



Tariffbereich	Metallhandwerk im Saarland		
Tarifvertragsparteien	Landesinnung Metall Saarland, Neunkirchen und die Industriegewerkschaft Metall Bezirksleitung Mitte		
Fachlicher Geltungsbereich	für alle der Landesinnung Metall Saarland angeschlossenen Betriebe des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerks		
Laufzeit des Manteltarifvertrags	gültig ab 01.01.2007 – kündbar zum 31.12.2008		
Laufzeit des Lohn- und Gehaltstarifvertrages	gültig ab 01.04.2023 – kündbar zum 31.03.2024		
Anzahl der Lohngruppen:	8		
Anzahl der Gehaltsgruppen	9		
Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach	Lebensalter:	Beschäftigungsdauer:	Tätigkeiten:
	nein	ja (Gehaltsgruppen)	ja (Lohngruppen)
Bemerkungen:	keine Allgemeinverbindlicherklärung Bitte gesetzlichen Mindestlohn beachten. Dieser beträgt 12,41 €/brutto pro Stunde ab 1.1.2024 und erhöht sich ab 1.1.2025 auf 12,82 €.		
Höhe der Löhne	ab 01.04.2023		
Unterste Lohngruppe ab:	12,91 €/brutto/Stunde 2.134,00 €/brutto/Monat		
Höchste Lohngruppe ab:	20,12 €/brutto/Stunde 3.326,00 €/brutto/Monat		
Einstiegsgeld nach der Ausbildung	ab 01.04.2023		
- gewerbliche Arbeitnehmer ab:	14,50 €/brutto/Stunde 2.397,00 €/brutto/Monat		
- kaufm./techn. Arbeitnehmer ab:	2.130,00 €/brutto/Monat		
Höhe der monatlichen Gehälter (kaufm./techn. Angestellte)	ab 01.04.2023		
Unterste Gehaltsgruppe ab:	1.885,00 €/brutto		
Höchste Gehaltsgruppe ab:	4.891,00 €/brutto		
Meister	ab 01.04.2023		
Betriebsmeister:	3.627,00 €/brutto		
Meister mit bestandener Meisterprüfung:	4.025,00 €/brutto		
Meister in Leitungsfunktion:	4.458,00 €/brutto		



Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung		ab 01.04.2023												
1. Ausbildungsjahr		700,00 €/brutto												
2. Ausbildungsjahr		800,00 €/brutto												
3. Ausbildungsjahr		860,00 €/brutto												
4. Ausbildungsjahr		910,00 €/brutto												
Wöchentliche Regelarbeitszeit														
	38 Stunden													
Urlaubsdauer für gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende														
	30 Arbeitstage													
zusätzliches Urlaubsgeld gewerbliche Arbeitnehmer Angestellte														
	50 % des Urlaubsentgelts 2,4 % des mtl. Gehalts pro Urlaubstag													
Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)														
- nach 6 Monaten	15 %													
- nach 12 Monaten	25 %													
- nach 24 Monaten	35 %													
- nach 36 Monaten	45 %													
- nach 48 Monaten	50 %													
Betriebszugehörigkeit	v. mtl. Bruttolohn													
Vermögenswirksame Leistung														
	Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten erhalten Arbeiter und Angestellte monatlich 26,59 € und Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit, Auszubildende erhalten 19,94 €.													
Kündigungsfristen														
Gewerbliche Arbeitnehmer	<p>Bei Einstellung des Arbeitnehmers kann eine Probezeit bis zu vier Wochen vereinbart werden. Während dieser Zeit besteht gegenseitige eintägige Kündigungsfrist.</p> <p>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beiderseits bei einer Betriebszugehörigkeit</p> <table> <tr> <td>bis zu einem Jahr</td> <td>1 Woche</td> </tr> <tr> <td>von mehr als einem Jahr</td> <td>2 Wochen</td> </tr> <tr> <td>von mehr als fünf Jahren</td> <td>3 Wochen</td> </tr> <tr> <td>von mehr als zehn Jahren</td> <td>4 Wochen</td> </tr> </table> <p>jeweils zum Ende der Woche</p> <p>Abweichend von den vorangegangenen Absätzen gelten zugunsten des Arbeitnehmers:</p> <table> <tr> <td>nach Vollendung des 40. Lebensjahres und fünfjähriger Betriebszugehörigkeit</td> <td>1 Monat</td> </tr> <tr> <td>nach Vollendung des 45. Lebensjahres und zehnjähriger Betriebszugehörigkeit</td> <td>2 Monate</td> </tr> </table>		bis zu einem Jahr	1 Woche	von mehr als einem Jahr	2 Wochen	von mehr als fünf Jahren	3 Wochen	von mehr als zehn Jahren	4 Wochen	nach Vollendung des 40. Lebensjahres und fünfjähriger Betriebszugehörigkeit	1 Monat	nach Vollendung des 45. Lebensjahres und zehnjähriger Betriebszugehörigkeit	2 Monate
bis zu einem Jahr	1 Woche													
von mehr als einem Jahr	2 Wochen													
von mehr als fünf Jahren	3 Wochen													
von mehr als zehn Jahren	4 Wochen													
nach Vollendung des 40. Lebensjahres und fünfjähriger Betriebszugehörigkeit	1 Monat													
nach Vollendung des 45. Lebensjahres und zehnjähriger Betriebszugehörigkeit	2 Monate													



	<p>nach Vollendung des 55. Lebensjahres und 20-jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Monate</p> <p>zum Vierteljahresende.</p> <p>Stichtag für die Berechnung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist der dem 1. Januar folgende Arbeitstag. Die Ausbildungszeit im Sinne des Berufsbildungsgesetzes im gleichen Betrieb ist auf die Betriebszugehörigkeit anzurechnen.</p>
<p>Kündigungsfristen</p>	
<p>Angestellte</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Probezeit beträgt 3 Monate. In begründeten Ausnahmefällen kann sie bis zu insgesamt sechs Monaten verlängert werden. Während der Probezeit gilt eine beiderseitige Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende. 2. Bei einer Anstellung zur vorübergehenden Aushilfe oder für eine bestimmte Arbeit endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf, oder nach Erledigung der vorgesehenen Arbeit, wobei eine Ankündigungszeit von einer Woche eingehalten werden muss. Ist das Ende des Arbeitsverhältnisses hiernach nicht bestimmt, so kann innerhalb der ersten drei Monate eine Kündigung mit Monatsfrist ausgesprochen werden. 3. Im Übrigen gelten für die Kündigung die gesetzlichen Bestimmungen.
<p>Ausschlussfristen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt geltend zu machen: <ol style="list-style-type: none"> a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art sofort, spätestens innerhalb vier Wochen nach Abrechnung des Zeitraumes, bei dem sie hätten abgerechnet werden müssen; b) alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit. 2. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt der Arbeitgeber seine Erfüllung ab, so hat der Arbeitnehmer den Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.
<p>Auszubildende</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis sind verwirkt, wenn sie nicht spätestens zwei Monate nach Beendigung der Ausbildung schriftlich geltend gemacht werden. 2. Werden die Ansprüche abgelehnt, verfallen diese, wenn sie nicht spätestens nach zwei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.