

Verhandlungsergebnis vom 20. November 2024

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin**

und der

**IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin**

wird für die Tarifgebiete I und II folgendes **Verhandlungsergebnis** vereinbart:

I. Entgelte/Ausbildungsvergütungen

1. Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025 gelten die ERA-Entgelttabellen, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.
2. Spätestens im Februar 2025 erhalten die Beschäftigten einen Einmalbetrag in Höhe von 600,00 Euro brutto.
3. Die ERA-Grundentgelte erhöhen sich ab 1. April 2025 um 2,0 % und ab 1. April 2026 um weitere 3,1 %.
4. Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024 gilt die Ausbildungsvergütungstabelle, gültig ab 1. Mai 2024, weiter. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ab 1. Januar 2025 um 140,00 Euro und ab 1. April 2026 um weitere 3,1 %.

5. Der neue ERA-Entgelttarifvertrag sowie das Vergütungsabkommen für Auszubildende können mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, frühestens zum 31. Oktober 2026, gekündigt werden.
6. Der anliegende ERA-Entgelttarifvertrag (**Anlage 1**) sowie das Vergütungsabkommen für Auszubildende (**Anlage 2**), jeweils vom 20. November 2024, sind Bestandteil dieses Verhandlungsergebnisses.

II. Tarifliche Freistellungszeit

Die Bestimmungen, nach denen die Möglichkeit besteht, statt des tariflichen Zusatzgeldes T-ZUG (A) eine Freistellung in Anspruch zu nehmen sowie die Regelungen zum Verfahren der betrieblichen Umsetzung dieser Möglichkeit und zur Kompensation der entfallenden Arbeitszeit, werden modifiziert.

Dementsprechend vereinbaren VME und IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen den als **Anlage 3** beigefügten Änderungstarifvertrag vom 20. November 2024 zu den Manteltarifverträgen für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg Tarifgebiet I sowie Tarifgebiet II, jeweils vom 10. Dezember 2018 i.d.F. vom 9. Juli 2020, der Bestandteil dieses Verhandlungsergebnisses ist, sowie den als **Anlage 4** beigefügten Änderungstarifvertrag vom 20. November 2024 der Tarifvereinbarung für das Tarifgebiet II zur Festlegung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung vom 25. Juni 2021, der ebenfalls Bestandteil dieses Verhandlungsergebnisses ist.

VMF und die IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen werden jeweils die Auswirkungen der Inanspruchnahme der modifizierten Regelungen zu den Freistellungszeiten evaluieren. Die Evaluierungsphase beträgt 36 Monate ab dem 12. November 2024, während derer keine Forderungen in Bezug auf die vereinbarten oder weitere Freistellungszeiten in besonderen Fällen gemäß Ziffer 2.7 Manteltarifverträge für die Tarifgebiete I und II gestellt werden dürfen.

III. Tarifliches Zusatzgeld T-ZUG (B) / Transformationsgeld (T-Geld)

1. Der Termin für die Fälligkeit des tariflichen Zusatzgeldes T-ZUG (B) wird ab dem Kalenderjahr 2025 auf Ende Februar verschoben. Das tarifliche Zusatzgeld T-ZUG (B) wird ab dem Kalenderjahr 2026 von 18,5 % auf 26,5 % erhöht.

Der Termin für die Fälligkeit des Transformationsgeldes (T-Geld) wird ab dem Kalenderjahr 2025 auf den 31. Juli verschoben.

Der VME und die IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen vereinbaren den als **Anlage 5** beigefügten Tarifvertrag über ein Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg Tarifgebiete I und II vom 20. November 2024, der ebenfalls Bestandteil dieses Verhandlungsergebnisses ist.

2. In der Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag über ein Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) werden Möglichkeiten zur Differenzierung des Transformationsgeldes (T-Geld) geregelt.

Die als **Anlage 6** beigefügte zwischen VME und IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen vereinbarte Ergänzungsvereinbarung zum Tarifvertrag über ein Tarifliches Zusatzgeld (E-TV T-ZUG) vom 20. November 2024 ist Bestandteil dieses Verhandlungsergebnisses.

Für diejenigen Unternehmen im Tarifgebiet II, in denen die Betriebsparteien vereinbart haben oder zukünftig vereinbaren werden, das T-Geld zur Teilkompensation der Kosten aufgrund der Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit zu nutzen, und die beabsichtigen, dieses nach den Neuregelungen zu differenzieren, wird gemäß **Anlage 4** eine wertgleiche Kostenkompensation vereinbart.

IV. TV Anspruchsvoraussetzungen (TV AVo)

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren den Neuabschluss des Tarifvertrages Anspruchsvoraussetzungen (siehe **Anlage 7**)

V. Abweichung von der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung

Abweichend von der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 1. Januar 1980 (SSV) vereinbaren die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie folgende Sonderregelung:

1. Abweichend von § 1 SSV sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, nach Kündigung der entsprechenden Tarifverträge Forderungen für den Neuabschluss spätestens bis zum 4. September 2026 zu übermitteln.
2. Abweichend von § 2 SSV sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, Verhandlungen über den Neuabschluss dieser Tarifverträge bis spätestens zum 18. September 2026 aufzunehmen.
3. § 3 Ziff. 1 SSV gilt nach Ablauf dieser Tarifverträge nicht.

VI. Maßregelungsklausel

Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tariffbewegung 2024 in der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (Tarifgebiete I und II) unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.

Schadensersatzansprüche aus Anlass der Teilnahme an der Tariffbewegung 2024 entfallen. Dies gilt auch für wechselseitige Schadensersatzansprüche der Tarifvertragsparteien gegeneinander.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, aus Anlass der Tariffbewegung 2024 keine Rechtsstreitigkeiten gegeneinander zu führen.

Altersteilzeitbeschäftigte erhalten Gelegenheit, streikbedingte Ausfallzeiten nachzuarbeiten.

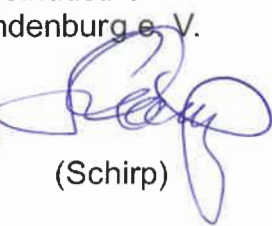
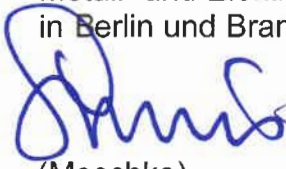
Eine Kürzung von Einmalzahlungen wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen findet nicht statt.

VII. Erklärungsfrist

Die Erklärungsfrist zur Annahme dieses Verhandlungsergebnisses läuft bis zum 28. November 2024, 24.00 Uhr; Stillschweigen gilt als Zustimmung.

Berlin, den 20. November 2024

Verband der
Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.



(Moschko) (Schirp)

IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen



(Schulze)



(Jänicke)

Anlagen

**ERA-Entgelttarifvertrag
für die Beschäftigten der Metall- und
Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg
Tarifgebiete I und II
vom 20. November 2024**

abgeschlossen zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin**

und der

**IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin**

Inhalt

	Seite
1 <u>Geltungsbereich</u>	3
2 <u>Grundentgeltberechnung</u>	3
3 <u>Grundentgelte</u>	3
4 <u>Inkrafttreten und Geltungsdauer</u>	5
Anhang 1 Monatsgrundentgelte Tarifgebiete I und II, gültig seit 01.05.2024	6
Anhang 2 Stundengrundentgelte Tarifgebiet I, gültig seit 01.05.2024	7
Anhang 3 Stundengrundentgelte Tarifgebiet II, gültig seit 01.05.2024	8
Anhang 4 Monatsgrundentgelte Tarifgebiete I und II, gültig ab 01.04.2025	9
Anhang 5 Stundengrundentgelte Tarifgebiet I, gültig ab 01.04.2025	10
Anhang 6 Stundengrundentgelte Tarifgebiet II, gültig ab 01.04.2025	11
Anhang 7 Monatsgrundentgelte Tarifgebiete I und II, gültig ab 01.04.2026	12
Anhang 8 Stundengrundentgelte Tarifgebiet I, gültig ab 01.04.2026	13
Anhang 9 Stundengrundentgelte Tarifgebiet II, gültig ab 01.04.2026	14

1 Geltungsbereich

Es gilt der gleiche räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich wie in Ziffer 1 des ERA-TV der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg vom 14.04.2005.

Dieser Entgelttarifvertrag gilt nur für Betriebe, die den ERA-TV betrieblich eingeführt haben.

2 Grundentgeltberechnung

Die Berechnung der Grundentgelte richtet sich nach Ziffern 5.3 und 5.4 des ERA-TV.

Zur Ermittlung des Stundengrundentgeltes ist das Monatsgrundentgelt durch 4,35 x tarifliche wöchentliche Arbeitszeit (Divisor) zu teilen.

Der 60. Teil hiervon stellt den Geldfaktor dar. Sich dabei ergebene Bruchteile einschließlich und über 0,5 sind auf volle Beträge aufzurunden, die Bruchteile unter 0,5 auf volle Beträge abzurunden.

3 Grundentgelte

3.1 Die Grundentgelte für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg in den Tarifgebieten I und II werden mit Wirkung ab 1. Oktober 2024 wie folgt geregelt:

3.1.1 Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. März 2025 gelten die Grundentgelte, gültig ab 1. Mai 2024, weiter (**Anhang 1 bis 3**).

3.1.2 Beschäftigte, die zum Stichtag 1. Februar 2025 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten mit der Abrechnung für Februar 2025 einen Einmalbetrag in Höhe von 600,00 Euro brutto.

3.1.2.1 Den Einmalbetrag erhalten Beschäftigte in voller Höhe, wenn sie zum Stichtag Vollzeitbeschäftigte sind und einen vollen Anspruch auf Entgelt, auf Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts oder auf Kurzarbeitergeld haben. Diese Regelung gilt entsprechend für Beschäftigte, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau auf eine Dauer zwischen 30 und unter 35 Stunden (Tarifgebiet I) bzw. zwischen 33 und unter 38 Stunden (Tarifgebiet II) festgelegt ist.

- 3.1.2.2 Teilzeitbeschäftigte erhalten den Einmalbetrag nach Maßgabe ihrer für den Stichtag einzelvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden (Tarifgebiet I) bzw. von 38 Stunden (Tarifgebiet II).
- 3.1.2.3 Der Einmalbetrag für Altersteilzeitbeschäftigte nimmt nicht an der Aufstockung teil.
- 3.1.2.4 Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Stichtag kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung.
- 3.1.2.5 Der Einmalbetrag ist keine Tarifierhöhung im Sinne von Ziffer 4.3 ERA-Einführungstarifvertrag.
- Er kann damit nicht gegen tarifliche Ausgleichszulagen sowie übertarifliche Entgeltbestandteile verrechnet werden. Der Einmalbetrag geht als einmalige zusätzliche Sonderzahlung nicht in die Durchschnittsberechnungen ein, er bleibt insbesondere bei der Berechnung und Fortschreibung des Entgeltausgleichs gem. Ziffer 11.7 Manteltarifvertrag (MTV) unberücksichtigt.
- 3.1.2.6 Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Stichtag für den Einmalbetrag auf den 1. Dezember 2024 vorzuziehen und mit der Abrechnung Dezember 2024 zur Auszahlung zu bringen.
- 3.1.3 Das tarifliche Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe 5 wird ab 1. April 2025 um 2,0 % auf Basis der ab 1. Mai 2024 gültigen Tabelle erhöht.
- 3.1.3.1 Für die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit erhalten die Beschäftigten ab 1. April 2025 das Monatsgrundentgelt gemäß der Tabelle in **Anhang 4**.
- 3.1.3.2 Die ab 1. April 2025 geltenden Stundengrundentgelte für das Tarifgebiet I ergeben sich aus **Anhang 5**.
- 3.1.3.3 Die ab 1. April 2025 geltenden Stundengrundentgelte für das Tarifgebiet II ergeben sich aus **Anhang 6**.
- 3.1.4 Das tarifliche Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe 5 wird ab 1. April 2026 um 3,1 % auf Basis der ab 1. April 2025 gültigen Tabelle erhöht.
- 3.1.4.1 Für die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit erhalten die Beschäftigten ab 1. April 2026 das Monatsgrundentgelt gemäß der Tabelle in **Anhang 7**.
- 3.1.4.2 Die ab 1. April 2026 geltenden Stundengrundentgelte für das Tarifgebiet I ergeben sich aus **Anhang 8**.
- 3.1.4.3 Die ab 1. April 2026 geltenden Stundengrundentgelte für das Tarifgebiet II ergeben sich aus **Anhang 9**.

- 3.2 Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (irwaz) von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit abweicht, erhalten ein Monatsgrundentgelt, das nach folgender Formel ermittelt wird:

$$\frac{\text{Monatsgrundentgelt} \times \text{irwaz}}{\text{tarifliche wöchentliche Arbeitszeit}} = \text{(Euro/Monat)}$$

4 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- 4.1 Der ERA-Entgelttarifvertrag tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft.
- 4.2 Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Oktober 2026, gekündigt werden.
- 4.3 Die betriebliche Geltung richtet sich nach den Regelungen des ERA-Einführungstarifvertrages.
- 4.4 Mit der Einführung des Entgelttrahmentarifvertrages und des ERA-Entgelttarifvertrages verlieren die folgenden Tarifverträge im Bezug auf den jeweiligen Betrieb ab dem Einführungsstichtag ihre Wirkung:
- Lohntrahmentarifvertrag
 - Lohntarifvertrag
 - Gehaltstarifvertrag
 - Tarifvertrag über Lohn- und Gehaltssicherung (TG I)
 - Gießereiabkommen (TG I)

Berlin, den 20. November 2024

Verband der
Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.

IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

(Moschko)

(Schirp)

(Schulze)

(Jänicke)

Anhang 1
zum ERA-Entgelttarifvertrag
vom 20. November 2024

Monatsgrundentgelte in Euro
Tarifgebiete I und II

Gültig seit 1. Mai 2024

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		2.605 €		
2		2.652 €		
3	2.710 €	2.739 €	2.821 €	2.904 €
4	2.904 €	2.986 €	3.104 €	3.222 €
5	3.222 €	3.340 €	3.396 €	3.451 €
6	3.451 €	3.507 €	3.563 €	3.618 €
7	3.618 €	3.674 €	3.730 €	3.785 €
8	3.785 €	3.841 €	3.908 €	3.974 €
9	3.974 €	4.041 €	4.197 €	4.353 €
10	4.353 €	4.509 €	4.732 €	
11	4.954 €	5.177 €	5.411 €	
12	5.644 €	5.878 €	6.101 €	
13	6.323 €	6.546 €		

Anhang 2
zum ERA-Entgelttarifvertrag
vom 20. November 2024

Stundengrundentgelte in Euro
Tarifgebiet I

Gültig seit 1. Mai 2024

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		17,11 €		
2		17,42 €		
3	17,80 €	17,99 €	18,53 €	19,07 €
4	19,07 €	19,61 €	20,39 €	21,16 €
5	21,16 €	21,94 €	22,31 €	22,67 €
6	22,67 €	23,03 €	23,40 €	23,76 €
7	23,76 €	24,13 €	24,50 €	24,86 €
8	24,86 €	25,23 €	25,67 €	26,10 €
9	26,10 €	26,54 €	27,57 €	28,59 €
10	28,59 €	29,62 €	31,08 €	
11	32,54 €	34,00 €	35,54 €	
12	37,07 €	38,61 €	40,07 €	
13	41,53 €	43,00 €		

Anhang 3
zum ERA-Entgelttarifvertrag
vom 20. November 2024

Stundengrundentgelte in Euro
Tarifgebiet II

Gültig seit 1. Mai 2024

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		15,76 €		
2		16,04 €		
3	16,39 €	16,57 €	17,07 €	17,57 €
4	17,57 €	18,06 €	18,78 €	19,49 €
5	19,49 €	20,21 €	20,54 €	20,88 €
6	20,88 €	21,22 €	21,55 €	21,89 €
7	21,89 €	22,23 €	22,57 €	22,90 €
8	22,90 €	23,24 €	23,64 €	24,04 €
9	24,04 €	24,45 €	25,39 €	26,33 €
10	26,33 €	27,28 €	28,63 €	
11	29,97 €	31,32 €	32,73 €	
12	34,14 €	35,56 €	36,91 €	
13	38,25 €	39,60 €		

Anhang 4
zum ERA-Entgelttarifvertrag
vom 20. November 2024

Monatsgrundentgelte in Euro
Tarifgebiete I und II

Gültig ab 1. April 2025

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		2.657 €		
2		2.705 €		
3	2.764 €	2.794 €	2.878 €	2.962 €
4	2.962 €	3.046 €	3.166 €	3.287 €
5	3.287 €	3.407 €	3.464 €	3.520 €
6	3.520 €	3.577 €	3.634 €	3.691 €
7	3.691 €	3.748 €	3.805 €	3.861 €
8	3.861 €	3.918 €	3.986 €	4.054 €
9	4.054 €	4.122 €	4.281 €	4.440 €
10	4.440 €	4.599 €	4.826 €	
11	5.054 €	5.281 €	5.519 €	
12	5.758 €	5.996 €	6.223 €	
13	6.451 €	6.678 €		

Anhang 5
zum ERA-Entgelttarifvertrag
vom 20. November 2024

Stundengrundentgelte in Euro
Tarifgebiet I

Gültig ab 1. April 2025

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		17,45 €		
2		17,77 €		
3	18,15 €	18,35 €	18,90 €	19,45 €
4	19,45 €	20,01 €	20,79 €	21,59 €
5	21,59 €	22,38 €	22,75 €	23,12 €
6	23,12 €	23,49 €	23,87 €	24,24 €
7	24,24 €	24,62 €	24,99 €	25,36 €
8	25,36 €	25,73 €	26,18 €	26,63 €
9	26,63 €	27,07 €	28,12 €	29,16 €
10	29,16 €	30,21 €	31,70 €	
11	33,20 €	34,69 €	36,25 €	
12	37,82 €	39,38 €	40,87 €	
13	42,37 €	43,86 €		

Anhang 6
zum ERA-Entgelttarifvertrag
vom 20. November 2024

Stundengrundentgelte in Euro
Tarifgebiet II

Gültig ab 1. April 2025

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		16,07 €		
2		16,36 €		
3	16,72 €	16,90 €	17,41 €	17,92 €
4	17,92 €	18,43 €	19,15 €	19,89 €
5	19,89 €	20,61 €	20,96 €	21,29 €
6	21,29 €	21,64 €	21,98 €	22,33 €
7	22,33 €	22,67 €	23,02 €	23,36 €
8	23,36 €	23,70 €	24,11 €	24,53 €
9	24,53 €	24,94 €	25,90 €	26,86 €
10	26,86 €	27,82 €	29,20 €	
11	30,57 €	31,95 €	33,39 €	
12	34,83 €	36,27 €	37,65 €	
13	39,03 €	40,40 €		

Anhang 7
zum ERA-Entgelttarifvertrag
vom 20. November 2024

Monatsgrundentgelte in Euro
Tarifgebiete I und II

Gültig ab 1. April 2026

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		2.740 €		
2		2.789 €		
3	2.850 €	2.881 €	2.968 €	3.054 €
4	3.054 €	3.141 €	3.265 €	3.389 €
5	3.389 €	3.513 €	3.572 €	3.630 €
6	3.630 €	3.689 €	3.747 €	3.806 €
7	3.806 €	3.864 €	3.923 €	3.981 €
8	3.981 €	4.040 €	4.110 €	4.181 €
9	4.181 €	4.251 €	4.415 €	4.579 €
10	4.579 €	4.743 €	4.977 €	
11	5.211 €	5.445 €	5.691 €	
12	5.937 €	6.183 €	6.417 €	
13	6.651 €	6.885 €		

Anhang 8
zum ERA-Entgelttarifvertrag
vom 20. November 2024

Stundengrundentgelte in Euro
Tarifgebiet I

Gültig ab 1. April 2026

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		18,00 €		
2		18,32 €		
3	18,72 €	18,92 €	19,49 €	20,06 €
4	20,06 €	20,63 €	21,44 €	22,26 €
5	22,26 €	23,07 €	23,46 €	23,84 €
6	23,84 €	24,23 €	24,61 €	25,00 €
7	25,00 €	25,38 €	25,77 €	26,15 €
8	26,15 €	26,54 €	27,00 €	27,46 €
9	27,46 €	27,92 €	29,00 €	30,08 €
10	30,08 €	31,15 €	32,69 €	
11	34,23 €	35,76 €	37,38 €	
12	39,00 €	40,61 €	42,15 €	
13	43,68 €	45,22 €		

Anhang 9
zum ERA-Entgelttarifvertrag
vom 20. November 2024

Stundengrundentgelte in Euro
Tarifgebiet II

Gültig ab 1. April 2026

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	1. Zusatzstufe	2. Zusatzstufe
1		16,58 €		
2		16,87 €		
3	17,24 €	17,43 €	17,96 €	18,48 €
4	18,48 €	19,00 €	19,75 €	20,50 €
5	20,50 €	21,25 €	21,61 €	21,96 €
6	21,96 €	22,32 €	22,67 €	23,02 €
7	23,02 €	23,38 €	23,73 €	24,08 €
8	24,08 €	24,44 €	24,86 €	25,29 €
9	25,29 €	25,72 €	26,71 €	27,70 €
10	27,70 €	28,69 €	30,11 €	
11	31,52 €	32,94 €	34,43 €	
12	35,92 €	37,40 €	38,82 €	
13	40,24 €	41,65 €		

**Vergütungsabkommen
für Auszubildende
der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg
Tarifgebiete I und II
vom 20. November 2024**

abgeschlossen zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin**

und der

**IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin**

Vergütungsabkommen für Auszubildende der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg Tarifgebiete I und II vom 20. November 2024

1 Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt

- 1.1 **räumlich:** in den politischen Grenzen der Bundesländer Berlin und Brandenburg, Tarifgebiete I und II,
- 1.2 **fachlich:** für Betriebe der Metall- und Elektroindustrie sowie für Betriebe, die nicht der Metall- und Elektroindustrie angehören, jedoch Mitglied des VME sind, einschließlich deren Betriebs- und Vertriebsabteilungen, Hilfs- und Nebenbetriebe sowie Montagestellen,
- 1.3 **persönlich:** für alle Auszubildenden.
Auszubildender/Auszubildende ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet wird.

Protokollnotiz: Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass dieses Abkommen in der Regel auch auf Hoch- und Fachschulpraktikanten/Hoch- und Fachschulpraktikantinnen Anwendung findet.

Dieses Vergütungsabkommen gilt nur für Betriebe, die den ERA-TV betrieblich eingeführt haben.

2 Ausbildungsvergütungen

2.1 Die Vergütungen für die Auszubildenden der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg in den Tarifgebieten I und II werden mit Wirkung ab 1. Oktober 2024 wie folgt geregelt:

2.1.1 Für die Zeit vom 1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024 gelten die Ausbildungsvergütungen, gültig ab 1. Mai 2024, weiter.

	seit 1. Mai 2024 in Euro
im 1. Ausbildungsjahr	1.092
im 2. Ausbildungsjahr	1.156
im 3. Ausbildungsjahr	1.219
im 4. Ausbildungsjahr	1.279

2.1.2 Die Ausbildungsvergütungen der Ziffer 2.1.1 werden bis 31. Dezember 2024 wie folgt berechnet:

im 1. Ausbildungsjahr	32,7 %
im 2. Ausbildungsjahr	34,6 %
im 3. Ausbildungsjahr	36,5 %
im 4. Ausbildungsjahr	38,3 %

des Monatsgrundentgelts der Entgeltgruppe 5, Hauptstufe, des ERA-Entgelttarifvertrages. Die sich so ergebenden Werte werden kaufmännisch auf volle Euro gerundet.

2.1.3 Mit Wirkung ab 1. Januar 2025 werden die Ausbildungsvergütungen um 140,00 Euro erhöht und betragen:

	ab 1. Januar 2025 in Euro
im 1. Ausbildungsjahr	1.232
im 2. Ausbildungsjahr	1.296
im 3. Ausbildungsjahr	1.359
im 4. Ausbildungsjahr	1.419

2.1.4 Die Ausbildungsvergütungen werden ab 1. April 2025 wie folgt berechnet:

im 1. Ausbildungsjahr	36,2 %
im 2. Ausbildungsjahr	38,0 %
im 3. Ausbildungsjahr	39,9 %
im 4. Ausbildungsjahr	41,6%

des Monatsgrundentgelts der Entgeltgruppe 5, Hauptstufe, des ERA-Entgelttarifvertrages. Die sich so ergebenden Werte werden kaufmännisch auf volle Euro gerundet.

2.1.5 Mit Wirkung ab 1. April 2026 betragen die Ausbildungsvergütungen aufgrund der Ziffer 2.1.4 dieses Vergütungsabkommens:

	ab 1. April 2026 in Euro
im 1. Ausbildungsjahr	1.272
im 2. Ausbildungsjahr	1.335
im 3. Ausbildungsjahr	1.402
im 4. Ausbildungsjahr	1.461

3 Inkrafttreten und Geltungsdauer

3.1 Das Vergütungsabkommen für Auszubildende tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft.

3.2 Das Vergütungsabkommen kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Oktober 2026, gekündigt werden.

Berlin, den 20. November 2024

Verband der
Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.

IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

(Moschko)

(Schirp)

(Schulze)

(Jänicke)

Änderungstarifvertrag vom 20. November 2024 zu den Manteltarifverträgen Tarifgebiete I und II

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin**

und der

**IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin**

wird folgender **Änderungstarifvertrag** zu den Manteltarifverträgen für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg Tarifgebiet I sowie Tarifgebiet II jeweils vom 10. Dezember 2018 i.d.F. vom 9. Juli 2020 mit Wirkung zum 20. November 2024 vereinbart:

1. Ziffer 2.1.2.6 erhält folgenden Wortlaut:

“2.1.2.6 Auszahlung von Zeitguthaben

Zum Ausgleich fehlender Kapazitäten kann auch die Auszahlung von Zeitguthaben bis zu 100 Stunden jährlich pro Beschäftigten aus Zeitkonten mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge.”

2. Ziffer 2.7 erhält folgenden Wortlaut:

„2.7 Tarifliche Freistellungszeit in besonderen Fällen

Beschäftigte können nach Maßgabe¹ nachfolgender Bestimmungen verlangen, statt des tariflichen Zusatzgeldes (TV T-ZUG (A)) nach Ziffer 2.2.1 TV T-ZUG eine Freistellung in Anspruch zu nehmen.

2.7.1 Für folgende Beschäftigtengruppen besteht die Möglichkeit, statt des tariflichen Zusatzgeldes gemäß Ziffer 2.2.1 TV T-ZUG (T-ZUG (A)) eine bezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen:

Beschäftigte, die in drei oder mehr als drei Schichten, nur in der Nachtschicht oder in Wechselschicht arbeiten, haben nach einer mindesten 5-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum 31. Oktober eines Jahres und nachdem sie mindestens 3 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber üblicherweise in Schicht gearbeitet haben und voraussichtlich im Folgejahr in einem der vorgenannten Schichtmodelle beschäftigt sein werden, einen entsprechenden Anspruch.

Beschäftigte, die einen Angehörigen ersten Grades (Eltern und Kinder), einen Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern in häuslicher Umgebung pflegen, der mindestens den Pflegegrad 1 aufweist², haben nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum 31. Oktober eines Jahres einen entsprechenden Anspruch.

Pro pflegebedürftigem Angehörigen kann die Freistellung höchstens fünf Mal in Anspruch genommen werden. Die ersten beiden Male beträgt der Anspruch acht Tage, ab dem dritten Mal sechs Tage. Der Anspruch kann auch in aufeinanderfolgenden Jahre geltend gemacht werden.

Beschäftigte, die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres selbst betreuen und erziehen, haben nach einer mindestens 2-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit zum 31. Oktober eines Jahres einen entsprechenden Anspruch.

Pro Kind kann die Freistellung höchstens fünf Mal in Anspruch genommen werden. Die ersten beiden Male beträgt der Anspruch acht Tage, ab dem dritten Mal sechs Tage. Der Anspruch kann auch in aufeinanderfolgenden Jahren geltend gemacht werden.

¹ Beschäftigte in Altersteilzeit sind von den Regelungen der Ziffer 2.7 ausgenommen.

² Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt über die entsprechende Anerkennung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen.

2.7.2 Beschäftigte können bis zum 31. Oktober eines Jahres den Anspruch für das Folgejahr geltend machen.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine abweichende Antragsfrist im Kalenderjahr festlegen.

In akuten Fällen der Pflegebedürftigkeit kann die Freistellung für den Folge-
monat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen geltend gemacht werden.
Ein akuter Fall liegt vor, wenn der Beschäftigte seinen Anspruch nach § 2
Abs. 1 PflegeZG ausgeübt hat.

Der Nachweis eines akuten Falles von Pflegebedürftigkeit ist durch eine
ärztliche Bescheinigung zu erbringen, in der attestiert wird, dass der Pfl-
egegrad 1 voraussichtlich erreicht wird.

Der Beschäftigte hat auf Verlangen unverzüglich einen Nachweis über die
Antragstellung zur Feststellung des Pflegegrades vorzulegen und die Be-
scheinigung der Pflegebedürftigkeit unverzüglich nachzureichen.

In diesem Fall kann die betriebliche Sonderzahlung entsprechend der Höhe
des tariflichen Zusatzgeldes gemäß Ziffer 2.2.1 TV T-ZUG (T-ZUG (A)) ver-
ringert werden, wenn dieses bereits ausgezahlt wurde.

2.7.3 Der Freistellungsanspruch beträgt acht bzw. ab der dritten Inanspruch-
nahme im Sinne der Ziffer 2.7.1 Abs. 4 bzw. 6 oder im Fall von Ziffer 2.7.4
sechs Tage für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit regelmäßig auf
fünf Tage pro Woche verteilt.

Für Beschäftigte, bei denen sich die Arbeitszeit auf mehr oder weniger als
fünf Tage je Kalenderwoche verteilt, berechnet sich der Freistellungsan-
spruch anteilig. Ergibt sich durch die Umrechnung des Freistellungsan-
spruchs ein Nachkommawert, wird dieser grundsätzlich durch stunden-
bzw. minutenweise Freistellung ausgeglichen. Dies kann auch durch eine
entsprechende Zeitgutschrift auf einem Zeitkonto realisiert werden.

Dabei gelten folgende Grundsätze:

- Die Freistellung muss in dem Kalenderjahr realisiert werden, für das
sie beantragt wurde. Eine Übertragung des Freistellungsanspruchs
auf das Folgejahr ist ausgeschlossen. Falls Freistellungstage unter-
jährig nicht realisiert werden können, erfolgt eine Abgeltung gemäß
Ziffer 2.7.3 Abs. 4.
- Grundsätzlich erfolgt die Inanspruchnahme in Form von ganzen freien
Tagen, vergleichbar dem Verfahren bei der Urlaubsnahme. Arbeitge-
ber und Beschäftigter können sich einvernehmlich auch auf eine hier-
von abweichende Inanspruchnahme verständigen.

- Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.
- Erkrankt ein Beschäftigter in dem Zeitraum, für den die Freistellung beantragt und genehmigt wurde, bleibt der Freistellungsanspruch im Umfang der durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit erhalten. Arbeitgeber und Beschäftigter haben sich in diesem Fall unter Beachtung der vorgenannten Grundsätze auf einen neuen Freistellungszeitraum im Kalenderjahr zu verständigen.

Kann der Freistellungsanspruch aus personenbedingten Gründen nicht oder nicht vollständig im Kalenderjahr genommen werden, geht der Freistellungsanspruch unter. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach Ziffer 2.2.1 TV T-ZUG. Dabei wird für jeden unterjährig nicht realisierten Freistellungstag $\frac{1}{8}$ des tariflichen Zusatzgeldes gemäß Ziffer 2.2.1 TV T-ZUG abgegolten bzw. ab der dritten Inanspruchnahme im Sinne von Ziffer 2.7.1 Abs. 4 bzw. 6 oder im Fall von Ziffer 2.7.4 $\frac{1}{6}$ des tariflichen Zusatzgeldes gemäß Ziffer 2.2.1 TV T-ZUG.

Endet das Arbeitsverhältnis nach Realisierung der Freistellungstage vor dem Auszahlungstag, ist die Differenz im Arbeitsentgelt zu verrechnen.

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der Freistellungszeit ist nicht zulässig

2.7.4 Der Anspruch, statt tariflichem Zusatzgeld nach Ziffer 2.2.1 TV T-ZUG (T-ZUG (A)) freie Tage zu gewähren, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche, z.B. auch auf Vollkonti-Schicht-Beschäftigte, erweitert werden.

Die Betriebsparteien können bei Beschäftigungsproblemen durch freiwillige Betriebsvereinbarung eine verpflichtende Nutzung der Freistellungstage für den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche vereinbaren. Dabei haben die nach Ziffer 2.7.1 anspruchsberechtigten Beschäftigten acht freie Tage, alle übrigen Beschäftigten sechs freie Tage statt des tariflichen Zusatzgeldes nach gemäß Ziffer 2.2.1 TV T-ZUG (A) in Anspruch zu nehmen. Eine Anrechnung dieser freien Tage auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs gemäß Ziffer 2.7.1 Abs. 4 bzw. 6 erfolgt dabei nicht. Beschäftigte können im Einzelfall besondere persönliche Härten gegenüber dem Arbeitgeber anzeigen, die unter Beachtung der betrieblichen Belange Berücksichtigung finden sollen. Die Betriebsparteien haben dazu ein Vorgehen zu vereinbaren.

2.7.5 Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31.12. anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Dabei ist die Nutzung der vorhandenen betrieblichen und tariflichen Instrumente zu erörtern, insbesondere:

- Vereinbarung von Mehrarbeit
- Anwendung des Volumenmodells (Ziffer 2.1.2.5)
- Nutzung von Arbeitszeitkonten
- Auszahlung von Zeitguthaben (Ziffer 2.1.2.6)

Die Betriebsparteien können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung eine abweichende Erörterungsfrist bis längstens Ende Februar eines Folgejahres festlegen.

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragsteller realisiert werden kann, können sie eine Reihenfolge festlegen. Dabei sollen folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Dauer und Intensität der Belastung
- Betriebszugehörigkeit

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere Kriterien festlegen.

Stellen die Betriebsparteien fest, dass der Anspruch nicht für alle Antragsteller realisiert werden kann, können sie in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auch festlegen, dass für die Antragsteller die Freistellung anteilig gewährt wird. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach Ziffer 2.2.1 TV T-ZUG (T-ZUG (A)). Dabei wird für jeden nicht realisierten Freistellungstag 1/8 bzw. ab der dritten Inanspruchnahme im Sinne der Ziffer 2.7.1 Abs. 4 bzw. 6 oder im Fall von Ziffer 2.7.4 1/6 des tariflichen Zusatzgeldes gemäß Ziffer 2.2.1 TV T-ZUG (T-ZUG (A)) abgegolten. Im Rahmen der freiwilligen Betriebsvereinbarung legen die Betriebsparteien fest, ob eine Anrechnung dieser freien Tage auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs nach Ziffer 2.7.1 Abs. 4 bzw. 6 erfolgt.

Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung Zeiträume und/oder einzelne Tage für die Freistellungen für den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen/Bereiche festlegen.

Kommt keine Einigung zustande und kann das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit der entsprechenden Qualifikation betriebsintern kompensiert werden, kann der Arbeitgeber solche Anträge ablehnen.

Wird das entfallende Volumen durch Arbeitsverträge mit einer IRWAZ von mehr als 35 Stunden (TG I) bzw. mehr als 38 Stunden (TG II) durch Ziffer 2.1.2 kompensiert, finden diese keine Berücksichtigung bei den Quoten gemäß Ziffer 2.1.2.3, Ziffer 2.1.2.4 sowie Ziffer 2.3.1 TV BeschBesch. Entsprechendes gilt für das Volumenmodell gemäß Ziffer 2.1.2.5.

2.7.6 Im Rahmen der Gespräche über die Personalplanung nach § 92 BetrVG sind zwischen den Betriebsparteien insbesondere die möglichen Auswirkungen dieses Tarifvertrages auf Beschäftigte und den Betrieb gesondert zu diskutieren.

2.7.7 Beschäftigte, die aufgrund der Neuregelungen in dem Tarifiergebnis vom 20. November 2024 einen Anspruch auf Freistellungstage erhalten, können diesen möglichst bis zum 31. Dezember 2024, spätestens jedoch bis zum 31. Januar 2025 für das Jahr 2025 geltend machen. Betriebsrat und Arbeitgeber haben bis zum 31. März 2025 anhand der vorliegenden Anträge zu erörtern, wie das entfallende Arbeitsvolumen betriebsintern ausgeglichen werden kann. Eine Freistellung ist erst nach erfolgter Erörterung möglich, soweit der Arbeitgeber nicht wegen fehlender Kompensationsmöglichkeit den Antrag ablehnt.

Bereits realisierte Anträge in den Fällen der Ziffer 2.7.1 Abs. 4 bzw. 6 werden auf die Wiederholbarkeit des Anspruchs angerechnet.

Bestehende Ergänzungstarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu den Regelungen der Ziffer 2.7 können unverändert fortgeführt werden.“

Berlin, den 20. November 2024

Verband der
Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.

IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

(Moschko)

(Schirp)

(Schulze)

(Jänicke)

**Änderungstarifvertrag
vom 20. November 2024
zur Tarifvereinbarung für das Tarifgebiet II zur Festlegung der tarifli-
chen wöchentlichen Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinba-
rung vom 25. Juni 2021**

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin**

und der

**IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin**

wird folgender **Änderungstarifvertrag zur Tarifvereinbarung für das Tarifgebiet II zur Festlegung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung** mit Wirkung zum 20. November 2024 abgeschlossen:

1. Ziffer 3 erhält folgenden Wortlaut:

„3 Kompensationsleistungen

Bestandteil der freiwilligen Betriebsvereinbarungen nach Ziffer 2 sind neben Regelungen zu Beginn der jeweiligen Schritte der Arbeitszeitverkürzung auch Regelungen zu Beginn und Ende sowie Art und Höhe der Teilkompensation der sich hieraus ergebenden Kosten (Protokollnotiz – Anlage 1). Eine Überkompensation ist ebenso wie eine dauerhafte Kompensation ausgeschlossen.

Als Bausteine dieser Kostenkompensation stehen die tariflichen Jahresleistungen T-Geld, T-ZUG (B), betriebliche Sonderzahlung, zusätzliche Urlaubsvergütung zur Verfügung. Der Anspruch auf diese tariflichen Leistungen vermindert sich, soweit diese zeitweilig vollständig oder teilweise zur Kompensation verwendet werden.

Für diejenigen Unternehmen, in denen die Betriebsparteien vereinbart haben oder zukünftig vereinbaren werden, das T-Geld zur Kompensation der Kosten aufgrund der Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit zu nutzen, und die beabsichtigen, dieses nach den Neuregelungen der Ergänzungsvereinbarung vom 20. November 2024 zum Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld (E-TV T-ZUG) zu differenzieren, vereinbaren die Betriebsparteien eine wertgleiche Kostenkompensation. Wird eine entsprechende Regelung nicht gefunden, wird anstatt des differenzierten T-Geldes ab August des Jahres, in dem der Arbeitgeber von der Differenzierung Gebrauch macht, bis einschließlich Juli des Folgejahres das monatliche Grundentgelt der Beschäftigten um 1/12 des jeweiligen T-Geldes gekürzt. Diese Kürzung findet bei Durchschnittsberechnungen aller Art keine Berücksichtigung.

Anstelle dieser Bausteine können zur Kompensation wertgleiche übertarifliche betriebliche Leistungen vereinbart werden. Die Betriebsparteien können daneben auch Maßnahmen zur Steigerung von Produktivität und Effizienz prüfen und vereinbaren.

Vereinbaren die Betriebsparteien solche kostenkompensierenden Maßnahmen und/oder nutzen sie die tariflichen Regelungen nach Ziffer 4, werden diese mit ihrer Kostenwirkung bei der Kostenkompensation berücksichtigt.“

2. Ziffer 4.1 erhält folgenden Wortlaut:

„4.1. In Betrieben, die eine Arbeitszeitregelung nach dieser Tarifvereinbarung vereinbaren, können ab Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung für die Laufzeit dieser Tarifvereinbarung sowie für den Fall der Beendigung dieser Tarifvereinbarung für den Zeitraum ihrer Nachwirkung folgende tarifliche Regelungen zur Anwendung vereinbart werden:

- Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können Flexi-Konten (Flexibles Arbeitszeitkonto) ohne Ausgleichszeitraum gemäß Anlage 2 eingeführt werden.
- Die Auszahlungsmöglichkeit von Zeitguthaben nach Ziffer 2.1.2.6 MTV wird auf 150 Stunden festgelegt.“

Berlin, den 20. November 2024

Verband der
Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.

IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

(Moschko)

(Schirp)

(Schulze)

(Jänicke)

**Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG)
für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg
Tarifgebiete I und II
vom 20. November 2024**

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin**

und der

**IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin**

wird folgender **Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG)** geschlossen.

Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg Tarifgebiete I und II vom 20. November 2024

1 Geltungsbereich

Für diesen Tarifvertrag gilt der Geltungsbereich des ERA-TV sowie der Abkommen für Auszubildende. Zudem gilt dieser Tarifvertrag für die von der Tarifvereinbarung vom 12.10.2017 erfassten Mitgliedsbetriebe des VME.

2 Tarifliches Zusatzgeld / Transformationsgeld (T-Geld)

- 2.1 Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils zum Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG). Dieses setzt sich zusammen aus zwei Beträgen, dem T-ZUG (A) (Ziffer 2.2.1) sowie dem T-ZUG (B) (Ziffern 2.2.2 und 2.2.3).

Protokollnotiz zu Ziffer 2.1 Abs. 1

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr unabhängig von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit einen Anspruch auf Tarifliches Zusatzgeld (B) haben.

Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte/Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

- 2.2.1 Das T-ZUG (A) beträgt 27,5 % eines Monatsverdienstes bzw. der Ausbildungsvergütung.

Für die Berechnung eines Monatsverdienstes ist zugrunde zu legen:

- Die festen und leistungsabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts und
- die zeitabhängigen variablen Bestandteile des Monatsentgelts der letzten abgerechneten drei Monate vor Auszahlung des tariflichen Zusatzgelds einschließlich aller laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, soweit diese nicht in den festen Bestandteilen des Monatsentgelts enthalten sind, jedoch ohne Mehrarbeitsgrundvergütungen und Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen und ähnliche Zahlungen (z.B. Reisespesen, Trennungsentschädigungen), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschüsse, Urlaubsvergütung, die altersvorsorgewirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie einmalige Zuwendungen, geteilt durch die Anzahl der in diesem Zeitraum bezahlten Tage ohne Krankheits- und Urlaubstage. Der sich hieraus ergebende Betrag ist mit dem Faktor 21,75 zu multiplizieren.

- 2.2.2 Zusätzlich erhalten Vollzeitbeschäftigte einen Betrag von 18,5 % des monatlichen Grundentgelts der jeweils gültigen Entgeltgruppe 5 in der Hauptstufe (T-ZUG (B)), der sich ab Februar 2026 auf 26,5 % der jeweils gültigen Entgeltgruppe 5 in der Hauptstufe erhöht.

In Betrieben mit einem hohen Anteil unterer Entgeltgruppen, die durch die Gewährung der Beträge gemäß Ziffern 2.2.2 und 2.2.3 (T-ZUG (B)) eine deutlich überproportionale Kostenbelastung haben, können die Betriebsparteien mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eine andere wertgleiche Verteilung der Komponente vereinbaren.

Bei Beschäftigten mit einer IRWAZ von weniger als 35 Stunden (Tarifgebiet I) bzw. 38 Stunden (Tarifgebiet II) erfolgt eine anteilige Bezahlung.

- 2.2.3 Zusätzlich erhalten Auszubildende einen Betrag von 18,5 % der jeweils einschlägigen Ausbildungsvergütung (T-ZUG (B)), der sich ab Februar 2026 auf 26,5 % der jeweils einschlägigen Ausbildungsvergütung erhöht.

- 2.3 T-ZUG (A) wird zum 31. Juli eines Kalenderjahres ausbezahlt.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. September eines Kalenderjahres.

T-ZUG (B) wird zu Ende Februar eines Kalenderjahres ausbezahlt.

Durch Betriebsvereinbarung kann bei Liquiditätsproblemen der Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. April eines Kalenderjahres.

- 2.4 Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 31. Juli eines Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf das Transformationsgeld (T-Geld).

Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte/Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Das T-Geld beträgt 18,4 % des monatlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts/der regelmäßigen Ausbildungsvergütung.

Für die Berechnung gilt Ziffer 2.2.1.

Das T-Geld wird als Einmalzahlung zum 31. Juli eines Kalenderjahres ausbezahlt.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit abweichend festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. September eines Kalenderjahres.

Protokollnotiz zu Ziffer 2.4 Abs. 7:

Während der Laufzeit der Ergänzungsvereinbarung vom 20. November 2024 zum Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld (E-TV T-ZUG) wird Ziffer 2.4 Abs. 7 ausgesetzt.

Das T-Geld kann gemäß Ziffer 3.7 TV BeschBesch im Falle einer kollektiven Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen mit einem hierbei von den Betriebsparteien vereinbarten Teilentgeltausgleich verrechnet werden.

3 Differenzierungsmöglichkeit des T-Geldes

Das T-Geld gemäß Ziffer 2.4 kann in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes ganz oder teilweise nicht zur Auszahlung gebracht oder zeitlich um bis zu 5 Monate verschoben werden, wenn dies dem Erhalt oder der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit dienlich ist. Voraussetzung ist die vorherige Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Protokollnotiz zu Ziffer 3:

Während der Laufzeit der Ergänzungsvereinbarung vom 20. November 2024 zum Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld (E-TV T-ZUG) wird Ziffer 3 ausgesetzt.

4 Tarifliche Freistellungszeit

- 4.1 Nehmen Beschäftigte ihren Anspruch nach Ziffer 2.7 MTV wahr, dann entfällt das tarifliche Zusatzgeld gemäß Ziffer 2.2.1 (T-ZUG (A)).
- 4.2 Wird das T-ZUG (A) als Ausgleichszahlung gemäß Ziffer 3.7 TV BeschBesch vollständig verwendet, reduziert sich der Anspruch nach Ziffer 2.7 MTV für Berechnung, bei denen sich die Arbeitszeit auf regelmäßig fünf Arbeitstage pro Woche verteilt, von acht auf zwei bzw. von sechs auf null Tage im Kalenderjahr.

5 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

- 5.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 20. November 2024 in Kraft und löst den Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) vom 25. November 2022 ab.
- 5.2 Er kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden, erstmals zum 31. Oktober 2026.

Berlin, den 20. November 2024

Verband der
Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.

IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

(Moschko)

(Schirp)

(Schulze)

(Jänicke)

Ergänzungsvereinbarung (E-TV T-ZUG) vom 20. November 2024

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin**

und der

**IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin**

wird folgende **Ergänzungsvereinbarung (E-TV T-ZUG)** zum Tarifvertrag über ein tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg Tarifgebiete I und II vom 20. November 2024 geschlossen:

Für den Anspruch auf das **T-Geld** gilt einmalig für die Kalenderjahre 2025 und 2026 folgendes:

Besondere Differenzierung 2025 und 2026

Bei Vorliegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation kann der Arbeitgeber in den Kalenderjahren 2025 und 2026 bis spätestens vier Wochen vor Fälligkeit des T-Geldes eine Verschiebung bis zum 30. April des jeweiligen Folgejahres vornehmen. Dies ist gegenüber der Belegschaft in betriebsüblicher Art bekanntzugeben. Sollte sich bis zu diesem Zeitpunkt die wirtschaftliche Situation nicht gebessert haben, hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat anhand geeigneter Unterlagen die wirtschaftliche Situation zu erörtern. Liegt die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % oder würde sie unter 2,3 % sinken, wenn das T-Geld ausgezahlt würde, kann der Arbeitgeber durch einfache Erklärung den Anspruch entfallen lassen. Liegt die Nettoumsatzrendite bei 2,3 % oder mehr, ist der Anspruch zum späteren Fälligkeitszeitpunkt auszusahlen. Relevant für den Nachweis der Nettoumsatzrendite ist der Jahresabschluss des jeweils vorjährigen Geschäftsjahres. Den Tarifvertragsparteien ist eine Verschiebung und ein Entfallen des Anspruchs anzuzeigen.

Berlin, den 20. November 2024

Verband der
Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.

IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

(Moschko)

(Schirp)

(Schulze)

(Jänicke)

**Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen (TV AVo)
für die Beschäftigten
der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg
Tarifgebiete I und II
vom 20. November 2024**

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin**

und der

**IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin**

wird folgender **Tarifvertrag zur Finanzierung der Ansprüche nach Ziffer 2 des Tarifvertrages zum flexiblen Übergang in die Rente** geschlossen.

**Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen (TV AVo)
für die Beschäftigten
der Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg
Tarifgebiete I und II
vom 20. November 2024**

1 Geltungsbereich

Für den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages sind die hierfür vereinbarten Bestimmungen der Manteltarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg maßgebend. Zudem gilt dieser Tarifvertrag für die von der Tarifvereinbarung vom 12.10.2017 erfassten Mitgliedsbetriebe des VME.

2 Zweck des Tarifvertrages

- 2.1 Die Tarifvertragsparteien stellen durch diesen Tarifvertrag die Finanzierung des individuellen Anspruchs nach Ziffer 12 TV FlexÜ bis zu einer Quote von 4 % sicher. Für die Wertbetrachtung gilt, dass je 0,1 %-Punkte der 4 %-Quote 0,02 % der tariflichen Bruttoentgeltsumme des Betriebes entsprechen.
- 2.2 Die dafür notwendige Finanzierung wurde durch das Einbringen eines entsprechenden Tarifvolumens in Höhe von 0,4 % erbracht. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass dem Arbeitgeber durch den „Tarifvertrag zum Flexiblen Übergang in die Rente“ Kosten mindestens in gleicher Höhe entstehen. Dieses Gesamtvolumen ist auch Bezugspunkt für die Wertbetrachtung im Sinne der Ziffer 2.1.
- 2.3 Unmittelbare Ansprüche der Beschäftigten aus diesem Tarifvertrag sind ausgeschlossen.

3 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten und Kündigung des Tarifvertrages

- 3.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2024 in Kraft. Er endet zum 31. Oktober 2026, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Er wirkt für die Dauer von sechs Monaten nach. Mit Beendigung der Nachwirkung gibt es keine weiteren individuellen Ansprüche gemäß Ziffer 12 TV FlexÜ. Abgeschlossene Verträge werden fortgeführt.
- 3.2 Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Altersteilzeit (insbesondere Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge, Rentenzugänge), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren.
Führen diese sechs Monate nach In-Kraft-Treten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung, tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der sechs Monate ohne Nachwirkung außer Kraft. In diesem Fall erhöhen sich die Leistungen der Ziffer 2.2 des Tarifvertrages über betriebliche Sonderzahlungen gemäß Ziffer 3.3.
- 3.3 Mit Beendigung dieses Tarifvertrags sind Verhandlungen über eine Fortführung dieses Tarifvertrags aufzunehmen. Führen diese innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Tarifvertrages nicht zu einer Neuregelung, erhöhen sich zum nächsten Auszahlungszeitpunkt die Leistungen der Ziffer 2.2 des Tarifvertrages über betriebliche Sonderzahlungen in jeder Stufe der Staffel um 5 %-Punkte.

Berlin, den 20. November 2024

Verband der
Metall- und Elektroindustrie
in Berlin und Brandenburg e. V.

IG Metall
Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen

(Moschko)

(Schirp)

(Schulze)

(Jänicke)