

Diese Tarfkarte enthält eine Übersicht über die materiellen Arbeitsbedingungen nach den Tarifverträgen der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie für Betriebe **vor betrieblicher Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA)**.

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 Tarfkarte für **Betriebe nach betrieblicher ERA-Einführung** (auch in **englischer und französischer Fassung** als Datei) steht für Sie im Downloadcenter unserer Webseite ([www.metallnrw.de](http://www.metallnrw.de)) bereit, darüber hinaus kann eine Druckversion über Ihren regionalen Arbeitgeberverband bezogen werden.

## 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, auszuzahlen 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.

## TARIFENTGELTE (für Betriebe ohne ERA)

**Wichtig:** Neben Pauschalbetrag und Tabellenerhöhung werden seit März 2006 bis zur betrieblichen ERA-Einführung weitere Einmalzahlungen aus den ERA-Strukturkomponenten in Höhe von 2,79 % geleistet, sofern die Betriebsparteien keine weitere Zuführung zum ERA-Anpassungsfonds vereinbart haben. Eine Erläuterung hierzu finden Sie auf Seite 6.

### Tariflöhne und Akkordrichtsätze für gewerbliche Arbeitnehmer Monatsgrundlohntabelle in Euro, gültig bereits ab 1. Mai 2009\*)

Altersklassen (§ 7 LRA) <sup>1)</sup>	Tariflohngruppen								
	2	3	4	5	6	7 <sup>2)</sup>	8	9	10
im Alter bis einschl. 19 Jahre 90%	1.617,37	1.636,40	1.674,45	1.750,56	1.826,68	2.008,50			
im Alter von 20 Jahren 95%	1.707,23	1.727,31	1.767,48	1.847,82	1.928,16	2.114,21			
ab Vollendung des 21. Jahres 100%	1.797,08	1.818,22	1.860,50	1.945,07	2.029,64	2.114,21	2.283,35	2.494,77	2.811,90
Lohnschlüssel in %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

Hinweis:

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

$$\frac{\text{tariflicher Monatsgrundlohn aus der Monatsgrundlohntabelle} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}}{35}$$

### Tariflöhne und Akkordrichtsätze für gewerbliche Arbeitnehmer Stundenlohntabelle<sup>3)</sup> in Euro, gültig bereits ab 1. Mai 2009\*)

Altersklassen (§ 7 LRA) <sup>1)</sup>	Tariflohngruppen								
	2	3	4	5	6	7 <sup>2)</sup>	8	9	10
im Alter bis einschl. 19 Jahre 90%	10,62	10,75	11,00	11,50	12,00	13,19			
im Alter von 20 Jahren 95%	11,21	11,35	11,61	12,14	12,66	13,89			
ab Vollendung des 21. Jahres 100%	11,80	11,94	12,22	12,78	13,33	13,89	15,00	16,39	18,47
Lohnschlüssel in %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

\*) Diese 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; auszahlfar 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.

<sup>1)</sup> Der Altersklassenschlüssel gilt gemäß § 7 LRA nur für Zeitlohnarbeiter.

<sup>2)</sup> In der Lohngruppe 7 stimmen die aufgeführten Tarifsätze mit dem Altersklassenschlüssel wegen der Anwendung des § 7 Abs. 2 LRA vom 26.09.1967 nicht überein.

<sup>3)</sup> Seit April 1992 ist das Monatsentgelt verbindlich. Stundenentgelte werden nicht mehr tarifiert und sind nur noch in Ausnahmefällen zulässig. Die Umrechnung des Monatsgrundlohns in ein Stundenentgelt geschieht nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Tariflicher Monatsgrundlohn der Lohngruppe}}{35 \times 4,35}$$

Die vorstehende Tabelle ergibt sich aus der Anwendung dieser Formel.

**Tariflöhne und Akkordrichtsätze für gewerbliche Arbeitnehmer**  
**Monatsgrundlohntabelle**  
**in Euro, gültig ab 1. April 2011\*)**

Altersklassen (§ 7 LRA) <sup>1)</sup>	Tariflohngruppen								
	2	3	4	5	6	7 <sup>2)</sup>	8	9	10
im Alter bis einschl. 19 Jahre 90%	1.661,04	1.680,58	1.719,67	1.797,83	1.876,00	2.062,73			
im Alter von 20 Jahren 95%	1.753,32	1.773,94	1.815,20	1.897,71	1.980,22	2.171,29			
ab Vollendung des 21. Jahres 100%	1.845,60	1.867,31	1.910,74	1.997,59	2.084,44	2.171,29	2.344,99	2.562,12	2.887,82
Lohnschlüssel in %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

**Hinweis:**

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

$$\frac{\text{tariflicher Monatsgrundlohn aus der Monatsgrundlohntabelle} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}}{35}$$

**Tariflöhne und Akkordrichtsätze für gewerbliche Arbeitnehmer**  
**Stundenlohntabelle<sup>3)</sup>**  
**in Euro, gültig ab 1. April 2011\*)**

Altersklassen (§ 7 LRA) <sup>1)</sup>	Tariflohngruppen								
	2	3	4	5	6	7 <sup>2)</sup>	8	9	10
im Alter bis einschl. 19 Jahre 90%	10,91	11,04	11,30	11,81	12,32	13,55			
im Alter von 20 Jahren 95%	11,52	11,65	11,92	12,46	13,01	14,26			
ab Vollendung des 21. Jahres 100%	12,12	12,26	12,55	13,12	13,69	14,26	15,40	16,83	18,97
Lohnschlüssel in %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

\*) 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.

- <sup>1)</sup> Der Altersklassenschlüssel gilt gemäß § 7 LRA nur für Zeitlohnarbeiter.  
<sup>2)</sup> In der Lohngruppe 7 stimmen die aufgeführten Tarifsätze mit dem Altersklassenschlüssel wegen der Anwendung des § 7 Abs. 2 LRA vom 26.09.1967 nicht überein.  
<sup>3)</sup> Seit April 1992 ist das Monatsentgelt verbindlich. Stundenentgelte werden nicht mehr tarifiert und sind nur noch in Ausnahmefällen zulässig. Die Umrechnung des Monatsgrundlohns in ein Stundenentgelt geschieht nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Tariflicher Monatsgrundlohn der Lohngruppe}}{35 \times 4,35}$$

Die vorstehende Tabelle ergibt sich aus der Anwendung dieser Formel.

<b>Erste 8 Wochen</b>	Zeitlohnarbeiter erhalten während der ersten 8 Wochen der Betriebszugehörigkeit 91,8 % des in den vorstehenden Tabellen aufgeführten Tariflohnes ihrer Lohngruppe (§ 5 LA, § 9 Nr. 3 LRA).
<b>Individuelle Leistungszulage</b>	Zeitlohnarbeiter und Vorarbeiter erhalten ab der neunten Woche der Beschäftigung eine Leistungszulage von betriebsdurchschnittlich 16 % der tariflichen Lohnsumme der Lohngruppen 2 - 6 bzw. 7 - 10 (§ 9 Nr. 4 LRA).
<b>Leistungslohn</b>	Durch Betriebsvereinbarung kann statt Zeitlohn auch Leistungslohn als Entlohnungsgrundsatz vereinbart werden, nämlich Akkordlohn (§ 10 LRA) oder Prämienlohn (§ 12 LRA).
<b>Vorarbeiterzuschlag</b>	Der Vorarbeiterzuschlag beträgt 5 % des Tariflohns der Lohngruppe des Vorarbeiters (§ 4 LRA).
<b>Erschwerniszulage</b>	Die Erschwerniszulage beträgt für jede Stunde Arbeit unter den erschwerten Bedingungen 6 % des Facharbeiterecklohns (LG 7) (§ 5 LRA).
<b>Gießereizuschlag</b>	Der Gießereizuschlag beträgt 0,49 Euro pro Stunde (§ 6 LRA).

### Tarifentgelte (Tarifgehälter und feste ERA-Leistungszulagen) für Angestellte in Euro, gültig bereits ab 1. Mai 2009\*)

Stufen	Gruppen K/T						Meister <sup>3)</sup>
	1	2 <sup>1)</sup>	3 <sup>1)</sup>	4 <sup>2)</sup>	5	6	
vor dem vollendeten 19. Lebensjahr	1.085,48 191,44	1.217,45 214,71	1.357,52 239,42				<b>M1</b> 2.290,48 403,97
nach dem vollendeten 19. Lebensjahr	1.190,41 209,95	1.340,76 236,46	1.485,17 261,94				
nach dem vollendeten 20. Lebensjahr	1.294,25 228,26	1.455,97 256,80	1.616,60 285,12				<b>M2</b> 2.746,43 484,38
nach dem vollendeten 21. Lebensjahr							
im 1. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.397,56 246,48	1.575,48 277,85	1.750,73 308,77	2.238,57 394,80	2.831,87 499,46	3.586,36 632,52	<b>M3</b> 3.328,37 587,03
im 2. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.504,63 265,35	1.693,39 298,67	1.878,90 331,38	2.408,39 424,77	3.047,14 537,41	3.851,38 679,25	
im 3. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.609,56 283,86	1.808,06 318,88	2.009,79 354,47	2.577,68 454,62	3.257,52 574,52	4.122,34 727,04	<b>M4</b> 3.672,90 647,77
n. 3. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.710,70 301,70	1.930,29 340,43	2.143,92 378,12	2.744,81 484,09	3.469,00 611,82	4.394,39 775,04	

