

Diese Tarifkarte enthält eine Übersicht über die materiellen Arbeitsbedingungen nach den Tarifverträgen der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie.
 Hat ein Betrieb das Entgeltrahmenabkommen (ERA) - die neue einheitliche Entgeltfindung für Arbeiter und Angestellte - betrieblich eingeführt, gelten die auf Seite 5 ff. abgedruckten ERA-Tabellen für alle Beschäftigten.

TARIFENTGELTE (für Betriebe ohne ERA)

Der Tarifabschluss vom 16. Februar 2004 enthielt - neben den neuen Öffnungsklauseln zur Arbeitszeit und Tarifabweichung - eine zweistufige Anhebung der Tarifentgelte.

Die 1. Stufe der Entgelterhöhung galt - nach den zwei sog. Nullmonaten Januar und Februar 2004 - vom **1. März 2004 bis 28. Februar 2005**. Sie bestand aus einer linearen Erhöhung der Entgelttabellen um 1,5 % sowie der (seit 2002 dritten) ERA-Strukturkomponente von 0,7 %.

Die 2. Stufe der vereinbarten Entgelterhöhung behält diese Systematik bei:
Ab 1. März 2005 bis 28. Februar 2006 werden die Entgelttabellen um weitere 2,0 % erhöht. Hinzu tritt eine (nun vierte) ERA-Strukturkomponente von wiederum 0,7 %, die für diesen Zeitraum in Form von drei Einmalzahlungen, nämlich im März und Oktober 2005 sowie Februar 2006 (s. S. 4), an die Beschäftigten und Auszubildenden ausbezahlt wird.

Wichtig: Neben den Entgelttabellen und den Einmalzahlungen aus den ERA-Strukturkomponenten ist die Zuführung zum ERA-Anpassungsfonds / Rückstellung (s. S. 4) zu beachten.

Tariflöhne und Akkordrichtsätze für gewerbliche Arbeitnehmer
Monatsgrundlohntabelle
in Euro, gültig ab 1. März 2005

Altersklassen (§ 7 LRA) ¹	Tariflohngruppen								
	2	3	4	5	6	7 ²	8	9	10
im Alter bis einschl. 19 Jahre 90%	1.423,41	1.440,16	1.473,65	1.540,64	1.607,62	1.767,64			
im Alter von 20 Jahren 95%	1.502,49	1.520,17	1.555,52	1.626,23	1.696,93	1.860,67			
ab Vollendung des 21. Jahres 100%	1.581,57	1.600,18	1.637,39	1.711,82	1.786,24	1.860,67	2.009,52	2.195,59	2.474,69
Lohnschlüssel in %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

- ¹⁾ Der Altersklassenschlüssel gilt gemäß § 7 LRA nur für Zeitlohnarbeiter.
- ²⁾ 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.

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:

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

Tariflöhne und Akkordrichtsätze für gewerbliche Arbeitnehmer
Stundenlohntabelle
in Euro, gültig ab 1. März 2005

Altersklassen (§ 7 LRA)	Tariflohngruppen								
	2	3	4	5	6	7	8	9	10
im Alter bis einschl. 19 Jahre 90%	9,35	9,46	9,68	10,12	10,56	11,61			
im Alter von 20 Jahren 95%	9,87	9,98	10,22	10,68	11,15	12,22			
ab Vollendung des 21. Jahres 100%	10,39	10,51	10,75	11,24	11,73	12,22	13,20	14,42	16,25
Lohnschlüssel in %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

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:

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

Die vorstehende Tabelle ergibt sich aus der Anwendung dieser Formel.

