

Diese Tarifkarte enthält eine Übersicht über die materiellen Arbeitsbedingungen nach den Tarifverträgen der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie.

Eine englische und französische Version dieser Tarifkarte finden Sie auf unserer Internetseite www.metall.nrw unter „Tarif“ im Downloadbereich.

ÜBERBLICK ÜBER DEN TARIFABSCHLUSS VOM 19. MÄRZ 2020

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie haben angesichts der pandemischen Ausbreitung des Coronavirus und der damit verbundenen extremen Herausforderungen für die M+E-Industrie die Tarifrunde 2020 kurzfristig mit einem Tarifergebnis abgeschlossen, das sich (unter Ausklammerung der bekanntlich besonders herausfordernden Themen insbesondere im Zusammenhang mit der Transformation) allein mit den insoweit drängenden Fragen befasst. Daher sind die neuen Tarifregelungen sämtlich in ihrer (Mindest-)Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020 befristet.

Entgelt

Für die Zeit vom 1. April 2020 bis zum 31. Dezember 2020 gelten die bisherigen Entgelttabellen, gültig seit 1. April 2018, unverändert weiter.

Solidartarifvertrag 2020 (SolidarTV 2020)

Mit der Vereinbarung des Solidartarifvertrages für das Jahr 2020 unterstützen die Tarifvertragsparteien die Mitgliedsbetriebe, Betriebsräte und Beschäftigten in diesen schwierigen Zeiten durch **besondere Freistellungen bei Kinderbetreuungsengpässen** und durch neue Instrumente zur **Verminderung sozialer Härten bei Kurzarbeit**.

Zur Finanzierung der Härtefallregelung ist ein betrieblicher „Finanzierungsbetrag“ zu bilden: Anzahl der Beschäftigten multipliziert mit 350 Euro (Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende werden anteilig berücksichtigt).

Die konkrete Verwendung des Finanzierungsbetrages ist von den Betriebsparteien zu regeln.

Wird er nicht oder nur zu Teilen verwendet, ist er mit dem Wert des Stichtages 1. Dezember 2020 gleichmäßig an die Beschäftigten auszukehren, es sei denn, er wird nach den Spielregeln des § 4 TV T-ZUG differenziert. (Die Tarifvertragsparteien sind einig, dass das in § 4 TV T-ZUG vorgesehene Instrument der Differenzierung im Jahr 2020 besondere Bedeutung bekommt, wenn die Situation eines Betriebes durch Verlust oder Liquiditätsengpässe geprägt ist.)

Etwaige betriebliche Zuschussleistungen zum Kurzarbeitergeld können vom Arbeitgeber auf den Finanzierungsbetrag angerechnet werden.

Der SolidarTV 2020 schafft neue Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung, wenn die Kita oder Schule behördlich geschlossen ist. Dabei folgt der Tarifvertrag dem Prinzip der Subsidiarität in der Rangfolge: Zunächst sollen staatlich organisierte bezahlte Freistellungszeiten, dann selbst finanzierte (etwa durch Umwidmung des T-ZUG (A) oder über Arbeitszeitkonten) und schlussendlich ein neu geschaffener Anspruch auf bis zu fünf bezahlte freie Tage genutzt werden.

Die Betriebsparteien können zur Vermeidung / Verschiebung von Kurzarbeit die **verpflichtende Festlegung der freien Tage statt Auszahlung der Sonderzahlung T-ZUG (A)** bestimmen.

Tarifvertrag Zukunft in Arbeit 2020 (TV ZiA 2020)

Der Tarifvertrag Zukunft in Arbeit aus dem Jahr 2010 wird als TV ZiA 2020 reaktiviert. Er entspricht weitgehend der Vorgängernorm und enthält kostenentlastende sowie beschäftigungssichernde Maßnahmen, die per freiwilliger Betriebsvereinbarung aktiviert werden können. Ziel der „**ZiA-Kurzarbeit**“ ist es, eine - ab dem ersten Kurzarbeitstag greifende - Senkung der sog. tariflichen Remanenzkosten (durch Ratierlichkeit und damit Absenkung auch der Sonderzahlungen durch die Kurzarbeit) bei gleichzeitiger Beschäftigungssicherung betrieblich zu ermöglichen. Mit der „**ZiA-Arbeitszeitabsenkung**“ kann - mit Teilentgeltausgleich ab der 31. Stunde - eine Arbeitszeitabsenkung bis auf 26 Stunden / Woche kollektiv erreicht werden.

Die manteltariflichen Regelungen zur Kurzarbeit und Arbeitsabsenkung bleiben unverändert.

Entgeltumwandlung

Für das Jahr 2020 wird die Sozialabgabenfreiheit bei der Entgeltumwandlung perpetuiert.

ERA-TARIFENTGELTE

**ERA-Monatsgrundentgelte¹⁾ für Beschäftigte,
gültig seit 1. April 2018**

	Euro	Euro	Euro
Entgeltgruppe EG 1	2.440,50	2.684,55	16,03
Entgeltgruppe EG 2	2.470,00	2.717,00	16,22
Entgeltgruppe EG 3	2.498,50	2.748,35	16,41
Entgeltgruppe EG 4	2.537,50	2.791,25	16,67
Entgeltgruppe EG 5	2.590,50	2.849,55	17,01
Entgeltgruppe EG 6	2.657,50	2.923,25	17,45
Entgeltgruppe EG 7	2.741,00	3.015,10	18,00
Entgeltgruppe EG 8	2.883,50	3.171,85	18,94
Entgeltgruppe EG 9	3.116,50	3.428,15	20,47
Entgeltgruppe EG 10	3.425,00	3.767,50	22,50
Entgeltgruppe EG 11	3.840,50	4.224,55	25,22
Entgeltgruppe EG 12			
bis zum 36. Monat ²⁾	3.957,50	4.353,25	25,99
nach dem 36. Monat ²⁾	4.395,50	4.835,05	28,87
Entgeltgruppe EG 13			
bis zum 18. Monat ²⁾	4.422,50	4.864,75	29,05
nach dem 18. Monat ²⁾	4.682,50	5.150,75	30,76
nach dem 36. Monat ²⁾	5.202,50	5.722,75	34,17
Entgeltgruppe EG 14			
bis zum 12. Monat ^{2) 3)}	5.024,00	5.526,40	33,00
nach dem 12. Monat ²⁾	5.338,00	5.871,80	35,06
nach dem 24. Monat ²⁾	5.652,50	6.217,75	37,13
nach dem 36. Monat ²⁾	6.281,50	6.909,65	41,26

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 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.

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:

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

Monatsgrundentgelt bei abweichender Arbeitszeit

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

tarifliches Monatsgrundentgelt aus der Monatsgrundentgelttabelle	x	individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
	35	

Individuelle Leistungszulage (§ 10 ERA)

Beschäftigte im Zeitentgelt erhalten ab dem vierten Monat der Beschäftigung eine individuelle Leistungszulage, die zwischen 0 % und 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 (§§ 7 – 9 ERA)

Durch Betriebsvereinbarung kann statt Zeitentgelt ein Leistungsentgelt als Entlohnungsgrundsatz vereinbart werden, nämlich Akkord, Prämie oder ein Zielvereinbarungssystem. Kombinationen sind möglich. Die leistungsabhängigen Entgeltbestandteile sollen mind. 10 % der tariflichen Monatsgrundentgeltsumme betragen (§§ 5, 6 ERA).

Erschwerniszuschlag (§ 11 ERA)

Der Erschwerniszuschlag beträgt pro Stunde Arbeit unter den erschwerten Bedingungen 6 % des Stundengrundentgelts der EG 7.

Auszubildende

Ausbildungsvergütungen monatlich gültig seit 1. April 2018

	Euro		Euro
im 1. Ausbildungsjahr	980,56	im 3. Ausbildungsjahr	1.101,92
im 2. Ausbildungsjahr	1.029,38	im 4. Ausbildungsjahr	1.197,18

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.

Ausbildungszeit (§ 43 MTV)

Die tarifliche Ausbildungszeit beträgt 35 Stunden / Woche.

Übernahme der Ausgebildeten (§ 47 MTV)

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Ausgebildeten in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Zur Gestaltung der Übernahme hat der Arbeitgeber folgende Optionen:

1. Der Arbeitgeber ermittelt vor Beginn der Ausbildung den voraussichtlichen Bedarf und legt mit dem Betriebsrat die Anzahl der unbefristet zu Übernehmenden in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung fest. Über Bedarf Ausgebildete haben in diesem Fall keinen Übernahmeanspruch
oder
2. der Arbeitgeber legt spätestens sechs Monate vor dem Ausbildungsende eines Jahrgangs den Bedarf einseitig fest und übernimmt im Anschluss die festgelegte Anzahl Ausgebildeter unbefristet. Über Bedarf Ausgebildete haben in diesem Fall Anspruch auf eine Übernahme für 12 Monate.

ERA-Punktebewertungsbogen 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	
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 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

Arbeitszeitdauer (§§ 6 - 16 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 („18 %-Quote“).

Per freiwilliger Betriebsvereinbarung kann diese Quote auf 30 % angehoben werden, wenn ein Fachkräftemangel nachgewiesen oder eine Zeitarbeitsbetriebsvereinbarung geschlossen wird.

In Betrieben mit hohem Anteil von hochqualifizierten Beschäftigten (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten haben Arbeitsaufgaben ab EG 12 - bzw. mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ab EG 11) können die Betriebsparteien eine Quote von bis zu 50 % vereinbaren.

Um Innovationsprozesse zu ermöglichen bzw. einem Fachkräftemangel zu begegnen, sollen die Tarifvertragsparteien auf Antrag der Betriebsparteien die Quote auf bis zu 100 % anheben.

Die Festlegung einer verlängerten Arbeitszeit des Beschäftigten ist im Rahmen einer betrieblich ausgeweiteten Quote auch durch Betriebsvereinbarung möglich.

Der Betriebsrat hat ein Widerspruchsrecht bei Überschreitung der vorgenannten Quoten (bei der 18 %-Quote allerdings erst, wenn diese um 4 %-Punkte = 22 % überschritten ist).

Statt der Quotenregelungen kann betrieblich ein „Volumenmodell“ genutzt werden, bei dem unter Berücksichtigung von Teilzeit und Vollzeit eine betriebsdurchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ermittelt wird, die bis zu 35,9 Stunden betragen darf. Im Kombimodell mit erweiterten Quoten von 30 % bzw. 50 % besteht ein kollektives AZ-Volumen von dann 36,5 bzw. 37,5 Stunden; Widerspruchsrecht des Betriebsrats bei Überschreitung des jeweiligen kollektiven Volumens.

Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können bis zu 50 Stunden pro Jahr aus Zeitkonten des Beschäftigten ausgebucht und zuschlagsfrei ausgezahlt werden.

Es besteht die Möglichkeit der **Absenkung** der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 30 Stunden / Woche gegen Kündigungsschutz für den gesamten Betrieb, Betriebsteile oder Beschäftigtengruppen ohne Entgeltausgleich (siehe auch Seite 1 zum TV ZiA 2020 „ZiA-Arbeitszeitabsenkung“).

Teilzeitarbeit kann einzelvertraglich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vereinbart werden.

Anspruch für alle Beschäftigten in Vollzeit auf „Verkürzte Vollzeit“ mit Rückkehrrecht: Begrenzt auf 6 bis 24 Monate und Absenkung auf bis zu 28 Wochenstunden; eine Ablehnung aus betrieblichen Gründen ist möglich, wenn kein Ersatz für das ausfallende Volumen gefunden wird oder bereits 10 % aller Beschäftigten in „verkürzter Vollzeit“ sind.

Altersteilzeit ist möglich für Beschäftigte, die mindestens 57 Jahre alt sind (TV FlexÜ). Tarifiert ist - neben einem echten Teilzeitmodell und gleitenden Modellen - auch das Blockmodell: In der ersten Hälfte der Altersteilzeit wird weiter wie bisher gearbeitet und der Beschäftigte in der zweiten Hälfte komplett freigestellt. Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers sichern während der Altersteilzeit ca. 82 % des bisherigen Nettoentgelts; der Arbeitgeber zahlt Höherversicherungsbeiträge zur Rentenversicherung (95 % der bisherigen Beiträge werden abgesichert). Es bestehen Ansprüche auf Altersteilzeit bis zu einer Gesamthöhe von 4 % der Beschäftigten eines Betriebes. Ein Anspruch besteht für besonders belastete Beschäftigte frühestens ab Alter 58 mit einer maximal beanspruchbaren Laufzeit von fünf Jahren, ansonsten ab Alter 61 mit maximal vier Jahren Laufzeit bis zu dem ungekürzten Rentenzugang des Beschäftigten. Freiwillig vereinbarte Altersteilzeit ist ab Alter 57 mit bis zu sechs Jahren Laufzeit möglich.

Flexible Verteilung der Arbeitszeit (§§ 17 - 24 MTV)

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.

Der TV MobA enthält Rahmenregelungen für eine freiwillige Betriebsvereinbarung zu „**Mobiler Arbeit**“ (keine Zeitzuschläge und auf 9 Stunden verkürzte Ruhezeiten).

Mehrarbeit (§ 31 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 Neueinstellungen 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.

Tarifliche Zuschläge je Stunde (§ 33 MTV)

- für die beiden ersten täglichen Mehrarbeitsstunden	25 %	} des durchschnittlichen Stundenentgelts gemäß § 33.3 MTV	
- von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde an	50 %		
- Nachtarbeit (soweit sie Mehrarbeit ist)	50 %		
- Sonntagsarbeit	70 %		
- Arbeit am 1. Januar, Ostersonntag, 1. Mai, Pfingstsonntag sowie am 1. Weihnachtstag	150 %		
- Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen	100 %		
- Arbeit am 24. Dezember von 17 bis 20 Uhr sowie Nachtarbeit in der dem 1. Weihnachtstag und dem Neujahrstag unmittelbar vorausgehenden Nacht	150 %		
- Spätarbeit	15 %		} des tariflichen Stundengrundentgelts der EG 7
- Nachtarbeit (soweit sie keine Mehrarbeit ist)	25 %		

Entgeltfortzahlung (§ 34 MTV)

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

Die Entgelthöhe beträgt 100 % ohne Einbeziehung von Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschlägen (§ 40 MTV).

Urlaubsdauer (§ 36 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 (§ 38 MTV)

Für den 30-tägigen Erholungsurlaub wird je Urlaubstag neben dem regelmäßigen Arbeitsentgelt bzw. der regelmäßigen Ausbildungsvergütung (= 100 %) eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 2,4 % einer Monatsvergütung gezahlt. Die Berechnung erfolgt gemäß § 40 MTV ohne die Einbeziehung von Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschlägen.

Entgeltumwandlung (TV EUW)

Die Beschäftigten haben das Recht, von ihren zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung pro Jahr (2020: 3.312 Euro) in einen Anspruch auf Altersversorgung umzuwandeln. Der Beschäftigte bestimmt für mindestens 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).

Altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)

Der Arbeitgeber erbringt unter der Voraussetzung eines vom Beschäftigten / Auszubildenden abgeschlossenen privaten Altersvorsorgevertrages („Riester-Vertrag“) oder einer Entgeltumwandlungsvereinbarung gemäß Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (TV EUW) eine tarifliche altersvorsorgewirksame Leistung.

Die tarifliche altersvorsorgewirksame Leistung beträgt jährlich für Vollzeitbeschäftigte 319,08 Euro, für Auszubildende 159,48 Euro.

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

Sonderzahlungen (ETV 13. ME)

Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag (i.d.R. 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.

Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG)

Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 31. Juli in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen, erhalten das sog. Tarifliche Zusatzgeld („T-ZUG“). Diese Einmalzahlung besteht aus zwei Komponenten und ist mit der Abrechnung für Juli auszuzahlen:

T-ZUG (A) in Höhe von 27,5 % eines Monatsentgelts.

Beschäftigte mit erhöhten privaten und beruflichen Belastungen (Kinder bis zum vollendeten 8. – in 2020 u.U. bis zum vollendeten 12. - Lebensjahr, häusliche Pflege von Angehörigen mit mindestens Pflegegrad 1, Schichtarbeiter ab bestimmter Dauer in Schichtarbeit - jeweils abhängig von einer bestimmten Betriebszugehörigkeit) können statt der Auszahlung des T-ZUG (A) acht freie Tage pro Jahr wählen (für Eltern und Pflegende maximal zweimal pro Kind und Pflegefall).

T-ZUG (B) in für alle gleicher Höhe: für Vollzeitbeschäftigte / Auszubildende 12,3 % des Monatsgrundentgelts der Entgeltgruppe 8 (im Jahr 2020: 354,67 €) bzw. der jeweiligen Ausbildungsvergütung. Das T-ZUG (B) kann betrieblich - mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien - verschoben, reduziert oder ganz gestrichen werden (dauerhafte Differenzierungsmöglichkeit).

Ausschlussfristen (§ 49 MTV)

Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, die nicht innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen. Alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

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.

Mitgliedsverbände des Verbandes METALL NRW		
Sitz Geschäftsstelle	Verband	Internetadresse
Aachen	Unternehmerverband der Metall- und Elektro-Industrie Aachen	www.vuv-aachen.de
Arnsberg Hamm	Unternehmensverband Westfalen-Mitte e.V.	www.uvwm.de
Bielefeld Herford Minden	Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld – Herford – Minden e.V.	www.unternehmerverband.de
Bochum	Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Ruhr/Vest e.V.	www.agv-metall.de
Bonn	Arbeitgeberverband Bonn und Rhein-Sieg-Kreis e.V. Fachgruppe Metall	www.agv-bonn.de
Detmold	Arbeitgeberverband Lippe e.V. Fachgruppe Metall- und Elektro-Industrie	www.agv-lippe.de
Dortmund	Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V.	www.uv-do.de
Düren	Arbeitgeberverband der Metallindustrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e.V.	www.vivdueren.de
Düsseldorf	Arbeitgeberverband Metall- und Elektroindustrie Düsseldorf und Umgebung e.V.	www.unternehmerschaft.de
Duisburg	UVM - Unternehmerverband der Metallindustrie Ruhr-Niederrhein e.V.	www.unternehmerverband.org
Essen	Essener Unternehmensverband e.V. Fachgruppe Essener Unternehmensverband Metall/Elektro	www.euv.de
Gelsenkirchen	Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie Emscher-Lippe e.V.	www.arbeitgeber-emscher-lippe.de
Gütersloh	Unternehmerverband für den Kreis Gütersloh e.V. - Fachgruppe Metall -	www.uvgt.de
Iserlohn Hagen	Märkischer Arbeitgeberverband e.V.	www.mav-net.de
Köln Gummersbach	kölnmetall Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Köln e.V.	www.koelnmetall.de
Krefeld	Unternehmerschaft Metall- und Elektroindustrie Niederrhein e.V.	www.un-agv.de
Leverkusen	Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Rhein-Wupper e.V.	www.unternehmerverbaende-rhein-wupper.de
Lüdenscheid	Arbeitgeberverband der Metall- und Elektro-Industrie Lüdenscheid e.V.	www.agv.de
Mönchengladbach	Unternehmerschaft der Metall- und Elektroindustrie zu Mönchengladbach e.V.	www.ume-mg.de
Münster	Verband Münsterländischer Metallindustrieller e.V.	www.vmm-muenster.de
Olpe	Arbeitgeberverband für den Kreis Olpe e.V. - Fachgruppe Metall -	www.agv-olpe.de
Paderborn	Arbeitgeberverband für die Metall- und Elektroindustrie Paderborn/Höxter e.V.	www.agv-paderborn.de
Remscheid	Arbeitgeber-Verband von Remscheid und Umgebung e.V. Fachgruppe Metall	www.arbeitgeber-rs.de
Siegen	VdSM - Verband der Siegerländer Metallindustriellen e.V.	www.arbeitgeberverbaende.de
Solingen	Arbeitgeberverband Solingen e.V.	www.vbu-net.de
Wuppertal	Arbeitgeberverband der Metallindustrie von Wuppertal und Niederberg e.V.	www.vbu-net.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.metall.nrw**