Hinweis: Die weiteren Fußnoten zu dieser Tabelle sowie ein erläuterndes Beispiel finden Sie auf der folgenden Seite.

\*) Diese 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.

## Tarifentgelte (Tarifgehälter und feste ERA-Leistungszulagen) für Angestellte in Euro, gültig ab 1. April 2011\*)

Stufen	Gruppen K/T						Meister <sup>3)</sup>
	1	2 <sup>1)</sup>	3 <sup>1)</sup>	4 <sup>2)</sup>	5	6	
vor dem vollendeten 19. Lebensjahr	1.085,48 225,92	1.217,45 253,38	1.357,52 282,54				<b>M1</b> 2.290,48 476,72
nach dem vollendeten 19. Lebensjahr	1.190,41 247,76	1.340,76 279,04	1.485,17 309,11				
nach dem vollendeten 20. Lebensjahr	1.294,25 269,37	1.455,97 303,04	1.616,60 336,47				<b>M2</b> 2.746,43 571,61
nach dem vollendeten 21. Lebensjahr							
im 1. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.397,56 290,87	1.575,48 327,89	1.750,73 364,38	2.238,57 465,90	2.831,87 589,41	3.586,36 746,43	<b>M3</b> 3.328,37 692,75
im 2. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.504,63 313,14	1.693,39 352,46	1.878,90 391,06	2.408,39 501,27	3.047,14 634,19	3.851,38 801,58	
im 3. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.609,56 334,98	1.808,06 376,31	2.009,79 418,31	2.577,68 536,49	3.257,52 677,99	4.122,34 857,97	<b>M4</b> 3.672,90 764,43
n. 3. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.710,70 356,03	1.930,29 401,74	2.143,92 446,22	2.744,81 571,27	3.469,00 722,00	4.394,39 914,61	

\*) 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.

### Hinweis zum Verständnis der Tabelle:

Beispiel

Das ERA wird bei Angestellten zu deutlich höheren Leistungszulagenbestandteilen führen. Zur Vorbereitung fließen die Tarifierhöhungen seit 2004 in eine sog. feste ERA-Leistungszulage (die Gehälter bleiben insoweit unverändert). Diese wird bis zur betrieblichen ERA-Einführung wie ein Gehaltsbestandteil behandelt (z. B. bei Durchschnittsberechnungen und der Berechnung der individuellen Leistungszulage) und geht dann in der im ERA vereinbarten betriebsdurchschnittlich ca. 10 %igen variablen Leistungszulage auf. Diese Vorstrukturierung ist mit keiner materiellen Benachteiligung der Angestellten verbunden.

<b>M 1</b>	<b>ab 1. April 2011</b>
2.290,48	Tarifgehalt
476,72	feste ERA-Leistungszulage
2.767,20	Tarifentgelt (hinzu kommt die indiv. Leistungszulage)

- <sup>1)</sup> In den Gruppen K/T 2 und K/T 3 entfallen für Angestellte mit abgeschlossener Anlernausbildung oder abgeschlossener Lehrausbildung die Gehaltsstufen vor dem vollendeten 21. Lebensjahr. Sie befinden sich damit am Anfang der Beschäftigungsjahre, die zu ihrem Tarifgehalt gehören, und rücken unabhängig vom Lebensalter jeweils nach Ablauf eines Beschäftigungsjahres in das nächst höhere Beschäftigungsjahr auf.
- <sup>2)</sup> Spitzenkräfte von Vorzeichnern erhalten eine Zulage von 10 % vom Endgehalt der Gruppe T 4.
- <sup>3)</sup> Meister in Warmbetrieben erhalten 6 % mehr.

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

$$\frac{\text{Tarifgehalt zzgl. feste ERA-Leistungszulage gemäß Gehaltsabkommen}}{35} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}$$

**Individuelle Leistungszulage** Angestellte erhalten nach §§ 5 GRA, 4 TV LB Ang. eine individuelle Leistungszulage, die 0 % - 8 % betragen kann.

