

Diese Tariffkarte enthält eine Übersicht über die materiellen Arbeitsbedingungen nach den Tarifverträgen der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie für Betriebe, in denen das **Entgeltrahmenabkommen (ERA)** betrieblich gilt.

Ab dem 1. März 2009 gilt das ERA grundsätzlich verbindlich für alle Betriebe. Nur aufgrund besonderer Mitteilung bis 1. März 2010 an die Tarifparteien ist ein Zuwarten mit der ERA-Einführung bis 1. Oktober 2010 zulässig.

Eine Übersicht, die die materiellen Arbeitsbedingungen für Betriebe **vor betrieblicher ERA-Einführung** darstellt, steht auf unserer Internetseite www.metallnrw.de im Downloadbereich bereit. Dort finden Sie auch alle Entgelttabellen der M+E-Industrie NRW sowie diese Tariffkarte (auch in **englischer und französischer Fassung**) als Datei.

Überblick über den Tarifabschluss vom 18. Februar 2010

Entgeltvereinbarung

Die Laufzeit der Entgeltabkommen erstreckt sich vom **1. Mai 2010 bis 31. März 2012** (23 Monate).

Für die Monate Mai 2010 bis einschließlich 31. März 2011 gelten die bisherigen Entgelttabellen, gültig ab 1. Mai 2009, weiter. Diese Tabellen werden deshalb nachstehend nochmals abgedruckt.

Die Beschäftigten erhalten für die elf Monate Mai 2010 bis März 2011 einen **Einmalbetrag in Höhe von 320 Euro** bei Vollzeit, ausuzahlen in zwei Raten von je 160 Euro mit der Entgeltabrechnung für Mai bzw. Dezember 2010. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag anteilig entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit. Kürzungen finden statt für Zeiträume, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Kurzarbeitergeld besteht. Überzahlungen können mit späteren Entgeltzahlungen verrechnet werden. Auszubildende erhalten einen Einmalbetrag von 120 Euro, auszahlbar jeweils hälftig zu den genannten Terminen.

Mit Wirkung **ab 1. April 2011** erhöhen sich die Entgelttabellen dann um **2,7 %**. Das Inkrafttreten dieser Tarifierhöhung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung - entsprechend der wirtschaftlichen Situation des Betriebes - auf den 1. Februar 2011 vorgezogen respektive auf den 1. Juni 2011 verschoben werden. In diesem Fall gelten die bisherigen Entgelttabellen bis zu dem in der Betriebsvereinbarung genannten Termin weiter.

Tarifvertrag Zukunft in Arbeit (TV ZiA)

Dieser neue Tarifvertrag gilt befristet für die Zeit vom **1. März 2010 bis 30. Juni 2012**.

Er verfolgt das Ziel, Beschäftigung in Krisenzeiten zu sichern und beinhaltet zum einen eine Option zur **Remanenzkostensenkung bei Kurzarbeit**. Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung können im Betrieb die für Kurzarbeitszeit nicht kürzbaren betrieblichen Sonderzahlungen entfallen und stattdessen das laufende Arbeitsentgelt entsprechend erhöht werden, was aus Sicht des Arbeitgebers zu einer Kostenentlastung bei Kurzarbeit führt und bei dem Beschäftigten zu einem erhöhten Kurzarbeitergeld. Für die Laufzeit der Betriebsvereinbarung sind **betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen**.

Zudem gibt es eine erweiterte Option zur Absenkung der tariflichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung. Neu ist insbesondere der **Teilentgeltausgleich** bei Absenkung auf 31 Stunden bis 26 Stunden / Woche.

Der Einstieg in den TV ZiA ist für die Betriebe **freiwillig**. Auch bleiben bereits bestehende tarifvertragliche Regelungen wie z. B. der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und die Kurzarbeitsregelungen unberührt weiter bestehen.

ERA - TARIFENTGELTE

**ERA-Monatsgrundentgelte¹⁾ für Beschäftigte,
gültig bereits ab 1. Mai 2009 *)**

	Euro	Euro	Euro
Entgeltgruppe EG 1	1.906,50	2.097,15	12,52
Entgeltgruppe EG 2	1.929,50	2.122,45	12,67
Entgeltgruppe EG 3	1.952,50	2.147,75	12,82
Entgeltgruppe EG 4	1.982,50	2.180,75	13,02
Entgeltgruppe EG 5	2.023,50	2.225,85	13,29
Entgeltgruppe EG 6	2.076,50	2.284,15	13,64
Entgeltgruppe EG 7	2.141,50	2.355,65	14,07
Entgeltgruppe EG 8	2.252,50	2.477,75	14,79
Entgeltgruppe EG 9	2.435,00	2.678,50	15,99
Entgeltgruppe EG 10	2.676,00	2.943,60	17,58
Entgeltgruppe EG 11	3.000,00	3.300,00	19,70
Entgeltgruppe EG 12			
bis zum 36. Monat ²⁾	3.091,50	3.400,65	20,31
nach dem 36. Monat ²⁾	3.435,00	3.778,50	22,56
Entgeltgruppe EG 13			
bis zum 18. Monat ²⁾	3.455,00	3.800,50	22,69
nach dem 18. Monat ²⁾	3.658,00	4.023,80	24,03
nach dem 36. Monat ²⁾	4.064,50	4.470,95	26,70
Entgeltgruppe EG 14			
bis zum 12. Monat ^{2) 3)}	3.925,00	4.317,50	25,78
nach dem 12. Monat ²⁾	4.170,50	4.587,55	27,39
nach dem 24. Monat ²⁾	4.416,00	4.857,60	29,00
nach dem 36. Monat ²⁾	4.907,50	5.398,25	32,23

nachrichtlich:
110%⁴⁾

nachrichtlich:
Stundenentgelte⁵⁾

*) Dies Entgelttabelle aus dem letzten Abschluss gilt grundsätzlich **bis Ende März 2011** fort.

Für die Monate **Mai 2010 bis März 2011** erhalten die Beschäftigten einen **Einmalbetrag von 320 Euro** bei Vollzeit; auszahlbar jeweils hälftig mit der **Abrechnung für Mai und Dezember 2010**. Das Inkrafttreten der neuen Entgelttabelle (s. nächste Seite) kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung vom 1. April 2011 auf den 1. Februar 2011 vorgezogen bzw. auf den 1. Juni 2011 verschoben werden.

- ¹⁾ Aufgrund der Rechtsregeln des ERA-Einführungstarifvertrages zur Absicherung von „Überschreitern“ und der Heranführung von „Unterschreitern“ im Rahmen der betrieblichen Kostenneutralität kann das tatsächlich zu beanspruchende Entgelt nicht unerheblich von der ERA-Tabelle abweichen.
- ²⁾ Monate im Sinne dieser Tabelle sind Beschäftigungsmonate in der Entgeltgruppe.
- ³⁾ Für Beschäftigte, die zuvor bei demselben Arbeitgeber mind. 36 Monate in die Entgeltgruppe EG 13 eingruppiert waren, gelten die ersten 12 Monate der EG 14 als zurückgelegt.
- ⁴⁾ Nach dem Entgeltrahmenabkommen erhalten alle Beschäftigten betriebsdurchschnittlich eine Leistungszulage von ca. 10 % bzw. ein Leistungsentgelt von mind. 10 %. Deshalb werden in dieser Übersicht die 110 %-Beträge ausgewiesen. Diese 110 %-Beträge sind mit einem früheren Tarifentgelt (unter Berücksichtigung einer durchschnittlichen Leistungszulage von 16 % im Arbeiterbereich bzw. 4 % im Angestelltenbereich) vergleichbar.
- ⁵⁾ Seit April 1992 ist das Monatsentgelt verbindlich. Stundenentgelte werden nicht mehr tarifiert und sind nur noch in Ausnahmefällen zulässig. Die Umrechnung des Monatsgrundentgelts in ein Stundenentgelt geschieht für erforderliche Fälle nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Tarifliches Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe}}{35 \times 4,35}$$

Die Spalte rechts zeigt die Ergebnisse dieser auf die ERA-Grundentgelttabelle angewandten Formel.

