

# Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

## Ingenieure und Führungskräfte in der Metallurgie

### Hinweise:

- Dieses Merkblatt betrifft nur Mitarbeiter, die für einen **Zeitraum** von **höchstens 12 Monaten entsandt wurden** (verlängerbar nach begründeter Erklärung auf 18 Monate). Für länger entsandte Mitarbeiter gelten zusätzliche Bestimmungen.
- Im Folgenden werden nur die **erweiterten nationalen** Vertragsbestimmungen aufgeführt. Im Allgemeinen ist es ratsam, das Vorhandensein umfangreicher regionaler Vertragsbestimmungen zu überprüfen (insbesondere besteht ein Tarifvertrag für Haut-Rhin, der unter diesem Link eingesehen werden kann (Haut-Rhin-Abschnitt)).
- Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Frankreich entsenden, werden gebeten, sich vor der Entsendung von Fachleuten (Rechtsanwälten/Anwaltskanzleien/Arbeitgeberverbänden) beraten zu lassen, um die Einhaltung der geltenden französischen Vorschriften zu gewährleisten, wobei bestimmte Fragen besonders komplex sind (Klassifizierung, Methoden, Organisation der Arbeitszeit, usw.).

Betroffene Arbeitnehmer: Entsandte Arbeitnehmer, deren Tätigkeit unter den Geltungsbereich des nationalen Tarifvertrags von Ingenieuren und Führungskräften in der Metallurgie vom 13. März 1972 (im Folgenden „CCN“) fällt [Artikel 1, Nr. 3]

Inkraftgetreten am: Verlängerungsdekret vom 27. April 1973

**Für eine allgemeine Darstellung der rechtlichen Bestimmungen, die für die verschiedenen in diesem Merkblatt behandelten Themen gelten, klicken Sie bitte hier: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>**

Die nachstehenden Sternchen (\*) bedeuten, dass auf die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen werden sollte, sofern keine vertraglichen Bestimmungen vorliegen, die von den in diesem Punkt geltenden gesetzlichen Bestimmungen abweichen.

### VERGÜTUNG

Vergütung  
(Klassifizierung/entsprechender Mindestlohn):

Klassifizierungen: Siehe Anhang I im Folgenden.

Mindestlohn [Artikel 23 und 25 des NCC]

Garantierter Mindestlohn einschließlich dauerhafter Vergütungselemente, einschließlich Sachleistungen. Ausschluss von zufälligen, freiwilligen oder vorübergehenden Geschenken (d. h. außergewöhnlichen Boni).

Skaliert anteilig zeitlich anwendbar.

Höhe des Mindestlohns, der durch die jährlich ausgehandelte nationale Vereinbarung festgelegt wird. Letzte am 5. Februar 2020 geschlossene Vereinbarung (verlängert durch Dekret vom 6. August 2020): siehe Wortlaut der Vereinbarung in Anhang II.

*Beispiele:*

- Ein für zwei Monate nach Frankreich entsandter leitender Angestellter mit einer Arbeitsdauer von 151,66 Stunden/Monat und einem Koeffizienten von 86 unterliegt dem folgenden Mindestlohn: 24.998/12 oder 2.083,17 Euro (brutto)/Monat;
- Ein für zwei Monate nach Frankreich entsandter leitender Angestellter, der einer festen Vereinbarung von 218 Arbeitstagen pro Jahr unterliegt und dem Koeffizienten 120 entspricht, unterliegt dem folgenden Mindestlohn: 45.346/12 oder 3.778,83 Euro (brutto)/Monat;

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

	<p><i>Hinweis: Die folgenden Bestimmungen gelten nur für den entsandten Arbeitnehmer, der während seiner Entsendung nach Frankreich eine Vertretung übernimmt, und nicht ab dem Beginn seiner Entsendung an: Einsatz für mehr als 3 Monate in einer höheren Klassifizierungsposition mit zusätzlicher Arbeit oder Verantwortung: ab dem 4. Monat (und für die letzten 3 Monate) ein vorübergehender monatlicher Gehaltszuschlag in Höhe von <math>\frac{3}{4}</math> der Differenz zwischen dem garantierten Mindestlohn der beiden Positionen.</i></p>
<p>Zuschläge im Zusammenhang mit der Arbeitszeit (siehe auch Arbeitszeit):</p>	<p>Zuschläge für Überstunden (ohne feste Stundenvereinbarung):*</p> <p>Zuschläge für Nachtstunden: [Artikel 4.2 des ANB vom 3. Januar 2002] Erhöhung des Reallohns um 15 % des geltenden vertraglichen Mindestlohns (siehe auch Abschnitt Nachtarbeit weiter unten).</p> <p>Zuschläge für Sonntagsarbeit:*</p> <p>Zuschläge für Arbeit an Feiertagen:*</p>
<p>Vergünstigungen und Gehaltsnebenleistungen (direkt oder indirekt, in bar oder in Form von Sachleistungen)</p> <p><i>Beispiel: Firmenwagenvorteile, Telefonpaket usw. 13. Monatsbonus, Bonus für einen bestimmten Beruf, Boni im Zusammenhang mit der körperlichen Beschwerlichkeit der Arbeit, Geburtsbonus, Heirat, PACS, Anwesenheitsbonus, Dienstalterbonus, Zielerreichungsbonus, Urlaubsbonus, Kündigungsbonus</i></p>	<p style="text-align: center;">*</p>
<p>Zahlung der Löhne (Zahlungsbedingungen)</p>	<p style="text-align: center;">*</p>
<p><b>BETRIEBSAUSGABEN:</b></p>	
<p>(Bedingungen für Unterstützung, Transport, Verpflegung, Unterkunft)</p>	<p>[Artikel 11 CCN]</p> <p><i>Hinweis: Die folgenden Bestimmungen gelten nur für Reisen zum oder vom üblichen Arbeitsort in Frankreich oder im Falle einer vorübergehenden Entsendung des Arbeitgebers von diesem üblichen Arbeitsort zu einem anderen Arbeitsort:</i></p>

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

1. Klasse für Reisen mit dem Zug, normale Klasse für Reisen mit dem Boot oder Flugzeug, auf Kosten des Arbeitgebers gegen Vorlage von Belegen.

### ARBEITSZEIT

Arbeitszeit:

Maximale Dauer:

- Tagessatz: [Artikel 9 des ANB vom 28. Juli 1998, erweitert]
  - für Montagepersonal auf Baustellen sowie für Wartungs- und Kundendienstpersonal (normalerweise sind dies keine Ingenieure und Manager): 12 Stunden
  - für andere Arbeitnehmer:\*
- Wochensatz: [Artikel 10 des ANB vom 28. Juli 1998, erweitert]
  - in der gleichen Woche:\*
  - über 12 aufeinanderfolgende Wochen:
    - für Montagepersonal auf Baustellen sowie für Wartungs- und Kundendienstpersonal (normalerweise sind dies keine Ingenieure und Manager):\*
    - für andere Arbeitnehmer: 42 Stunden im Durchschnitt pro Woche.

Ruhezeiten:\*

Anzahl der Arbeitstage pro Woche:\*

Pause:

- Tagessatz: [Artikel 9 des ANB vom 28. Juli 1998, erweitert]
  - Für Ingenieure und Manager, die in Schichten arbeiten (Arbeiten mit Schichtwechsel mit derselben Ausrüstung) oder „in regelmäßigen Abständen Inspektionsarbeiten durchführen müssen“, beträgt die Ruhezeit 9 Stunden. Gegenleistung der Ruhezeit entspricht dem gelöschten.
  - für andere Arbeitnehmer:\*
- wöchentlich/sonntags:\*

Überstundenregime:

- Zahlungsmethoden:\*
- Jährliche Überstundenquote:\*
- Ausgleichspausen:\*
- System ausgewählter (zusätzlicher) Stunden: [Artikel 6 des ANB vom 28. Juli 1998, erweitert]

Wenn das jährliche Überstundenkontingent ausgeschöpft ist, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Arbeitnehmer mit seiner Zustimmung Überstunden machen zu lassen (ohne die Erlaubnis des Arbeitsaufsichtsbeamten einzuholen). Die Anzahl dieser Stunden darf nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer die in den geltenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen vorgesehene

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

Höchstarbeitszeit überschreitet. Der Arbeitgeber muss die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers im Rahmen einer Änderung seines Arbeitsvertrags oder einer Klausel davon einholen. Diese muss Folgendes beinhalten:

- die Anzahl der Stunden, die der Mitarbeiter zu leisten bereit ist;
- den Zeitraum, in dem diese durchgeführt werden;
- die Form des kollektiven oder individuellen Zeitplans.

Im Rahmen des Systems geleistete Überstunden werden wie alle im Rahmen des geltenden Kontingents geleisteten Überstunden vergütet. Diese Stunden berechtigen jedoch nicht zur Gewährung einer Ausgleichsruhe (d. h. der derzeit obligatorischen Ausgleichsentschädigung).

Spezifische Methoden zur Organisation der Arbeitszeit:

- Stundenpaket über das Jahr: [Plan für Manager gemäß der nationalen Vereinbarung vom 28. Juli 1998, Artikel 13.1]

Betroffene Arbeitnehmer:

Arbeitnehmer in Führungspositionen im Sinne der Tarifverträge und Konventionen der Metallbranche, die technischen, administrativen oder kaufmännischen Funktionen zugeordnet sind und die nicht gemäß den kollektiven Arbeitszeiten beschäftigt werden, die in der Werkstatt, Abteilung oder dem Team gelten, in die sie integriert sind, und die für die Durchführung der Arbeitszeit, der sie unterliegen, gemäß ihrem Arbeitsvertrag über eine gewisse Autonomie verfügen, die durch die ihnen eingeräumte Freiheit bei der Gestaltung ihres Zeitplans in Bezug auf die Betriebszeiten der Teams, Abteilungen oder Werkstätten und/oder die Ausrüstung, der sie zugewiesen sind, definiert ist, sodass ihre tatsächliche Arbeitszeit erst im Nachhinein bestimmt werden kann.

Bedingungen:

Der konventionelle Mindestlohn stieg für Pakete zwischen 1607 und 1767 Stunden um 15 % und für Pakete zwischen 1767 und 1920 Stunden um 30 %.

- Tagespaket: [Plan für Führungskräfte gemäß der nationalen Vereinbarung vom 28. Juli 1998, Artikel 14.1 und 14.2. Maximal 218 Tage].

Betroffene Arbeitnehmer:

Autonome Führungskräfte, die nicht gemäß dem in der Werkstatt, Abteilung oder dem Team, in das sie integriert sind, geltenden kollektiven Zeitplan beschäftigt sind, sodass die Dauer ihrer Arbeitszeit nicht durch deren Funktion vorbestimmt ist, und wie aus dem Arbeitsvertrag hervorgeht, mit einem Koeffizienten von mehr als 76 eingestuft werden muss.

Bedingungen: Der konventionelle Mindestlohn stieg um 30 %.

- Teilzeit: [Artikel 4.7 der Vereinbarung vom 7. Mai 1996]:
  - Kündigungsfrist von 3 Arbeitstagen bei Änderung der Arbeitszeitverteilung ohne Entschädigung;
  - Die tägliche Arbeitszeit darf nicht weniger als 3 Stunden betragen, es sei denn, der Arbeitnehmer stimmt dem zu;

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

- Maximale Anzahl zusätzlicher Stunden: darf ein Fünftel (d. h. 20 %) der im Vertrag vorgesehenen Arbeitszeit nicht überschreiten.

