

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](http://www.metall.nrw) unter „Tarif“ im Downloadbereich.

## ÜBERBLICK ÜBER DEN TARIFABSCHLUSS VOM 14. FEBRUAR 2018

### Entgelt

Das neue **Entgeltabkommen** hat eine Laufzeit vom 1. Januar 2018 bis zum 31. März 2020 (27 Monate).

Für die Zeit vom 1. Januar 2018 bis zum 31. März 2018 gelten die bisherigen Entgelttabellen, gültig ab 1. April 2017, weiter. Vollzeitbeschäftigte erhalten für den Monat März 2018 einen Pauschalbetrag in Höhe von 100 Euro brutto mit der Abrechnung für diesen Monat (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Auszubildende erhalten 70 Euro brutto.

Mit Wirkung ab 1. April 2018 werden die Monatsgrundentgelte/Ausbildungsvergütungen um 4,3 % erhöht. Außerdem besteht ab dem Jahr 2019 Anspruch auf eine neue Einmalzahlung, das sog. Tarifliche Zusatzgeld („T-ZUG“) Einzelheiten hierzu siehe auf Seite 7.

### Arbeitszeit

Im Bereich der **Arbeitszeitregelungen** ergeben sich ab dem 1. Januar 2019 zusammengefasst nachfolgende Änderungen:

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 zehn Prozent aller Beschäftigten in „verkürzter Vollzeit“ sind.

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) - siehe hierzu Seite 7 - acht freie Tage pro Jahr wählen (für Eltern und Pflegende maximal zweimal pro Kind und Pflegefall).

Grundsätzliche Beibehaltung der **Quote von 18 %** der Beschäftigten, mit denen **40-Stunden-Verträge** vereinbart werden dürfen (siehe Seite 5). Aber erweiterte Möglichkeit einer **Quotenanhebung auf 30 %** per Betriebsvereinbarung, wenn ein Fachkräftemangel nachgewiesen werden kann oder eine Zeitarbeitsbetriebsvereinbarung geschlossen wird. Ebenfalls erweiterte Möglichkeit der **Quotenanhebung auf 50 %** („Strukturquote“) per Betriebsvereinbarung für Betriebe mit vielen Fachkräften, wenn im Betrieb mindestens 50 % der Beschäftigten ab der EG 12, mit Zustimmung der Tarifparteien ab der EG 11 (bisher: EG 13) oder höher eingestuft sind. Es besteht ein neues Widerspruchsrecht des Betriebsrates bei Überschreitung der vorgenannten Quoten (bei der 18 %-Quote allerdings erst, wenn diese um 4 %-Punkte = 22 % überschritten ist).

Neue Möglichkeit für die Betriebe, statt einer der vorgenannten Quotenregelungen auf ein „**Volumenmodell**“ zu wechseln, 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 Volumen von dann 36,5 bzw. 37,5 Stunden; Widerspruchsrecht des Betriebsrates bei Überschreitung des jeweiligen kollektiven Volumens.

Betriebe, die mit der heutigen Quotenwelt gut leben können, können bis zum 31. Oktober 2018 den **Verbleib in der „alten Tarifwelt“** erklären.

Ab 2019 besteht für alle Betriebe die Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aus Zeitkonten des Beschäftigten zusätzlich zu den vorgenannten Arbeitszeitverlängerungen bis zu **50 Stunden** pro Jahr auszubuchen und ohne Zuschläge auszuzahlen.

Das Tarifergebnis enthält außerdem eine Rahmenregelung für eine freiwillige Betriebsvereinbarung zu „**Mobiler Arbeit**“ (keine Zeitzuschläge und auf 9 Stunden verkürzte Ruhezeiten) sowie einen zusätzlichen Freistellungstag für Auszubildende vor Abschlussprüfungen.

## ERA-TARIFENTGELTE

### ERA-Monatsgrundentgelte<sup>1)</sup> für Beschäftigte, gültig ab 1. April 2018

	Euro	Euro	Euro
		nachrichtlich: 110 % <sup>4)</sup>	nachrichtlich: Stundenentgelte <sup>5)</sup>
<b>Entgeltgruppe EG 1</b>	2.440,50	2.684,55	16,03
<b>Entgeltgruppe EG 2</b>	2.470,00	2.717,00	16,22
<b>Entgeltgruppe EG 3</b>	2.498,50	2.748,35	16,41
<b>Entgeltgruppe EG 4</b>	2.537,50	2.791,25	16,67
<b>Entgeltgruppe EG 5</b>	2.590,50	2.849,55	17,01
<b>Entgeltgruppe EG 6</b>	2.657,50	2.923,25	17,45
<b>Entgeltgruppe EG 7</b>	2.741,00	3.015,10	18,00
<b>Entgeltgruppe EG 8</b>	2.883,50	3.171,85	18,94
<b>Entgeltgruppe EG 9</b>	3.116,50	3.428,15	20,47
<b>Entgeltgruppe EG 10</b>	3.425,00	3.767,50	22,50
<b>Entgeltgruppe EG 11</b>	3.840,50	4.224,55	25,22
<b>Entgeltgruppe EG 12</b>			
bis zum 36. Monat <sup>2)</sup>	3.957,50	4.353,25	25,99
nach dem 36. Monat <sup>2)</sup>	4.395,50	4.835,05	28,87
<b>Entgeltgruppe EG 13</b>			
bis zum 18. Monat <sup>2)</sup>	4.422,50	4.864,75	29,05
nach dem 18. Monat <sup>2)</sup>	4.682,50	5.150,75	30,76
nach dem 36. Monat <sup>2)</sup>	5.202,50	5.722,75	34,17
<b>Entgeltgruppe EG 14</b>			
bis zum 12. Monat <sup>2) 3)</sup>	5.024,00	5.526,40	33,00
nach dem 12. Monat <sup>2)</sup>	5.338,00	5.871,80	35,06
nach dem 24. Monat <sup>2)</sup>	5.652,50	6.217,75	37,13
nach dem 36. Monat <sup>2)</sup>	6.281,50	6.909,65	41,26