ERA - TARIFENTGELTE

**ERA-Monatsgrundentgelte ¹⁾ für Beschäftigte,
gültig ab 1. April 2011 *)**

	Euro	Euro	Euro
		nachrichtlich: 110% ⁴⁾	nachrichtlich: Stundenentgelte ⁵⁾
Entgeltgruppe EG 1	1.958,00	2.153,80	12,86
Entgeltgruppe EG 2	1.981,50	2.179,65	13,01
Entgeltgruppe EG 3	2.005,00	2.205,50	13,17
Entgeltgruppe EG 4	2.036,00	2.239,60	13,37
Entgeltgruppe EG 5	2.078,00	2.285,80	13,65
Entgeltgruppe EG 6	2.132,50	2.345,75	14,01
Entgeltgruppe EG 7	2.199,50	2.419,45	14,45
Entgeltgruppe EG 8	2.313,50	2.544,85	15,20
Entgeltgruppe EG 9	2.500,50	2.750,55	16,42
Entgeltgruppe EG 10	2.748,50	3.023,35	18,05
Entgeltgruppe EG 11	3.081,00	3.389,10	20,24
Entgeltgruppe EG 12			
bis zum 36. Monat ²⁾	3.175,00	3.492,50	20,85
nach dem 36. Monat ²⁾	3.527,50	3.880,25	23,17
Entgeltgruppe EG 13			
bis zum 18. Monat. ²⁾	3.548,50	3.903,35	23,31
nach dem 18. Monat ²⁾	3.757,00	4.132,70	24,68
nach dem 36. Monat ²⁾	4.174,00	4.591,40	27,42
Entgeltgruppe EG 14			
bis zum 12. Monat ^{2) 3)}	4.031,00	4.434,10	26,48
nach dem 12. Monat ²⁾	4.283,00	4.711,30	28,13
nach dem 24. Monat ²⁾	4.535,00	4.988,50	29,79
nach dem 36. Monat ²⁾	5.040,00	5.544,00	33,10

*) Das Inkrafttreten der neuen Entgelttabelle kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung vom 1. April 2011 auf den 1. Februar 2011 vorgezogen bzw. auf den 1. Juni 2011 verschoben werden.

¹⁾ Aufgrund der Rechtsregeln des ERA-Einführungstarifvertrages zur Absicherung von „Überschreitern“ und der Heranführung von „Unterschreitern“ im Rahmen der betrieblichen Kostenneutralität kann das tatsächlich zu beanspruchende Entgelt nicht unerheblich von der ERA-Tabelle abweichen.

²⁾ Monate im Sinne dieser Tabelle sind Beschäftigungsmonate in der Entgeltgruppe.

³⁾ Für Beschäftigte, die zuvor bei demselben Arbeitgeber mind. 36 Monate in die Entgeltgruppe EG 13 eingruppiert waren, gelten die ersten 12 Monate der EG 14 als zurückgelegt.

⁴⁾ Nach dem Entgeltrahmenabkommen erhalten alle Beschäftigten betriebsdurchschnittlich eine Leistungszulage von ca. 10 % bzw. ein Leistungsentgelt von mind. 10 %. Deshalb werden in dieser Übersicht die 110 %-Beträge ausgewiesen. Diese 110 %-Beträge sind mit einem früheren Tarifentgelt (unter Berücksichtigung einer durchschnittlichen Leistungszulage von 16 % im Arbeiterbereich bzw. 4 % im Angestelltenbereich) vergleichbar.