- Erste 8 Wochen:** Zeitlohnarbeiter erhalten während der ersten 8 Wochen der Betriebszugehörigkeit 91,8 % der in den vorstehenden Tabellen aufgeführten Tariflöhne ihrer Lohngruppe (§ 5 LA, § 9 Nr. 3 LRA).
- Indiv. Leistungszulage:** 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).
- Leistungslohn:** Durch Betriebsvereinbarung kann statt Zeitlohn auch Leistungslohn als Entlohnungsgrundsatz vereinbart werden, nämlich Akkordlohn (§ 10 LRA) oder Prämienlohn (§ 12 LRA).
- Vorarbeiterzuschlag:** Der Vorarbeiterzuschlag beträgt 5 % des Tariflohns der Lohngruppe des Vorarbeiters (§ 4 LRA).
- Erschwerniszulage:** Die Erschwerniszulage beträgt für jede Stunde Arbeit unter den erschwerten Bedingungen 6 % des Facharbeiterecklohns (LG 7) (§ 5 LRA).
- Gießereizuschlag:** Der Gießereizuschlag beträgt 0,49 Euro pro Stunde (§ 6 LRA).

Tarifentgelte (Tarifgehälter und feste ERA-Leistungszulagen) für Angestellte in Euro, gültig ab 1. März 2005

Stufen	Gruppen K/T						Meister ³⁾
	1	2 ¹⁾	3 ¹⁾	4 ²⁾	5	6	
vor dem vollendeten 19. Lebensjahr	1085,48 38,32	1217,45 42,97	1357,52 47,92				M 1 2290,48 80,86
nach dem vollendeten 19. Lebensjahr.	1190,41 42,03	1340,76 47,33	1485,17 52,43				
nach dem vollendeten 20. Lebensjahr.	1294,25 45,68	1455,97 51,40	1616,60 57,07				M 2 2746,43 96,95
nach vollend. 21. L. im 1. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1397,56 49,33	1575,48 55,61	1750,73 61,80	2238,57 79,02	2831,87 99,97	3586,36 126,60	
im 2. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1504,63 53,11	1693,39 59,78	1878,90 66,32	2408,39 85,02	3047,14 107,57	3851,38 135,95	M 3 3328,37 117,50
im 3. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1609,56 56,81	1808,06 63,82	2009,79 70,95	2577,68 91,00	3257,52 114,99	4122,34 145,52	
n. 3. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1710,70 60,39	1930,29 68,13	2143,92 75,68	2744,81 96,89	3469,00 122,46	4394,39 155,13	M 4 3672,90 129,65

Hinweis zum Verständnis der Tabelle:

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.

Beispiel

M 1	
2290,48	Grundtarifgehalt
80,86	feste ERA-Leistungszulage
2371,34	Tarifentgelt (hinzu kommt die indiv. Leistungszulage)

¹⁾ 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.

²⁾ Spitzenkräfte von Vorzeichnern erhalten eine Zulage von 10% vom Endgehalt der Gruppe T 4.

³⁾ Meister in Warmbetrieben erhalten 6 % mehr.

Angestellte, deren individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit (35 Stunden/Woche) abweicht, erhalten ein Tarifentgelt, das nach folgender Formel ermittelt wird:

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

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

Ausbildungsvergütungen in Euro, gültig ab 1. März 2005

Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich:

im 1. Ausbildungsjahr	674,17 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	707,75 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	757,61 Euro
im 4. Ausbildungsjahr	823,12 Euro

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 (E)TV BB).

ERA-Strukturkomponenten (Einmalzahlungen und ERA-Anpassungsfonds)

Hintergrund: Zur Vorbereitung des ERA-Projektes (s. nachstehende Seite) und zur Sicherstellung der den Betrieben insoweit zugesagten Kostenneutralität ist - entsprechend den Vorjahren - für den diese Tarifikarte betreffenden Zeitraum Folgendes vereinbart worden:

Auch für **2005/2006** erhalten die Beschäftigten und Auszubildenden einen Teil der Tariflohnerhöhung (**0,7 %**) als so genannte „**ERA-Strukturkomponente**“, die sich auf Basis des „Tarifeinkommens“ (individuelles regelmäßiges Arbeitsentgelt des Auszahlungsmonats ohne Mehrarbeitsvergütung und übertarifliche Zulagen) berechnet und als Einmalzahlungen wie folgt ausgezahlt wird:

Für die Zeit vom 01.01.2005 bis 30.06.2005 mit der Abrechnung für **März 2005:**

Höhe der **Einmalzahlung** = Tarifeinkommen März 2005 x 0,046

Für die Zeit vom 01.07.2005 bis 31.12.2005 mit der Abrechnung für **Oktober 2005:**

Höhe der **Einmalzahlung** = Tarifeinkommen Oktober 2005 x 0,045

Für die Zeit vom 01.01.2006 bis 28.02.2006 mit der Abrechnung für **Februar 2006:**

Höhe der **Einmalzahlung** = Tarifeinkommen Februar 2006 x 0,014

Abweichende Auszahlungszeitpunkte können betrieblich vereinbart werden.

Die **vorjährigen ERA-Strukturkomponenten** (0,9 %, 0,5 % und zuletzt 0,7 %) werden an die Beschäftigten nicht ausgezahlt, sondern für die neue Tarifperiode in der ersparten Höhe zum Ende des laufenden Geschäftsjahres zum Zweck der ERA-Einführung bereitgestellt (sog. **Betrieblicher Anpassungsfonds**). Die genauen Zuführungsbeträge zum Fonds und damit die Grundlage für die am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres zu bildenden Rückstellungsbeträge in der Handelsbilanz errechnen sich aus der betrieblichen Tarifentgeltsumme mit Hilfe von verbindlichen Faktoren, die im Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds festgelegt sind. Der Fonds dient - als eine Maßnahme unter mehreren - dazu, ggf. entstehende Mehrkosten des Betriebes im Rahmen der zugesagten betrieblichen Kostenneutralität auszugleichen.

Einmalzahlungen aus den ERA-Strukturkomponenten an die Beschäftigten oder Zuführungen in den Fonds fallen nicht mehr ab dem Zeitpunkt an, ab dem **ERA** im Betrieb gilt.

ERA - TARIFENTGELTE

Die nachfolgenden ERA-Tabellen gelten nur für die Beschäftigten in den Betrieben, die die neue - für bisherige Arbeiter und Angestellte einheitliche - Entgeltfindung nach dem am 18. Dezember 2003 vereinbarten Entgeltrahmenabkommen (ERA) eingeführt haben.

Der Termin der ERA-Einführung im Betrieb wird durch den Arbeitgeber festgelegt (spätester Zeitpunkt ist der 1. März 2009).

Mit ERA ist eine tief greifende Veränderung der Grundentgeltfindung für alle Beschäftigten verbunden. Es kommt ein neues Einstufungssystem mit den arbeitsaufgabenbezogenen Anforderungsmerkmalen „Können / Handlungs- und Entscheidungsspielraum / Kooperation / Mitarbeiterführung“ zur Anwendung, das über entsprechende Punktebündelungen zu 14 Entgeltgruppen führt. Der tarifliche Punktbewertungsbogen ist auf Seite 7 abgedruckt.

Auch die Rahmenbedingungen für das betrieblich zu vereinbarende Leistungsentgelt bzw. die tarifliche Leistungszulage ändern sich zum Teil erheblich (s. a. Seite 6).

Die Vergütungen für Auszubildende (s. Seite 4) hingegen bleiben von ERA unberührt.

Beratungen zu ERA sowie die ERA NRW CD 2005 mit umfangreichen Informationen sind im regional zuständigen Arbeitgeberverband erhältlich (s. a. unter www.eranrw.de).

ERA-Monatsgrundentgelte ¹⁾ für Beschäftigte in Euro, gültig ab 1. März 2005

	Euro	Euro
Entgeltgruppe EG 1	1.677,50	1.845,25
Entgeltgruppe EG 2	1.698,00	1.867,80
Entgeltgruppe EG 3	1.718,50	1.890,35
Entgeltgruppe EG 4	1.744,50	1.918,95
Entgeltgruppe EG 5	1.781,00	1.959,10
Entgeltgruppe EG 6	1.827,50	2.010,25
Entgeltgruppe EG 7	1.884,50	2.072,95
Entgeltgruppe EG 8	1.982,50	2.180,75
Entgeltgruppe EG 9	2.143,00	2.357,30
Entgeltgruppe EG 10	2.355,00	2.590,50
Entgeltgruppe EG 11	2.640,50	2.904,55
Entgeltgruppe EG 12		
bis zum 36. Monat ²⁾	2.721,00	2.993,10
nach dem 36. Monat ²⁾	3.023,50	3.325,85
Entgeltgruppe EG 13		
bis zum 18. Monat. ²⁾	3.040,50	3.344,55
nach dem 18. Monat ²⁾	3.219,50	3.541,45
nach dem 36. Monat ²⁾	3.577,00	3.934,70
Entgeltgruppe EG 14		
bis zum 12. Monat ^{2) 3)}	3.454,50	3.799,95
nach dem 12. Monat ²⁾	3.670,50	4.037,55
nach dem 24. Monat ²⁾	3.886,50	4.275,15
nach dem 36. Monat ²⁾	4.319,00	4.750,90

nachrichtl. 110%⁴⁾

- 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) Die ERA-Monatsgrundentgelte sind mit den heutigen Monatsgrundlöhnen der gewerblichen Arbeitnehmer bzw. Tarifentgelten für Angestellte nicht unmittelbar vergleichbar (zudem sind zur konkreten Ermittlung eines individuellen ERA-Einkommens ggf. die Regelungen zur Absicherung bzw. Heranführung gemäß dem ERA-Einführungstarifvertrag zu berücksichtigen).

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

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

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

Indiv. 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 der Arbeitgeber eine Korrektur mithilfe von Faktoren vornehmen muss / kann.

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 und wird innerhalb von 10 Jahren an die Erschwerniszulage von 6 % herangeführt (§ 6 ERA-ETV).

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 wird.	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 MTV / 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 Gehaltsgruppen, Meistergruppen oder - im ERA - 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 ohne Lohnausgleich.

Teilzeitarbeit kann einzelvertraglich vereinbart werden.

Altersteilzeitarbeit (halbe bisherige Arbeitszeit) ist möglich für Beschäftigte, die mindestens 55 Jahre alt und fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt 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); Teilbeträge dieser Zusatzleistungen erstattet das Arbeitsamt dem Arbeitgeber bei Wiederbesetzung.

Beschäftigte im Alter zwischen 57 und 60 haben grundsätzlich einen **Anspruch** auf eine verblockte Altersteilzeit, deren Dauer altersabhängig und systembedingt mind. 2 und höchstens 6 Jahre betragen kann. Der genaue Beginn dieser beanspruchbaren Altersteilzeit hängt von tariflichen Voraussetzungen ab; ab Alter 61 gilt ein Sondermodell zu speziellen Konditionen. Bei einem Ende der Altersteilzeit vor Erreichen eines Rentenzugangs ohne Rentenminderung kann ein Abfindungsanspruch entstehen.

Ausbildungszeit (§ 3 MTV / EMTV)

Tarifliche Ausbildungszeit: 35 Stunden / Woche.

Mehrarbeit (§ 5 MTV / EMTV)

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 2 Kalendermonaten entfällt (§ 5 TV Besch).

Tarifliche Zuschläge je Std. (§ 6 MTV / EMTV)

a) für die beiden ersten täglichen Mehrarbeitsstunden	25 %	} vom Tariflohn der Lohngruppe 7 (Zeitlohn) bzw. der EG 7 (ERA) je Arbeitsstunde
von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde an	50 %	
b) Spätarbeit	15 %	
c) Nachtarbeit (soweit nicht Mehrarbeit 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 / 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 MTV / EMTV).

Urlaubsdauer (§ 13 MTV / 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.

Urlaubsvergütung (§ 14 MTV / EMTV)

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 / EMTV ohne die Einbeziehung von Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschlägen.

Vermögenswirksame Leistungen (TV VL)

Die tarifliche vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

für Beschäftigte (Vollzeit) 26,59 Euro für Auszubildende 13,29 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, bis zu 2.496 Euro/Jahr (im Jahre 2005) in einen Anspruch auf betriebliche 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 (TV 13. ME / 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.

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

Sie finden uns im Internet unter www.metallnrw.de