

TARIFKARTE 2024 - 2026

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

Hinweis: Die tariflichen Regelungen gelten für die tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse in der M+E-Industrie NRW. Die Tarifverträge sind nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden.

ÜBERBLICK ÜBER DEN TARIFABSCHLUSS VOM 14. NOVEMBER 2024

Entgelt / Ausbildungsvergütung:

Das neue Entgeltabkommen hat eine Laufzeit von 25 Monaten. Die bisherige Entgelttabelle, gültig seit 1. Mai 2024, gilt in der Zeit vom 1. Oktober 2024 bis 31. März 2025, die bisherige Ausbildungsvergütungstabelle vom 1. Oktober 2024 bis zum 31. Dezember 2024 weiter.

Vollzeitbeschäftigte, die am 1. Februar 2025 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Kurzarbeitergeld haben, erhalten mit der Abrechnung für Februar 2025 einen Einmalbetrag in Höhe von 600 Euro brutto. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit. Der Stichtag für den Einmalbetrag kann auf den 1. Dezember 2024 vorgezogen werden. Er ist in diesem Fall mit der Abrechnung für Dezember 2024 auszusahlen.

Die Monatsgrundentgelte erhöhen sich in 2 Stufen: ab 1. April 2025 um 2,0 % sowie ab 1. April 2026 um weitere 3,1 %. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ebenfalls in 2 Stufen: ab 1. Januar 2025 um 140 Euro brutto sowie ab 1. April 2026 um 3,1 %.

Arbeitszeit:

Die Möglichkeit der Betriebsparteien, Stunden aus Zeitkonten der Beschäftigten auszubuchen und zuschlagsfrei auszusahlen, wird von 50 auf 100 Stunden pro Jahr erhöht.

Freistellungstage statt T-ZUG (A):

Die Möglichkeit, freie Tage statt T-ZUG (A) in Anspruch zu nehmen, wird modifiziert: Beschäftigte mit erhöhten privaten / beruflichen Belastungen (Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr, häusliche Pflege von Angehörigen mit mind. Pflegegrad 1 sowie Schichtarbeiter - unabhängig von der Schichtart - nach 3-jähriger Schichttätigkeit und 5-jähriger Betriebszugehörigkeit) können statt T-ZUG (A) 8 freie Tage beanspruchen. Pro Kind bzw. zu pflegendem Angehörigen besteht der Anspruch max. 5-mal (bisher 2-mal), wobei sich die Freistellung ab der 3. Inanspruchnahme auf 6 Tage reduziert. Anträge der Neuanspruchsberechtigten können bis zum 31. Januar 2025 gestellt werden. Die Erörterungsfrist für diese endet am 31. März 2025. Die Betriebsparteien können Zeiträume für die Freistellung festlegen. Bei Beschäftigungsproblemen können sie die Nutzung der Freistellungstage anordnen.

T-Geld / T-ZUG (B) - Tausch der Auszahlungsmonate - Erhöhung T-ZUG (B):

Das T-ZUG (B) ist ab dem Kalenderjahr 2025 mit der Abrechnung für Februar (2025: 579,70 Euro) und das T-Geld mit der Abrechnung für Juli fällig. T-ZUG (B) erhöht sich ab dem Kalenderjahr 2026 von 18,5 % auf 26,5 % des Grundentgelts der jeweils gültigen EG 8 (2026: 846,94 Euro) bzw. Ausbildungsvergütung (s. Seite 6).

Besonderes Differenzierungsverfahren für das T-Geld in den Jahren 2025 und 2026:

Für die Kalenderjahre 2025 / 2026 gilt gemäß der Ergänzungsvereinbarung 2024 zum TV T-ZUG (E-TV T-ZUG 2024) ein vereinfachtes Verfahren zur Differenzierung des mit der Abrechnung für Juli fälligen T-Geldes: Der Arbeitgeber kann, wenn sich der Betrieb zum Auszahlungszeitpunkt in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befindet, die Auszahlung um bis zu 9 Monate verschieben. Liegt die Nettoumsatzrendite dann unter 2,3 % oder würde sie durch die Auszahlung darunter sinken, kann der Arbeitgeber den Anspruch durch einfache Erklärung entfallen lassen.

ERA-TARIFENTGELTE

ERA-Monatsgrundentgelte¹⁾ für Beschäftigte - gültig ab 1. April 2025 -

		110 % ⁴⁾	Stundenentgelte ⁵⁾
	Euro	Euro	Euro
Entgeltgruppe EG 1	2.705,00	2.975,50	17,77
Entgeltgruppe EG 2	2.738,00	3.011,80	17,98

Entgeltgruppe EG 3	2.769,50	3.046,45	18,19
Entgeltgruppe EG 4	2.812,50	3.093,75	18,47
Entgeltgruppe EG 5	2.871,50	3.158,65	18,86
Entgeltgruppe EG 6	2.946,00	3.240,60	19,35
Entgeltgruppe EG 7	3.038,00	3.341,80	19,95
Entgeltgruppe EG 8	3.196,00	3.515,60	20,99
Entgeltgruppe EG 9	3.454,00	3.799,40	22,69
Entgeltgruppe EG 10	3.796,50	4.176,15	24,94
Entgeltgruppe EG 11	4.257,00	4.682,70	27,96
Entgeltgruppe EG 12			
bis zum 36. Monat ²⁾	4.387,00	4.825,70	28,81
nach dem 36. Monat ²⁾	4.872,00	5.359,20	32,00
Entgeltgruppe EG 13			
bis zum 18. Monat ²⁾	4.902,00	5.392,20	32,20
nach dem 18. Monat ²⁾	5.190,50	5.709,55	34,09
nach dem 36. Monat ²⁾	5.766,50	6.343,15	37,88
Entgeltgruppe EG 14			
bis zum 12. Monat ^{2) 3)}	5.568,50	6.125,35	36,57
nach dem 12. Monat ²⁾	5.917,00	6.508,70	38,86
nach dem 24. Monat ²⁾	6.265,50	6.892,05	41,15
nach dem 36. Monat ²⁾	6.962,50	7.658,75	45,73

ERA-Monatsgrundentgelte ¹⁾ für Beschäftigte - gültig ab 1. April 2026 -

110 % ⁴⁾Stundenentgelte ⁵⁾

	Euro	Euro	Euro
Entgeltgruppe EG 1	2.789,00	3.067,90	18,32
Entgeltgruppe EG 2	2.823,00	3.105,30	18,54
Entgeltgruppe EG 3	2.855,50	3.141,05	18,76
Entgeltgruppe EG 4	2.899,50	3.189,45	19,04
Entgeltgruppe EG 5	2.960,50	3.256,55	19,44
Entgeltgruppe EG 6	3.037,50	3.341,25	19,95
Entgeltgruppe EG 7	3.132,00	3.445,20	20,57
Entgeltgruppe EG 8	3.295,00	3.624,50	21,64
Entgeltgruppe EG 9	3.561,00	3.917,10	23,39
Entgeltgruppe EG 10	3.914,00	4.305,40	25,71
Entgeltgruppe EG 11	4.389,00	4.827,90	28,83
Entgeltgruppe EG 12			
bis zum 36. Monat ²⁾	4.523,00	4.975,30	29,71
nach dem 36. Monat ²⁾	5.023,00	5.525,30	32,99
Entgeltgruppe EG 13			
bis zum 18. Monat ²⁾	5.054,00	5.559,40	33,20
nach dem 18. Monat ²⁾	5.351,50	5.886,65	35,15
nach dem 36. Monat ²⁾	5.945,50	6.540,05	39,05
Entgeltgruppe EG 14			
bis zum 12. Monat ^{2) 3)}	5.741,00	6.315,10	37,71
nach dem 12. Monat ²⁾	6.100,50	6.710,55	40,07
nach dem 24. Monat ²⁾	6.459,50	7.105,45	42,43
nach dem 36. Monat ²⁾	7.178,50	7.896,35	47,15

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 nachrichtlich in dieser Übersicht die 110 %-Beträge ausgewiesen.
- 5) Seit April 1992 ist das Monatsentgelt verbindlich. Die Angabe der Stundenentgelte erfolgt nachrichtlich. Sie 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:

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

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

	in Euro, gültig ab 1. Januar 2025	In Euro, gültig ab 1. April 2026
im 1. Ausbildungsjahr	1.205,59	1.242,96
im 2. Ausbildungsjahr	1.258,65	1.297,67
im 3. Ausbildungsjahr	1.337,47	1.378,93
im 4. Ausbildungsjahr	1.440,99	1.485,66

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.

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“).

Der Betriebsrat hat ein Widerspruchsrecht bezüglich weiterer Arbeitszeitverlängerungen nur dann, wenn die 18%-Quote an einem der halbjährlichen Stichtage (30. Juni und 31. Dezember), anlässlich derer der Arbeitgeber dem Betriebsrat mitzuteilen hat, wie viele Beschäftigte eine verlängerte Arbeitszeit (über 35 Std. / W.) haben, um 4 %-Punkte 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. Das Widerspruchsrecht des Betriebsrats hinsichtlich weiterer Arbeitszeitverlängerungen besteht dann analog zu den vorherigen Ausführungen bei Überschreitung eines durchschnittlichen individuellen wöchentlichen Arbeitszeitvolumens von 36,1 Stunden.

Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat können bis zu 100 Stunden pro Jahr aus Zeitkonten des Beschäftigten ausgebucht und zuschlagsfrei ausgezahlt 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 eine 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 mind. 57 Jahre alt sind (TV FlexÜ). Tarifiert ist - neben einem echten Teilzeitmodell und gleitenden Modellen - auch das Blockmodell: In der 1. Hälfte der Altersteilzeit wird weiter wie bisher gearbeitet und der Beschäftigte in der 2. 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).

Anspruch auf Altersteilzeit besteht bis zu einer Gesamthöhe von 4 % der Beschäftigten eines Betriebes. Ein Anspruch besteht für besonders belastete Beschäftigte frühestens ab Alter 58 auf eine Laufzeit von maximal 5 Jahren, ansonsten ab Alter 61 auf eine Laufzeit von maximal 4 Jahren 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 (2025: 3.864 Euro) in einen Anspruch auf Altersversorgung umzuwandeln. Der Beschäftigte bestimmt für mind. ein Jahr die Höhe und die Art der umzuwandelnden Entgeltbestandteile. Der Arbeitgeber bestimmt einen förderungsfähigen Durchführungsweg.

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.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Sonderzahlungshöhe in Abhängigkeit vom Krankenstand des Betriebes ausgestaltet werden. Treffen die Betriebsparteien über die Ausgestaltung der Sonderzahlung keine Regelung, gilt für die Sonderzahlung folgende Staffel:

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 eines Kalenderjahres in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, erhalten mit der Abrechnung für Juli das sog. Tarifliche Zusatzgeld (A) (T-ZUG (A)) sowie das Transformationsgeld (T-Geld). Die Auszahlung von T-ZUG (A) kann um bis zu 2 Monate verschoben werden.

T-ZUG (A) in Höhe von 27,5 % eines Monatsentgelts; Beschäftigte mit erhöhten privaten und beruflichen Belastungen (Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr, häusliche Pflege von Angehörigen mit mind. Pflegegrad 1, Schichtarbeiter, die mindestens 3 Jahre in Schicht arbeiten und 5 Jahre betriebszugehörig sind) können statt des T-ZUG (A) 8 freie Tage pro Jahr wählen (für Eltern und Pflegende maximal 5-mal pro Kind bzw. pflegebedürftigem Angehörigen, ab der 3. Inanspruchnahme verringert sich der Freistellungsumfang auf 6 Tage). Die Betriebsparteien können Zeiträume für die Freistellung festlegen. Bei Beschäftigungsproblemen können sie die Nutzung der Freistellungstage anordnen.

T-Geld beträgt 18,4 % eines Monatsentgelts und ist mit der Abrechnung für Juli auszuzahlen. Für die Jahre 2025 und 2026 besteht ein vereinfachtes Differenzierungsverfahren (s. Seite 1).

T-ZUG (B): Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 28. Februar eines Kalenderjahres in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, erhalten das sog. T-ZUG (B) in für alle gleicher Höhe ab 2025 mit der Abrechnung für Februar: Für Vollzeitbeschäftigte / Auszubildende 18,5 %/ ab 2026 26,5 % des Monatsgrundentgelts der EG 8 bzw. der jeweiligen Ausbildungsvergütung. Die Auszahlung kann um bis zu 2 Monate verschoben 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.

ERA-Punktebewertungsbogen zur Bewertung von Arbeitsaufgaben

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

Anforderungsmerkmale		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	
	Berufserf.	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

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	Verband der Metall- und Elektroindustrie für den Kreis Gütersloh e.V.	www.mvgt.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 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	Arbeitgeberverband Remscheid und Bergisches Land e.V. Fachgruppe Metall	www.agv-rs.de
Siegen	VdSM - Verband der Siegerländer Metallindustriellen e.V.	www.arbeitgeberverbaende.de
Wuppertal Solingen	Bergischer Arbeitgeberverband der Metallindustrie e.V.	www.vbu-net.de

Herausgeber:



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

Uerdinger Straße 58 - 62 40474 Düsseldorf
 Sie finden uns im Internet unter **www.metall.nrw**