⁵⁾ Seit April 1992 ist das Monatsentgelt verbindlich. Stundenentgelte werden nicht mehr tarifiert und sind nur noch in Ausnahmefällen zulässig. Die Umrechnung des Monatsgrundentgelts in ein Stundenentgelt geschieht für erforderliche Fälle nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Tarifliches Monatsgrundentgelt der Entgeltgruppe}}{35 \times 4,35}$$

Die Spalte rechts zeigt die Ergebnisse dieser auf die ERA-Grundentgelttabelle angewandten Formel.

Für Beschäftigte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (35 Stunden / Woche) abweicht, ergibt sich das Monatsgrundentgelt nach folgender Formel:

$$\frac{\text{tarifliches Monatsgrundentgelt aus der Monatsgrundentgelttabelle}}{35} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}$$

Individuelle Leistungszulage	Beschäftigte im Zeitentgelt erhalten nach § 10 ERA ab dem vierten Monat der Beschäftigung eine individuelle Leistungszulage, die zwischen 0 % - 20 % betragen kann. Der Durchschnitt der nach einem Punktesystem ermittelten Leistungszulagen des Betriebes soll zwischen 9 % und 11 % liegen, andernfalls muss / kann der Arbeitgeber eine Korrektur mithilfe von Faktoren vornehmen.
Leistungsentgelt	Durch Betriebsvereinbarung kann statt Zeitentgelt ein Leistungsentgelt als Entlohnungsgrundsatz vereinbart werden, nämlich Akkord, Prämie oder ein Zielvereinbarungssystem (§§ 7 - 9 ERA). Kombinationen sind möglich. Die leistungsabhängigen Entgeltbestandteile sollen mind. 10 % der tariflichen Monatsgrundentgeltsumme betragen (§§ 5 und 6 ERA).
Erschwerniszuschlag	Der Erschwerniszuschlag beträgt pro Stunde Arbeit unter den erschwerten Bedingungen 6 % des Stundengrundentgelts der EG 7 (§ 11 ERA).
Gießereizuschlag	Der Gießereizuschlag beträgt bei ERA-Einführung 4 % des Stundengrundentgelts der EG 7 und wird innerhalb von 10 Jahren an die Erschwerniszulage von 6 % herangeführt (§ 6 ERA-ETV).

Ausbildungsvergütungen monatlich

	in Euro, gültig bereits ab 1. Mai 2009 *)	in Euro, gültig ab 1. April 2011 **)
im 1. Ausbildungsjahr	766,04	786,72
im 2. Ausbildungsjahr	804,18	825,89
im 3. Ausbildungsjahr	860,84	884,08
im 4. Ausbildungsjahr	935,27	960,52

*) Dies Entgelttabelle aus dem letzten Abschluss gilt grundsätzlich bis Ende März 2011 fort.

Für die Monate **Mai 2010 bis März 2011** erhalten die Auszubildenden einen **Einmalbetrag von 120 Euro** bei Vollzeit auszahlfar jeweils hälftig mit der Abrechnung für Mai und Dezember 2010.

***)Das Inkrafttreten der neuen Ausbildungsvergütungstabelle kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung vom 1. April 2011 auf den 1. Februar 2011 vorgezogen bzw. auf den 1. Juni 2011 verschoben werden.

Auszubildende in den Berufen als Schmied (Freiformschmied, Kesselschmied, Kettenschmied), Former, Hüttenfacharbeiter und Metallhüttenarbeiter erhalten zu den vereinbarten Vergütungen einen Zuschlag von **20,45 Euro** monatlich.

Auszubildende werden im Anschluss an die Ausbildung im Grundsatz **für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen** (§ 3 TV Besch, § 8 ETV BB).

ERA-Punktbewertungsbogen zur Bewertung von Arbeitsaufgaben

Arbeitsaufgabe:		Nr. der Arbeitsaufgabe:
Abteilung/Kostenstelle:	Datum:	Bearbeiter:

Anford.-merkmale		Bewertungsstufen für die Arbeitsaufgabe		Punkt-wert	
Können ¹⁾	Arbeitskenntnisse	1	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein Anlernen von bis zu 1 Woche erworben wird.	6	
		2	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein Anlernen von weniger als 4 Wochen erworben wird.	12	
		3	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein Anlernen ab 4 Wochen erworben wird.	18	
		4	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein Anlernen ab 3 Monaten erworben wird.	25	
		5	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein Anlernen ab 6 Monaten erworben wird.	32	
		6	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein Anlernen ab 1 Jahr erworben wird.	40	
	Fachkenntnisse	7	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens 2jähriger Regelausbildungsdauer erworben wird.	48	
		8	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens 3jähriger Regelausbildungsdauer erworben.	58	
		9	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und durch eine zusätzliche anerkannte 1jährige Fachausbildung erworben wird.	69	
		10	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und durch eine zusätzliche anerkannte 2jährige Fachausbildung erworben wird.	81	
		11	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung erworben wird.	94	
		12	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine abgeschlossene Universitätsausbildung erworben wird.	108	
Berufserfahr.	1	Arbeitsaufgaben, die zusätzlich zu den Fachkenntnissen Berufserfahrungen von mindestens 1 Jahr bis zu 3 Jahren erfordern.	6		
	2	Arbeitsaufgaben, die zusätzlich zu den Fachkenntnissen Berufserfahrungen von mehr als 3 Jahren erfordern.	12		
Handlungs- und Entscheidungsspielraum ²⁾	1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist im Einzelnen vorgegeben .	2		
	2	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist weitgehend vorgegeben .	10		
	3	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist teilweise vorgegeben .	18		
	4	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfolgt überwiegend ohne Vorgaben weitgehend selbstständig .	30		
	5	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfolgt weitgehend ohne Vorgaben selbstständig .	40		
Kooperation	1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert kaum Kommunikation und Zusammenarbeit .	2		
	2	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit .	4		
	3	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit sowie gelegentliche Abstimmung .	10		
	4	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert regelmäßige Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung .	15		
	5	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert in hohem Maße Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung .	20		
Mitarbeiterführung	1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert kein Führen .	0		
	2	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, Beschäftigte fachlich anzuweisen, anzuleiten und zu unterstützen .	5		
	3	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, Beschäftigte zur Zielerreichung zweckmäßig einzusetzen, zu unterstützen, zu fördern und zu motivieren .	10		
	4	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, Ziele zu entwickeln und die Beschäftigten zweckmäßig zur Zielerreichung einzusetzen, zu unterstützen, zu fördern und zu motivieren .	20		
Gesamtpunktsomme					

¹⁾ Die Arbeits-/Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten können auch auf anderem Wege erworben worden sein.

Die Arbeitskenntnisse können entweder durch zusammenhängende Anlernzeiten oder durch zeitlich getrenntes, aufeinander aufbauendes Anlernen erworben worden sein. Im zweiten Fall ergibt sich die Dauer aus der Summe der aufeinander aufbauenden Anlernzeiten.

²⁾ Unter Vorgaben im Sinne des Handlungs- und Entscheidungsspielraumes sind Anweisungen und Richtlinien zu verstehen. Üblicherweise schränken Anweisungen den Handlungs- und Entscheidungsspielraum stärker ein als Richtlinien.

Anweisungen legen fest, wie die Arbeitsaufgabe im Einzelnen auszuführen ist.

Richtlinien bestimmen, was bei der Erfüllung der Arbeitsaufgabe im Allgemeinen zu beachten ist.

Entgeltgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Punktspanne	10-15	16-21	22-28	29-35	36-43	44-54	55-68	69-77	78-88	89-101	102-112	113-128	129-142	143-170

SONSTIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitszeit (§ 3 EMTV)

Tarifliche Arbeitszeit: 35 Stunden / Woche bei Vollzeitbeschäftigung.

Möglichkeit der einzelvertraglichen **Verlängerung** der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden / Woche mit bis zu 18 % der Beschäftigten.

In Betrieben mit einem hohen Anteil von hoch qualifizierten Beschäftigten (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten haben Arbeitsaufgaben, die entweder zur AT-Stellung oder zu Einstufungen in die beiden höchsten Entgeltgruppen geführt haben) können die Betriebsparteien eine höhere Quote (bis maximal 50 % der tariflich Beschäftigten ohne Anrechnung der AT`s) vereinbaren.

Um Innovationsprozesse zu ermöglichen bzw. einem Fachkräftemangel zu begegnen, sollen die Tarifvertragsparteien auf Antrag der Betriebsparteien die Quote betrieblich generell auf bis zu 100 % ausdehnen. Die verbindliche Festlegung einer verlängerten Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung ist im Rahmen einer betrieblich ausgeweiteten Quote möglich.

Möglichkeit der **Absenkung** der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung auf bis 30 Stunden / Woche gegen Kündigungsschutz für den gesamten Betrieb, Betriebsteile oder Beschäftigtengruppen (bei Geltung des neuen Tarifvertrages Zukunft in Arbeit bis 26 Std./W. mit einem Teilentgeltausgleich ab der 31. Std./W.)

Teilzeitarbeit kann einzelvertraglich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vereinbart werden.

Altersteilzeit ist möglich für Beschäftigte, die mindestens 55 Jahre alt sind. Tarifiert ist das Blockmodell: In der ersten Hälfte der Altersteilzeit wird praktisch weiter wie bisher gearbeitet und der Beschäftigte die gesamte zweite Hälfte komplett freigestellt. Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers sichern während der Gesamtdauer der Altersteilzeit 82 % des bisherigen Nettolohns und der Arbeitgeber zahlt Höherversicherungsbeiträge zur Rentenversicherung (95 % der bisherigen Beiträge werden abgesichert). Ansprüche auf Altersteilzeit bestehen ab 2010 nach dem neuen „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ (TV FlexÜ). Der TV FlexÜ hat die Bedingungen für Altersteilzeit-Ansprüche ab dem 57. bzw. 61. Lebensjahr, die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers sowie die Berechnungsmethoden für neue Altersteilzeitfälle mit Wirkung ab 2010 grundlegend neu geregelt, da für diese auch im Fall der Wiederbesetzung keine Erstattungsleistung der Bundesagentur für Arbeit mehr geleistet werden.

Ausbildungszeit (§ 3 EMTV)

Tarifliche Ausbildungszeit: 35 Stunden / Woche.

Flexible Verteilung der Arbeitszeit (§ 4 EMTV)

Durch Betriebsvereinbarung wird die tarifliche Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf die Tage / Wochen / Monate verteilt. Bei entsprechendem Ausgleich in spätestens 16 Monaten ist eine Verteilung auf max. 10 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche an sechs Tagen möglich; Samstagsarbeit ist grundsätzlich zuschlagsfrei.

Mehrarbeit (§ 5 EMTV)

Möglichkeit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, wonach Mehrarbeitsstunden ganz oder teilweise durch Freizeit ausgeglichen werden und die Zuschlagspflicht bei Ausgleich in den folgenden zwei Kalendermonaten entfällt (§ 5 TV Besch).

Tarifliche Zuschläge je Stunde (§ 6 EMTV)

a) für die beiden ersten täglichen Mehrarbeitsstunden	25 %	} vom Tarifentgelt (Zeitlohn) der EG 7 je Arbeitsstunde
von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde an	50 %	
b) Spätarbeit	15 %	
c) Nachtarbeit (soweit nicht Nachtarbeit nach d) vorliegt)	25 %	
d) Nachtarbeit (soweit sie Mehrarbeit ist)	50 %	
e) Sonntagsarbeit	70 %	
f) Arbeit am 1. Januar, 1. Ostertag, 1. Mai, 1. Pfingsttag sowie am 1. Weihnachtstag	150 %	
g) Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen	100 %	
h) Spätarbeit am 24.12. von 17 bis 20 Uhr sowie Nachtarbeit in der dem 1. Weihnachtstag und dem Neujahrstag unmittelbar vorausgehenden Nacht	150 %	

Entgeltfortzahlung (§ 9 EMTV)

Ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf bis zu 6-wöchige Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und Kuren.

Die Entgelthöhe beträgt 100 % ohne Einbeziehung von Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschlägen (§ 16 EMTV).

Urlaubsdauer (§ 13 EMTV)

Für Beschäftigte und für Auszubildende 30 Arbeitstage / Ausbildungstage bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage / Woche. Beschäftigte, die ihren vollen Urlaub in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März nehmen, erhalten einen Urlaubstag zusätzlich.

Urlaubsgütung (§ 14 EMTV)

Für den Erholungsurlaub wird je Urlaubstag neben dem regelmäßigen Arbeitsentgelt bzw. der regelmäßigen Ausbildungsvergütung (= 100 %) eine zusätzliche Urlaubsgütung in Höhe von 50 % gezahlt. Die Berechnung erfolgt gemäß § 16 EMTV ohne die Einbeziehung von Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschlägen.

**Altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)
Vermögenswirksame Leistungen (TV VL)**

Der TV VL wurde 2006 durch den TV AVWL abgelöst. Nach der Übergangsregelung in § 5 TV AVWL erbringt der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen (bestehender VL-Vertrag, Berechtigung zum Anschlussvertrag, Vollendung 57. Lebensjahr des Beschäftigten) statt der altersvorsorgewirksamen Leistung auch weiterhin vermögenswirksame Leistungen, sofern der Beschäftigte nicht altersvorsorgewirksame Leistungen nach TV AVWL wählt.

Die bisherige tarifliche vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

für Beschäftigte (Vollzeit) 26,59 Euro für Auszubildende 13,29 Euro.

Die tarifliche altersvorsorgewirksame Leistung beträgt jährlich

für Beschäftigte (Vollzeit) 319,08 Euro für Auszubildende 159,48 Euro.

Der Anspruch entsteht erstmals mit Beginn des siebten Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen.

Entgeltumwandlung (TV EUW)

Die Beschäftigten haben das Recht, von ihren zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung pro Jahr (2010: 2.640 Euro) in einen Anspruch auf Altersversorgung umzuwandeln. Der Beschäftigte bestimmt für mind. ein Jahr die Höhe und die Art der umzuwandelnden Entgeltbestandteile. Der Arbeitgeber bestimmt einen förderungsfähigen Durchführungsweg. Die Tarifvertragsparteien haben die überbetriebliche Versorgungseinrichtung „MetallRente“ geschaffen, die ihrerseits die MetallDirektversicherung, MetallPensionskasse, den MetallPensionsfonds und eine Unterstützungskasse anbietet (www.metallrente.de).

Sonderzahlungen (ETV 13. ME)

Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag (normalerweise der 1. Dezember) in einem von ihnen ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung.

Die Höhe der Sonderzahlungen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung in Abhängigkeit vom Krankenstand des Betriebes ausgestaltet werden.

Treffen die Betriebsparteien über die konkrete Ausgestaltung der Sonderzahlung keine Regelung, werden die Sonderzahlungen nach folgender Staffel gezahlt:

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	25 %
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	35 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	45 %
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	55 %

eines Monatsentgelts ohne Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschläge.

Leistungen des Arbeitgebers wie Abschlussvergütungen, Ergebnisbeteiligungen (Gratifikationen, Jahresprämien), Weihnachtsgeld und ähnliches gelten als betriebliche Sonderzahlungen und sind auf den tariflichen Anspruch anrechenbar.

Hinweis:

Die vorstehend abgedruckten tariflichen Regelungen gelten für die tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens in Betrieben, für die das ERA gemäß § 2 ERA-ETV betrieblich gilt.

Die Tarifverträge sind nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden.

Herausgeber:

METALL NRW

Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.

Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf