

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.metallnrw.de unter „Tarif“ im Downloadbereich.

ÜBERBLICK ÜBER DEN TARIFABSCHLUSS VOM 24. FEBRUAR 2015

Entgelt

Die Laufzeit des neuen Entgeltabkommens erstreckt sich vom 1. Januar 2015 bis zum 31. März 2016 (15 Monate).

Für die Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. März 2015 gelten die bisherigen Entgelttabellen, gültig ab 1. Mai 2014, weiter.

Vollzeitbeschäftigte erhalten für den Monat März 2015 einen Pauschalbetrag in Höhe von 150 Euro brutto mit der Abrechnung für diesen Monat. Auszubildende erhalten 55 Euro brutto. Fällt dieser Monat in nachfolgende Durchschnittsberechnungen aller Art, ist der Berechnung statt des Pauschalbetrags eine Erhöhung von 3,4 % zu Grunde zu legen.

Mit Wirkung ab 1. April 2015 werden die Tariftabellen um 3,4 % erhöht.

Altersteilzeit

Der neue Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente übernimmt die Struktur und weitgehend Regelungsinhalte des bisherigen TV FlexÜ. Die Neuregelungen sind erst zum 1. Januar 2016 verbindlich, bis dahin gelten die bisherigen Regeln weiter. In einem Übergangszeitraum kann der neue Tarifvertrag betrieblich bereits angewandt werden.

Die Altersteilzeitansprüche (bis zu 3 % für besonders belastete Beschäftigte mit Vorrang und bis zu 2 % für sonstige Beschäftigte) sind wie bisher über eine Überlastquote von insgesamt 4 % der Beschäftigten betrieblich gedeckelt. Ein solcher 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.

Durch Umstellung auf ein Bruttoaufstockungsmodell wird die Berechnung der Aufstockungsbeträge in künftigen Altersteilzeitfällen einfacher.

Wie bisher können die Betriebsparteien durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung Ansprüche auf Altersteilzeit ganz oder teilweise durch andere - wertgleiche - Maßnahmen der demographiefesten Personalpolitik durchführen oder die tariflichen ATZ-Regelungen an die betrieblichen Bedürfnisse anpassen. Der Bestandschutz für bereits bestehende betriebliche Regelungen auf Basis der früheren Altersteilzeittarifverträge bleibt erhalten.

Bildung

Der neue TV Bildung enthält in Ergänzung der Inhalte des bisherigen Tarifvertrags zur Qualifizierung insbesondere neue Regelungen zur arbeitnehmerfinanzierten Bildungsteilzeit.

Die Arbeitsvertragsparteien haben nun die Möglichkeit, im Rahmen einer Bildungsvereinbarung ein Bildungskonto einzurichten. Dieses dient dazu, dem Beschäftigten durch Ansparen von Zeit- und Geldanteilen ein verstetigtes Einkommen in einem sozialversicherten Beschäftigungsverhältnis während einer Bildungsphase zu verschaffen. Soweit der Beschäftigte beim Arbeitgeber mit seinem Wunsch auf eine solche Bildungsvereinbarung nicht durchdringt, gelten die bereits im bisherigen Tarifvertrag zur Qualifizierung für diesen Fall bestimmten betrieblichen Konfliktlösungswege, dies allerdings nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Bereich der persönlichen beruflichen Weiterbildung werden gestärkt, ohne dass die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte ausgeweitet werden.

ERA-TARIFENTGELTE**ERA-Monatsgrundentgelte ¹⁾ für Beschäftigte,
gültig ab 1. April 2015**nachrichtlich
nachrichtlich 110%⁴⁾ Stundenentgelte⁵⁾

	Euro	Euro	Euro
Entgeltgruppe EG 1	2.231,50	2.454,65	14,66
Entgeltgruppe EG 2	2.258,50	2.484,35	14,83
Entgeltgruppe EG 3	2.284,50	2.512,95	15,00
Entgeltgruppe EG 4	2.320,50	2.552,55	15,24
Entgeltgruppe EG 5	2.368,50	2.605,35	15,56
Entgeltgruppe EG 6	2.430,00	2.673,00	15,96
Entgeltgruppe EG 7	2.506,50	2.757,15	16,46
Entgeltgruppe EG 8	2.636,50	2.900,15	17,32
Entgeltgruppe EG 9	2.849,50	3.134,45	18,72
Entgeltgruppe EG 10	3.132,00	3.445,20	20,57
Entgeltgruppe EG 11	3.511,50	3.862,65	23,06
Entgeltgruppe EG 12			
bis zum 36. Monat ²⁾	3.618,50	3.980,35	23,77
nach dem 36. Monat ²⁾	4.019,50	4.421,45	26,40
Entgeltgruppe EG 13			
bis zum 18. Monat ²⁾	4.044,00	4.448,40	26,56
nach dem 18. Monat ²⁾	4.281,50	4.709,65	28,12
nach dem 36. Monat ²⁾	4.757,00	5.232,70	31,24
Entgeltgruppe EG 14			
bis zum 12. Monat ^{2) 3)}	4.594,00	5.053,40	30,17
nach dem 12. Monat ²⁾	4.881,00	5.369,10	32,06
nach dem 24. Monat ²⁾	5.168,50	5.685,35	33,95
nach dem 36. Monat ²⁾	5.743,50	6.317,85	37,72

¹⁾ Aufgrund der Rechtsregeln des ERA-Einführtarifvertrages zur Absicherung von „Überschreitern“ und der Heranführung von „Unterschreitern“ im Rahmen der betrieblichen Kostenneutralität kann das tatsächlich zu beanspruchende Entgelt nicht unerheblich von der ERA-Tabelle abweichen.

²⁾ Monate im Sinne dieser Tabelle sind Beschäftigungsmonate in der Entgeltgruppe.

³⁾ Für Beschäftigte, die zuvor bei demselben Arbeitgeber mind. 36 Monate in die Entgeltgruppe EG 13 eingruppiert waren, gelten die ersten 12 Monate der EG 14 als zurückgelegt.

⁴⁾ 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:

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:

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

Individuelle Leistungszulage

Beschäftigte im Zeitentgelt erhalten nach § 10 ERA ab dem vierten Monat der Beschäftigung eine individuelle Leistungszulage, die zwischen 0 % - 20 % betragen kann. Der Durchschnitt der nach einem Punktesystem ermittelten Leistungszulagen des Betriebes soll zwischen 9 % und 11 % liegen, andernfalls muss / kann der Arbeitgeber eine Korrektur mithilfe von Faktoren vornehmen.

Leistungsentgelt

Durch Betriebsvereinbarung kann statt Zeitentgelt ein Leistungsentgelt als Entlohnungsgrundsatz vereinbart werden, nämlich Akkord, Prämie oder ein Zielvereinbarungssystem (§§ 7 - 9 ERA). Kombinationen sind möglich. Die leistungsabhängigen Entgeltbestandteile sollen mind. 10 % der tariflichen Monatsgrundentgeltsumme betragen (§§ 5 und 6 ERA).

Erschwerniszuschlag

Der Erschwerniszuschlag beträgt pro Stunde Arbeit unter den erschwerten Bedingungen 6 % des Stundengrundentgelts der EG 7 (§ 11 ERA).

Gießereizuschlag

Der Gießereizuschlag beträgt bei ERA-Einführung 4 % des Stundengrundentgelts der EG 7 und wird innerhalb von 10 Jahren an die Erschwerniszulage von 6 % herangeführt (§ 6 ERA-ETV).

Ausbildungsvergütungen monatlich

	in Euro, gültig ab 1. April 2015
im 1. Ausbildungsjahr	896,60
im 2. Ausbildungsjahr	941,24
im 3. Ausbildungsjahr	1.007,56
im 4. Ausbildungsjahr	1.094,66

Auszubildende in den Berufen als Schmied (Freiformschmied, Kesselschmied, Ketenschmied), 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:

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 (§ 3 Nr. 2 TV Besch)
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 (§ 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 ¹⁾	Arbeitserkenntnisse	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 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

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.

