

Vorbemerkung

Diese Tarfkarte enthält eine Übersicht über die materiellen Arbeitsbedingungen nach den Tarifverträgen der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie für Betriebe **vor betrieblicher Einführung des Entgeltraahmenabkommens (ERA)**.

Ab dem 1. März 2009 gilt das ERA verbindlich für alle Betriebe, zuvor nur aufgrund fakultativer betrieblicher Einführung durch den Arbeitgeber. Nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann das ERA betrieblich bis zu zwölf Monate später eingeführt werden (auf die vereinfachte Handhabung der Möglichkeit der Verschiebung bis zum 1. März 2010 gemäß Nr. 21 der Ergänzungsvereinbarung zum ERA-Einführungstarifvertrag wird hingewiesen).

Eine Tarfkarte für **Betriebe nach betrieblicher ERA-Einführung** steht für Sie im Downloadcenter unserer Webseite (www.metallnrw.de) bereit, darüber hinaus kann eine Druckversion über Ihren regionalen Arbeitgeberverband bezogen werden.

Überblick über den Tarifabschluss für 2009 / 2010

Der Tarifabschluss vom 13. November 2008 enthält eine zweistufige Anhebung der Tarifentgelte:

1. Tarifperiode (1. November 2008 - 30. April 2009):

Für die Monate November 2008 bis Januar 2009 erhalten die Beschäftigten - grundsätzlich mit der Abrechnung für Dezember 2008 - einen **Pauschalbetrag**, der für Vollzeitbeschäftigte insgesamt **510 Euro** und für Auszubildende **133 Euro** beträgt. Ab 1. Februar 2009 werden die Entgelttabellen im Rahmen einer Vorweganhebung um **2,1 %** erhöht.

2. Tarifperiode (1. Mai 2009 - 30. April 2010):

Die Beschäftigten erhalten zum 1. Mai 2009 eine weitere Tabellenerhöhung von **2,1 % auf Basis der Entgelttabellen von Juni 2008**. Insgesamt erhöhen sich die Tabellenentgelte damit während der Laufzeit um 4,2 %. Des Weiteren wird mit der Abrechnung für September 2009 ein **Einmalbetrag**, der für Beschäftigte **122 Euro** (bei Vollzeit) und für Auszubildende **32 Euro** beträgt, gewährt. Das Inkrafttreten dieser 2. Tarifperiode kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung um bis zu 7 Monate, längstens bis zum 1. Dezember 2009, verschoben werden. Der Einmalbetrag verringert sich entsprechend.

TARIFENTGELTE (für Betriebe ohne ERA)

Wichtig: Neben Pauschalbetrag und Tabellenerhöhung werden seit März 2006 bis zur betrieblichen ERA-Einführung weitere Einmalzahlungen aus den ERA-Strukturkomponenten in Höhe von 2,79 % geleistet, sofern die Betriebsparteien keine weitere Zuführung zum ERA-Anpassungsfonds vereinbart haben. Eine Erläuterung hierzu finden Sie auf Seite 6.

Tariflöhne und Akkordrichtsätze für gewerbliche Arbeitnehmer Monatsgrundlohntabelle in Euro, gültig ab 1. Februar 2009*)

Altersklassen (§ 7 LRA) ¹⁾	Tariflohngruppen								
	2	3	4	5	6	7 ²⁾	8	9	10
im Alter bis einschl. 19 Jahre 90%	1.584,77	1.603,42	1.640,71	1.715,28	1.789,87	1.968,02			
im Alter von 20 Jahren 95%	1.672,82	1.692,50	1.731,86	1.810,58	1.889,30	2.071,60			
ab Vollendung des 21. Jahres 100%	1.760,86	1.781,58	1.823,01	1.905,87	1.988,74	2.071,60	2.237,33	2.444,49	2.755,23
Lohnschlüssel in %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

Hinweis:

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

$$\frac{\text{tariflicher Monatsgrundlohn aus der Monatsgrundlohntabelle} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}}{35}$$

Tariflöhne und Akkordrichtsätze für gewerbliche Arbeitnehmer Stundenlohntabelle³⁾ in Euro, gültig ab 1. Februar 2009*)

Altersklassen (§ 7 LRA) ¹⁾	Tariflohngruppen								
	2	3	4	5	6	7 ²⁾	8	9	10
im Alter bis einschl. 19 Jahre 90%	10,41	10,53	10,78	11,27	11,76	12,93			
im Alter von 20 Jahren 95%	10,99	11,12	11,38	11,89	12,41	13,61			
ab Vollendung des 21. Jahres 100%	11,57	11,70	11,97	12,52	13,06	13,61	14,70	16,06	18,10
Lohnschlüssel in %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

*) Für die Monate November 2008 bis einschließlich Januar 2009 erhalten die Beschäftigten einen Pauschalbetrag von 510 Euro, auszahlbar mit der Abrechnung für Dezember 2008 (verschiebbar auf Januar 2009).

¹⁾ Der Altersklassenschlüssel gilt gemäß § 7 LRA nur für Zeitlohnarbeiter.

²⁾ In der Lohngruppe 7 stimmen die aufgeführten Tarifsätze mit dem Altersklassenschlüssel wegen der Anwendung des § 7 Abs. 2 LRA vom 26.09.1967 nicht überein.

³⁾ Seit April 1992 ist das Monatsentgelt verbindlich. Stundenentgelte werden nicht mehr tarifiert und sind nur noch in Ausnahmefällen zulässig. Die Umrechnung des Monatsgrundlohns in ein Stundenentgelt geschieht nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Tariflicher Monatsgrundlohn der Lohngruppe}}{35 \times 4,35}$$

Die vorstehende Tabelle ergibt sich aus der Anwendung dieser Formel.

Tariflöhne und Akkordrichtsätze für gewerbliche Arbeitnehmer
Monatsgrundlohntabelle
in Euro, gültig ab 1. Mai 2009*)

Altersklassen (§7 LRA) ¹⁾	Tariflohngruppen								
	2	3	4	5	6	7 ²⁾	8	9	10
im Alter bis einschl. 19 Jahre 90%	1.617,37	1.636,40	1.674,45	1.750,56	1.826,68	2.008,50			
im Alter von 20 Jahren 95%	1.707,23	1.727,31	1.767,48	1.847,82	1.928,16	2.114,21			
ab Vollendung des 21. Jahres 100%	1.797,08	1.818,22	1.860,50	1.945,07	2.029,64	2.114,21	2.283,35	2.494,77	2.811,90
Lohnschlüssel in %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

Hinweis:

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

$$\frac{\text{tariflicher Monatsgrundlohn aus der Monatsgrundlohntabelle} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}}{35}$$

Tariflöhne und Akkordrichtsätze für gewerbliche Arbeitnehmer
Stundenlohntabelle³⁾
in Euro, gültig ab 1. Mai 2009*)

Altersklassen (§7 LRA) ¹⁾	Tariflohngruppen								
	2	3	4	5	6	7 ²⁾	8	9	10
im Alter bis einschl. 19 Jahre 90%	10,62	10,75	11,00	11,50	12,00	13,19			
im Alter von 20 Jahren 95%	11,21	11,35	11,61	12,14	12,66	13,89			
ab Vollendung des 21. Jahres 100%	11,80	11,94	12,22	12,78	13,33	13,89	15,00	16,39	18,47
Lohnschlüssel in %	85	86	88	92	96	100	108	118	133

*) Hinzu tritt ein Einmalbetrag von 122 Euro für Mai bis Dezember 2009, auszuzahlen im September 2009. Zur Möglichkeit des Verschiebens der zweiten Tarifperiode siehe den Hinweis auf Seite 1.

¹⁾ Der Altersklassenschlüssel gilt gemäß § 7 LRA nur für Zeitlohnarbeiter.

²⁾ In der Lohngruppe 7 stimmen die aufgeführten Tarifsätze mit dem Altersklassenschlüssel wegen der Anwendung des § 7 Abs. 2 LRA vom 26.09.1967 nicht überein.

³⁾ Seit April 1992 ist das Monatsentgelt verbindlich. Stundenentgelte werden nicht mehr tarifiert und sind nur noch in Ausnahmefällen zulässig. Die Umrechnung des Monatsgrundlohns in ein Stundenentgelt geschieht nach folgender Formel:

$$\frac{\text{Tariflicher Monatsgrundlohn der Lohngruppe}}{35 \times 4,35}$$

Die vorstehende Tabelle ergibt sich aus der Anwendung dieser Formel.

Erste 8 Wochen	Zeitlohnarbeiter erhalten während der ersten 8 Wochen der Betriebszugehörigkeit 91,8 % des in den vorstehenden Tabellen aufgeführten Tariflohnes ihrer Lohngruppe (§ 5 LA, § 9 Nr. 3 LRA).
Individuelle Leistungszulage	Zeitlohnarbeiter und Vorarbeiter erhalten ab der neunten Woche der Beschäftigung eine Leistungszulage von betriebsdurchschnittlich 16 % der tariflichen Lohnsumme der Lohngruppen 2 - 6 bzw. 7 - 10 (§ 9 Nr. 4 LRA).
Leistungslohn	Durch Betriebsvereinbarung kann statt Zeitlohn auch Leistungslohn als Entlohnungsgrundsatz vereinbart werden, nämlich Akkordlohn (§ 10 LRA) oder Prämienlohn (§ 12 LRA).
Vorarbeiterzuschlag	Der Vorarbeiterzuschlag beträgt 5 % des Tariflohns der Lohngruppe des Vorarbeiters (§ 4 LRA).
Erschwerniszulage	Die Erschwerniszulage beträgt für jede Stunde Arbeit unter den erschwerten Bedingungen 6 % des Facharbeiterecklohns (LG 7) (§ 5 LRA).
Gießereizuschlag	Der Gießereizuschlag beträgt 0,49 Euro pro Stunde (§ 6 LRA).

Tarifentgelte (Tarifgehälter und feste ERA-Leistungszulagen) für Angestellte in Euro, gültig ab 1. Februar 2009*)

Stufen	Gruppen K/T						Meister ³⁾
	1	2 ¹⁾	3 ¹⁾	4 ²⁾	5	6	
vor dem vollendeten 19. Lebensjahr	1.085,48 165,70	1.217,45 185,84	1.357,52 207,23				M1 2.290,48 349,66
nach dem vollendeten 19. Lebensjahr	1.190,41 181,73	1.340,76 204,68	1.485,17 226,73				
nach dem vollendeten 20. Lebensjahr	1.294,25 197,57	1.455,97 222,28	1.616,60 246,80				M2 2.746,43 419,27
nach dem vollendeten 21. Lebensjahr							
im 1. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.397,56 213,34	1.575,48 240,50	1.750,73 267,27	2.238,57 341,73	2.831,87 432,32	3.586,36 547,50	M3 3.328,37 508,12
im 2. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.504,63 229,68	1.693,39 258,53	1.878,90 286,83	2.408,39 367,67	3.047,14 465,17	3.851,38 587,94	
im 3. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.609,56 245,70	1.808,06 276,02	2.009,79 306,82	2.577,68 393,51	3.257,52 497,29	4.122,34 629,31	M4 3.672,90 560,70
n. 3. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.710,70 261,15	1.930,29 294,66	2.143,92 327,29	2.744,81 419,01	3.469,00 529,57	4.394,39 670,86	

Hinweis: Die weiteren Fußnoten zu dieser Tabelle sowie ein erläuterndes Beispiel finden Sie auf der folgenden Seite.

*) Für die Monate November 2008 bis einschließlich Januar 2009 erhalten die Beschäftigten einen Pauschalbetrag von 510 Euro, auszahlbar mit der Abrechnung für Dezember 2008 (verschiebbar auf Januar 2009).

Tarifentgelte (Tarifgehälter und feste ERA-Leistungszulagen) für Angestellte in Euro, gültig ab 1. Mai 2009*)

Stufen	Gruppen K/T						Meister ³⁾
	1	2 ¹⁾	3 ¹⁾	4 ²⁾	5	6	
vor dem vollendeten 19. Lebensjahr	1.085,48 191,44	1.217,45 214,71	1.357,52 239,42				M1 2.290,48 403,97
nach dem vollendeten 19. Lebensjahr	1.190,41 209,95	1.340,76 236,46	1.485,17 261,94				
nach dem vollendeten 20. Lebensjahr	1.294,25 228,26	1.455,97 256,80	1.616,60 285,12				M2 2.746,43 484,38
nach dem vollendeten 21. Lebensjahr							
im 1. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.397,56 246,48	1.575,48 277,85	1.750,73 308,77	2.238,57 394,80	2.831,87 499,46	3.586,36 632,52	M3 3.328,37 587,03
im 2. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.504,63 265,35	1.693,39 298,67	1.878,90 331,38	2.408,39 424,77	3.047,14 537,41	3.851,38 679,25	
im 3. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.609,56 283,86	1.808,06 318,88	2.009,79 354,47	2.577,68 454,62	3.257,52 574,52	4.122,34 727,04	M4 3.672,90 647,77
n. 3. Besch.-Jahr i. d. Gruppe	1.710,70 301,70	1.930,29 340,43	2.143,92 378,12	2.744,81 484,09	3.469,00 611,82	4.394,39 775,04	

Hinweis zum Verständnis der Tabelle:

Das ERA wird bei Angestellten zu deutlich höheren Leistungszulagenbestandteilen führen. Zur Vorbereitung fließen die Tarifierhöhungen seit 2004 in eine sog. feste ERA-Leistungszulage (die Gehälter bleiben insoweit unverändert). Diese wird bis zur betrieblichen ERA-Einführung wie ein Gehaltsbestandteil behandelt (z. B. bei Durchschnittsberechnungen und der Berechnung der individuellen Leistungszulage) und geht dann in der im ERA vereinbarten betriebsdurchschnittlich ca. 10 %igen variablen Leistungszulage auf. Diese Vorstrukturierung ist mit keiner materiellen Benachteiligung der Angestellten verbunden.

Beispiel

M 1		ab 1. Mai 2009
2.290,48		Tarifgehalt
403,97		feste ERA-Leistungszulage
2.694,45		Tarifentgelt (hinzu kommt die indiv. Leistungszulage)

- ¹⁾ In den Gruppen K/T 2 und K/T 3 entfallen für Angestellte mit abgeschlossener Anlernausbildung oder abgeschlossener Lehrausbildung die Gehaltsstufen vor dem vollendeten 21. Lebensjahr. Sie befinden sich damit am Anfang der Beschäftigungsjahre, die zu ihrem Tarifgehalt gehören, und rücken unabhängig vom Lebensalter jeweils nach Ablauf eines Beschäftigungsjahres in das nächst höhere Beschäftigungsjahr auf.
- ²⁾ Spitzenkräfte von Vorzeichnern erhalten eine Zulage von 10 % vom Endgehalt der Gruppe T 4.
- ³⁾ Meister in Warmbetrieben erhalten 6 % mehr.
- *) Hinzu tritt ein Einmalbetrag von 122 Euro für Mai bis Dezember 2009, auszuzahlen im September 2009. Zur Möglichkeit des Verschiebens der zweiten Tarifperiode s. den Hinweis auf Seite 1.

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

$$\frac{\text{Tarifgehalt zzgl. feste ERA-Leistungszulage gemäß Gehaltsabkommen}}{35} \times \text{individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit}$$

Individuelle Leistungszulage Angestellte erhalten nach §§ 5 GRA, 4 TV LB Ang. eine individuelle Leistungszulage, die 0 % - 8 % betragen kann.

