

Vorbemerkung

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

Ab dem 1. März 2009 gilt das ERA verbindlich für alle Betriebe, zuvor nur aufgrund fakultativer betrieblicher Einführung durch den Arbeitgeber. Nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann das ERA betrieblich bis zu zwölf Monate später eingeführt werden (auf die vereinfachte Handhabung der Möglichkeit der Verschiebung bis zum 1. März 2010 gemäß Nr. 21 der Ergänzungsvereinbarung zum ERA-Einführungstarifvertrag wird hingewiesen).

ERA ist damit nach vier Jahren Umstellungsphase bereits für die Laufzeit dieser Tariffkarte der tarifliche Regelfall in der betrieblichen Praxis. 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 Punktbündelungen zu 14 Entgeltgruppen führt. Der tarifliche Punktbewertungsbogen ist auf Seite 5 abgedruckt.

Auch die Rahmenbedingungen für das betrieblich zu vereinbarende Leistungsentgelt bzw. die tarifliche Leistungszulage haben sich zum Teil erheblich geändert (s. a. Seite 4).

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

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

Hinweis:

Eine Übersicht, die die materiellen Arbeitsbedingungen für Betriebe **vor betrieblicher ERA-Einführung** darstellt, steht auf unserer Internetseite zum Download bereit.

Überblick über den Tarifabschluss für 2009 / 2010

Der Tarifabschluss vom 13. November 2008 enthält eine zweistufige Anhebung der Tarifentgelte:

1. Tarifperiode (1. November 2008 - 30. April 2009):

Für die Monate November 2008 bis Januar 2009 erhalten die Beschäftigten - grundsätzlich mit der Abrechnung für Dezember 2008 - einen **Pauschalbetrag**, der für Vollzeitbeschäftigte insgesamt **510 Euro** und für Auszubildende **133 Euro** beträgt. Ab 1. Februar 2009 werden die Entgelttabellen im Rahmen einer Vorweganhebung um **2,1 %** erhöht.

2. Tarifperiode (1. Mai 2009 - 30. April 2010):

Die Beschäftigten erhalten zum 1. Mai 2009 eine weitere Tabellenerhöhung von **2,1 % auf Basis der Entgelttabellen von Juni 2008**. Insgesamt erhöhen sich die Tabellenentgelte damit während der Laufzeit um **4,2 %**. Des Weiteren wird mit der Abrechnung für September 2009 ein **Einmalbetrag**, der für Beschäftigte **122 Euro** (bei Vollzeit) und für Auszubildende **32 Euro** beträgt, gewährt. Das Inkrafttreten dieser 2. Tarifperiode kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung um bis zu 7 Monate, längstens bis zum 1. Dezember 2009, verschoben werden. Der Einmalbetrag verringert sich entsprechend.

ERA -TARIFENTGELTE

**ERA-Monatsgrundentgelte ¹⁾ für Beschäftigte
gültig ab 1. Februar 2009 *)**

		nachrichtlich: 110% ⁴⁾	nachrichtlich: Stundenentgelte ⁵⁾
	Euro	Euro	Euro
Entgeltgruppe EG 1	1.868,00	2.054,80	12,27
Entgeltgruppe EG 2	1.890,50	2.079,55	12,42
Entgeltgruppe EG 3	1.913,50	2.104,85	12,57
Entgeltgruppe EG 4	1.942,50	2.136,75	12,76
Entgeltgruppe EG 5	1.983,00	2.181,30	13,02
Entgeltgruppe EG 6	2.035,00	2.238,50	13,37
Entgeltgruppe EG 7	2.098,00	2.307,80	13,78
Entgeltgruppe EG 8	2.207,00	2.427,70	14,50
Entgeltgruppe EG 9	2.386,00	2.624,60	15,67
Entgeltgruppe EG 10	2.622,00	2.884,20	17,22
Entgeltgruppe EG 11	2.939,50	3.233,45	19,31
Entgeltgruppe EG 12			
bis zum 36. Monat ²⁾	3.029,50	3.332,45	19,90
nach dem 36. Monat ²⁾	3.365,50	3.702,05	22,11
Entgeltgruppe EG 13			
bis zum 18. Monat. ²⁾	3.385,00	3.723,50	22,23
nach dem 18. Monat ²⁾	3.584,00	3.942,40	23,54
nach dem 36. Monat ²⁾	3.982,50	4.380,75	26,16
Entgeltgruppe EG 14			
bis zum 12. Monat ^{2) 3)}	3.846,00	4.230,60	25,26
nach dem 12. Monat ²⁾	4.086,50	4.495,15	26,84
nach dem 24. Monat ²⁾	4.327,00	4.759,70	28,42
nach dem 36. Monat ²⁾	4.808,50	5.289,35	31,58

*) Für die Monate November 2008 bis einschließlich Januar 2009 erhalten die Beschäftigten einen Pauschalbetrag von 510 Euro, auszahlbar mit der Abrechnung für Dezember 2008 (verschiebbar auf Januar 2009).

Hinweis: Die weiteren Fußnoten zu dieser Tabelle finden Sie auf der folgenden Seite.

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

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

**ERA-Monatsgrundentgelte ¹⁾ für Beschäftigte
gültig ab 1. Mai 2009 *)**

		nachrichtlich: 110% ⁴⁾	nachrichtlich: Stundenentgelte ⁵⁾
	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

*) Hinzu tritt ein Einmalbetrag von 122 Euro für Mai bis Dezember 2009, auszuzahlen im September 2009. Zur Möglichkeit des Verschiebens der zweiten Tarifperiode s. den Hinweis auf Seite 1.

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 bisherigen Monatsgrundlöhnen der gewerblichen Arbeitnehmer bzw. den 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 den bisherigen tariflichen Entgelten die 110 %-Beträge ausgewiesen. Diese 110 %-Beträge sind mit einem bisherigen 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 zeigt die Ergebnisse dieser auf die ERA-Grundentgelttabelle angewandten Formel.

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 ab 1. Februar 2009 *)	in Euro, gültig ab 1. Mai 2009 **)
im 1. Ausbildungsjahr	750,60	766,04
im 2. Ausbildungsjahr	787,98	804,18
im 3. Ausbildungsjahr	843,49	860,84
im 4. Ausbildungsjahr	916,42	935,27

- *) Für die Monate November 2008 bis einschließlich Januar 2009 erhalten die Auszubildenden einen Pauschalbetrag in Höhe von 133 Euro, auszahlbar mit der Abrechnung für Dezember 2008 (verschiebbar auf Januar 2009).
- ***) Hinzu tritt ein Einmalbetrag von 32 Euro für Mai bis Dezember 2009, ausbezahlen im September 2009. Zur Möglichkeit des Verschiebens der zweiten Tarifperiode s. den Hinweis auf Seite 1.

Auszubildende in den Berufen als Schmied (Freiformschmied, Kesselschmied, Ketten-
schmied), Former, Hüttenfacharbeiter und Metallhüttenarbeiter erhalten zu den vereinbar-
ten 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).

Punktbewertungsbogen zur Bewertung von Arbeitsaufgaben

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

Anford.-merkmale	Bewertungsstufen für die Arbeitsaufgabe		Punkt-wert		
Können¹⁾	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	
Berufserfähr.	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 Entscheidungsspielraum²⁾	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 ohne Lohnausgleich.

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). Bei bis Ende 2009 begonnener Altersteilzeit erstatten die Arbeitsagenturen dem Arbeitgeber Teilbeträge dieser Zusatzleistungen im Falle der Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes. Ansprüche auf Altersteilzeit bestehen aufgrund des „Tarifvertrages Beschäftigungsbrücke (TV BB)“ bis Ende 2009 und ab 2010 nach dem neuen „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ)“. Der neue TV FlexÜ regelt die Bedingungen für die Ansprüche, die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers und die Berechnungsmethoden für Altersteilzeit ab 2010 grundlegend neu.

Ausbildungszeit (§ 3 EMTV)

Tarifliche Ausbildungszeit: 35 Stunden / Woche.

Mehrarbeit (§ 5 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 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.

Urlaubsvergütung (§ 14 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 EMTV 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 neue 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, bis zu 2.592 Euro / Jahr (Anm.: 4 % von 64.800 EUR Beitragsbemessungsgrenze RV im Jahre 2009) 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. Auszubildungsverhältnis 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.

Alle Entgelttabellen und diese Tarifikarte (auch in englischer und französischer Fassung) finden Sie auch im Downloadcenter auf unserer Website www.metallnrw.de.

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