Sonstiges:

*Hinweis: Die folgenden Bestimmungen gelten nur für Reisen zum oder vom üblichen Arbeitsort in Frankreich oder im Falle einer vorübergehenden Entsendung des Arbeitgebers von diesem üblichen Arbeitsort zu einem anderen Arbeitsort:*

Reisezeit, die die Dauer des Arbeitstages eines Ingenieurs oder Managers um mehr als 4 Stunden verlängert: kompensatorische halbtägige Ruhezeit (gilt nicht für den IC für das Tagespaket).

Nachtschicht:

Definition für Nachtarbeiter: *[Artikel 2 der Vereinbarung vom 3. Januar 2002]*  
Betrifft auch Arbeitnehmer, die in 12 aufeinander folgenden Monaten mindestens 320 Stunden nachts (zwischen 21:00 und 18:00 Uhr) arbeiten (zusätzlich zu den Arbeitnehmern, die mindestens zweimal pro Woche entsprechend ihrem üblichen Zeitplan 3 Stunden nachts arbeiten).

Maximale tägliche Arbeitsdauer: *[Artikel 5 der Vereinbarung vom 3. Januar 2002]*

Die Dauer kann für Tätigkeiten, für die eine größere Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz entsteht, sowie für Bereitschafts- und Überwachungstätigkeiten, Transportdienste und Tätigkeiten, bei denen die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss, auf 12 Stunden verlängert werden.

Ausgleichsruhe: *[Artikel 4 der Vereinbarung vom 3. Januar 2002]*

Verringerung der Wochenarbeitszeit um 20 Minuten im Vergleich zur Tagesarbeitszeit oder 2 jährliche Ruhetage

Urlaub:

Bezahlter jährlicher Urlaub:

- Gesamtdauer des Urlaubs:\*
- Bezahlter Dienstalterurlaub: *[Artikel 14 des NCC]*
  - 2 Tage für Ingenieure oder Manager im Alter von 30 Jahren und mit 1 Jahr Betriebszugehörigkeit in dem Unternehmen, das ihn/sie beschäftigt
  - 3 Tage für Ingenieure oder Manager im Alter von 35 Jahren und mit 2 Jahren Betriebszugehörigkeit in dem Unternehmen, das ihn/sie beschäftigt
- Sonstige Bestimmungen zu bezahlten Feiertagen: *[Artikel 14 NCC]*  
In Ausnahmefällen hat ein Ingenieur oder Manager im Falle eines Rückrufs während des bezahlten Urlaubs Anspruch auf 2 zusätzliche Urlaubstage und Erstattung der durch den Rückruf entstandenen Kosten.

Anpassung an die tatsächliche Arbeitszeit für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Urlaub bei krankheitsbedingten Abwesenheiten (zusätzlich zu denen durch Unfall) innerhalb einer Frist von einem Jahr.

Urlaub für familiäre Anlässe: *[Artikel 15 des NCC]*

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Union             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Eheschließung des Arbeitnehmers: 1 Woche</li> <li>○ Eheschließung des Kindes:*</li> </ul> </li> <li>• Todesfall             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ehepartner:*</li> <li>○ Kind:*</li> <li>○ Vater/Mutter:*</li> <li>○ Bruder/Schwester:*</li> <li>○ Schwiegereltern:*</li> <li>○ Großeltern/Enkelkind: 1 Tag</li> </ul> </li> <li>• Vaterschaft*</li> <li>• Kinderbetreuung (siehe unten)</li> <li>• Mutterschaft (siehe unten zum Mutterschaftsschutz)</li> <li>• Meldung einer Behinderung beim Kind:*</li> </ul>
Feiertage:	Erwerbslosigkeit an Feiertagen:*
Junge Arbeitnehmer (zwischen 16 und 18 Jahren):	Alter für eine Zulassung zur Arbeit: *  Arbeitszeit: *  Nachtarbeit: *
<b>MUTTERSCHAFT/KINDERBETREUUNG: SCHUTZ/ERHOLUNGSURLAUB</b>	Mutterschaftsurlaub: <i>[Artikel 17, Nr. 1 CCN]</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesamtdauer des Urlaubs:*</li> <li>• Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber:               <p style="margin-left: 20px;"><i>Hinweis: Die folgenden Bestimmungen gelten nur, wenn der/die entsandte Arbeitnehmer/in von der französischen Sozialversicherung gedeckt ist.</i></p> <p style="margin-left: 20px;">Lohnfortzahlungsbedingungen für Urlaub:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ein Jahr Betriebszugehörigkeit im Unternehmen</li> <li>- Lohnfortzahlung vorbehaltlich der Zahlung von Mutterschaftsurlaub IJSS</li> </ul> <p style="margin-left: 20px;">Lohnfortzahlungsdauer für Urlaub:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin + 2 Wochen im Falle einer Erkrankung im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, die durch ein ärztliches Attest bescheinigt wird</li> <li>- 10 Wochen nach Geburt + 2 Wochen bei Mehrlingsgeburten.</li> </ul> <p style="margin-left: 20px;">Lohnfortzahlungsdauer während Urlaub: Differenz zwischen Vergütung und IJSS und Vorsorgesystemen, an denen der Arbeitgeber teilnimmt</p> </li> </ul> <p style="margin-left: 20px;">Adoptionsurlaub: <i>[Artikel 17, Nr. 1 CCN]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesamtdauer des Urlaubs:*</li> <li>• Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber:</li> </ul>

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

*Hinweis: Die folgenden Bestimmungen gelten nur, wenn der/die entsandte Arbeitnehmer/in von der französischen Sozialversicherung gedeckt ist.*

Lohnfortzahlungsbedingungen für Urlaub:

- ein Jahr Betriebszugehörigkeit im Unternehmen
- Lohnfortzahlung vorbehaltlich der Zahlung für Adoptionsurlaub IJSS

Lohnfortzahlungsdauer für Urlaub:

gesetzliche Urlaubsdauer innerhalb der Frist von 10 Wochen.