Im Zusammenhang mit betrieblichen Regelungen zum Einsatz von Leih-/Zeitarbeitnehmern 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 in die beiden höchsten Entgeltgruppen geführt haben) können die Betriebsparteien eine höhere Quote (bis maximal 50 % der tariflich Beschäftigten ohne Anrechnung der AT's) vereinbaren.

Um Innovationsprozesse zu ermöglichen bzw. einem Fachkräftemangel zu begegnen, sollen die Tarifvertragsparteien auf Antrag der Betriebsparteien die Quote betrieblich generell auf bis zu 100 % ausdehnen. Die verbindliche Festlegung einer verlängerten Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung ist im Rahmen einer betrieblich ausgeweiteten Quote möglich.

Möglichkeit der **Absenkung** der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung auf bis 30 Stunden / Woche gegen Kündigungsschutz für den gesamten Betrieb, Betriebsteile oder Beschäftigtengruppen ohne Entgeltausgleich.

Teilzeitarbeit kann einzelvertraglich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vereinbart werden.

Altersteilzeit ist möglich für Beschäftigte, die mindestens 57 Jahre alt sind.

Tarifiziert 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 ist die gesamte zweite Hälfte komplett freigestellt. Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers sichern während der Gesamtdauer der Altersteilzeit in etwa 82 % des bisherigen Nettoentgelts und der Arbeitgeber zahlt Höherversicherungsbeiträge zur Rentenversicherung (95 % der bisherigen Beiträge werden abgesichert).

Es bestehen Ansprüche auf Altersteilzeit (ab dem 58. bzw. dem 61. Lebensjahr) bis zu einer Gesamthöhe von 4 % der Beschäftigten eines Betriebes (siehe hierzu auch den vorstehenden Überblick über den Abschluss vom 24. Februar 2015 auf Seite 1).

Ausbildungszeit

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; Samstagarbeit ist grundsätzlich zuschlagsfrei.

Mehrarbeit (§ 5 EMTV)

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 %	} des tariflichen Stundenrundentgelts der Entgeltgruppe EG 7
- 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 %	
- 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.

Altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)**Vermögenswirksame Leistungen (TV VL)**

Der TV VL wurde 2006 durch den TV AVWL abgelöst. Nach der Übergangsregelung in § 5 TV AVWL erbringt der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen (bestehender VL-Vertrag, Berechtigung zum Anschlussvertrag, Vollendung 57. Lebensjahr des Beschäftigten) statt der altersvorsorgewirksamen Leistung auch weiterhin vermögenswirksame Leistungen, sofern der Beschäftigte nicht altersvorsorgewirksame Leistungen nach TV AVWL wählt.

Die bisherige tarifliche vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich
für Beschäftigte (Vollzeit) 26,59 Euro für Auszubildende 13,29 Euro.

Die tarifliche altersvorsorgewirksame Leistung beträgt jährlich
für Beschäftigte (Vollzeit) 319,08 Euro für Auszubildende 159,48 Euro.

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

Entgeltumwandlung (TV EUW)

Die Beschäftigten haben das Recht, von ihren zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung pro Jahr (2015: 2.904 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. Die Tarifvertragsparteien haben die überbetriebliche Versorgungseinrichtung „Metall-Rente“ geschaffen, die ihrerseits die MetallDirektversicherung, MetallPensionskasse, den MetallPensionsfonds und eine Unterstützungskasse anbietet (www.metallrente.de).

Sonderzahlungen (ETV 13. ME)

Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag (normalerweise der 1. Dezember) in einem von ihnen ungekündigten Arbeits- bzw. 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.

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 Eisen- und Metallindustrie für Bochum und Umgebung 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-emscherlippe.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.unternehmerverbande-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.arbeitgeberverbande.de
Solingen	Arbeitgeberverband Solingen e.V.	www.agvsolingen.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.metallnrw.de