### Ausbildungsvergütungen monatlich

	in Euro, gültig bereits ab <b>1. Mai 2009</b> *)	in Euro, gültig ab <b>1. April 2011</b> **)
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

\*) Diese 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 auszahlar 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 TV BB).

### ERA-Strukturkomponenten (Einmalzahlungen und ERA-Anpassungsfonds)

**Hintergrund:** Zur Vorbereitung des ERA-Projektes und zur Sicherstellung der den Betrieben insoweit zugesagten Kostenneutralität sind seit Juni 2002 insgesamt vier so genannte „ERA-Strukturkomponenten“ im Gesamtvolumen von 2,79 % vereinbart worden, die jeweils zunächst an die Arbeitnehmer und Auszubildenden ausgezahlt und in den weiteren Tarifperioden bis einschließlich Februar 2006 in der ersparten Höhe in den so genannten betrieblichen ERA-Anpassungsfonds zurückgestellt wurden. Diese Zuführungsbeträge zum Fonds und damit die Grundlage für die am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres zu bildenden Rückstellungsbeträge in der Handelsbilanz errechneten sich aus der betrieblichen Tarifentgeltsumme mit Hilfe von verbindlichen Faktoren, die im Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds festgelegt wurden.

(Der Fonds dient - als eine Maßnahme unter mehreren - dazu, ggf. entstehende Mehrkosten des Betriebes im Rahmen der zugesagten betrieblichen Kostenneutralität auszugleichen.)

**Die tarifvertragliche Zuführungspflicht zum ERA-Anpassungsfonds umfasste den Zeitraum bis einschließlich Februar 2006 und endete dann.**

**Seit März 2006** erhalten die Beschäftigten / Auszubildenden bis zur betrieblichen ERA-Einführung **weitere Einmalzahlungen aus den ERA-Strukturkomponenten in Höhe von 2,79 %**. Die Betriebsparteien können allerdings statt Auszahlung dieser Einmalzahlungen weitere Zuführungen zum Fonds vereinbaren.

Die Berechnung der auszuführenden Einmalzahlungen bzw. der dem ERA-Anpassungsfonds stattdessen zuzuführenden Beträge erfolgt auf Basis folgender Formel:

$$2,79 \% \times \text{von der Einmalzahlung bzw. Zuführung erfasste Monate des Jahres} \\ \times \text{Tarifeinkommen des Auszahlungsmonats.}$$

Der Monatsfaktor ist für die Monate März bis Juni jeweils um 0,17 auf 1,17 (zur Einbeziehung der zusätzlichen Urlaubsvergütung) und für die Monate Juli bis Dezember jeweils um 0,09 auf 1,09 (zur Einbeziehung der betrieblichen Sonderzahlung) anzuheben.

## SONSTIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

### Arbeitszeit (§ 3 MTV)

**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 Gehaltsgruppen / Meistergruppen 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 St./W. 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 MTV)

**Tarifliche Ausbildungszeit:** 35 Stunden / Woche.

### Mehrarbeit (§ 5 MTV)

Möglichkeit der Ausdehnung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden / der wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu 10 Stunden.

Ausnahmsweise betriebliche Vereinbarung eines weiteren Mehrarbeitsvolumens. (Dies darf nicht zu dauerhafter Mehrarbeit führen. Eine solche ist möglichst durch Neueinstellung zu vermeiden.)

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 MTV)**

a) für die beiden ersten täglichen Mehrarbeitsstunden	25 %	} vom Tarifentgelt der Lohngruppe 7 (Zeitlohn) 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 MTV)**

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 MTV).

**Urlaubsdauer (§ 13 MTV)**

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.

**Urlaubsvergütung (§ 14 MTV)**

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

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

Der TV VL wurde zum 1. Oktober 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 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](http://www.metallrente.de)).

### **Sonderzahlungen (TV 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, in denen das ERA noch nicht betrieblich eingeführt wurde.

Die Tarifverträge sind nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden.

Alle Entgelttabellen, diese Tarfkarte und die Tarfkarte für Betriebe mit ERA finden Sie auch im Downloadcenter auf unserer Website [www.metallnrw.de](http://www.metallnrw.de). Letztgenannte Tarfkarte ist auch in englischer und französischer Sprache verfügbar.

Herausgeber:

**METALL NRW**

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

Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf