

Manteltarifvertrag Schlosserhandwerk NRW, gültig ab 01. Januar 2026

Gliederung

§ 1 Geltungsbereich	1
KAPITEL A ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN DES ARBEITSVERHÄLTNISES	2
§ 2 Schriftlicher Nachweis / Beginn	2
§ 3 Probezeit.....	2
§ 4 Kündigung	2
§ 5 Arbeitszeugnis	3
§ 6 Beendigung	3
KAPITEL B ARBEITSZEIT	3
§ 7 Arbeitszeit	3
§ 8 Flexible Arbeitszeit	4
§ 9 Arbeitszeitkonto	4
§ 10 Arbeitszeitkonto – Ausgleichszeitraum	4
§ 11 Arbeitszeitkonto – Abgeltung.....	5
§ 12 Arbeitszeitkonto – Beendigung Arbeitsverhältnis	5
§ 13 Arbeitszeitkonto – Guthaben.....	6
§ 14 Weisungsrecht des Arbeitgebers	6
§ 15 Kurzarbeit.....	6
KAPITEL C VERGÜTUNGSBESTIMMUNGEN	7
§ 16 Arbeitsentgelt	7
§ 17 Fortzuzahlendes regelmäßiges Arbeitsentgelt.....	7
§ 18 Zuschlagspflichtige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.....	8
§ 19 Höhe der Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	9
§ 20 Erschwerniszulage	10
§ 21 Rufbereitschaft	10
§ 22 Arbeitsausfall	10
§ 23 Arbeitsverhinderung	11
§ 24 Arbeitsunfähigkeit	11
§ 25 Arbeitsunfähigkeit – Entgeltfortzahlung	11
§ 26 Arbeitsunfähigkeit – Ausfallzeit	12
§ 27 Arbeitsunfähigkeit – Arbeitsunfall	12
§ 28 Entgeltzahlung im Sterbefall	13
KAPITEL D URLAUB	13
§ 29 Urlaubsdauer.....	13
§ 30 Grundsätze der Urlaubsgewährung	14
§ 31 Abgeltung.....	14
§ 32 Urlaubsanspruch	15
§ 33 Urlaubsvergütung.....	16
§ 34 Sonderurlaub.....	17
KAPITEL E SONSTIGE BESTIMMUNGEN	18
§ 35 Verfallsklausel / Geltendmachung von Ansprüchen.....	18
§ 36 Verfahren bei Streitfällen	18
§ 37 Günstigkeitsklausel	19
§ 38 Inkrafttreten und Kündigung	19

Manteltarifvertrag

für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießer-Handwerk in
Nordrhein-Westfalen

gültig ab 01. Januar 2026

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und Metall- und
Glockengießer-Handwerks**

und der

**IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen**

wird nachstehender **Manteltarifvertrag** vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt:

1. Räumlich: Für das Land Nordrhein-Westfalen
2. Fachlich:
 - 2.1 Metallbauerhandwerk
 - 2.2 Feinwerkmechanikerhandwerk (Maschinenbaumechaniker, Werkzeugmacher-, Dreher-, Feinmechanikerhandwerk)
 - 2.3 Metall- und Glockengießerhandwerk (Metallformer und Metallgießer, Zinngießer, Glockengießer)
 - 2.4 Handwerksähnliche Betriebe, soweit sie Mitglieder der Metallinnungen sind - Betriebe für den Einbau genormter Baufertigteile
3. Persönlich: Für die Beschäftigten im nordrhein-westfälischen Metallhandwerk, soweit sie Mitglied der tarifvertragsschließenden Parteien sind und sofern es sich bei ihnen nicht um die gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und Prokuristen sowie um Auszubildende (im Sinne des Berufsbildungsgesetz) handelt.

Kapitel A

Allgemeine Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses

§ 2 Schriftlicher Nachweis / Beginn

Die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses sind aus Gründen der Beweissicherung schriftlich festzuhalten. Es gilt § 2 Nachweisgesetz. Ergänzend hierzu sind alle weiteren Einstellungsbedingungen dem/r Beschäftigten spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Aufnahme der Arbeit auszuhändigen. Das gleiche gilt bei Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses.

§ 3 Probezeit

Eine vereinbarte Probezeit darf den Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Während der Probezeit ist für die Tätigkeit der vereinbarte Lohn bzw. das Gehalt zu zahlen.

Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb der Probezeit mit folgenden Fristen gekündigt werden:

innerhalb des 1. Monats mit 7 Kalendertagen

danach mit 14 Kalendertagen.

§ 4 Kündigung

1. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist 4 Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats.
2. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, so beträgt die Kündigungsfrist nach einer Betriebszugehörigkeit von

2 Jahren	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats
5 Jahren	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
8 Jahren	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats
10 Jahren	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats
12 Jahren	5 Monate zum Ende eines Kalendermonats
15 Jahren	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats
20 Jahren	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats

3. Die gesetzlichen Vorschriften über fristlose Kündigungen bleiben unberührt.

§ 5 Arbeitszeugnis

1. Auf Wunsch ist Beschäftigten ein Zwischenzeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Führung und Leistung zu erstrecken. Beurteilungen über Führung und Leistung, die zu den Personalakten genommen werden, sind den Beschäftigten in Abschrift zur Kenntnis zu geben.
2. Beschäftigte haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch den Beschäftigten auf Führung und Leistung zu erstrecken.

§ 6 Beendigung

Das Beschäftigungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- 1) mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.

oder

- 2) der/die Beschäftigte die ungekürzte und unbefristete Erwerbsminderungsrente bezieht.

Kapitel B

Arbeitszeit

§ 7 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 37 Stunden; bei einer 5-Tage-Woche beträgt die tägliche Arbeitszeit 7,4 Stunden.
2. Der dem Weihnachtstag und dem Neujahrstag vorausgehende Tag soll, abgesehen von dringenden Fällen, arbeitsfrei bleiben. Die ausfallende Arbeitszeit ist im Zeitkonto zu erfassen und auszugleichen, gleiches gilt auch für Brückentage.
3. An- und Auskleiden, Waschen sowie Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gelten nicht als Arbeitszeit.

§ 8 Flexible Arbeitszeit

1. Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne Beschäftigte, Beschäftigtengruppen, Betriebsteile oder den Gesamtbetrieb eine unterschiedliche Wochenarbeitszeit zwischen 28 und 43 Stunden festgelegt werden.
2. Die geänderte Wochenarbeitszeit hat der Arbeitgeber den Beschäftigten jeweils mindestens 2 Arbeitstage im Voraus mitzuteilen. Die Ankündigungsfrist entfällt nach Rücksprache mit dem Betriebsrat, wenn eine unvorhersehbare Änderung der Auftragsituation eintritt.

§ 9 Arbeitszeitkonto

1. Im Falle der Einführung flexibler Arbeitszeit gemäß § 8 Flexible Arbeitszeit ist für jede/n darunterfallende/n Beschäftigte/n ein Arbeitszeitkonto zu führen. Mit der Monatsabrechnung ist den Beschäftigten der Zeitkontenstand schriftlich mitzuteilen.
2. Im Zeitkonto sind die für die Lohnabrechnung und den Zeitausgleich maßgeblichen Daten zu erfassen, wie geleistete Stunden, Urlaubstage, Feiertage die auf einen Werktag fallen, Tage der Arbeitsunfähigkeit, bezahlte Freistellungstage gemäß § 34 Sonderurlaub sowie die Plus-/Minusausgleichsstunden.

§ 10 Arbeitszeitkonto – Ausgleichszeitraum

1. Der Ausgleichs- und Abrechnungszeitraum beträgt 18 Monate. Der Abrechnungszeitraum bezieht sich auf den Kalendermonat und beginnt jeweils mit dem 1. des Monats, der auf die geänderte Arbeitszeit folgt.

Die zeitliche Lage ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit durch die Betriebsparteien auf mehrere Wochen muss die Arbeitszeit von 37 Stunden im Durchschnitt von längstens 18 Monaten (Ausgleichszeitraum) erreicht werden.

2. Bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit kann der Ausgleichszeitraum um die zeitliche Dauer der Krankheit verlängert werden.
3. Innerhalb des Ausgleichszeitraumes können Arbeitszeitguthaben (Pluskonto) bis zu einem Umfang von 160 Stunden und Arbeitszeitdefizite (Minuskonto) bis zu einem Umfang von 80 Stunden angesammelt werden.

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann davon abgewichen werden.

Zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten kann ein Arbeitszeitguthaben einvernehmlich ganz oder teilweise durch bezahlte Freistellung entlastet werden.

4. Am Ende des Ausgleichszeitraumes (siehe Abs. 1) ist das Zeitkonto innerhalb von 4 Wochen durch bezahlte Freistellung auszugleichen. Arbeitszeitdefizite gehen zu Lasten des Arbeitgebers, es sei denn, der/die Beschäftigte ist mit einer Übertragung des Minuskontos auf den nächsten Ausgleichszeitraum für 3 Monate einverstanden.
5. Ansprüche aus dem Arbeitszeitguthaben sind ab der 101. Stunde gegen Insolvenz zu sichern. Die Sicherung ist dem/der Beschäftigte/n nachzuweisen. Als insolvenzsicher gelten auch Arbeitszeitguthaben oder Teile davon, für die Anspruch auf Insolvenzgeld nach den Bestimmungen des SGB besteht.¹

§ 11 Arbeitszeitkonto – Abgeltung

1. Arbeitgeber und Beschäftigte/r sind bei Vorliegen eines wichtigen Grundes berechtigt, die vorzeitige Abgeltung des Arbeitszeitkontos zu verlangen.
Ein wichtiger Grund liegt vor:
 - bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
 - bei absehbaren längeren Ruhezeiten des Arbeitsverhältnisses
 - bei Rückständen von mehr als zwei vereinbarten Monatsentgelten
2. In den Fällen des Insolvenzverfahrens entsteht der finanzielle Abgeltungsanspruch zugunsten des/der Beschäftigten zu dem Zeitpunkt, in dem das schriftliche Abgeltungsverlangen des/der Beschäftigten dem Betrieb oder dem Insolvenzverwalter zugeht.

§ 12 Arbeitszeitkonto – Beendigung Arbeitsverhältnis

1. Wird das Arbeitsverhältnis durch arbeitgeberseitige Kündigung beendet und ist ein Ausgleich des Zeitguthabens durch bezahlte Freizeit nicht möglich, hat der/die Beschäftigte Anspruch auf finanzielle Abgeltung. Arbeitszeitdefizite, die der Arbeitgeber veranlasst hat, gehen zu seinen Lasten, es sei denn, die Kündigung erfolgt aus wichtigem Grund.
2. Im Falle einer arbeitnehmerseitigen Kündigung kann der Arbeitgeber das Arbeitszeitdefizit (Minuskonto) mit fälligen Lohn- bzw. Gehaltsansprüchen verrechnen. Besteht im Falle einer arbeitnehmerseitigen Kündigung ein Minuskonto und besteht keine Möglichkeit der Verrechnung mit Lohn- bzw. Gehaltsansprüchen, weil der/die Beschäftigte nach Ausspruch der Kündigung seinen / ihren arbeitsvertraglichen

¹ Gemäß § 165 SGB III (vormals § 183 SGB III) derzeitiger Fassung haben Beschäftigte Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie bei einem Insolvenzereignis des Arbeitgeberbetriebes für die vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Anspruch auf Arbeitsentgelt haben.

Pflichten nicht mehr nachkommt, so besteht eine Rückzahlungspflicht des/der Beschäftigten in Höhe des Entgelts bzgl. der an ihn zu viel gezahlten Stunden.

3. Im Falle des Todes des/der Beschäftigten muss gegenüber den Erben die finanzielle Abgeltung des Arbeitszeitguthabens unter Berücksichtigung von Steuern und Abgaben vorgenommen werden. Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an eine/n Anspruchsberechtigte/n zahlen.

§ 13 Arbeitszeitkonto – Guthaben

Ein Arbeitszeitguthaben kann nicht auf Urlaub, Krankheit und Feiertage, die auf einen Werktag fallen, angerechnet werden.

§ 14 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Arbeitgeber die Dauer der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit, deren Ausgleich, Freizeitausgleich, den Ausgleichszeitraum sowie Mehrarbeit im Rahmen der tariflichen Bestimmungen dieses Vertrages selbst.

§ 15 Kurzarbeit

1. Aus dringenden betrieblichen Gründen, z.B. bei nicht vorhandenem Zeitguthaben, zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil (nicht einzelne Beschäftigte) unabhängig von der Regelung nach § 8 Flexible Arbeitszeit Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von 7 Kalendertagen einführen.
2. Die Kurzarbeit darf nur für 4 Wochen vereinbart werden. Für die Ankündigung genügt ein Aushang im Betrieb bzw. in den betroffenen Betriebsabteilungen bzw. Baustellen. Wird die Kurzarbeit nach den genannten Fristen nicht durchgeführt, muss sie neu vereinbart werden. Wird die Kurzarbeit für einen Teil der Belegschaft angekündigt, so ist die personelle Auswahl der davon Betroffenen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
3. Kurzarbeit darf nicht durch die Flexibilisierungsregelung nach § 8 Flexible Arbeitszeit verhindert oder ausgeschlossen werden.
4. Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Arbeitgeber die Bestimmungen zur Einführung der Kurzarbeit und die personelle Auswahl allein.
5. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Kapitel C

Vergütungsbestimmungen

§ 16 Arbeitsentgelt

1. Die Beschäftigten erhalten ein regelmäßiges stunden- bzw. monatsbasiertes Arbeitsentgelt gem. § 2 Lohn- und Gehaltsrahmenabkommen vom 1. Januar 2026.
2. Das Monatsentgelt wird auf der Basis von 161 Stunden pro Monat bezahlt, unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit im Sinne des § 7 Arbeitszeit Abs. 1. Bei Mehrarbeit wird auf §§ 18 Zuschlagspflichtige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. ff MTV verwiesen.
3. Das regelmäßige Arbeitsentgelt setzt sich zusammen aus:
 - a. den festen Entgeltbestandteilen, das sind

das individuelle tarifliche Entgelt (Stundenlohn oder Monatsgehalt nach dem aktuell gültigen Lohn- und Gehaltsabkommen)

sowie weitere stetige Entgeltbestandteile, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen (bspw. „übertarifliche Zulagen“)
 - sowie
 - b. den variablen Entgeltbestandteilen, das sind

leistungsabhängige, zeitabhängige und sonstige variable Entgeltbestandteile.

§ 17 Fortzuzahlendes regelmäßiges Arbeitsentgelt

1. In allen Fällen, in denen dieser Tarifvertrag Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts regelt, werden die festen Entgeltbestandteile so gezahlt, als hätte der/die Beschäftigte 7,4 Stunden pro Tag gearbeitet.
2. Erhalten Beschäftigte ein Monatsentgelt, errechnet sich der fortzuzahlende Stundenverdienst, indem das Monatsentgelt durch 161 dividiert wird.
3. Bei Teilzeitbeschäftigten ergibt sich ein anteiliger Anspruch im Verhältnis von vertraglich vereinbarter Arbeitszeit zu tariflicher regelmäßiger Arbeitszeit.
4. Bei Beschäftigten mit variablen Entgeltbestandteilen in Form von Leistungs- oder Prämienentgelt wird der durchschnittliche Stundenverdienst / Gehalt der letzten 3 abgerechneten Monate oder der diesem Zeitraum annähernd entsprechende Abrechnungszeitraum vor Beginn des Fortzahlungszeitraumes zugrunde gelegt.

§ 18 Zuschlagspflichtige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit,
 - a. bei nicht flexibilisierter Arbeitszeit ab der 38. Arbeitsstunde je Woche
 - b. bei flexibler Gestaltung gemäß § 8 Flexible Arbeitszeit ab der 44. Stunde bzw. ab der auf die vereinbarte flexibilisierte Wochenarbeitszeit folgende Stunde.
2. Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit
3. Sonn- und Feiertagsarbeit

Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit
4. Spätschicht
 - a. Als Spätschicht gelten Arbeitszeiten, die nach 12:00 beginnen und nach 19:30 enden
 - b. Die Zahlung von einer Spätschichtzulage erfolgt ab der ersten geleisteten Stunde, sofern es einen Schichtplan bzw. ein Schichtsystem gibt, welches den Bedingungen von Abs. 4 a unterliegt.
 - c. Gibt es einen solchen Plan bzw. so ein System nicht, erhalten die Beschäftigten die o.g. Zulage, wenn mind. 10 Arbeitstage in Folge Spätschicht geleistet wird, dann allerdings rückwirkend ab der ersten Stunde. Unterbrechungen bis zu drei Arbeitstagen, die der Arbeitgeber zu verantworten hat, werden dabei nicht berücksichtigt und reduzieren somit nicht die 10 Tage als Voraussetzung einer Zahlung.
5. Notwendige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat festzulegen und zu leisten, wobei berechnete Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen sind. Soweit in unvorhergesehenen Bedarfsfällen Beschäftigte zu Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist der Betriebsrat unverzüglich zu verständigen. Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Arbeitgeber die Personalauswahl bei notwendiger Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit selbst.
6. Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind nach § 19 Höhe der Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit abzugelten.

§ 19 Höhe der Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit (s. § 18 Zuschlagspflichtige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit Abs. 1)
 - a. bei der tariflichen Arbeitszeit gem. § 7 Arbeitszeit

ab der 38. Stunde	25 %
ab der 45. Stunde	50 %
 - b. bei flexibler Gestaltung der Arbeitszeit gem. § 8 Flexible Arbeitszeit

ab der 44. Stunde, bzw. ab der auf die vereinbarte flexibilisierte Arbeitszeit folgenden Stunden	25 %
ab der 51. Stunde, bzw. ab der 8. Stunde, die der vereinbarten flexibilisierten Arbeitszeit folgt	50 %
 - c. Für Beschäftigte, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit weniger als 37 Stunden beträgt, errechnet sich die Stunde, ab der die zuschlagspflichtige Mehrarbeit beginnt aus dem Produkt der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und dem in lit. a oder b angegebenen Wert, dividiert durch 37. Das Ergebnis wird auf die volle Stunde aufgerundet.
2. Nachtarbeit (s. § 18 Zuschlagspflichtige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit Abs. 2) 20 %
3. Arbeit an Sonn- und Feiertagen (s. § 18 Zuschlagspflichtige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit Abs. 3)
 - a. Arbeit an Sonntagen 70 %
 - b. Arbeit am 1. Mai, am Neujahrstag, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen sowie in der dem 1. Weihnachtstag und dem Neujahrstag vorausgehenden Nachtschicht 150 %
 - c. Arbeit an den übrigen gesetzlichen Feiertagen 100 %
 - d. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen.
4. Spätschicht (s. § 18 Zuschlagspflichtige Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit Abs. 4)
 - a. 10% des Facharbeiterecklohns pro Stunde
 - b. Eine Addierbarkeit des Spätschichtzuschlages mit anderen tariflich vereinbarten Zuschlägen ist ausgeschlossen.

§ 20 Erschwerniszulage

1. Für besonders schmutzige und ekelerregende Arbeiten sowie für Isolieren und Abdichten (Glaswolle, thermoplastische Werkstoffe auf 2-Komponentenbasis) wird eine Zulage gezahlt. Die Höhe der Zulage wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart.
2. Für Schweißen mit starker Rauchentwicklung (verzinktes Material) wird eine Zulage von 10 % eines Stundenlohnes gezahlt. Dieses gilt nur, wenn mindestens eine Stunde zusammenhängend geschweißt wird.
3. Montagearbeiter/innen erhalten für Arbeiten in freier Höhe – ohne feste Einrüstungen –, ferner für Arbeiten auf an Ketten oder Seilen hängenden beweglichen Körben oder Gerüsten sowie für Arbeiten auf mechanischen Leitern eine Zulage auf den tariflichen Ecklohn.

Diese Zulagen betragen

in Höhen von 15 m bis 25 m	10 %
in Höhen von mehr als 25 m bis 50 m	15 %
in Höhen von mehr als 50 m bis 75 m	30 %
in Höhen über 75 m	50 %

Die Unfallverhütungsvorschriften sind einzuhalten

§ 21 Rufbereitschaft

Beschäftigte, die nicht im Betrieb anwesend zu sein brauchen, sich aber für einen eventuellen Einsatz bereithalten müssen (Rufbereitschaft), erhalten für diese Zeit eine Vergütung. Der Personenkreis, der Zeitraum und die Höhe der Vergütung sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Ist kein Betriebsrat vorhanden, legen Arbeitgeber und Beschäftigte den Zeitraum und die Höhe der Vergütung für die Rufbereitschaft eigenständig fest.

§ 22 Arbeitsausfall

1. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so sind dem/r Beschäftigten die ausgefallenen Stunden mit dem vereinbarten Stundenlohn bzw. das

vereinbarte Gehalt weiterzuzahlen. Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, während dieser Zeit andere zumutbare Arbeiten auszuführen.

2. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die weder der Arbeitgeber noch der/die Beschäftigte zu vertreten haben, z.B. Naturkatastrophen, außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom), so ist die begonnene Schicht auf der Basis 37 Stunden pro Woche zu vergüten, es sei denn, dass die Ausfallstunden unverzüglich - möglichst innerhalb von zwei Wochen nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung - nachgearbeitet werden können; diese an Werktagen geleisteten Arbeitsstunden sind zuschlagsfrei.
3. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der/die Beschäftigte zu vertreten hat, so entfällt die Bezahlung.

§ 23 Arbeitsverhinderung

Ist der/die Beschäftigte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er / sie dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben und auf Anforderung des Arbeitgebers zu belegen.

§ 24 Arbeitsunfähigkeit

1. Ist die Arbeitsverhinderung durch Krankheit verursacht, so ist vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der/die Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
3. Bei Arbeitsverhinderung durch Heilverfahren gelten die gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten.
4. Das Ende der Arbeitsunfähigkeit ist auf Verlangen des Arbeitgebers durch Bescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachzuweisen.
5. Vor Aufnahme der Arbeit nach längerer Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich vorher dem Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit Mitteilung zu machen.

§ 25 Arbeitsunfähigkeit – Entgeltfortzahlung

In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit oder während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegs-

opferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten stationären Kur oder eines Heilverfahrens wird das Arbeitsentgelt unabhängig von der gesetzlichen Regelung (Entgeltfortzahlungsgesetz) bis zur Dauer von sechs Wochen weitergezahlt.

Der Anspruch entsteht nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 4 Wochen.

§ 26 Arbeitsunfähigkeit – Ausfallzeit

Soweit dem/der Beschäftigten nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfalle oder Krankengeld oder Verletztengeld zusteht, wird der Verdienstausfall in folgenden Fällen der Arbeitsverhinderung für die unvermeidliche Ausfallzeit während der Schicht weitergezahlt:

- a. bei Arbeitsunfall,
- b. bei ambulanter Behandlung aufgrund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalles,
- c. bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt,
- d. bei ambulanter Kur,
- e. bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen der Sozialversicherung zur Früherkennung von Krankheiten, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt, für die unvermeidliche Ausfallzeit während der Schicht.

§ 27 Arbeitsunfähigkeit – Arbeitsunfall

Bei Arbeitsverhinderung infolge eines nicht selbstverschuldeten Arbeitsunfalles werden gesetzlich oder tarifvertraglich vom Arbeitgeber zu gewährende vermögenswirksame Leistungen während dieser Zeit vom Arbeitgeber weitergezahlt.

Für den Fall des Verschuldens Dritter tritt der/die Beschäftigte seine/ihre Ansprüche gegen diese aus dem Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als er/sie für die Zeit seiner / ihrer Arbeitsunfähigkeit Leistungen von diesem erhalten hat. Der / die Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

§ 28 Entgeltzahlung im Sterbefall

Hinterlässt ein/e Beschäftigte/r einen unterhaltsberechtigten Ehepartner oder unterhaltsberechtigte Kinder mit noch nicht abgeschlossener Berufsausbildung, sind die Bezüge nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit für vier Wochen nach dem Todestag weiterzuzahlen.

Bei tödlichen Betriebsunfällen (mit Ausnahme von Wegeunfällen) sind die Bezüge unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit für 6 Wochen nach dem Todestag weiterzuzahlen.

Leistungen aus Unterstützungseinrichtungen, die der Arbeitgeber allein finanziert, können angerechnet werden.

Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an eine/n Anspruchsberechtigte/n zahlen.

Kapitel D

Urlaub

§ 29 Urlaubsdauer

1. Der Urlaub beträgt für alle Beschäftigten 30 Arbeitstage.
2. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
3. Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche – ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, haben einen Urlaubsanspruch, der im Verhältnis dem Urlaub von Beschäftigten entspricht, die an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt werden.
4. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen Beschäftigte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten haben. Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche – ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage.

Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.

Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst.

§ 30 Grundsätze der Urlaubsgewährung

1. Jede/r Beschäftigte hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Der Urlaub soll der Erholung dienen.

Der/die Beschäftigte darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit übernehmen. Handelt er / sie dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld. Bereits erhaltenes Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld sind zurückzuerstatten.

3. Die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze hat durch Betriebsvereinbarung zu erfolgen, die bis spätestens vier Wochen vor Beginn des Urlaubsjahres abgeschlossen sein soll.

Der Urlaubsplan ist so frühzeitig wie möglich durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Persönliche Wünsche der Beschäftigten – hinsichtlich der zeitlichen Lage ihres Urlaubs – sind hierbei möglichst zu berücksichtigen. Die Mitbestimmung des Betriebsrates erstreckt sich auf die Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Beschäftigte.

4. Besteht kein Betriebsrat, so entscheidet darüber der Arbeitgeber.

§ 31 Abgeltung

1. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruches (Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld) ist nur zulässig, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen. Die Urlaubsabgeltung entfällt ausnahmsweise, wenn der/die Beschäftigte durch eigenes schwerwiegendes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine Verletzung der Treupflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

2. Beendet ein/e Beschäftigte/r, der/die drei Jahre und mehr dem Betrieb ununterbrochen angehört, nach dem 1. Oktober des Urlaubsjahres das Arbeitsverhältnis, kann eine Rückvergütung des Urlaubsentgeltes und zusätzlichen Urlaubsgeldes für bereits genommenen Urlaub nicht verlangt werden.

Die Rückvergütung hat zu erfolgen, wenn der/die Beschäftigte dem Betrieb noch nicht drei Jahre angehört oder vor dem 1. Oktober des Urlaubsjahres das Arbeitsverhältnis beendet. Die Rückvergütung bezieht sich auf das gemäß § 33 Urlaubsvergütung zu viel gezahlte Urlaubsentgelt sowie das zu viel gezahlte zusätzliche Urlaubsgeld.

3. Im Falle der Vererbung des Urlaubsabgeltungsanspruches kann der Arbeitgeber bei mehreren Anspruchsberechtigten mit befreiender Wirkung an eine/n Anspruchsberechtigte/n zahlen.

§ 32 Urlaubsanspruch

1. Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, kann der Urlaubsanspruch, abgesehen vom Eintrittsjahr, ab 1. April in voller Höhe geltend gemacht werden.
2. Im Ein- und Austrittsjahr hat der/die Beschäftigte gegen den alten und neuen Arbeitgeber auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er Monate bei ihnen gearbeitet hat (Beschäftigungsmonate).

Ein angefangener Monat wird voll gerechnet, wenn die Beschäftigung mindestens 10 Arbeitstage bestanden hat. Für eine Beschäftigung bis zu zwei Wochen besteht kein Urlaubsanspruch.

Der Urlaubsanspruch kann bei Eintritt bis zum 31. Mai nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit, bei Eintritt nach dem 31. Mai ab 1. Dezember erstmals geltend gemacht werden.

3. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis gemäß § 6 Beendigung nach dem 31. Oktober des Kalenderjahres endet und die dem Betrieb mindestens 10 Jahre ohne Unterbrechung angehört haben, haben Anspruch auf vollen Jahresurlaub. Bereits für das Ausscheidungsjahr gewährter Urlaub ist anzurechnen. Bei Ausscheiden vor dem 31. Oktober des Kalenderjahres steht dem/der Beschäftigten ein gequotelter Anspruch im Sinne des Abs. 2 Satz 1 zu.
4. Erkrankt ein/e Beschäftigte/r während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, den Arbeitgeber über seine / ihre Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
5. Wird dem/der Beschäftigten von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Kur oder ein Heilverfahren gewährt, so können auf die hierauf entfallende Zeit, einschließlich der verordneten Schonungszeit drei Urlaubstage angerechnet werden. Der gesetzliche Mindesturlaub darf jedoch im Kalenderjahr nicht unterschritten werden.
6. Ergeben sich bei dem anteiligen Urlaubsanspruch Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht berücksichtigt. Bruchteile von einem halben Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.

7. Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem/der Beschäftigten für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem/der Beschäftigten ein Nachweis über den erhaltenen Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist im neuen Betrieb dem Arbeitgeber vorzulegen.
8. Der Urlaubsanspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde oder dass der Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.
9. Kann ein/e Beschäftigte/r seinen/ihren Urlaub wegen einer langanhaltenden, ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen, erlischt dieser Urlaubsanspruch 15 Monate nach Beendigung des jeweiligen Urlaubsjahres, es sei denn, die Arbeitsunfähigkeit ist durch einen Betriebsunfall/Wegeunfall im Sinne des SGB (Sozialgesetzbuch) verursacht.
10. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub wird um so viel Tage gekürzt, wie der/die Beschäftigte seit seinem letzten Urlaub oder, falls er noch keinen Urlaub genommen hat, seit seinem Eintritt in den Betrieb unentschuldig der Arbeit ferngeblieben ist (Fehltage). Der Mindesturlaub gem. Bundesurlaubsgesetz darf jedoch nicht unterschritten werden.

§ 33 Urlaubsvergütung

1. Bei der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen: 100 % des Arbeitsentgeltes plus 50 % zusätzliches Urlaubsgeld, ausgehend von der tariflichen Arbeitszeit von 7,4 Stunden pro Tag.

Zusätzliches Urlaubsgeld wird nicht für Sonderurlaub gewährt.

2. Dem/der Beschäftigten steht ein zusätzliches Urlaubsgeld erst dann zu, wenn er zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts mindestens 6 Monate im Betrieb beschäftigt ist.

Die Wartezeit entfällt, wenn der Urlaub auf Anordnung des Arbeitgebers genommen werden muss.

3. Die Urlaubsvergütung ist auf Wunsch des/der Beschäftigten vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern der Urlaub mindestens zwei Wochen umfasst. Statt der Urlaubsvergütung kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

Fällt ein Lohn-/Gehaltszahlungstermin in die Urlaubszeit, so ist der Lohn bzw. das Gehalt vor Beginn des Urlaubs auszuzahlen. Stattdessen kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

§ 34 Sonderurlaub

In den nachstehenden Fällen ist dem/der Beschäftigten Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes - in Abbedingung des § 616 BGB - zu gewähren, und zwar:

1. bei eigener Eheschließung 1 Arbeitstag
2. bei der Niederkunft der Ehefrau 2 Arbeitstage²
3. beim Tode des/der mit dem/der Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehepartners und Kinder 2 Arbeitstage³
4. beim Tode von Eltern, Schwiegereltern, Kinder und Geschwistern 1 Arbeitstag⁴
5. bei Eheschließung von Kindern 1 Arbeitstag⁵
6. Für die notwendige ausfallende Arbeitszeit bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der/die Beschäftigte kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann.⁶
7. Mitglieder der gewerkschaftlichen Tarifkommissionen sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange für deren Sitzungen und Verhandlungen ohne Anspruch auf Bezahlung der ausfallenden Arbeitszeit freizustellen.

² Bei Niederkunft der Ehefrau können die beiden Tage für die zu erfüllenden Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Ereignis getrennt genommen werden (z.B. Niederkunft am Freitag, am arbeitsfreien Samstag ist das Standesamt geschlossen, die Anmeldung muss am Montag vorgenommen und die Ehefrau an einem anderen Tag aus der Klinik abgeholt werden.)

³ Unter „in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehepartner“ sind diejenigen zu verstehen, welche im Sinne des Eherechts nicht getrennt leben. Die zu beanspruchenden zwei Tage brauchen nicht unbedingt zeitlich hintereinander zu liegen, doch muss bei ihrer Gewährung ein Zusammenhang mit dem Tode des Ehepartners bestehen.

⁴ Der Tag kann wahlweise am Todestag, am Begräbnistag oder zur Trauerfeier genommen werden.

⁵ Der Tag kann entweder für die standesamtliche oder für die kirchliche Eheschließung verlangt werden.

⁶ Für die notwendige ausfallende Arbeitszeit bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der/die Beschäftigte kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann und für die der/die Beschäftigte von anderer Stelle eine dem Verdienstausfall entsprechende Entschädigung erhält, wird sein Arbeitsverdienst zunächst so berechnet, als ob er gearbeitet hätte. Dem/der Beschäftigten wird eine Bescheinigung über den gesamten ausfallenden Arbeitsverdienst – einschließlich Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung – zur Vorlage bei der für die Erstattung zuständigen Stelle ausgehändigt.

Der dem/der Beschäftigten erstattete Betrag wird von der Nettolohnabrechnung einbehalten.

Kapitel E

Sonstige Bestimmungen

§ 35 Verfallsklausel / Geltendmachung von Ansprüchen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere Ansprüche auf Zahlung von Zuschlägen und Entschädigungen für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Ausgenommen davon sind Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn, diese unterliegen ausschließlich den Verjährungsfristen nach BGB.

2. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen schriftlich geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, dass der/die Anspruchsberechtigte trotz Anwendung der ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert war, diese Fristen einzuhalten.
3. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein. Vielmehr gilt dann die regelmäßige gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren zum Jahresende (§§ 195, 199 Abs. 1 BGB).
4. Durch Ausgleichsquittung können unverzichtbare Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht aufgegeben werden

§ 36 Verfahren bei Streitfällen

1. Streitigkeiten, die bei der Durchführung dieses Tarifvertrages entstehen, sind vorrangig durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder – sofern ein Betriebsrat nicht vorhanden ist – zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu regeln.
2. Kommt es zu keiner Einigung, sind die Vertreter der tarifvertragsschließenden Parteien hinzuziehen.
 - 2.1. Sofern es sich um eine Streitigkeit in einem Betrieb ohne Betriebsrat handelt:

Gelingt eine Einigung nach Hinzuziehen der Tarifvertragsparteien nicht, so steht jeder Partei der Rechtsweg offen.
 - 2.2. Sofern es sich um eine Streitigkeit zwischen dem Arbeitgeber und einem Betriebsrat handelt:

Gelingt eine Einigung nach Hinzuziehen der Tarifvertragsparteien nicht, so ist die Angelegenheit einer tariflichen Schlichtungsstelle vorzutragen.

3. Die tarifliche Schlichtungsstelle besteht aus je einem/r, von den Tarifvertragsparteien zu benennenden, Beisitzer/in und einem/einer unparteiischen Vorsitzenden.

Die Tarifvertragsparteien benennen je zwei unparteiische Persönlichkeiten für den Schlichtungsstellenvorsitz (eine/n Vorsitzende/n und ihre/seinen Vertreter/in). Der Schlichtungsstellenvorsitz wechselt je Schlichtungsstelle zwischen den Vorsitzenden beider Seiten. Die Vorsitzenden können sich durch ihre Vertreter vertreten lassen. Die Reihenfolge der Schlichtungsstellenverfahren bestimmt sich nach dem Zeitpunkt der Anrufung. Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Zugangs bei der jeweils anderen Tarifvertragspartei. Die Kosten der Schlichtungsstelle trägt der Arbeitgeber mit Ausnahme der Kosten für die von den Tarifvertragsparteien benannten Beisitzer/innen.

Die tarifliche Schlichtungsstelle ersetzt die betriebliche Einigungsstelle. Die tarifliche Schlichtungsstelle endet mit einem Spruch. Der Rechtsweg bleibt davon unberührt.

§ 37 Günstigkeitsklausel

Bestehende günstigere Regelungen werden durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 38 Inkrafttreten und Kündigung

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01. Januar 2026 in Kraft, damit wird der Manteltarifvertrag vom 1. November 2017 abgelöst.
2. Der Manteltarifvertrag kann erstmals zum 31. Dezember 2028 mit sechsmonatiger Frist gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so wird der Manteltarifvertrag jeweils um 1 Jahr verlängert.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach ausgesprochener Kündigung in Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages einzutreten.

Düsseldorf / Essen, 01.01.2026

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-
und Metall- und Glockengießer-Handwerks**

Seiger

Schwarte

Lohmann

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Giesler

Dr. Loos