfristen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind schriftlich innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. 2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter 1 festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zufalles nicht möglich gewesen ist. 3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.
Kündigungsfristen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. 2. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. 3. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen <ol style="list-style-type: none"> a) zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats, b) fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats, c) acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats, d) zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,



- e) zwölf Jahre bestanden hat,
fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- f) 15 Jahre bestanden hat,
sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- g) 20 Jahre bestanden hat,
sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt.

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

- 4. In Betrieben mit in der Regel mindestens 20 wahlberechtigten Beschäftigten kann einem Beschäftigten, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet und dessen Arbeitsverhältnis in dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre ununterbrochen bestanden hat, das Arbeitsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Dies gilt nicht bei

a) Vorliegen eines für den betroffenen Beschäftigten geltenden Sozialplans;

b) Änderungskündigungen zum Zwecke innerbetrieblicher Versetzungen und Versetzungen im Rahmen des Unternehmens bzw. Konzerns, wenn damit keine Veränderung des Wohnsitzes erforderlich wird;

c) bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

- 5. Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

- 6. Auf Wunsch ist dem Beschäftigten nach Kündigung angemessene Freizeit zu gewähren, um sich eine neue Stelle zu suchen.

Nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber ist diese Freizeit bis zu insgesamt acht Stunden mit dem regelmäßigen Arbeitsentgelt zu vergüten.