

TARIFKARTE 2021 / 2022

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

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

ÜBERBLICK ÜBER DEN TARIFABSCHLUSS VOM 30. MÄRZ 2021

Monatsentgelte

Für die Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 30. September 2022 gelten die bisherigen Entgelttabellen, gültig seit 1. April 2018, unverändert weiter (Laufzeit: 21 Monate).

Corona-Beihilfe (TV Corona-Beihilfe)

Vollzeitbeschäftigte (bei Teilzeit anteilig) erhalten spätestens mit Zufluss im Monat Juni 2021 eine Corona-Beihilfe in Höhe von 500 Euro (Auszubildende 300 Euro). Hierbei handelt es sich um eine pandemiebedingte Unterstützung im Sinne des § 3 Nr. 11a Einkommensteuergesetz (EStG). Die Corona-Beihilfe kann damit also - soweit die Obergrenze von 1.500 Euro für einen Beschäftigten noch nicht ausgeschöpft ist - steuer- und daran anknüpfend auch beitragsfrei ausgezahlt werden. Grundsätzlich Anspruch auf die Corona-Beihilfe haben Beschäftigte, die sich am 30. März 2021 (In-Kraft-Treten des TV Corona-Beihilfe) in einem Arbeitsverhältnis befanden oder danach bis spätestens Mitte Juni 2021 eingetreten sind.

Transformationsgeld (T-Geld)

Beginnend im Jahr 2022 erhalten die Tarifbeschäftigten eine neue Sonderzahlung „Transformationsgeld“ (T-Geld). Das T-Geld - geregelt in § 2 TV T-ZUG - beträgt 2022 18,4 % und ab dem Jahr 2023 27,6 % einer Monatsvergütung. Fällig ist das T-Geld mit der Abrechnung für den Monat Februar.

Verschiebung Fälligkeit T-ZUG (B) im Jahr 2021 auf Oktober

Nach der Ergänzungsvereinbarung zum TV T-ZUG (E-TV T-ZUG) ist im Jahr 2021 das T-ZUG (B) in allen Betrieben nicht mit der Abrechnung für den Juli, sondern erst mit der Abrechnung für Oktober 2021 an die Beschäftigten auszuzahlen.

Besonderes Differenzierungsverfahren für das T-ZUG (B) im Jahr 2021

Für das Kalenderjahr 2021 gilt gemäß der Ergänzungsvereinbarung zum TV T-ZUG (E-TV T-ZUG) ein vereinfachtes Verfahren zur Differenzierung des T-ZUG (B): Der Arbeitgeber kann über den Fälligkeitszeitpunkt Oktober 2021 hinaus eine Verschiebung um bis zu 6 Monate vornehmen, wenn sich der Betrieb zum Auszahlungszeitpunkt in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befindet. Liegt dann die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % oder würde sie bei Auszahlung des T-ZUG (B) darunter sinken, kann der Arbeitgeber durch einfache Erklärung den Anspruch entfallen lassen.

Tarifvertrag Zukunft, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung (TV ZWB)

Der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsfähigkeit (TV BeWe) wurde überführt in den neuen TV ZWB. Zusätzlich zu den bisherigen Regelungen des TV BeWe wurde ein Rahmen geschaffen, in dem die Betriebsparteien im Zusammenhang mit Transformationsprozessen entstehende Handlungsfelder besprechen und daraus ggf. Regelungsgegenstände für firmenbezogene Verbandstarifverträge (Zukunftstarifverträge) ableiten können. Der gesamte Prozess ist ergebnisoffen, also ohne Abschlusszwang hinsichtlich eines Zukunftstarifvertrages.

Neue Option zur kollektiven Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen

Durch eine Erweiterung des § 15 MTV wurde eine erweiterte Option zur kollektiven Arbeitszeitabsenkung durch freiwillige Betriebsvereinbarung geschaffen: Bis zu 3 Jahre Absenkung um bis zu 3 Std./W. (für Vollzeitbeschäftigte also auf bis zu 32 Std./W.). Neben einem arbeitgeberfinanzierten Teilentgeltausgleich ab dem 13. Monat (25 % einer Stundenvergütung bei 32 Std./W.) bzw. ab dem 25. Monat (50 % einer Stundenvergütung bei 32 Std./W. und 25 % bei 33 Std./W.) können die Betriebsparteien optional auch die tariflichen Sonderzahlungen - insb. auch das neue T-Geld - für einen vom Beschäftigten selbst finanzierten Entgeltausgleich verwenden.

ERA-TARIFENTGELTE

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

		nachrichtlich: 110 % ⁴⁾	nachrichtlich: Stundenentgelte ⁵⁾
	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 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 Std. / W.) 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 4. 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 Std. / W.

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 6 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		Punktwert
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
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 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	
Gesamtpunktschritte			

- 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 Std. / W. bei Vollzeitbeschäftigung.

Möglichkeit der einzelvertraglichen **Verlängerung** der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Std. / W. 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 ausbezahlt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann kollektiv durch Betriebsvereinbarung abgesenkt werden. Bei konjunkturellen Beschäftigungsproblemen kann eine Absenkung auf bis zu 30 Std./W. ohne Entgeltausgleich für eine Dauer von bis zu 12 Monaten erfolgen. Bei transformationsbedingten Beschäftigungsproblemen ist eine Absenkung auf 32 Std./W. für bis zu 36 Monate möglich. Ein arbeitgeberfinanzierter Teilentgeltausgleich ist ab dem 13. Monat zu leisten. Optional kann ein arbeitnehmerfinanzierter Teilentgeltausgleich vereinbart werden.

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). Tariftiert 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 5 Jahren, ansonsten ab Alter 61 mit maximal 4 Jahren Laufzeit bis zu dem ungekürzten Rentenzugang des Beschäftigten. Freiwillig vereinbarte Altersteilzeit ist ab Alter 57 mit bis zu 6 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 6 Tagen möglich; Samstagsarbeit ist grundsätzlich zuschlagsfrei. Der TV MobA enthält Rahmenregelungen für eine freiwillige Betriebsvereinbarung zu „Mobilem Arbeiten“ (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 2 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 %	}	des tariflichen Stundengrundentgelts der EG 7
- 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 %		
- Nachtarbeit (soweit sie keine Mehrarbeit ist)	25 %		

Urlaubsdauer (§ 36 MTV) / Urlaubsvergütung (§ 38 MTV)

Für Beschäftigte und für Auszubildende 30 Arbeitstage / Ausbildungstage bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage / Woche. Beschäftigte, die ihren vollen Urlaub in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März nehmen, erhalten einen Urlaubstag zusätzlich.

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 (2021: 3.408 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.

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 7. 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 6 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 / Transformationsgeld (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 (T-ZUG (B) in 2021 abweichend erst mit der Abrechnung für Oktober) auszuzahlen:

T-ZUG (A) in Höhe von 27,5 % eines Monatsentgelts; Beschäftigte mit erhöhten privaten und beruflichen Belastungen (Kinder bis zum vollendeten 8. 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) 8 freie Tage pro Jahr wählen (für Eltern und Pflegenden maximal zweimal pro Kind und Pflegefall).

T-ZUG (B) in für alle gleicher Höhe: für Vollzeitbeschäftigte / Auszubildende 12,3 % des Monatsgrundentgelts der Entgeltgruppe 8 bzw. der jeweiligen Ausbildungsvergütung. Das T-ZUG (B) kann betrieblich - mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien - verschoben, reduziert oder ganz gestrichen werden (dauerhafte Differenzierungsmöglichkeit). Abweichend davon besteht für das Jahr 2021 ein vereinfachtes Differenzierungsverfahren (siehe dazu Seite 1).

Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 28. Februar in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen, erhalten ab 2022 das sog. **Transformationsgeld (T-Geld)**. Das T-Geld beträgt in 2022 18,4 % bzw. ab 2023 27,6 % eines Monatsentgelts und ist mit der Abrechnung für Februar auszuzahlen. Ab 2023 kann das T-Geld durch Betriebsvereinbarung um bis zu 2 Monate verschoben werden. Es kann zudem mit Ausgleichszahlungen im Rahmen einer kollektiven Arbeitszeitabsenkung nach § 15 MTV verrechnet werden.

Ausschlussfristen (§ 49 MTV)

Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, die nicht innerhalb von 2 Monaten geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen. Alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 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:



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**