Ausbildungsvergütungen monatlich

	in Euro, gültig ab 1. Februar 2009 *)	in Euro, gültig ab 1. Mai 2009 **)
im 1. Ausbildungsjahr	750,60	766,04
im 2. Ausbildungsjahr	787,98	804,18
im 3. Ausbildungsjahr	843,49	860,84
im 4. Ausbildungsjahr	916,42	935,27

*) Für die Monate November 2008 bis einschließlich Januar 2009 erhalten die Auszubildenden einen Pauschalbetrag von 133 Euro, auszahlbar mit der Abrechnung für Dezember 2008 (verschiebbar auf Januar 2009).

***) Hinzu tritt ein Einmalbetrag von 32 Euro für Mai bis Dezember 2009, auszahlbar im September 2009. Zur Möglichkeit des Verschiebens der zweiten Tarifperiode s. den Hinweis auf Seite 1.

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.

Auszubildende werden im Anschluss an die Ausbildung im Grundsatz **für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen** (§ 3 TV Besch, § 8 TV BB).

ERA-Strukturkomponenten (Einmalzahlungen und ERA-Anpassungsfonds)

Hintergrund: Zur Vorbereitung des ERA-Projektes und zur Sicherstellung der den Betrieben insoweit zugesagten Kostenneutralität sind seit Juni 2002 insgesamt vier so genannte „ERA-Strukturkomponenten“ im Gesamtvolumen von 2,79 % vereinbart worden, die jeweils zunächst an die Arbeitnehmer und Auszubildenden ausgezahlt und in den weiteren Tarifperioden bis einschließlich Februar 2006 in der ersparten Höhe in den so genannten betrieblichen ERA-Anpassungsfonds zurückgestellt wurden. Diese Zuführungsbeträge zum Fonds und damit die Grundlage für die am Ende des jeweiligen Geschäftsjahres zu bildenden Rückstellungsbeträge in der Handelsbilanz errechneten sich aus der betrieblichen Tarifentgeltsumme mit Hilfe von verbindlichen Faktoren, die im Tarifvertrag ERA-Anpassungsfonds festgelegt wurden.

(Der Fonds dient - als eine Maßnahme unter mehreren - dazu, ggf. entstehende Mehrkosten des Betriebes im Rahmen der zugesagten betrieblichen Kostenneutralität auszugleichen.)

Die tarifvertragliche Zuführungspflicht zum ERA-Anpassungsfonds umfasste den Zeitraum bis einschließlich Februar 2006 und endete dann.

Seit März 2006 erhalten die Beschäftigten / Auszubildenden bis zur betrieblichen ERA-Einführung **weitere Einmalzahlungen aus den ERA-Strukturkomponenten in Höhe von 2,79 %**. Die Betriebsparteien können allerdings statt Auszahlung dieser Einmalzahlungen weitere Zuführungen zum Fonds vereinbaren.

Die Berechnung der auszahlenden Einmalzahlungen bzw. der dem ERA-Anpassungsfonds stattdessen zuzuführenden Beträge erfolgt auf Basis folgender Formel:

$$2,79 \% \times \text{von der Einmalzahlung bzw. Zuführung erfasste Monate des Jahres} \\ \times \text{Tarifeinkommen des Auszahlungsmonats.}$$

Der Monatsfaktor ist für die Monate März bis Juni jeweils um 0,17 auf 1,17 (zur Einbeziehung der zusätzlichen Urlaubsvergütung) und für die Monate Juli bis Dezember jeweils um 0,09 auf 1,09 (zur Einbeziehung der betrieblichen Sonderzahlung) anzuheben.

SONSTIGE ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitszeit (§ 3 MTV)

Tarifliche Arbeitszeit: 35 Stunden / Woche bei Vollzeitbeschäftigung.

Möglichkeit der einzelvertraglichen **Verlängerung** der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden / Woche mit bis zu 18 % der Beschäftigten.

In Betrieben mit einem hohen Anteil von hoch qualifizierten Beschäftigten (mehr als 50 % der Gesamtbeschäftigten haben Arbeitsaufgaben, die entweder zur AT-Stellung oder zu Einstufungen in die beiden höchsten Gehaltsgruppen / Meistergruppen 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 Lohnausgleich.