Lohnfortzahlungsdauer während Urlaub:

Differenz zwischen Vergütung und IJSS und Vorsorgesystemen, an denen der Arbeitgeber teilnimmt. Diese Zulagen oder Leistungen werden für ihren Betrag vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und etwaiger Steuern einbehalten und dem Arbeitnehmer in Rechnung gestellt.

### **GESUNDHEIT/ SICHERHEIT**

Medizinische  
Überwachung

\*

Krankheit

*[Artikel 16 CCN]*

*Hinweis: Die folgenden Bestimmungen gelten nur, wenn der/die entsandte Arbeitnehmer/in von der französischen Sozialversicherung gedeckt ist UND wenn die Dauer der Entsendung nach Frankreich mehr als einen Monat beträgt.*

Der Arbeitgeber ist unter bestimmten Bedingungen zur Zahlung einer zusätzlichen Entschädigung verpflichtet:

- Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall;
- ein Jahr Anwesenheit (im Falle eines ATMP auf 3 Monate verkürzt);
- Begründung für die Abwesenheit so bald wie möglich;
- Deckung durch die Sozialversicherung (Französisch);
- Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit gegebenenfalls durch einen Kontrollbesuch.

Die Entschädigung wird ohne Wartezeit nach Abzug von IJSS und Entschädigungen von Vorsorgesystemen in folgenden Anteilen gezahlt:

Dienstalter	Entschädigung für Krankheit (gewöhnlich) und Arbeitsunfälle
zwischen 3 Monaten und 1 Jahr	Nur für AT/MP: 3 Monate bei 100 % + 3 Monate bei 50 %
zwischen 1 und 5 Jahren	3 Monate bei 100 % + 3 Monate bei 50 %

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

	zwischen 5 und 10 Jahren	4 Monate bei 100 % + 4 Monate bei 50 %
	zwischen 10 und 15 Jahren	5 Monate bei 100 % + 5 Monate bei 50 %
	über 15 Jahre	6 Monate bei 100 % + 6 Monate bei 50 %
Sicherheitsregeln	<p>Präventions- und Risikobewertungsmaßnahmen:*</p> <p>Regeln für Interventionen externer Unternehmen: <i>[Neufassung der nationalen Vereinbarung vom 26. Februar 2003 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Organisation von Einsätzen mit weniger als 400 Stunden mit Beeinträchtigung der Tätigkeiten (d. h. mit Interaktionen zwischen den beteiligten Unternehmen), insbesondere durch die Übermittlung von Informationen und Anweisungen (spezifische Risiken, Einsatzort, Organisation der Ersten Hilfe usw.), sowie die Verwaltung der sanitären Einrichtungen, Umkleieräume und Verpflegungsräume (<i>Artikel 8</i>)</li> <li>- die Organisation von Einsätzen von mindestens 400 Stunden ohne Beeinträchtigung bestimmte Tätigkeiten (d. h. ohne Interaktion zwischen den beteiligten Unternehmen) durch Übermittlung von Informationen (Empfang von Mitarbeitern, Abgrenzung des Interventionssektors, Verwendung gefährlicher Produkte oder Ausrüstungen) und daraus resultierende Schulungen (<i>Artikel 9</i>)</li> <li>- die Organisation von Einsätzen von mindestens 400 Stunden mit Beeinträchtigung der Tätigkeiten (d. h. ohne Interaktionen zwischen den beteiligten Unternehmen) oder zur Ausführung gefährlicher Arbeiten, insbesondere durch Übermittlung von Informationen und Anweisungen (spezifische Risiken, Einsatzort, Organisation der Ersten Hilfe usw.) (<i>Artikel 10 Absatz 1</i>)</li> <li>- den Empfang von persönlichen Informationen der Mitarbeiter des externen Unternehmens durch eine Person sicherstellen, die vom entleihenden Unternehmen zu diesem Zweck benannt wurde und über die erforderlichen Fähigkeiten verfügt, und die Übermittlung der Begrüßungsbroschüre sicherstellen (<i>Artikel 10, Nr. 1</i>)</li> </ul> <p>Arbeitsmittel:*</p> <p>Rücktrittsrecht:*</p> <p>Schulung: <i>[Neufassung der nationalen Vereinbarung vom 26. Februar 2003 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Artikel 2 Absatz 6]</i>  Sicherheits Schulungen für Führungskräfte, die für die Einhaltung dieser Regeln verantwortlich sind</p>	
Unterkunft	*	



## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

<b>BRANCHENSPEZIFISCHE BESTIMMUNGEN</b>	
(abhängig von den anerkannten Besonderheiten)	Beliebig
<b>BESTIMMUNGEN FÜR ZEITARBEITSKRÄFTE</b>	Die nationale Vereinbarung vom 29. Juni 2018, die sich insbesondere auf den Zeitarbeitsvertrag in der metallverarbeitenden Industrie bezieht, verkürzt die Wartezeit zwischen zwei aufeinanderfolgenden Zeitarbeitsverträgen am selben Arbeitsplatz. Es bietet eine neue vereinfachte Methode zur Berechnung der Wartezeit zwischen zwei aufeinander folgenden Verträgen. Diese Frist entspricht in jedem Fall einem Viertel der Laufzeit des Erstvertrags. Dieser Zeitraum ist auf 21 Kalendertage begrenzt. Darüber hinaus enthält die Liste der Ausnahmen von der Anwendung dieser Wartezeit nun insbesondere den Fall der vorübergehenden Erhöhung der Tätigkeit des Unternehmens. Diese Vereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
<u>Für weitere Informationen:</u>	
Kontakt zu den Gewerkschaften	

# Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

## ANHANG I

### ZUSAMMENFASSUNG DER KLASSIFIZIERUNG VON INGENIEUREN UND FÜHRUNGSKRÄFTEN DER METALLURGIE

(Konvention der Ingenieure und Führungskräfte der Metallurgie, 13. März 1972 geändert, Art. 21 ff.)

Grundsätzlich **wird nur die Funktion des Mitarbeiters klassifiziert**. Diese Regel wird in der Konvention mehrfach klar festgelegt, insbesondere in Artikel 1.

Die Klassifizierung von Ingenieuren und Managern basiert auf abstrakten Definitionen von Funktionen, die für jede Position relativ flexibel sind. Es gibt **fünf Positionen**:

- Position I;
- Position II;
- Position III A;
- Position III B;
- Position III C;
  
- **Position I** (Startjahre)

**Entsante Mitarbeiter fallen hypothetisch nicht unter die Definition der Position I, sofern sie entsandt worden sind, um Funktionen zu übernehmen, die sie bereits und in dem selben Umfang innehaben, oder sie kein von einer französischen Hochschuleinrichtung ausgestelltes Diplom besitzen. Sofern sie die Funktionen eines Ingenieurs oder einer Führungskraft im Sinne des CCNIC innehaben, werden sie notwendigerweise in Position II eingestuft.**

Position I ist eine „Personenüberprüfung“ für Ingenieure und Manager. **Sie wird an junge Hochschulabsolventen vergeben, die im Hinblick auf die Besetzung einer Ingenieurs- oder Führungsposition eingestellt wurden, diese jedoch bei ihrer Einstellung nicht vollständig innehaben** (Art. 21: „die als Ingenieur oder Manager beginnen“). Sie ermöglicht es den betroffenen Personen, den Tarifvertrag für Ingenieure und Manager sofort nach ihrem Eintritt in das Unternehmen in Anspruch zu nehmen, obwohl **die Funktion, die sie während ihrer ersten Zeit im Unternehmen tatsächlich ausüben, nicht die eines vollwertigen Ingenieurs oder Managers ist.**

Neben der **Funktion** (Ingenieure, administrative oder kaufmännische Führungskräfte) verwendet die CCNIC drei Kriterien, die nicht mit dem Begriff der ausgeübten Funktion zusammenhängen: **Alter** (siehe Tab. 2 unten), **Betriebszugehörigkeit** (siehe Tab. 2 unten) und **Abschluss**. In Bezug auf das letztgenannte Kriterium muss das nationale Diplom in die restriktive Liste in Artikel 1.3 aufgenommen werden.

Der so ermittelte Koeffizient wird um 8 Punkte **pro Jahr Erfahrung** erhöht, die über 23 Jahre hinaus erworben wurden, bis sie die Funktionen von Position II oder III erreichen.

Unter „jahrelanger Erfahrung“ versteht man:

- ein Jahr Tätigkeit als Ingenieur oder Manager in einem von der CCNIC verbundenen Unternehmen oder in einer Tätigkeit im Zusammenhang mit der geplanten Funktion;
- Vollzeitstudium mit einer Dauer von mindestens einem Jahr, das auf das 1. Diplom folgt und zu einem 2. Diplom geführt hat, das von den in Artikel 1.3 definierten Einrichtungen ausgestellt worden ist und für das Unternehmen möglicherweise von Vorteil ist.

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

**Der Zugang zu Position II oder III erfolgt, sobald ihre Funktion dies rechtfertigt.** Sie ist **obligatorisch**, wenn sie einen Zeitraum von 3 Jahren in Position I einschließlich mindestens eines Jahres tatsächlicher Arbeit im Unternehmen absolviert haben **oder** das 27. Lebensjahr vollendet haben.

### - **Position II**

Unter Position II haben leitende Angestellte oder Ingenieure Weisungsbefugnisse, um den Vorgesetzten zu unterstützen, oder die wissenschaftliche, technische, administrative, leitende, kommerzielle oder Managementverantwortung im Rahmen von Missionen oder Anweisungen ihres Vorgesetzten haben:

- entweder nach maximal drei Jahren in Position I,
- entweder nach einer Beförderung für „monatlich“ oder „Nicht-Absolventen“,
- entweder im Falle der Einstellung eines Mitarbeiters über 27 Jahre
- oder sobald die Funktion dies rechtfertigt.

Der Position II wird der hierarchische Index 100 zugewiesen. Der Tarifvertrag sieht jedoch vor, dass sich dieser Index 100 automatisch in einem Zeitraum von jeweils 3 Jahren, jedoch maximal sechsmal, automatisch auf Position II im Unternehmen ändert, und zwar entsprechend den folgenden Zahlen: 108 - 114 - 120 - 125 - 130 - 135. Es gibt keine spezifische Klassifizierungsdefinition für jeden dieser sechs Indizes. Am Ende eines Zeitraums von 3 Jahren mit einem Koeffizienten von 135 besteht kein obligatorischer Übergang zu Position III A; eine Beförderung ist erforderlich.

#### *Erläuterung:*

Eine polnische Staatsangehörige im Alter von 40 Jahren, die eine Ingenieursstelle mit begrenzten Zuständigkeiten innehat und 10 Jahre in dem sie beschäftigenden polnischen Unternehmen tätig war, wird nach Frankreich entsandt, um eine Dienstleistung im Metallurgie-Sektor zu erbringen.

*Ihre Einstufung zum Zeitpunkt der Abordnung wäre: Position II, Koeffizient 120; vorbehaltlich der Überprüfung, dass die Position nicht unter eine der Positionen der Stufe III fällt.*

### - **Position III**

Position III besteht aus 3 Referenzpositionen: III A (Index 135), III B (Index 180) und III C (Index 240). Die Positionen entsprechen unterschiedlichen Funktionen und sind voneinander unabhängig. Sie sind nicht unbedingt in allen Unternehmen zu finden. Die Einstufung in einen dieser 3 Benchmarks erfolgt ausschließlich im Hinblick auf die ausgeübte Funktion, insbesondere im Hinblick auf die Art des Unternehmens, seine Bedeutung, seine Struktur und die Art der in den Positionen übernommenen Verantwortung, ohne dass diese Kriterien streng genommen bestimmende Kriterien sind.

- **Position III A:** Ingenieure oder Manager, die Aufgaben wahrnehmen, die nicht nur Kenntnisse voraussetzen, die dem durch ein Diplom nachgewiesenen Wissen entsprechen, sondern die auch über grundlegende Kenntnisse und umfangreiche Erfahrungen in einem Fachgebiet verfügen. Ihre Aktivitäten werden im Allgemeinen von seinem Manager definiert, der in einigen Unternehmen der Manager selbst sein kann. Ihre Position in der Hierarchie stellt sie über die Vorgesetzten, Ingenieure und Manager, die ihr unterstellt sein können, oder bringt Verantwortlichkeiten im wissenschaftlichen, technischen, administrativen, kommerziellen oder leitenden Bereich mit sich, die im Rahmen ihrer Aufgaben ein hohes Maß an Urteils- und Initiativautonomie erfordern.
- **Position III B:** Ein Ingenieur oder leitender Angestellter, der Funktionen ausübt, in denen er theoretisches Wissen und umfangreiche Erfahrung über den Rahmen der Spezialisierung hinaus anwendet oder die zu einer hohen Spezialisierung führen. Sein Platz in der Hierarchie gibt ihm Weisungsbefugnisse gegenüber

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

einem oder mehreren Ingenieuren oder Führungskräften aus früheren Positionen, deren Aktivitäten er leitet und regelt, oder die in den Bereichen Wissenschaft, Technik, Handel, Verwaltung oder Management Verantwortlichkeiten umfassen, die eine sehr hohe Verantwortung, einen hohen Grad an unabhängigem Urteilsvermögen und Initiativautonomie erfordern.

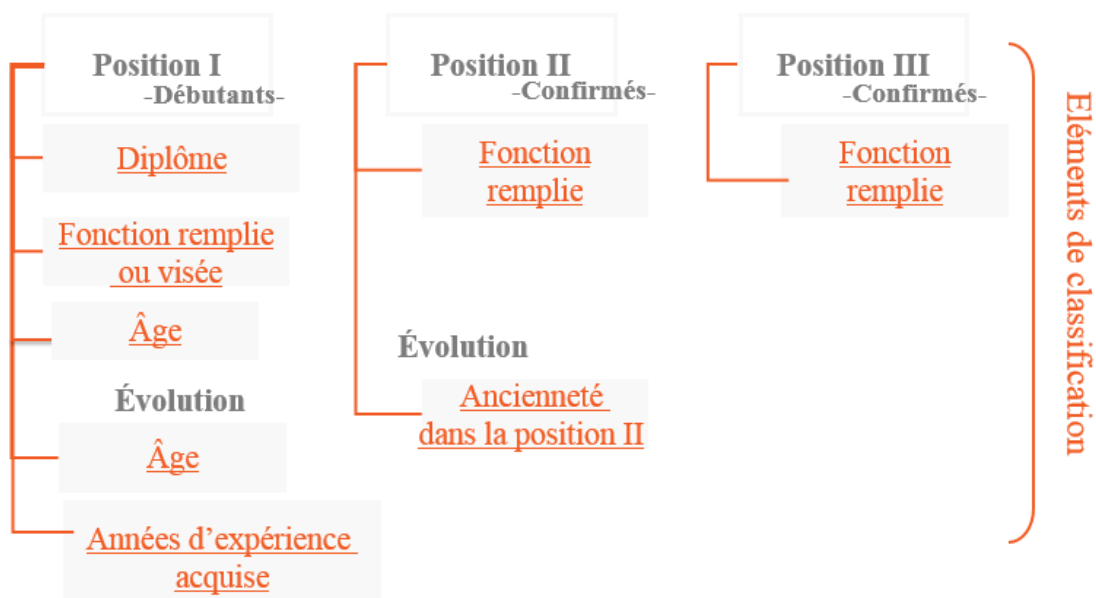
- **Position III C:** Die Existenz einer solchen Position wird nur durch den technischen Wert gerechtfertigt, der von der Art des Unternehmens, der Größe des Betriebs oder der Notwendigkeit der Koordinierung zwischen mehreren Diensten oder Tätigkeiten verlangt wird.

Die hierarchische Position eines Ingenieurs oder einer Führungskraft in dieser Position gibt ihm/ihr umfassende Weisungsbefugnisse gegenüber einem oder mehreren Ingenieuren oder Führungskräften aus früheren Positionen.

Die Besetzung dieser Position erfordert ein Höchstmaß an unabhängigem Urteilsvermögen und Initiativautonomie.

Eine solche Einstufung ergibt sich auch aus der besonderen Bedeutung der wissenschaftlichen, technischen, kaufmännischen, administrativen oder verwaltungstechnischen Aufgaben, die der betreffenden Person aufgrund ihres Erfahrungs- und Wissensniveaus übertragen wurden, ohne dass ihre Position in der Hierarchie der nachstehenden Definition entspricht, selbst in Bezug auf solche Definitionen, die in Referenzen III A und III B vorgesehen sind.

1. Tabelle



# Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

## 2. Tabelle

<b>POSITION I</b>	<b>Coefficient</b>
<b>21 ans</b>	<b>60</b>
<b>22 ans</b>	<b>68</b>
<b>23 ans et au-delà</b>	<b>76</b>
<b>Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans</b>	<b>84 ; 92</b>
<b>POSITION II</b>	<b>100</b>
<b>Après 3 ans en position II dans l'entreprise</b>	<b>108</b>
<b>Après une nouvelle période de 3 ans</b>	<b>114</b>
<b>Après une nouvelle période de 3 ans</b>	<b>120</b>
<b>Après une nouvelle période de 3 ans</b>	<b>125</b>
<b>Après une nouvelle période de 3 ans</b>	<b>130</b>
<b>Après une nouvelle période de 3 ans</b>	<b>135</b>
<b>POSITION III</b>	
<b>Position repère III A</b>	<b>135</b>
<b>Position repère III B</b>	<b>180</b>
<b>Position repère III C</b>	<b>240</b>

# Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

## ANHANG II

### NATIONALE VEREINBARUNG VOM 5. FEBRUAR 2020

#### AUF DER SKALA DER GARANTierten MINDESTVERSORGUNGEN FÜR INGENIEURE UND MANAGER

#### AB DEM JAHR 2020

[Auszüge]

(...) Die Unterzeichner einigten sich auf Folgendes.

#### **Artikel 1: Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung, die gemäß Artikel L. 2231-1 des Arbeitsgesetzbuchs abgeschlossen wurde, gilt für Unternehmen der Metallproduktions- und -verarbeitungsindustrie, die in Anhang I des nationalen Tarifvertrags für Ingenieure und Führungskräfte der Metallurgie definiert sind in der Neufassung vom 13. März 1972.

#### **Artikel 2: Tabellen der Mindestjahreslöhne ab 2020**

(...)

Abweichend von der seit Abschluss des Tarifvertrages angewandten Methode zur Berechnung der garantierten Mindestlöhne der Metallbearbeitungsingenieure und -führungskräfte, die dem Produkt aus einem einzigen Punktwert multipliziert mit dem Einstufungskoeffizienten entspricht, wird die Höhe des auf den Koeffizienten 60 anwendbaren garantierten Mindestlohns auf die Höhe des auf den Koeffizienten 68 anwendbaren garantierten Mindestlohns festgelegt.

*I. Skaliert für eine Pauschale in Stunden über das Jahr von mehr als 1.607 Stunden und höchstens 1.767 Stunden*

Die Skala der garantierten jährlichen Mindestzulagen ab 2020 für eine Jahresarbeitszeit zwischen 1.607 und höchstens 1.767 Stunden, einschließlich des in Artikel L. 3133-7 des französischen Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Solidaritätstags, als Teil eines Pauschalbetrags in Stunden im Laufe des Jahres wird wie folgt festgelegt:

60 und 68	22.731 €
76	25.405 €
80	26.742 €
84	28.080 €
86	28.748 €
92	30.754 €
100	33.428 €
108	36.102 €

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

114	38.108 €
120	40.114 €
125	41.785 €
130	43.456 €
135	45.128 €
180	60.170 €
240	80.227 €

Die im vorhergehenden Absatz angegebene Skala enthält die Erhöhung um 15 %, die für diese Art von Pauschalbeträgen in Artikel 13 des nationalen Abkommens vom 28. Juli 1998 über die Arbeitsorganisation in der Metallindustrie, geändert durch den Zusatzvertrag vom 29. Januar 2000, vorgesehen ist.

Ausnahmsweise darf in Unternehmen, die der gesetzlichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden unterliegen, wenn ein Ingenieur oder Manager mit seinem Arbeitgeber eine Pauschalvereinbarung über die monatliche Arbeitszeit, wie in Artikel L. 3121-56 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehen, auf einer monatlichen Durchschnittsbasis von mindestens 160 Stunden abgeschlossen hat, sein pauschales Entgelt nicht unter dem Mindestlohn liegen, der der Einstufung der betreffenden Person entspricht und in dieser Skala vorgesehen ist, die den in Artikel L. 3133-7 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Solidaritätstag einschließt.

Diese Skala gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, die unter Beibehaltung einer wöchentlichen Aufschlüsselung der Arbeitszeit lediglich die Zahlung von Überstunden in die monatliche Vergütung unter den in Artikel 12 der geänderten nationalen Vereinbarung vom 28. Juli 1998 über die Arbeitsorganisation in der metallverarbeitenden Industrie genannten Bedingungen einschließen.

### *II. Grundsatzskala für einen Wochenplan entsprechend der Dauer der gesetzlichen Arbeitszeit von 35 Stunden*

Die Skala der garantierten jährlichen Mindestgehälter ab 2020 für eine effektive wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden auf monatlicher Basis von 151,66 Stunden ist wie folgt festgelegt:

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

60 und 68	19.766 €
76	22.092 €
80	23.254 €
84	24.417 €
86	24.998 €
92	26.742 €
<b>100</b>	<b>29.068 €</b>
108	31.393 €
114	33.137 €
120	34.881 €
125	36.335 €
130	37.788 €
135	39.242 €

Die oben genannte Skala legt die jährlichen Mindestlohngarantien für die betrachtete Arbeitszeit fest. Die Werte dieser Skala werden entsprechend der tatsächlichen Arbeitszeit angepasst, der der Ingenieur oder Manager unterliegt.

### III. Skaliert für einen festen Stundensatz über das Jahr von mehr als 1.767 Stunden und höchstens 1.927 Stunden

Die Skala der ab 2020 garantierten jährlichen Mindestgehälter für eine jährliche Arbeitszeit von mehr als 1.767 Stunden bis höchstens 1.927 Stunden, einschließlich des in Artikel L. 3133-7 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Solidaritätstages wird als Teil einer festen Anzahl von Stunden im Jahr wie folgt festgelegt:

60 und 68	25.696 €
76	28.719 €
80	30.231 €
84	31.742 €
86	32.498 €
92	34.765 €
<b>100</b>	<b>37.788 €</b>
108	40.811 €
114	43.079 €
120	45.346 €



## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

125	47.235 €
130	49.125 €
135	51.014 €
180	60.170 €
240	80.227 €

Die im vorhergehenden Absatz angegebene Skala enthält die Erhöhung um 30 %, die für diese Art von Pauschalbeträgen in Artikel 13 des nationalen Abkommens vom 28. Juli 1998 über die Arbeitsorganisation in der Metallindustrie, geändert durch den Zusatzvertrag vom 29. Januar 2000, vorgesehen ist.

Diese Skala gilt nicht für Pauschalvereinbarungen, die unter Beibehaltung einer wöchentlichen Aufschlüsselung der Arbeitszeit lediglich die Zahlung von Überstunden in die monatliche Vergütung unter den in Artikel 12 der geänderten nationalen Vereinbarung vom 28. Juli 1998 über die Arbeitsorganisation in der metallverarbeitenden Industrie genannten Bedingungen einschließen.

### IV. Skala für einen Pauschalsatz an Tagen über das Jahr

Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 2 der nationalen Vereinbarung vom 29. Januar 2000 über die provisorische Revision der Einstufungen in der Metallurgie wird die Skala des garantierten jährlichen Mindestgehalts ab 2020 auf der Grundlage von 218 Tagen einschließlich des in Artikel L. 3133-7 des Arbeitsgesetzes vorgesehenen Solidaritätstags für vollzeitbeschäftigte Ingenieure und Manager, unabhängig von der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Anzahl von Tagen im Jahr, als Teil eines Pauschalbetrags in Tagen im Laufe des Jahres wie folgt festgelegt:

60 und 68	
76	
80	30.231 €
84	31.742 €
86	32.498 €
92	34.765 €
100	37.788 €
108	40.811 €
114	43.079 €
120	45.346 €
125	47.235 €
130	49.125 €

## Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie

135	51.014 €
180	60.170 €
240	80.227 €

Die im vorhergehenden Absatz angegebene Skala enthält die Erhöhung um 30 %, die für diese Art von Pauschalbeträgen in Artikel 14 des nationalen Abkommens vom 28. Juli 1998 über die Arbeitsorganisation in der Metallindustrie, geändert durch den Zusatzvertrag vom 29. Januar 2000, vorgesehen ist.

Sofern der Ingenieur oder Manager nicht unabhängig von der im Arbeitsvertrag festgelegten Anzahl von Tagen in Vollzeit beschäftigt ist, garantiert die oben genannte Skala mit dem jährlichen Mindestjahresgehalt die jährliche Anzahl von 218 Tagen tatsächlicher Arbeit. Die Werte dieser Skala werden an die Anzahl der Tage oder halben Tage der tatsächlichen Arbeit angepasst, die im Arbeitsvertrag des Ingenieurs oder Managers vorgesehen sind.

### *V. Skala für einen Pauschalsatz ohne Zeitbezug*

Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 2 des nationalen Abkommens vom 29. Januar 2000 über die vorläufige Revision der Einstufungen in der Metallurgie wird die Skala des garantierten jährlichen Mindestlohns ab 2020 für einen Pauschalbetrag ohne Stundenbezug einschließlich des in Artikel L. 3133-7 des Arbeitsgesetzes vorgesehenen Solidaritätstags wie folgt festgelegt:

60 und 68	
76	
80	45.128 €
84	45.128 €
86	45.128 €
92	45.128 €
100	45.128 €
108	45.128 €
114	45.128 €
120	45.346 €
125	47.235 €
130	49.125 €
135	51.014 €
180	60.170 €
240	80.227 €

## **Tarifvertragsblatt für Ingenieure und Manager der Metallurgie**

Die im vorhergehenden Absatz angegebene Skala enthält die Erhöhung um 30 %, die für diese Art von Pauschalbeträgen in Artikel 15 des nationalen Abkommens vom 28. Juli 1998 über die Arbeitsorganisation in der Metallindustrie, geändert durch den Zusatz vom 29. Januar 2000, für diese Art von Pauschalbeträgen vorgesehen ist.

### **Artikel 3: Anwendung der Skalen**

Im Falle von Jahresmindestgehältern erfolgt die Überprüfung des Kontos eines Ingenieurs oder Managers am Ende des Jahres oder im Falle eines Ausscheidens aus dem Unternehmen im Laufe des Jahres am Ende seines Arbeitsvertrags.

Die in den oben genannten Skalen vorgesehenen Werte gelten *pro rata temporis* (anteilmäßig auf einen bestimmten Zeitablauf bezogen) bei Dienstantritt, Änderung der Einstufung, Aussetzung des Arbeitsvertrags, Ausscheiden aus dem Unternehmen sowie bei vorübergehender Ersetzung unter den Bedingungen des Artikels 25 des nationalen Tarifvertrags für Metallingenieure und Führungskräfte.

Für die Anwendung von Artikel 21 des nationalen Tarifvertrags für Ingenieure und Führungskräfte in der Metallurgie wird der Wert des Indexpunktes ausschließlich dadurch bestimmt, dass der Wert des für diesen Index vorgesehenen jährlichen Mindestgehalts durch den Index 100 geteilt wird, und zwar entsprechend der für den betreffenden Ingenieur oder Manager geltenden Skala.

(...)