<sup>1)</sup> 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.

<sup>2)</sup> Monate im Sinne dieser Tabelle sind Beschäftigungsmonate in der Entgeltgruppe.

<sup>3)</sup> 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.

<sup>4)</sup> 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.

<sup>5)</sup> 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:

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

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

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

- Individuelle Leistungszulage** Beschäftigte im Zeitentgelt erhalten nach § 10 ERA 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** 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 gültig ab 1. April 2018**

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

### **Übernahme der Ausgebildeten**

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:

- 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 (§ 3 Nr. 2 TV Besch)
- oder
- 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 (§ 3 Nr. 3 TV Besch).

## ERA-Punktebewertungsbogen zur Bewertung von Arbeitsaufgaben

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

Anford.-merkmale		Bewertungsstufen für die Arbeitsaufgabe		Punkt-wert	
Können <sup>1)</sup>	Arbeitskenntnisse	1	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen von bis zu 1 Woche</b> erworben wird.	6	
		2	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen von weniger als 4 Wochen</b> erworben wird.	12	
		3	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen ab 4 Wochen</b> erworben wird.	18	
		4	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen ab 3 Monaten</b> erworben wird.	25	
		5	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen ab 6 Monaten</b> erworben wird.	32	
		6	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das durch ein <b>Anlernen ab 1 Jahr</b> erworben wird.	40	
	Fachkenntnisse	7	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine <b>abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens 2jähriger Regelausbildungsdauer</b> erworben wird.	48	
		8	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine <b>abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens 3jähriger Regelausbildungsdauer</b> erworben wird.	58	
		9	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine <b>abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf</b> und durch eine <b>zusätzliche anerkannte 1jährige Fachausbildung</b> erworben wird.	69	
		10	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine <b>abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf</b> und durch eine <b>zusätzliche anerkannte 2jährige Fachausbildung</b> erworben wird.	81	
		11	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine <b>abgeschlossene Fachhochschulausbildung</b> erworben wird.	94	
		12	Arbeitsaufgaben mit einem Können, das i.d.R. durch eine <b>abgeschlossene Universitätsausbildung</b> erworben wird.	108	
Berufserfahr.	1	Arbeitsaufgaben, die zusätzlich zu den Fachkenntnissen <b>Berufserfahrungen von mindestens 1 Jahr bis zu 3 Jahren</b> erfordern.	6		
	2	Arbeitsaufgaben, die zusätzlich zu den Fachkenntnissen <b>Berufserfahrungen von mehr als 3 Jahren</b> erfordern.	12		
Handlungs- und Entscheidungsspielraum <sup>2)</sup>	1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist <b>im Einzelnen vorgegeben</b> .	2		
	2	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist <b>weitgehend vorgegeben</b> .	10		
	3	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist <b>teilweise vorgegeben</b> .	18		
	4	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfolgt <b>überwiegend ohne Vorgaben weitgehend selbstständig</b> .	30		
	5	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfolgt <b>weitgehend ohne Vorgaben selbstständig</b> .	40		
Kooperation	1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert <b>kaum Kommunikation und Zusammenarbeit</b> .	2		
	2	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert <b>regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit</b> .	4		
	3	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert <b>regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit sowie gelegentliche Abstimmung</b> .	10		
	4	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert <b>regelmäßige Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung</b> .	15		
	5	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert <b>in hohem Maße Kommunikation, Zusammenarbeit und Abstimmung</b> .	20		
Mitarbeiterführung	1	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert <b>kein Führen</b> .	0		
	2	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, <b>Beschäftigte fachlich anzuweisen, anzuleiten und zu unterstützen</b> .	5		
	3	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, <b>Beschäftigte zur Zielerreichung zweckmäßig einzusetzen, zu unterstützen, zu fördern und zu motivieren</b> .	10		
	4	Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert, <b>Ziele zu entwickeln und die Beschäftigten zweckmäßig zur Zielerreichung einzusetzen, zu unterstützen, zu fördern und zu motivieren</b> .	20		
Gesamtpunktsomme					

<sup>1)</sup> 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.

<sup>2)</sup> 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.

Bei betrieblichen Regelungen zur Leih-/Zeitarbeit und ab 2019 auch im Falle eines nachgewiesenen Fachkräftengpasses kann die 18 %-Quote auf bis zu 30 % erhöht werden.

In Betrieben mit einem hohen Anteil von hochqualifizierten Beschäftigten (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten haben Arbeitsaufgaben, die entweder zur AT-Stellung oder zu Einstufungen ab EG 12 (2018: ab EG 13) bzw. mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ab EG 11 geführt haben) können die Betriebsparteien eine Quote von bis zu 50 % der tariflich Beschäftigten vereinbaren.

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

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

Im Rahmen des optionalen neuen „Volumenmodells“ kann die Berücksichtigung von Teilzeitarbeitsverhältnissen im Rahmen eines durchschnittlichen betrieblichen Arbeitszeitvolumens zu einer höheren Zahl von möglichen Arbeitszeitverlängerungen auf bis zu 40 Stunden / Woche führen (siehe hierzu auch Seite 1).

Ab 2019 besteht die Möglichkeit, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bis zu 50 Stunden pro Jahr aus Zeitkonten des Beschäftigten auszubuchen und zuschlagsfrei auszahlend.

Es besteht die 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 Entgeltausgleich.

Teilzeitarbeit kann einzelvertraglich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vereinbart werden.

Zu der neu geschaffenen Möglichkeit einer sog. „Verkürzten Vollzeit“ siehe Seite 1.

**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 praktisch weiter wie bisher gearbeitet und der Beschäftigte in der gesamten zweiten Hälfte komplett freigestellt. Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers sichern während der Gesamtdauer der Altersteilzeit in etwa 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 dem 57. Lebensjahr mit bis zu sechs Jahren Laufzeit möglich.

### Ausbildungszeit (§ 3 EMTV)

**Tarifliche Ausbildungszeit:** 35 Stunden / Woche.

### Flexible Verteilung der Arbeitszeit (§ 4 EMTV)

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.

## 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 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 (§ 5 TV Besch).

## Tarifliche Zuschläge je Stunde (§ 6 EMTV)

- für die beiden ersten täglichen Mehrarbeitsstunden	25 %	}	des durchschnittlichen Stundenentgelts gemäß § 6 Nr. 4 EMTV		
- von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde an	50 %				
- Nachtarbeit (soweit sie Mehrarbeit ist)	50 %				
- Sonntagsarbeit	70 %				
- Arbeit am 1. Januar, 1. Ostertag, 1. Mai, 1. Pfingsttag sowie am 1. Weihnachtstag	150 %				
- Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen	100 %				
- Arbeit am 24.12. 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 Entgeltgruppe EG 7
- Nachtarbeit (soweit sie keine Mehrarbeit ist)	25 %				

## Entgeltfortzahlung (§ 9 EMTV)

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 (§ 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 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 § 16 EMTV 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 (2018: 3.120 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](http://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 des Tarifvertrags 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.

In seltenen Bestandsschutzfällen leistet der Arbeitgeber die vorgenannten Beträge weiterhin als vermögenswirksame Leistung (26,59 Euro bzw. 13,29 Euro monatlich) entsprechend dem bis 2006 bestandenen Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen (TV VL).

## Sonderzahlungen (ETV 13. ME)

Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag (normalerweise der 1. Dezember) in einem von ihnen ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung.

Die Höhe der Sonderzahlungen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung in Abhängigkeit vom Krankenstand des Betriebes ausgestaltet werden.

Treffen die Betriebsparteien über die konkrete Ausgestaltung der Sonderzahlung keine Regelung, werden die Sonderzahlungen nach folgender Staffel gezahlt:

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	25 %
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	35 %
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	45 %
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	55 %

eines Monatsentgelts ohne Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschläge.

Leistungen des Arbeitgebers wie Abschlussvergütungen, Ergebnisbeteiligungen (Gratifikationen, Jahresprämien), Weihnachtsgeld und Ähnliches gelten als betriebliche Sonderzahlungen und sind auf den tariflichen Anspruch anrechenbar.

## Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG)

Ab 2019 erhalten Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am 31. Juli in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen, eine neue jährliche Einmalzahlung, das sog. Tarifliche Zusatzgeld („T-ZUG“) in zwei Komponenten (auszuzahlen mit der Abrechnung für Juli):

T-ZUG (A) in Höhe von 27,5 % eines Monatsentgelts (für berechnete Beschäftigte umwandelbar in acht Freistellungstage, siehe hierzu Seite 1),

T-ZUG (B) für alle gleich hoch: in 2019 400 Euro für Vollzeitbeschäftigte bzw. 200 Euro für Auszubildende, danach 12,3 % des Monatsgrundentgelts der Entgeltgruppe 8 bzw. der jeweiligen Ausbildungsvergütung. Das T-ZUG (B) kann 2019 und in den Folgejahren betrieblich - mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien - verschoben, reduziert oder ganz gestrichen werden (dauerhafte Differenzierungsmöglichkeit).

### 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.

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

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**