Teilzeitarbeit kann einzelvertraglich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vereinbart werden.

Altersteilzeit ist möglich für Beschäftigte, die mindestens 55 Jahre alt sind. Tariftiert ist das Blockmodell: In der ersten Hälfte der Altersteilzeit wird praktisch weiter wie bisher gearbeitet und der Beschäftigte die gesamte zweite Hälfte komplett freigestellt. Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers sichern während der Gesamtdauer der Altersteilzeit 82 % des bisherigen Nettolohns und der Arbeitgeber zahlt Höherversicherungsbeiträge zur Rentenversicherung (95 % der bisherigen Beiträge werden abgesichert). Bei bis Ende 2009 begonnener Altersteilzeit erstatten die Arbeitsagenturen dem Arbeitgeber Teilbeträge dieser Zusatzleistungen im Falle der Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes. Ansprüche auf Altersteilzeit bestehen aufgrund des „Tarifvertrages Beschäftigungsbrücke (TV BB)“ bis Ende 2009 und ab 2010 nach dem neuen „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ)“. Der neue TV FlexÜ regelt die Bedingungen für die Ansprüche, die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers und die Berechnungsmethoden für Altersteilzeit ab 2010 grundlegend neu.

Ausbildungszeit (§ 3 MTV)

Tarifliche Ausbildungszeit: 35 Stunden / Woche.

Mehrarbeit (§ 5 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 Neueinstellung 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 MTV)

a) für die beiden ersten täglichen Mehrarbeitsstunden	25 %	} vom Tarifentgelt der Lohngruppe 7 (Zeitlohn) je Arbeitsstunde
von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde an	50 %	
b) Spätarbeit	15 %	
c) Nachtarbeit (soweit nicht Nachtarbeit nach d) vorliegt)	25 %	
d) Nachtarbeit (soweit sie Mehrarbeit ist)	50 %	
e) Sonntagsarbeit	70 %	
f) Arbeit am 1. Januar, 1. Ostertag, 1. Mai, 1. Pfingsttag sowie am 1. Weihnachtstag	150 %	
g) Arbeit an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen	100 %	
h) Spätarbeit am 24.12. von 17 bis 20 Uhr sowie Nachtarbeit in der dem 1. Weihnachtstag und dem Neujahrstag unmittelbar vorausgehenden Nacht	150 %	

Entgeltfortzahlung (§ 9 MTV)

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

Die Entgelthöhe beträgt 100 % ohne Einbeziehung von Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschlägen (§ 16 MTV).

Urlaubsdauer (§ 13 MTV)

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

Urlaubsvergütung (§ 14 MTV)

Für den Erholungsurlaub wird je Urlaubstag neben dem regelmäßigen Arbeitsentgelt bzw. der regelmäßigen Ausbildungsvergütung (= 100 %) eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % gezahlt. Die Berechnung erfolgt gemäß § 16 MTV ohne die Einbeziehung von Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschlägen.

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

Der TV VL wurde zum 1. Oktober 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 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, bis zu 2.592 Euro / Jahr (Anm.: 4% von 64.800 Euro Beitragsbemessungsgrenze RV im Jahre 2009) in einen Anspruch auf betriebliche 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 „MetallRente“ geschaffen, die ihrerseits die MetallDirektversicherung, MetallPensionskasse, den MetallPensionsfonds und eine Unterstützungskasse anbietet (www.metallrente.de).

Sonderzahlungen (TV 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 in Betrieben, in denen das ERA noch nicht betrieblich eingeführt wurde.

Die Tarifverträge sind nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden.

Alle Entgelttabellen, diese Tarifkarte und die Tarifkarte für Betriebe mit ERA finden Sie auch im Downloadcenter auf unserer Website www.metallnrw.de. Letztgenannte Tarifkarte ist auch in englischer und französischer Sprache verfügbar.

Herausgeber:

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e. V.
 Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf