



---

# Tarifsammlung

Stand 10/2014

**CGM**  
CHRISTLICHE  
GEWERKSCHAFT  
METALL

**Fachverband  
Metall  
Nordrhein-Westfalen**

## Inhalt:

	Seite
Manteltarifvertrag .....	1 – 8
Lohntarifvertrag .....	9 – 12
Gehaltstarifvertrag.....	13 – 15
Vereinbarung über Ausbildungsvergütungen.....	16 – 18
Urlaubsabkommen .....	19 – 22
Tarifvertrag über Sonderzahlungen .....	23 – 25
Tarifvertrag zur Schaffung betrieblicher Bündnisse für Arbeit.....	26 – 28
Vereinbarung zur zusätzlichen Altersvorsorge.....	29 – 34
Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen .....	35 – 37
Tarifvereinbarung über die Umsetzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes .....	38 – 39
Tariftabellen .....	40 – 41

# Manteltarifvertrag

**für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-,  
Metall- und Glockengießereihandwerk  
im Lande Nordrhein-Westfalen  
gültig ab 01. November 2014**

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-,  
Metall- und Glockengießereihandwerks

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

wird nachstehende Vereinbarung getroffen.

**Protokollnotiz:** Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Gattungsbegriffe (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc.) benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (z. B. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) gemeint. Zur besseren Lesbarkeit wird jedoch im Text nur die maskuline Form genutzt.

## **§ 1 Geltungsbereich**

1. Räumlich:  
Für das Land Nordrhein-Westfalen
2. Persönlich:  
Für Arbeitnehmer, die eine der Rentenversicherungspflicht unterliegende Beschäftigung ausüben, ausgenommen der Auszubildenden.  
Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten:
  - a) Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesellschaften.
  - b) Geschäftsführer und Betriebsleiter, die selbständig zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.
  - c) Leitende Angestellte, denen Handlungsvollmacht oder Prokura erteilt ist.
3. Fachlich:  
Für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießereihandwerk

## **§ 2 Arbeitszeit, Arbeitsverdienst, Entgeltzahlung**

1. Arbeitszeitgestaltung
  - 1.1 Die Kernarbeitszeit beträgt wöchentlich ausschließlich der Pausen 39 Stunden. Auf der Basis dieser Kernarbeitszeit beträgt die Jahresarbeitszeit 2.036 Stunden (12 x 169,65).
  - 1.2 Die Jahresarbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf das Kalenderjahr verteilt werden.
  - 1.3 Die tatsächlich zu leistende Wochenarbeitszeit kann zwischen 30 und 48 Stunden festgelegt werden. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit beginnt mit der 49. Arbeitsstunde. Für den Fall der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit ist ein individuelles Zeitkonto einzurichten. Der jeweilige Kontostand wird im Rahmen der monatlichen Abrechnung mitgeteilt.

---

Protokollnotiz: Diese Vereinbarung soll dazu dienen, eine zusätzliche Altersversorgung gemäß der Vereinbarung zur zusätzlichen Altersvorsorge vom 12.10.2006 aufzubauen.

1.4 Regelentgelt ist die Vergütung für 39 Stunden je Woche ohne Zuschläge, Vermögenswirksame Leistungen und Auslösungen.

1.5 In der Regel erfolgt die monatliche Abrechnung auf der Basis der Kernarbeitszeit nach Ziff. 1.1. Überzahlungen sind vorschussweise geleistet. Die monatliche Abrechnung kann jedoch einvernehmlich auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit abgestellt werden.

Ausgleichs- und Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr, mit der Maßgabe, dass Basis für den Ausgleich und die Abrechnung die Jahresarbeitszeit (12 x 169,65 Stunden) ist.

Zum 31. Dezember eines jeden Kalenderjahres ist das Zeitkonto der Arbeitnehmer entsprechend den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden abzurechnen. In Ausnahmefällen ist eine Übertragung bis zum 31.3. des Folgejahres zulässig. Im Falle des Ausscheidens eines Arbeitnehmers ist das Zeitkonto innerhalb der Kündigungsfrist auszugleichen. Weist das individuelle Zeitkonto zum Zeitpunkt der Kündigung aus betrieblichen Gründen eine Unterdeckung auf und kann während der Kündigungsfrist im Fall der betriebsbedingten Kündigung kein Zeitausgleich erfolgen, trägt dieses Risiko der Arbeitgeber.

2. Abweichend von § 3 des Arbeitszeitgesetzes wird folgendes vereinbart:
  - 2.1 Der Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen die werktägliche Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz durchschnittlich 8 Stunden betragen muss, wird auf das Kalenderjahr verlängert.
  - 2.2 An höchstens 60 Tagen im Kalenderjahr kann die Arbeitszeit werktäglich auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, ohne dass eine Ausgleichsverpflichtung entsteht.
3. Der dem Weihnachtstag und dem Neujahrstag vorausgehende Nachmittag soll, abgesehen von dringenden Fällen, arbeitsfrei bleiben. Die ausfallende Arbeitszeit kann vor- bzw. nachgearbeitet oder über das individuelle Zeitkonto ausgeglichen werden.
4. Für durch Betriebsfeiern, Volksfeste oder öffentliche Veranstaltungen an Werktagen ausfallende Arbeitszeit gilt entsprechendes.
5. Aus dringenden betrieblichen Gründen, z.B. bei nicht vorhandenem Zeitguthaben, zur Vermeidung von Entlassungen oder vorübergehenden Stilllegungen, kann der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil (nicht einzelne Arbeitnehmer) unabhängig von der Regelung nach Ziffer 1.3 Kurzarbeit nach einer Ankündigungsfrist von 7 Kalendertagen einführen. Sollentgelt i. S. von § 179 SGB III ist das für die Kernarbeitszeit (Ziffer 1.1) zu leistende Arbeitsentgelt. Die Kurzarbeit darf nur für 4 Wochen vereinbart werden. Für die Ankündigung genügt ein Aushang im Betrieb bzw. in den betroffenen Betriebsabteilungen bzw. Baustellen. Wird die Kurzarbeit nach den genannten Fristen nicht durchgeführt, muss sie neu vereinbart werden. Wird die Kurzarbeit für einen Teil der Belegschaft angekündigt, so ist die personelle Auswahl der davon Betroffenen mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Kurzarbeit darf nicht durch die Flexibilisierungsregelung nach Ziffer 1.3 verhindert oder ausgeschlossen werden.  
Besteht kein Betriebsrat, so regelt der Betriebsinhaber die Bestimmungen zur Einführung der Kurzarbeit und die personelle Auswahl allein.
6. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

### **§ 3**

#### **Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit; Freizeitausgleich bei Mehrarbeit**

1. Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die monatliche Arbeitszeit von 208,8 Stunden hinausgeht. Hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden, die zum Ausgleich ausfallender Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden.

2. Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
3. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

**§ 4**  
**Höhe der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

- |    |  |       |
|----|--|-------|
| 1. | Mehrarbeit   | 25 %  |
| 2. | Nachtarbeit  | 20 %  |
| 3. | Arbeit an Sonn- und Feiertagen:  |       |
| a) | Arbeit an Sonntagen  | 70 %  |
| b) | Arbeit am 1. Mai, am Neujahrstag, an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen sowie in der dem 1. Weihnachtstag und dem Neujahrstag vorausgehenden Nachtschicht | 150 % |
| c) | Arbeit an gesetzlichen Feiertagen mit Ausnahme der unter b) genannten  | 100 % |
| 4. | Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen.   |       |
| 5. | Für die Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:  |       |

**a) bei gewerblichen Arbeitnehmern**

- aa) Prämien- und Akkordarbeiter:  
Der Durchschnittsverdienst der letzten vier abgerechneten Lohnwochen oder des diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungszeitraumes, ausschließlich der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntag- und Feiertagsarbeit sowie Vermögenswirksame Leistung und Auslösung. Tariflohnveränderungen sind von ihrem Inkrafttreten an entsprechend zu berücksichtigen.
- ab) bei Zeitlohnarbeiter:  
Der vereinbarte Stundenverdienst.

**b) bei Angestellten**

Die zuschlagspflichtigen Stunden sind,

- ba) wenn es sich nicht um Mehrarbeit handelt, neben dem Monatsgehalt mit dem tariflichen Zuschlag,
- bb) wenn es sich um Mehrarbeit handelt mit 1/169,65 des Monatsgehaltes zuzüglich des tariflichen Zuschlages unter Beachtung Ziffer 4 zu vergüten. Als Monatsgehalt gelten hierbei die regelmäßigen Gehaltsbezüge für den Monat, in den die zuschlagspflichtigen Arbeiten fallen, ausschließlich der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie der Auslösung und Vermögenswirksamen Leistungen.

**§ 5**  
**Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung, Arbeitsunfähigkeit**

1. Arbeitsausfall
  - a) Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so sind dem Arbeitnehmer die ausgefallenen Stunden mit dem vereinbarten Stundenlohn auf der Basis von 39 Stunden pro Woche, bzw. das vereinbarte Gehalt weiterzuzahlen.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während dieser Zeit andere zumutbare Arbeiten auszuführen.

- b) Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer zu vertreten haben, z.B. Naturkatastrophen, außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom), entfällt ein Vergütungsanspruch, es sei denn, dass die Ausfallstunden unverzüglich - möglichst innerhalb von 1 Monat nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung - nachgearbeitet werden können; diese an Werktagen geleisteten Arbeitsstunden sind zuschlagsfrei. Desgleichen können Ausfallstunden über das individuelle Zeitkonto ausgeglichen werden.
- c) Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, so entfällt die Bezahlung.

## 2. Arbeitsverhinderung

Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber noch am Tag des Ereignisses unverzüglich (möglichst bis spätestens zum Dienstbeginn) Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben und auf Anforderung des Arbeitgebers zu belegen.

## 3. Arbeitsunfähigkeit

- a) Ist die Arbeitsverhinderung durch Krankheit verursacht, so ist vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.
- b) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der ärztlichen Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- c) Bei Arbeitsverhinderung durch Heilverfahren, Kur oder ärztlich angeordnete Schonungszeit gelten die gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten. Bewilligt ein Sozialversicherungs- oder Sozialleistungsträger eine Kur, werden für jede Woche der Dauer 2 Tage Urlaub angerechnet oder der entsprechende Zeitausgleich aus dem Zeitkonto vorgenommen. Das gilt nicht bei Rehabilitationsmaßnahmen wegen anerkannter Berufskrankheiten.
- d) Das Ende der Arbeitsunfähigkeit ist auf Verlangen des Arbeitgebers durch Bescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachzuweisen.
- e) Vor Aufnahme der Arbeit nach längerer Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich vorher dem Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit Mitteilung zu machen.

## 4. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit ist das Regelentgelt (§ 2 Ziff. 1.4) für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit bis zu sechs Wochen weiterzuzahlen.

### Protokollnotiz:

Soweit sich hierzu aus geänderter Rechtslage die Notwendigkeit zur Ergänzung ergibt, werden die Tarifvertragsparteien kurzfristig in Verhandlungen eintreten.

Die Berechnung erfolgt nach der Kernarbeitszeit im Sinne von § 2 Ziff. 1.1.

Würde der Arbeitnehmer nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Kurzarbeit geleistet haben, so ist von dem Zeitpunkt der Kurzarbeit an die veränderte Arbeitszeit bei der Berechnung der Lohnfortzahlung zu berücksichtigen.

- 5. Soweit dem Arbeitnehmer nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall oder Krankengeld oder Verletztengeld zusteht, wird der Verdienstausfall in folgenden Fällen der Arbeitsverhinderung für die unvermeidliche Ausfallzeit während der Schicht weitergezahlt:
  - a) bei Arbeitsunfall,
  - b) bei ambulanter Behandlung aufgrund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls,
  - c) bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuches bescheinigt,
  - d) bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern diese aufgrund der

besonderen Untersuchungsmethode oder eines besonderen körperlichen Zustandes des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit durchgeführt werden muss und der Arzt dies bescheinigt, für die unvermeidliche Ausfallzeit während der Schicht.

6. Bei Arbeitsverhinderung infolge eines vom Arbeitnehmer nicht selbst verschuldeten Arbeitsunfalls tritt der Arbeitnehmer für den Fall des Verschuldens Dritter seine Ansprüche gegen diese aus dem Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als er für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit Leistungen von diesem erhalten hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.
7. In den nachstehenden Fällen a) bis f) ist dem Arbeitnehmer Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Fortzahlung des Regelentgeltes - in Abdingung des § 616 BGB - zu gewähren, und zwar:
  - a) bei eigener Eheschließung 1 Arbeitstag
  - b) bei der Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag
  - c) beim Tode des Ehegatten oder eines Kindes 2 Arbeitstage  
beim Tode von Eltern und Geschwistern 1 Arbeitstag
  - d) Für die notwendige ausfallende Arbeitszeit bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Arbeitnehmer kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann.

Protokollnotiz:

Für die notwendig ausfallende Arbeitszeit bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, denen sich der Arbeitnehmer kraft Gesetzes während der Arbeitszeit nicht entziehen kann und für die der Arbeitnehmer von anderer Stelle eine dem Verdienstausfall entsprechende Entschädigung erhält, wird sein Arbeitsverdienst zunächst so berechnet, als ob er gearbeitet hätte. Dem Arbeitnehmer wird eine Bescheinigung über den gesamten ausfallenden Arbeitsverdienst - einschließlich Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Sozialversicherung - zur Vorlage bei der für die Erstattung zuständigen Stelle ausgehändigt. Der dem Arbeitnehmer erstattete Betrag wird von der Nettolohnabrechnung einbehalten.

- e) Mitglieder der gewerkschaftlichen Tarifkommissionen der vertragschließenden Partei sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange für deren Sitzungen und Verhandlungen unter Fortzahlung ihrer Bezüge freizustellen.
- f) Beim Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers während der für den Umzug erforderlichen Zeit höchstens 2 Arbeitstage
- g) Bei schwerer, mit Bettlägerigkeit verbundener Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn der Arzt bescheinigt, dass eine derartige Erkrankung vorliegt, die die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Sicherung der Pflege erforderlich macht, und der Arbeitnehmer nachweist, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann und in der häuslichen Gemeinschaft ein Kind lebt, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, je Kalenderjahr bis zur Dauer von 2 Arbeitstagen, die über ein Zeitkonto auszugleichen sind.

## § 6

### Allgemeine Arbeitsbedingungen

1. Die Einstellungsbedingungen sind aus Gründen der Beweissicherung schriftlich festzuhalten.
  - 1.1 Der Arbeitsvertrag ist dem Arbeitnehmer spätestens zur Arbeitsaufnahme auszuhändigen. Das gleiche gilt bei Änderung des Arbeitsvertrages.
  - 1.2 Der Arbeitsvertrag muss mindestens folgendes enthalten: Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer, den Arbeitsort oder den Hinweis auf wechselnde Einsatzfähigkeit an verschiedenen Orten, die Art der Tätigkeit, den Arbeitsplatz/-bereich, die Tarifgruppe/-stufe, Tariflohn/-gehalt, eventuelle Pauschalvergütungen, Leistungszulagen und andere Zulagen sowie Bedingungen, unter denen sie gewährt werden, ein in allgemeiner Form gehaltener

Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

2. Eine Probezeit ist schriftlich zu vereinbaren. Die Probezeit beträgt sechs Monate. Ist der Arbeitnehmer während der Probezeit länger als vier Wochen arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der erkrankensbedingten Arbeitsunfähigkeit.
3. Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb der Probezeit beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.
4. Nach Ablauf einer Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit folgenden Fristen gekündigt werden:  
  
Bis zu 2 Jahren Betriebszugehörigkeit mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats,  
nach 2 Jahren Betriebszugehörigkeit 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,  
nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,  
nach 8 Jahren Betriebszugehörigkeit 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,  
nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats.
5. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen zur Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle unentgeltliche Arbeitsbefreiung bis zu 8 Stunden zu gewähren.
6. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf desjenigen Monats, in dem der Arbeitnehmer das Regelrentenalter erreicht. Bei Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente endet es mit Ablauf desjenigen Monats, in dem der Bescheid über die Gewährung der vorgezogenen Altersrente dem Arbeitnehmer zugestellt wird. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf desjenigen Monats, in dem dem Arbeitnehmer der Bescheid über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen Erwerbsminderung zugestellt wird.
7. Die gesetzlichen Vorschriften über fristlose Kündigungen bleiben unberührt.
8. Auf Wunsch ist dem Arbeitnehmer ein Zwischenzeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Führung und Leistung zu erstrecken. Beurteilungen über Führung und Leistung, die zu den Personalakten genommen werden, sind dem Arbeitnehmer in Abschrift zur Kenntnis zu geben.
9. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses.
10. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

## **§ 7**

### **Lohn- und Gehaltszahlung im Sterbefall**

Hinterlässt der Arbeitnehmer einen mit ihm im Haushalt zusammenlebenden unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder mit noch nicht abgeschlossener Berufsausbildung, ist nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit ein Regelmonatsentgelt innerhalb von 4 Wochen nach dem Todestag zu zahlen.

## **§ 8**

### **Rückerstattung bei Fortbildungsmaßnahmen**

Hat ein Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Lohn- oder Gehaltsbezüge einen berufsbildenden Lehrgang besucht und der Arbeitgeber die Lehrgangskosten getragen und kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis oder kündigt der Arbeitgeber aus wichtigem Grund oder wird das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers aufgelöst, ist der Arbeitnehmer zur Rückerstattung der während des Lehrganges erhaltenen Bezüge und der Lehrgangskosten nach folgender Maßgabe verpflichtet:

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der ersten sechs Monate nach Lehrgangsabschluss in voller Höhe. Nach sechs Monaten vermindert sich der Rückzahlungsbetrag für jeden vollen Monat des fortlaufenden Arbeitsverhältnisses um 1/24 des aufgewendeten Gesamtbetrages. Der Rückerstattungsbetrag wird mit dem Zugang der Kündigung fällig.

## **§ 9**

### **Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis**

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere Ansprüche auf Zahlung von Zuschlägen und Entschädigungen für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
2. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen schriftlich geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, dass der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung der ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert war, diese Fristen einzuhalten.
3. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein. Vielmehr gilt dann die regelmäßige gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren zum Jahresende (§§ 195, 199 Abs. 1 BGB).
4. Durch Ausgleichsquittung können unverzichtbare Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht aufgegeben werden.

## **§ 10**

### **Verfahren bei Streitfällen**

Meinungsverschiedenheiten, die in den Betrieben aus der Durchführung dieses Manteltarifvertrages sowie aus sonstigen Tarifverträgen der unterzeichneten Tarifvertragsparteien entstehen, sind zunächst zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat/Betriebsobmann - soweit vorhanden - zu regeln.

Gelingt hierbei keine Verständigung, so sind die beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

Wird auch hier keine Einigung erzielt, so steht der Rechtsweg offen.

## **§ 11**

### **Inkrafttreten und Kündigung**

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01.11.2014 in Kraft.
2. Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages können mit 6monatiger Frist erstmalig zum 31.12.2016 gekündigt werden.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach ausgesprochener Kündigung vor Ablauf des Tarifvertrages in Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Manteltarifvertrages einzutreten.

Essen / Duisburg, 22.09.2014

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerks

gez. Hunold

gez. Schwarte

gez. Lohmann

**Christliche Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen  
für und im Namen des Hauptvorstandes

gez. Cwiklinski

gez. Brokopf

# Lohntarifvertrag

**für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-  
und Metall- und Glockengießerhandwerk  
im Lande Nordrhein-Westfalen**

**gültig ab 01. Oktober 2014**

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und  
Metall- und Glockengießerhandwerks

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

wird folgender Lohntarifvertrag vereinbart

**Protokollnotiz:** Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Gattungsbegriffe (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc.) benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (z. B. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) gemeint. Zur besseren Lesbarkeit wird jedoch im Text nur die maskuline Form genutzt.

## I. Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Land Nordrhein-Westfalen
2. Fachlich: Für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und Metall- und Glockengießerhandwerk
3. Persönlich: Für alle in diesen Handwerksberufen beschäftigten arbeiterrentenversicherungs-pflichtigen Arbeitnehmer

## II. Lohngruppen

- Lohngruppe 6: Vom Arbeitgeber unter Beachtung des § 99 Betriebsverfassungsgesetz bestellte Vorarbeiter.
- Lohngruppe 5: Arbeitnehmer, welche die Voraussetzungen der Lohngruppe 4 erfüllen und darüber hinaus Erfahrungen haben, um Arbeiten auszuführen, die an das fachliche Können und Wissen hohe Anforderungen stellen und die im Rahmen ihrer Arbeitsaufgaben selbständig und verantwortlich arbeiten.
- Lohngruppe 4: Arbeitnehmer, die eine mit Erfolg abgelegte Gesellen- bzw. Facharbeiterprüfung in einem der im fachlichen Geltungsbereich dieses Lohntarifvertrages aufgeführten Handwerke nachweisen können und selbständig schwierige Facharbeiten ihres Berufes nach Zeichnung ausführen.
- Lohngruppe 3: Arbeitnehmer, die eine mit Erfolg abgelegte Gesellen- bzw. Facharbeiterprüfung in einem der im fachlichen Geltungsbereich dieses Lohntarifvertrages aufgeführten Handwerke nachweisen können.
- Lohngruppe 2: Angelernte Arbeiter, die Anlerntätigkeiten (z.B. Maschinenarbeiten) verrichten.
- Lohngruppe 1: Hilfsarbeiter

### III. Eingruppierung

Die Eingruppierung der Arbeitnehmer in die einzelnen Lohngruppen erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit ein solcher besteht.

### IV. Stundenlohntarife

#### Tarifstundenlöhne

	ab	<u>01.10.2014</u>	<u>01.10.2015</u>
<b>Lohngruppe 1</b>	€	<b>11,81</b>	€ <b>12,05</b>
<b>Lohngruppe 2</b>	€	<b>12,37</b>	€ <b>12,62</b>
<b>Lohngruppe 3</b>			
im 1. Gesellenjahr	€	<b>13,40</b>	€ <b>13,67</b>
im 2. Gesellenjahr (tarifl. Ecklohn)	€	<b>14,30</b>	€ <b>14,59</b>
<b>Lohngruppe 4</b>	€	<b>14,93</b>	€ <b>15,23</b>
<b>Lohngruppe 5</b>	€	<b>15,83</b>	€ <b>16,15</b>
<b>Lohngruppe 6</b>	€	<b>16,78</b>	€ <b>17,12</b>

### V. Günstigkeitsklausel

Die in diesem Lohntarifvertrag festgesetzten Stundenlohntarife sind Mindestlöhne. Bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Lohnbedingungen werden durch diesen Lohntarifvertrag nicht berührt.

### VI. Erschwerniszulagen

1. Für besonders schmutzige und ekelerregende Arbeiten sowie für Isolieren und Abdichten (Glaswolle, thermoplastische Werkstoffe auf 2 Komponentenbasis) wird eine Zulage gezahlt. Die Höhe der Zulage wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Ist kein Betriebsrat vorhanden, wird die Zulage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.
2. Für Schweißen mit starker Rauchentwicklung (verzinktes Material wird eine Zulage von 10 % eines Stundenlohnes gezahlt.  
Dieses gilt nur, wenn mindestens eine Stunde zusammenhängend geschweißt wird.
3. Montagearbeiter erhalten für Arbeiten in freier Höhe - ohne feste Einrüstungen - ferner für Arbeiten auf an Ketten oder Seilen hängenden beweglichen Körben oder Gerüsten sowie für Arbeiten auf mechanischen Leitern eine Zulage auf den tariflichen Ecklohn.

Diese Zulagen betragen		
in Höhen von	15 m bis 25 m	10 %
in Höhen von mehr als	25 m bis 50 m	15 %
in Höhen von mehr als	50 m bis 75 m	30 %
in Höhen über	75 m	50 %
Die Unfallverhütungsvorschriften sind einzuhalten.		

### VII. Auswärtige Arbeiten (Montagearbeiten)

1. Notwendiges Fahrgeld wird bei Arbeiten auf auswärtigen Arbeitsstellen erstattet für Fahrten zwischen der auswärtigen Arbeitsstelle und dem Sitz des entsendenden Betriebes. Es wird das übliche

Fahrgeld zur Benutzung des billigsten zur Verfügung stehenden öffentlichen Verkehrsmittels für Hin- und Rückfahrt vergütet. Stellt der Arbeitgeber ein Fahrzeug zur Verfügung, entfällt der Anspruch auf Fahrgelderstattung.

2. Beträgt die Entfernung vom Sitz des Betriebes bis zur auswärtigen Arbeitsstelle mehr als eine Wegstrecke von 15 km, wird dem Montagearbeiter je Montagearbeitstag neben dem Fahrgeld Auslösung nach folgender Staffel gezahlt:

in Zone 1	von 15 - 20 km	100 % des tariflichen Ecklohnes
in Zone 2	von 21 - 30 km	150 % des tariflichen Ecklohnes
in Zone 3	von 31 - 50 km	250 % des tariflichen Ecklohnes
in Zone 4	über 50 km	280 % des tariflichen Ecklohnes

Der tarifliche Ecklohn ist der Tariflohn der Lohngruppe 3, 3. Gesellenjahr.

3. Der Anspruch auf Auslösung setzt die Einhaltung der vollen betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit auf der auswärtigen Arbeitsstelle voraus. Überstunden zählen nicht zur betriebsüblichen Arbeitszeit.
4. Bei auswärtigen Arbeitsstellen, von denen eine tägliche Heimfahrt nicht möglich ist, wird eine Auslösung nach folgender Staffel je Kalendertag gezahlt:

während der ersten 2 Wochen	<b>33,75 €</b>
nach 2 Wochen	<b>32,72 €</b>

In Sonderfällen werden besondere Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Montagearbeiter getroffen. Sofern eine Betriebsvertretung vorhanden ist, ist diese zu hören.

5. Stellt der Arbeitgeber auf der auswärtigen Arbeitsstelle Unterkunft und Verpflegung kostenfrei zur Verfügung, wird eine besondere Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Montagearbeiter getroffen.
6. Bei Arbeitsversäumnis infolge nachgewiesener Krankheit wird die Auslösung bis zur Dauer von drei Tagen gezahlt, sofern der Montagearbeiter nicht nach Hause fahren kann oder keine Aufnahme in einem Krankenhaus findet.
7. Jeder auf einer auswärtigen Arbeitsstelle tätige Montagearbeiter hat zu Ostern, Pfingsten und Weihnachten Anspruch auf eine Heimreise an dem diesen Feiertagen vorausgehenden Wochentag, wobei ihm die Reisezeit mit dem normalen Stundenlohn und das Fahrgeld vergütet werden. Die Heimreise ist so zu legen, dass der Montagearbeiter seinen Wohnort bis 12 Uhr erreichen kann. Im Falle der Heimreise ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine Auslösung für die Feiertage zu gewähren.
8. Ist ein Montagearbeiter infolge Beschäftigung auf einer auswärtigen Arbeitsstelle länger als 2 Monate von seinem Wohnsitz abwesend, so hat er Anspruch auf eine zweitägige Heimreise. Der Zeitpunkt dieser Heimreise unterliegt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Montagearbeiter. Schließen die Arbeitsverhältnisse auf der auswärtigen Arbeitsstelle bzw. die Entfernung derselben vom Wohnort des Montagearbeiters die Heimreise aus, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Montagearbeiter für je 3 volle Monate seiner Abwesenheit vom Wohnort zwei zusätzlich bezahlte Urlaubstage zu gewähren. Während des Aufenthalts am Wohnort bzw. während des Urlaubs besteht kein Anspruch auf Auslösung.
9. Für Montagearbeiten auf auswärtigen Arbeitsstellen, die Übernachtung am Einsatzort bedingen, wird eine Montagezulage von 5 % auf den Tariflohn für alle Montagearbeitsstunden gewährt.

Nahmontagen, die in einer Entfernung der Wegstrecke vom Sitz des Betriebes bis zu 15 km ausgeführt werden, gelten nicht als zulagepflichtige Montagearbeiten. In Sonderfällen werden besondere Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Montagearbeiter getroffen. Sofern eine Betriebsvertretung vorhanden ist, ist diese zu hören.

### **VIII. Regelung von Streitigkeiten**

Streitigkeiten, die bei der Durchführung dieser Lohnvereinbarung entstehen, sind zunächst durch Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu regeln. Gelingt hierbei eine Verständigung nicht, so ist von jeder Tarifvertragspartei ein Vertreter spätestens innerhalb von 14 Tagen hinzuzuziehen.

### **IX. Schlussbestimmungen**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Oktober 2014 in Kraft. Er kann erstmals unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum 30. September 2016 gekündigt werden. Nach diesem Termin ist eine Kündigung mit vierwöchiger Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Monats zulässig. Wenn während der Laufdauer des Abkommens in den grundlegenden wirtschaftlichen Verhältnissen eine wesentliche Veränderung eintreten sollte, ist jede Tarifvertragspartei berechtigt, diesen Tarifvertrag mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende zu kündigen und neue Tarifverhandlungen zu verlangen.

Essen/Duisburg, 22. September 2014

#### **Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**

des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerks

gez. Hunold

gez. Schwarte

gez. Lohmann

#### **Christliche Gewerkschaft Metall**

Landesverband Nordrhein-Westfalen

für und im Namen des Hauptvorstandes

gez. Cwiklinski

gez. Brokopf

# Gehaltstarifvertrag

**für die Angestellten des Metallbauer-,  
Feinwerkmechaniker- und Metall-  
und Glockengießerhandwerks  
im Lande Nordrhein-Westfalen**

**gültig ab 01. Oktober 2014**

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und  
Metall- und Glockengießerhandwerks

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

wird folgender Gehaltstarifvertrag vereinbart

**Protokollnotiz:** Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Gattungsbegriffe (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc.) benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (z. B. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) gemeint. Zur besseren Lesbarkeit wird jedoch im Text nur die maskuline Form genutzt.

## § 1

### Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Land Nordrhein-Westfalen
2. Fachlich: Für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und Metall- und Glockengießerhandwerk
3. Persönlich: Für alle Angestellten im Sinne des § 3 des Angestellten-Versicherungs-Gesetzes vom 23. Februar 1957, auch wenn Sie nicht versicherungspflichtig sind, ausgenommen leitende Angestellte, für welche Einzelarbeitsverträge vorliegen, die über diese tarifliche Regelung hinausgehen.

Nicht als Angestellte im Sinne dieses Vertrages gelten:

- a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Prokuristen,
- b) Handlungsbevollmächtigte und Angestellte mit einem Aufgabengebiet, das höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe und deren Vertragsbedingungen die festgelegten tariflichen Regelungen überschreiten,
- c) Lehrlinge und Anlernlinge.

## § 2

### Tarifgehälter für kaufmännische und technische Angestellte

#### Gruppe K/T 1

	ab 01.10.2014	01.10.2015
im 1. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 1.630,-	€ 1.663,-
im 2. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 1.754,-	€ 1.789,-
im 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 1.877,-	€ 1.915,-
nach dem 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.002,-	€ 2.042,-

**Gruppe K/T 2**

im 1. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 1.837,-	€ 1.874,-
im 2. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 1.978,-	€ 2.018,-
im 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.103,-	€ 2.145,-
nach dem 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.241,-	€ 2.286,-

**Gruppe K/T 3**

im 1. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.041,-	€ 2.082,-
im 2. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.180,-	€ 2.224,-
im 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.343,-	€ 2.390,-
nach dem 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.483,-	€ 2.533,-

**Gruppe K/T 4**

im 1. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.607,-	€ 2.659,-
im 2. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.794,-	€ 2.850,-
im 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.998,-	€ 3.058,-
nach dem 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 3.201,-	€ 3.265,-

**Gruppe K/T 5**

im 1. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 3.301,-	€ 3.367,-
im 2. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 3.545,-	€ 3.616,-
im 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 3.795,-	€ 3.871,-
nach dem 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 4.038,-	€ 4.119,-

**Gruppe K/T 6**

im 1. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 4.182,-	€ 4.266,-
im 2. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 4.484,-	€ 4.574,-

**Tarifgehälter für Meister****Gruppe M 1**

im 1. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 2.856,-	€ 2.913,-
im 2. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 3.039,-	€ 3.100,-
im 3. Beschäftigungsjahr in der Gruppe	€ 3.201,-	€ 3.265,-

**Gruppe M 2**

€ 4.059,-	€ 4.140,-
-----------	-----------

Als Beschäftigungsjahre in der jeweiligen Gruppe gelten auch solche Jahre der Beschäftigung in einem anderen Wirtschaftszweig, die mit den Gehaltsgruppenmerkmalen des Gehaltsrahmenabkommens vergleichbar sind.

**§ 3**  
**Aufrückklausel**

Rückt ein Angestellter in eine höhere Gruppe auf, so erhält er das seinem bisherigen Tarifgehalt folgende höhere Tarifgehalt der neuen Gruppe. Er befindet sich damit am Anfang der Beschäftigungsjahre, die zu seinem neuen Tarifgehalt gehören; die vorangegangenen Beschäftigungsjahre dieser Gruppe gelten als zurückgelegt.

**§ 4**  
**Schlussbestimmungen**

Dieser Gehaltstarifvertrag tritt am 01. Oktober 2014 in Kraft und ist erstmalig mit dreimonatiger Frist zum 30. September 2016 kündbar. Nach diesem Termin ist eine Kündigung mit vierwöchiger Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Monats zulässig. Wenn während der Laufdauer des Abkommens in den grundlegenden wirtschaftlichen Verhältnissen eine wesentliche Veränderung eintreten sollte, ist jede Tarifvertragspartei berechtigt, diesen Tarifvertrag mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende zu kündigen und neue Tarifverhandlungen zu verlangen.

Essen/Duisburg, 22. September 2014

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerks

gez. Hunold

gez. Schwarte

gez. Lohmann

**Christliche Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen  
für und im Namen des Hauptvorstandes

gez. Cwiklinski

gez. Brokopf

# Vereinbarung

**über Ausbildungsvergütungen für gewerbliche,  
kaufmännische und technische Auszubildende (Lehrlinge)  
für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und  
Metall- und Glockengießer-Handwerk  
im Lande Nordrhein-Westfalen**

**gültig ab 01. Oktober 2014**

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und  
Metall- und Glockengießerhandwerks

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

wird folgende Vereinbarung getroffen:

**Protokollnotiz:** Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Gattungsbegriffe (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc.) benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (z. B. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) gemeint. Zur besseren Lesbarkeit wird jedoch im Text nur die maskuline Form genutzt.

## **§ 1 Geltungsbereich**

1. Räumlich: Für das Land Nordrhein-Westfalen
2. Fachlich: Für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerk
3. Persönlich: Für alle gewerblichen, kaufmännischen und technischen Auszubildenden (Lehrlinge).

## **§ 2 Ausbildungszeit**

- a) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 39 Stunden.  
Durch Betriebsvereinbarung kann für einzelne oder alle Auszubildende davon wie folgt abgewichen werden:

Die wöchentliche Ausbildungszeit kann zwischen 30 und 40 Stunden betragen. Dabei ist der Zeitausgleich auf 39 Stunden pro Woche innerhalb von drei Monaten vorzunehmen. Aus betrieblichen Gründen kann der Zeitausgleich durch Betriebsvereinbarung auf 6 Monate ausgedehnt werden. Ein längerer Ausgleichszeitraum kann nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Zeitguthaben können nur an den Tagen angesammelt werden, an denen die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit abgeleistet wird, zuzüglich der gesetzlichen Feiertage, sofern sie auf einen Ausbildungstag fallen.

- b) Die Wochenbildungszeit kann unterschiedlich zwischen 30 und 40 Stunden betragen. Der Durchschnitt von 39 Stunden pro Woche muss in 6 Monaten erreicht werden.

- c) Besteht kein Betriebsrat/Betriebsobmann, so regelt der Betriebsinhaber die Dauer der wöchentlichen Ausbildungszeit, deren Ausgleich sowie den Ausgleichszeitraum im Sinne der Buchstaben a) und b) selbst.

### § 3 Ausbildungsvergütung

- a) Auszubildender (Lehrling) ist, wer auf Grund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet wird.

Die Ausbildungsvergütung beträgt monatlich brutto

	ab 01.10.2014	01.08.2015
im 1. Ausbildungsjahr	€ 610,--	€ 620,--
im 2. Ausbildungsjahr	€ 650,--	€ 660,--
im 3. Ausbildungsjahr	€ 710,--	€ 720,--
im 4. Ausbildungsjahr	€ 770,--	€ 780,--

- b) Auszubildende ab dem zweiten Ausbildungsjahr, die besondere Leistungen in der Berufsausbildung erbringen, erhalten eine monatliche Leistungszulage nach folgender Staffel:

Leistungsgruppe	Betrag	Notendurchschnitt
1	€ 40,--	< 1,5
2	€ 30,--	1,5 - < 1,9
3	€ 20,--	1,9 - < 2,3

Die Zuordnung zur jeweiligen Leistungsgruppe erfolgt jeweils für 12 Monate, beginnend mit dem ersten Tag des neuen Ausbildungsjahres aufgrund der vom Auszubildenden erzielten Jahresabschlussnoten für das jeweils abgeschlossene Ausbildungsjahr. Ergibt sich aus den berufsschulischen Jahresabschlussnoten in den Folgejahren eine Änderung oder ein Wegfall der Leistungszulage, wird die Leistungszulage entsprechend für den nächsten Jahreszeitraum angepasst bzw. entfällt diese. Der Anspruch auf Leistungszulage entfällt mit Ende desjenigen Monats, in dem das Ausbildungsverhältnis endet.

#### **Protokollnotiz:**

In dem Bewusstsein, dass Tarifvertragsparteien auf die Ausbildungsplatzsituation einwirken, ist die Ausbildungsvergütung geregelt worden. Übereinstimmend empfehlen die Tarifparteien, Ausbildungsplätze auch unter schwierigen Bedingungen bereitzustellen und keinen möglichen Ausbildungsplatz ungenutzt zu lassen.

### § 4 Urlaubsdauer

Der Urlaub beträgt für alle Auszubildenden 30 Ausbildungstage. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Auszubildende so viele Zwölftel Urlaub, als er Monate in Ausbildung ist.

### § 5 Urlaubvergütung

Der Auszubildende (Lehrling) erhält nach sechsmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit während des Urlaubs eine Urlaubsgratifikation in der gleichen prozentualen Höhe, wie es für die übrigen Arbeitnehmer im Bereich des Fachverbandes Metall NW vereinbart ist. Bezugsgröße ist die Ausbildungsvergütung des Monats, in den der Urlaub bzw. Teilurlaub fällt.

**§ 6  
Jahressonderleistung**

Auszubildende erhalten in entsprechender Anwendung der §§ 4 und 5 des Tarifvertrages über Sonderzahlungen eine Jahressonderleistung. Monatsgrundentgelt ist die Monatsausbildungsvergütung.

**§ 7  
Inkrafttreten und Kündigung**

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.10.2014 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 30.09.2016 gekündigt werden.

Essen, Duisburg, 22. September 2014

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**

des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerverhandwerks

gez. Hunold

gez. Schwarte

gez. Lohmann

**Christliche Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen  
für und im Namen des Hauptvorstandes

gez. Cwiklinski

gez. Brokopf

# Urlaubsabkommen

**für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-,  
Metall- und Glockengießerhandwerk  
im Lande Nordrhein-Westfalen**

**gültig ab 01. November 2012**

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-,  
Metall- und Glockengießerhandwerks

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

wird nachstehende Vereinbarung getroffen:

**Protokollnotiz:** Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Gattungsbegriffe (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc.) benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (z. B. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) gemeint. Zur besseren Lesbarkeit wird jedoch im Text nur die maskuline Form genutzt.

## **§ 1** **Geltungsbereich**

1. Räumlich: Für das Land Nordrhein-Westfalen
2. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer, ausgenommen Auszubildende
3. Fachlich: Für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerk

## **§ 2** **Grundsätze der Urlaubsgewährung**

1. Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der Urlaub dient der Erholung.  
Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit übernehmen. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsentgelt. Bereits erhaltenes Urlaubsentgelt ist zurückzuerstatten.
3. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruches ist nur zulässig, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen.
4. Beendet ein Arbeitnehmer, der drei Jahre und mehr dem Betrieb ununterbrochen angehört, nach dem 1. Oktober des Urlaubsjahres das Arbeitsverhältnis, kann eine Rückvergütung des Urlaubsentgeltes für bereits genommenen Urlaub nicht verlangt werden. Die Rückvergütung des zuviel erhaltenen Urlaubsentgeltes hat zu erfolgen, wenn der Arbeitnehmer den Betrieb noch nicht drei Jahre angehört oder vor dem 1. Oktober des Urlaubsjahres das Arbeitsverhältnis beendet.
5. Die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze (wie z.B. Betriebsurlaub, individueller Urlaub) soll durch Betriebsvereinbarung bis spätestens vier Wochen vor Beginn des Urlaubsjahres erfolgen.

Der Urlaubsplan ist so frühzeitig wie möglich durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Persönliche Wünsche der Arbeitnehmer - hinsichtlich der zeitlichen Lage ihres Urlaubs - sind hierbei möglichst zu berücksichtigen.

Besteht kein Betriebsrat/Betriebsobmann, so entscheidet darüber der Arbeitgeber.

- Die Rechtsnatur des Urlaubs schließt eine Vererblichkeit des Anspruches im Todesfall des Arbeitnehmers aus. In diesem Fall ist eine soziale Beihilfe in entsprechender Höhe des erworbenen Urlaubsanspruches dem Unterhaltungsberechtigten zu gewähren. Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

### **§ 3**

#### **Allgemeine Urlaubsbestimmungen**

- Die zeitliche Lage des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Bei Inanspruchnahme des Urlaubs wird der genommene Urlaub zunächst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet. Erst wenn dieser verbraucht ist, erfolgt eine Anrechnung auf den übergesetzlichen, tariflichen Urlaubsanspruch.
- Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer gegen den alten und neuen Arbeitgeber auf so viele Zwölftel des ihm zustehenden Urlaubs Anspruch, als er volle Kalendermonate bei ihnen gearbeitet hat. Diese Regelung ist entsprechend auch bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers wegen Erhalt einer Rente aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung anzuwenden. Für eine Beschäftigung bis zu zwei Wochen besteht kein Urlaubsanspruch. Der Urlaubsanspruch kann bei Eintritt bis zum 31. Mai nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit, bei Eintritt nach dem 31. Mai ab 1. Dezember geltend gemacht werden.
- Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber über seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich, spätestens bis zum Ablauf des dritten Kalendertages nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis zu setzen.
- Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Arbeitnehmer ein Nachweis über den erhaltenen Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist im neuen Betrieb dem Arbeitgeber vorzulegen.
- Der gesetzliche Urlaubsanspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde. Kann der Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Urlaub wegen einer lang anhaltenden Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen, erlischt dieser Urlaubsanspruch 15 Monate nach Beendigung des jeweiligen Urlaubsjahres. Nach Ablauf des 31. März des auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verfällt der übergesetzliche tarifliche Urlaub auch dann, wenn der Arbeitnehmer diesen wegen einer lang anhaltenden Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnte. Der gesetzliche Urlaub verfällt spätestens 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres.
- Anspruch auf bezahlten Urlaub wird um soviel Tage gekürzt, wie der Arbeitnehmer seit seinem letzten Urlaub oder, falls er noch keinen Urlaub genommen hat, seit seinem Eintritt in den Betrieb unentschuldig der Arbeit ferngeblieben ist. Der Mindesturlaub gemäß Bundesurlaubsgesetz darf jedoch nicht unterschritten werden.

#### **§ 4 Urlaubsdauer**

1. Der gesetzliche Urlaub beträgt für Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Urlaubsabkommens bestehen und nicht Probearbeitsverhältnisse sind, 20 Arbeitstage. Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer einen zusätzlichen übergesetzlichen Tarifurlaub nach folgender Maßgabe:

im 1. Jahr der Beschäftigung	5 Arbeitstage
im 2. Jahr der Beschäftigung	7 Arbeitstage
im 3. Jahr der Beschäftigung	8 Arbeitstage
im 4. Jahr der Beschäftigung und den folgenden Jahren	10 Arbeitstage

2. Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte regelt sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
3. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat. Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als sechs Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage. Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.
4. Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst.
5. Die nach § 5 Ziff. 4 Manteltarifvertrag vorgesehenen Urlaubsanrechnungen sind zu berücksichtigen.

#### **§ 5 Urlaubsvergütung**

1. Für den Urlaub ist dem Arbeitnehmer das Regelentgelt zu zahlen. Bei Teilzeitbeschäftigten bemisst sich die Urlaubsvergütung nach der vereinbarten Arbeitszeit.
2. Die Urlaubsvergütung ist auf Wunsch des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern der Urlaub mindestens zwei Wochen umfasst. Statt der Urlaubsvergütung kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

Fällt ein Lohn-/Gehaltszahlungstermin in die Urlaubszeit, so ist der Lohn bzw. das Gehalt vor Beginn des Urlaubs auszuzahlen. Stattdessen kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

#### **§ 6 Inkrafttreten und Kündigung**

1. Das Urlaubsabkommen vom 01.10.2006 wird mit Wirkung vom 01.11.2012 verlängert.
2. Das Abkommen kann mit sechsmonatiger Frist erstmalig zum 31.12.2014 gekündigt werden.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach ausgesprochener Kündigung vor Ablauf des Tarifvertrages in Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Abkommens einzutreten.

Essen/ Duisburg, 22. Oktober 2012

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerks

gez. Hunold

gez. Schwarte

gez. Runge

**Christliche Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen  
für und im Namen des Hauptvorstandes

gez. Cwiklinski

gez. Brokopf

# Tarifvertrag über Sonderzahlungen

**für Arbeiter und Angestellte des  
Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-,  
Metall- und Glockengießerhandwerks  
Nordrhein-Westfalen**

**gültig ab 01. Oktober 2006**

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, und  
Metall- und Glockengießerhandwerks

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

**Protokollnotiz:** Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Gattungsbegriffe (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc.) benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (z. B. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) gemeint. Zur besseren Lesbarkeit wird jedoch im Text nur die maskuline Form genutzt.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

1. Räumlich: Für das Land Nordrhein-Westfalen
2. Fachlich: Für das Maschinenbaumechaniker-, Metallbauer-, Werkzeugmacher-, Dreher-, Feinmechaniker-, Metallformer- und Metallgießerhandwerk
3. Persönlich: Für alle in diesen Handwerken beschäftigten Arbeitnehmer, ausgenommen Auszubildende

## **§ 2**

### **Art der Sonderzahlung**

Sonderzahlungen im Sinne dieses Tarifvertrages sind

1. die Urlaubsgratifikation,
2. die Jahressonderleistung.

## **§ 3**

### **Urlaubsgratifikation**

1. Die Urlaubsgratifikation wird zusätzlich zur Urlaubsvergütung gemäß § 5 Abs. 1 Urlaubsabkommen nach folgender Maßgabe gewährt:

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	25 % eines Monatsgrundentgeltes
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	30 % eines Monatsgrundentgeltes
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	40 % eines Monatsgrundentgeltes
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	50 % eines Monatsgrundentgeltes
2. Monatsgrundentgelt ist die Vergütung für das 4,35-fache der Kernarbeitszeit gem. § 2 Ziff. 1.1 des Manteltarifvertrages ohne Zuschläge, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers, Auslösungen und ähnlichen Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen.  
Maßgeblich ist jeweils das Monatsgrundentgelt für den Monat, in den der Urlaub fällt.

3. Teilzeitbeschäftigten wird eine anteilige Urlaubsgratifikation gewährt, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen monatlichen Arbeitszeit zu dem 4,35-fachen der Kernarbeitszeit bemisst.
4. Für Sonderurlaub wird keine Urlaubsgratifikation gewährt.

#### **§ 4 Jahressonderleistung**

1. Arbeitnehmer, die dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr Anspruch auf eine Jahressonderleistung, wenn nicht die in Ziff. 4 und 5 bestimmten Kürzungs- oder Wegfalltatbestände vorliegen. Für Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben, entfällt der Anspruch ab dem Beginn der Kündigungsfrist.
2. Die Jahressonderleistung wird nach folgender Staffel gezahlt:

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	25 % eines Monatsgrundentgeltes
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	30 % eines Monatsgrundentgeltes
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	40 % eines Monatsgrundentgeltes
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	50 % eines Monatsgrundentgeltes
3. Monatsgrundentgelt in diesem Sinne ist die nach § 3 Ziff. 2 definierte Vergütung.
4. Die Jahressonderleistung entfällt ganz oder wird teilweise gekürzt, wenn die Jahresarbeitszeit (§ 2 Ziff. 1 MTV) aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht oder teilweise nicht geleistet wird. Die Kürzung erfolgt im Verhältnis der Fehlzeiten zu der Jahresarbeitszeit. Fehlzeiten aufgrund nachgewiesener Krankheit werden insgesamt bis längstens sechs Wochen im Kalenderjahr nicht in die Kürzung einbezogen. Fehlzeiten infolge durch den Arbeitnehmer selbst verschuldeter Arbeits- oder Wegeunfälle, insbesondere solcher durch Nichtbeachtung einschlägiger Unfallverhütungsvorschriften, schließen den Anspruch auf Zahlung einer Jahressonderleistung aus.
5. Ein Anspruch auf Jahressonderleistung besteht nicht für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht und deshalb keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wird.

#### **§ 5 Reduzierung der Sonderzahlungen**

1. Die Sonderzahlungen werden regelmäßig in voller Höhe ausbezahlt.
2. Ausnahmsweise können über § 3 Ziff. 3 des Tarifvertrages zur Schaffung betrieblicher Bündnisse für Arbeit hinaus bei dringenden Liquiditätseingüssen die fälligen Sonderzahlungen auf 60 % des arbeitnehmerseitigen Anspruchs gekürzt werden.
3. Über die Kürzung ist eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat / Arbeitnehmer zu treffen. Über eine solche Vereinbarung muss der Arbeitgeber die Tarifvertragsparteien informieren.
4. Wird auf ein Verlangen nach Absenkung von Sonderzahlungen innerhalb von vier Wochen keine Einigung erzielt, sind die Tarifvertragsparteien einzuschalten.

#### **§ 6 Zahlung**

1. Der Zeitpunkt der Auszahlung der Urlaubsgratifikation und der Jahressonderleistung wird durch betriebliche Vereinbarung geregelt.
2. Über Abschlagszahlungen können Regelungen in die betriebliche Vereinbarung aufgenommen werden.

**§ 7**  
**Inkrafttreten und Laufdauer**

1. Der Tarifvertrag tritt am 01.10.2006 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist erstmals zum 31. Dezember 2011 gekündigt werden. Bedingen die wirtschaftlichen Verhältnisse eine vorzeitige Änderung, werden die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Partei ohne Rücksicht auf die noch ausstehende Laufzeit in Verhandlungen eintreten.

Essen, Duisburg, 12. Oktober 2006

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerks

gez. Wallbaum

gez. Hausherr

gez. Runge

**Christliche Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

gez. Lutz

gez. Schäfer

# Tarifvertrag zur Schaffung betrieblicher Bündnisse für Arbeit

**für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-  
Metall- und Glockengießerhandwerk  
im Lande Nordrhein-Westfalen**

**gültig ab 01. Oktober 2006**

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und  
Metall- und Glockengießerhandwerks

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

wird nachstehender Tarifvertrag vereinbart:

**Protokollnotiz:** Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Gattungsbegriffe (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc.) benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (z. B. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) gemeint. Zur besseren Lesbarkeit wird jedoch im Text nur die maskuline Form genutzt.

## **Präambel:**

Die Tarifvertragsparteien sind sich ihrer Verantwortung bewusst, dass gerade in Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten dem Überleben der Betriebe und damit der Erhaltung der Arbeitsplätze Vorrang zu geben ist. Als wichtigstes Ziel dieser Regelungen sehen es die Tarifvertragsparteien daher an, mit der vorliegenden Vereinbarung möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten. Zu diesem Zweck sind betriebliche Bündnisse für Arbeit zwischen der Arbeitnehmerschaft und dem Arbeitgeber am besten geeignet. In diesen Bündnissen sollen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in gegenseitiger sozialer und wirtschaftlicher Verantwortung den Erhalt und die Sicherung von Arbeitsplätzen auch in wirtschaftlicher Notsituation der Betriebe unter (teilweisem) Verzicht ihrer tariflichen Rechte ermöglichen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Räumlich: Für das Land Nordrhein-Westfalen
- (2) Persönlich: Für Arbeitnehmer, die einer Rentenversicherungspflicht unterliegen, einschließlich der Auszubildenden

Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten:

- a) Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesellschaften;
  - b) Geschäftsführer und Betriebsleiter, die selbständig zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind;
  - c) Leitende Angestellte, denen Handlungsvollmacht oder Prokura erteilt worden ist.
- (3) Fachlich: Für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerk

## **§ 2 Betriebliche Bündnisse für Arbeit / Laufzeit**

- (1) In Betrieben, die in ihrer wirtschaftlichen Existenz gefährdet sind, können Arbeitgeber und Betriebsrat / Arbeitnehmer zum Erhalt des Betriebes und der Arbeitsplätze betriebliche Bündnisse für Arbeit schließen.
- (2) Diese Bündnisse für Arbeit haben jeweils eine Laufzeit von einem Jahr. Nach Ablauf der Laufzeit sind sie jeweils neu zu vereinbaren.

## **§ 3 Inhalt betrieblicher Bündnisse für Arbeit**

Zur Sicherung der wirtschaftlichen Existenz von Betrieben und von Arbeitsplätzen können betriebliche Bündnisse für Arbeit geschlossen werden. Dabei kann jeweils nur ein Verzicht der Arbeitnehmer pro betrieblichem Bündnis für Arbeit geregelt werden. Unter Verzicht des Arbeitgebers auf betriebsbedingte Kündigungen oder aber unter der Verpflichtung des Arbeitgebers, die Leistung zu einem bestimmten späteren Zeitpunkt nachzuholen, kann in betrieblichen Bündnissen für Arbeit insbesondere geregelt werden:

- (1) die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit unter gleichzeitiger entsprechender Herabsetzung der Bruttoentgelte;
- (2) der Verzicht seitens der Arbeitnehmer auf Urlaub, soweit nicht der gesetzliche Mindestanspruch aus § 3 Bundesurlaubsgesetz (derzeit 24 Werktage) unterschritten wird;
- (3) der (teilweise) Verzicht seitens der Arbeitnehmer auf Urlaubsgratifikation (§ 3 des Tarifvertrages über Sonderzahlungen) und / oder auf Jahressonderleistungen (§ 4 des Tarifvertrages über Sonderzahlungen).

## **§ 4 Soziale Komponente**

Die Vertragsparteien sollen bei Abschluss der betrieblichen Bündnisse für Arbeit die sozialen Belange einzelner Arbeitnehmer und oder Arbeitnehmergruppen besonders berücksichtigen. In Frage kommen hierbei insbesondere

- erhöhte Unterhaltsverpflichtungen;
- erhöhter finanzieller Aufwand wegen besonderer krankheitsbedingter regelmäßiger Mehrbelastungen wegen erheblicher Krankheit / Behinderung der Arbeitnehmer oder deren nächsten Angehörigen.

## **§ 5 Parteien der betrieblichen Bündnisse für Arbeit**

- (1) Die Vereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat / den Arbeitnehmern zu treffen. Die Tarifvertragsparteien sind auf Wunsch des Arbeitgebers oder des Betriebsrates / der Arbeitnehmer zu den Verhandlungen beizuziehen. Sie haben beratende Stimme, jedoch weder Stimm- noch Vetorecht.
- (2) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat / den Arbeitnehmern alle geeigneten Unterlagen, die eine wirtschaftliche Notsituation belegen, zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

## **§ 6 Inkrafttreten und Kündigung**

- (1) Dieser Tarifvertrag vom 01. Juli 2002 wird mit Wirkung vom 01. Oktober 2006 verlängert.
- (2) Eine Kündigung ist mit einer Frist von sechs Monaten, erstmalig zum 31. Dezember 2011 möglich.
- (3) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach ausgesprochener Kündigung vor Ablauf dieses Tarifvertrages in Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages zu treten.

Essen / Duisburg, den 12. Oktober 2006

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und Metall- und Glockengießerehandwerks

gez. Wallbaum

gez. Hausherr

gez. Runge

**Christliche Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

gez. Lutz

gez. Schäfer

# Vereinbarung zur zusätzlichen Altersvorsorge

**für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-,  
Metall- und Glockengießerhandwerk  
im Lande Nordrhein-Westfalen**

**gültig ab 01. Oktober 2006**

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-,  
Metall- und Glockengießerhandwerks

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

wird nachstehende Vereinbarung getroffen:

**Protokollnotiz:** Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Gattungsbegriffe (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc.) benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (z. B. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) gemeint. Zur besseren Lesbarkeit wird jedoch im Text nur die maskuline Form genutzt.

**Präambel:** Ziel der vorliegenden Vereinbarung ist es, unter Wahrung der Belange der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen einer freiwillig zu treffenden Vereinbarung die zusätzliche Altersvorsorge für Klein- und Kleinstbetriebe zu ermöglichen. Diese Vereinbarung basiert auf dem Prinzip der doppelten Freiwilligkeit. Weder ist der Arbeitgeber zu einem entsprechenden Angebot verpflichtet noch der Arbeitnehmer zur Annahme eines Angebots. Den Vertragspartnern auf Betriebsebene sollen hiermit weitestgehende Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet werden; das Realeinkommen soll keine oder allenfalls geringe Einbußen erleiden.

Die Entwicklung der Alterssicherung geht in Richtung der teilweisen privaten Vorsorge. Mit der vorliegenden Vereinbarung soll die Option geschaffen werden, durch den Arbeitnehmer eine private zusätzliche Altersvorsorge mittels mehrerer zur Verfügung stehender Bausteine aufzubauen.

## **A. Allgemeiner Teil:**

### **§ 1 Geltungsbereich**

1. Räumlich:

Für das Land Nordrhein-Westfalen

2. Persönlich:

Für Arbeitnehmer, die eine der Rentenversicherungspflicht unterliegende Beschäftigung ausüben, ausgenommen der Auszubildenden.

Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten:

- a) Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesellschaften.
- b) Geschäftsführer und Betriebsleiter, die selbständig zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.
- c) Leitende Angestellte, denen Handlungsvollmacht oder Prokura erteilt ist.

3. Fachlich:

Für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerk

## **§ 2 Freiwilligkeitsvorbehalt**

Wenngleich es das ausdrückliche Ziel der Tarifvertragsparteien ist (siehe hierzu auch § 2 Ziffer 1.5 MTV mit der Christlichen Gewerkschaft Metall vom 01.10.2006), zu einer Vereinbarung zu gelangen, können die nachfolgenden in dieser Vereinbarung enthaltenen Optionen nur freiwillig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen werden. Ein Rechtsanspruch seitens des Arbeitnehmers auf Abschluss eines Vertrages zu den Optionen B. bis E. erwächst aus dieser Vereinbarung nicht. Der Arbeitgeber kann seinerseits den Arbeitnehmer nicht zum Abschluss einer Vereinbarung verpflichten.

## **§ 3 Anlageformen**

Der Arbeitgeber kann den in § 1 (2) genannten Arbeitnehmern alle nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (Betriebsrentengesetz) für die Entgeltumwandlung zulässigen Formen der betrieblichen Altersvorsorge anbieten.

## **§ 4 Unverfallbarkeit**

Die Unverfallbarkeit der Anwartschaft auf eine zusätzliche Altersvorsorge soll sich nach den geltenden Vorschriften richten.

## **§ 5 Insolvenzicherung**

Ein Insolvenzschutz von Direktversicherungen ist nicht notwendig, wenn eine Direktversicherung unwiderruflich gewährt wird und eine Beleihung oder Abtretung nicht gegeben ist. Insolvenzschutz besteht für Direktversicherungen, soweit der Arbeitnehmer hinsichtlich der Leistungen des Versicherers widerruflich bezugsberechtigt oder die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber beliehen oder an Dritte abgetreten sind.

Ansonsten gelten die gesetzlichen Regelungen über die Insolvenzversicherung.

## **§ 6 Neuverhandlung der Inhalte**

Werden durch Gesetzesänderungen, insbesondere im Steuer- und Sozialrecht, Nach- oder Neuverhandlungen der in dieser Vereinbarung geregelten Materie notwendig, so erklären sich die Tarifvertragspartner bereit, jederzeit den Inhalt zugunsten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nachzubessern.

## **B. Sonderzahlungen/Übertarifliche Zulagen**

### **§ 7 Anspruchsvoraussetzungen für Sonderzahlungen**

- (1) Sofern Arbeitnehmer einen Anspruch auf Sonderzahlung (§§ 3, 4 des Tarifvertrages über Sonderzahlungen für Arbeiter und Angestellte des Metallbauer-, Feinmechaniker-, Metall- und Glockengießhandwerks im Lande Nordrhein-Westfalen in seiner jeweils gültigen Fassung (z. Zt. gültig ab 01.10.2006) haben, kann die Sonderzahlung wahlweise ausgezahlt oder zur tariflichen Altersvorsorge verwendet werden, sofern der Arbeitgeber eine zusätzliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung anbietet.
- (2) Der Anspruch auf eine Sonderzahlung entsteht erst nach Ablauf des sechsten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit. Mit Beginn des siebten Kalendermonats erhält der Berechtigte für jeden vollen Kalendermonat, in dem er mindestens 10 Arbeitstage Anspruch auf Entgelt hat, ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung.
- (3) Der Anspruch mindert sich für jeden Kalendermonat um ein Zwölftel der kalenderjährlichen Leistung, in dem der Berechtigte nicht für mindestens 10 Arbeitstage Anspruch auf Entgelt hat.

## **§ 8 Ausübung des Wahlrechts**

- (1) Die Ausübung des Wahlrechts zur Begründung eines Anspruchs auf zusätzliche Altersvorsorge setzt voraus, dass der Arbeitgeber dem Berechtigten eine zusätzliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anbietet.<sup>1</sup> Ohne ein solches Angebot beschränkt sich der tarifliche Anspruch auf Sonderzahlungen.
- (2) Das Wahlrecht auf Entgeltumwandlung ist schriftlich geltend zu machen.<sup>2</sup> Der Antrag ist spätestens zwei Monate vor dem vom Arbeitnehmer gewünschten Zeitpunkt der erstmaligen künftigen Entgeltumwandlung zu stellen. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für eine der nachfolgend genannten Optionen, ist er an diese Entscheidung für die Laufdauer des zu schließenden Vertrages gebunden. Ein Kündigungsrecht aus besonderem Grund (z.B. Invalidität) wird von der Bindung nicht berührt. Einzelvertraglich können andere Bindungsfristen vereinbart werden.
- (3) Am Ende des laufenden Jahres wird die Art der Umwandlung zur Bedienung der zusätzlichen Altersvorsorge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt. Hierbei stehen folgende Optionen zur Verfügung:
  - Sonderzahlungen und übertarifliche Zulagen
  - Vorsorgearbeit
  - Übergesetzlicher tariflicher UrlaubBereits entstandene oder fällige tarifliche Ansprüche können nicht umgewandelt werden.
- (4) Das Antragsverfahren und die Fristen können einzelvertraglich anders geregelt werden.

## **§ 9 Spezialität zu sonstigen tariflichen Regelungen**

Falls Arbeitgeber und Arbeitnehmer von § 7 für eine Maßnahme nach Maßgabe dieser Vereinbarung Gebrauch machen, so verdrängt diese Vereinbarung den Anspruch auf Leistung der Sonderzahlung nach Höhe der Inanspruchnahme, der sich aus dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen für Arbeiter und Angestellte des Metallbauer-, Feinmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerks im Lande Nordrhein-Westfalen in seiner jeweils gültigen Fassung (z. Zt. TV gültig ab 01.10.2006) ergibt.

### **C. Vorsorgearbeit**

#### **§ 10 Begriffsdefinition: Vorsorgearbeit**

Vorsorgearbeit ist die Arbeit, die vom Arbeitnehmer veranlasst dazu dient, eine unter § 3 dieser Vereinbarung genannte Maßnahme zu bedienen.

#### **§ 11 Anspruchsvoraussetzungen an Vorsorgearbeit**

- (1) Abweichend von der tariflichen Regelarbeitszeit (§ 2 des Manteltarifvertrages für das Metallbauer-, Feinmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerk im Lande Nordrhein-Westfalen in seiner jeweils gültigen Fassung, z. Zt. TV gültig ab 01.10.2006), kann aufgrund gesonderter Vereinbarung für einzelne Arbeitnehmer, Arbeitnehmergruppen oder den gesamten Betrieb ein bestimmter Teil der tariflich oder betrieblich abweichend festgelegten Wochenarbeitszeit für Maßnahmen der zusätzlichen Altersvorsorge verwendet werden, sofern der Arbeitgeber eine zusätzliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anbietet.
- (2) Sofern der Arbeitnehmer mit Einverständnis des Arbeitgebers von seinem Wahlrecht Gebrauch macht, fallen keine Zuschläge für Überstunden an. Vorsorgearbeit darf nur unter dem Vorbehalt der doppelten Freiwilligkeit nach § 2 dieser Vereinbarung geleistet werden.

<sup>1</sup> Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind einig, dass auch freiwillige übertarifliche Zulagen verwendet werden können; dies berührt deren Widerruflichkeit nicht.

<sup>2</sup> Protokollnotiz: Muster für eine Erklärung nach § 8 der Vereinbarung ist im Anhang beigefügt.

## **§ 12 Ausübung des Wahlrechts**

- (1) Die Ausübung des Wahlrechts zur Begründung eines Anspruchs auf zusätzliche Altersvorsorge setzt voraus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung aufgrund dieses Tarifvertrages anbietet. Ohne ein solches Angebot beschränkt sich die zu erbringende Arbeitsleistung auf die vereinbarte bzw. nach dem Manteltarifvertrag für das Metallbauer-, Feinmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerk im Lande Nordrhein-Westfalen in seiner jeweils gültigen Fassung (z. Zt. TV gültig ab 01.10.2006) zu erbringende Arbeitszeit.
- (2) Das Wahlrecht auf Entgeltumwandlung ist schriftlich geltend zu machen. Der Antrag ist spätestens zwei Monate vor dem vom Berechtigten gewünschten Zeitpunkt der erstmaligen künftigen Entgeltumwandlung zu stellen. Entscheidet sich der Berechtigte für eine Entgeltumwandlung, ist er an diese Entscheidung für die Laufdauer des zu schließenden Vertrages gebunden. Ein Kündigungsrecht aus besonderem Grund (z.B. Invaldität) wird von der Bindung nicht berührt. Einzelvertraglich können andere Bindungsfristen vereinbart werden.
- (3) Bereits entstandene oder fällige tarifliche Ansprüche können nicht umgewandelt werden.
- (4) Das Antragsverfahren und die Fristen können einzelvertraglich anders geregelt werden.

## **§ 13 Spezialität zu sonstigen tariflichen Regelungen**

- (1) Sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer von der Option C. für eine Maßnahme nach Maßgabe dieser Vereinbarung Gebrauch machen, so verdrängt diese Vereinbarung den Anspruch auf Ausgleich in Freizeit oder die Berechnung von Zuschlägen bei vom Arbeitnehmer gewünschter Vorsorgearbeit (§ 2 Abs. 1, Ziffern 1.1, 1.3 und 1.5; §§ 3 und 4 MTV für das Metallbauer-, Feinmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerk im Lande Nordrhein-Westfalen in seiner jeweils gültigen Fassung, z. Zt. gültig ab 01.10.2006).
- (2) Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes werden nicht berührt und sind einzuhalten.

## **§ 14 Ansparrahmen und -zeitraum**

- (1) Für Vorsorgearbeit ist ein Konto einzurichten.
- (2) Das angesparte Guthaben ist in einem Zeitraum von bis zu 12 Monaten auszugleichen. Das Konto darf zu keiner Zeit einen Negativsaldo aufweisen und ist zweckgebunden.
- (3) Das Konto kann sowohl unregelmäßig als auch permanent bedient werden; die diesbezügliche Ausgestaltung richtet sich ausschließlich nach dem übereinstimmenden Willen der Vertragspartner. Für den Fall, dass das Entgelt nach § 2 Ziffer 1.5 MTV für das Metallbauer-, Feinmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerk im Lande Nordrhein-Westfalen in seiner jeweils gültigen Fassung (z. Zt. MTV gültig ab 01.10.2006) berechnet wird, dürfen die abzurechnenden Stunden 32 nicht unterschreiten.

## **§ 15 Kapitalisierung**

- (1) Als Basis für die Kapitalisierung des Kontos dient der vereinbarte Stundenlohn ohne Zuschläge zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung, bei festen Gehältern ist das Guthaben mit  $\frac{1}{169,65}$  des Monatsgehalts pro angesparter Stunde zu berechnen.
- (2) Spätestens zum Ende des in § 14 Abs. 2 genannten Zeitraumes bzw. nach Maßgabe einer individuellen/betrieblichen Vereinbarung muss der Arbeitgeber das Vorsorgearbeitskonto kapitalisieren und den Betrag zweckgerichtet auskehren.

## **D. Übergesetzlicher tariflicher Urlaub**

### **§ 16 Anrechnung von Urlaubsverzicht**

- (1) Aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung kann der Arbeitnehmer auf Teile des ihm tariflich zustehenden übergesetzlichen Urlaubs verzichten. Dieser Verzicht ist rechtzeitig vor Beginn des Urlaubsjahres zu erklären und erst mit dessen Ablauf widerrufbar. Entsprechend dem Umfang des Urlaubsverzichts erhöht sich das vereinbarte Tarifentgelt für eine zusätzliche Altersversorgung im jeweiligen Urlaubsjahr um 0,61% für jeden nicht in Anspruch genommenen übergesetzlichen Urlaubstag.
- (2) Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann der entgeltmäßige Gegenwert des Urlaubsverzichts auch als kalenderjährliche Einmalzahlung für Maßnahmen der zusätzlichen individuellen Altersversorgung Verwendung finden.

## **E. Schlussbestimmungen**

### **§ 17 Kontinuität der Altersversorgung**

Um eine bestmögliche Kontinuität und Flexibilität im Hinblick auf die Beiträge zur zusätzlichen Altersversorgung zu gewährleisten, können die unter B. bis E. genannten Optionen jährlich im voraus neu festgesetzt und/oder ausgetauscht werden.

### **§ 18 Inkrafttreten, Dauer**

Diese Vereinbarung tritt am 01.10.2006 in Kraft.

Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2011 gekündigt werden.

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerks

gez. Wallbaum

gez. Hausherr

gez. Runge

**Christliche Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

gez. Lutz

gez. Schäfer

Anlage zu § 8 der Vereinbarung:

**Muster für eine Erklärung hinsichtlich der Entgeltumwandlung nach der Vereinbarung zwischen FVM NRW und CGM über eine zusätzliche Altersvorsorgung**

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber

\_\_\_\_\_  
Arbeitnehmer

Arbeitgeber und Arbeitnehmer erklären übereinstimmend, dass sie von der o. g. tariflichen Vereinbarung Gebrauch machen und eine zusätzliche Altersvorsorgung für den Arbeitnehmer aufbauen möchten.

Der Arbeitnehmer möchte die Entgeltumwandlung für den Zeitraum von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ mit

- Sonderzahlungen/übertariflichen Zulagen\*
- Vorsorgearbeit\*
- Übergesetzlichem tariflichen Urlaub\*

\*Nichtzutreffendes bitte streichen

durchführen.

Die Höhe der Beiträge ist gesondert in dem Vorsorgevertrag festzulegen.

Unterschriften

# Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen

**für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-  
und Metall- und Glockengießerhandwerk  
im Lande Nordrhein-Westfalen**

**gültig ab 01.12.2010**

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauerhandwerks, Feinmechanikerhandwerks,  
Metall- und Glockengießerhandwerks

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

wird nachstehender **Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen** vereinbart

**Protokollnotiz:** Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Gattungsbegriffe (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc.) benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (z. B. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) gemeint. Zur besseren Lesbarkeit wird jedoch im Text nur die maskuline Form genutzt.

## **Präambel**

Die Tarifvertragsparteien sind sich der Verantwortung einer nachhaltigen Tarifvertragspolitik bewusst. Angesichts der anhaltenden Probleme in der umlagefinanzierten Rentenversicherung und den damit verbundenen künftigen Einbußen bei den Rentenansprüchen halten sie eine private Altersvorsorge für unerlässlich. Da die Möglichkeiten des zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung zur Schaffung betrieblich organisierter Altersvorsorge bis jetzt nur unzureichend genutzt wurden, wird zur Stärkung der privaten Altersvorsorge der nachfolgende Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen abgeschlossen. Insoweit empfehlen die Tarifvertragsparteien die privaten Vorsorgeprodukte MetallerRente im Handwerk des Versorgungswerkes „Versorgung im Metallhandwerk“.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt:

1. Räumlich: Für das Land Nordrhein-Westfalen
2. Fachlich:
  - 2.1 Metallbauerhandwerk
  - 2.2 Feinwerkmechanikerhandwerk  
(Maschinenbaumechaniker, Werkzeugmacher-, Dreher-, Feinmechanikerhandwerk)
  - 2.3 Metall- und Glockengießerhandwerk  
(Metallformer und Metallgießer, Zinngießer, Glockengießer)
3. Persönlich: Für alle in diesen Handwerksberufen beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich der Auszubildenden (Lehrlinge)

## **§ 2 Leistungen und Leistungsvoraussetzungen**

1. Der Arbeitgeber erbringt für vom Arbeitnehmer gemäß § 3 dieses Tarifvertrages abgeschlossene Anlagearten und Verfahren altersvorsorgewirksame Leistungen. Die Höhe der zu erbringenden Leistung beträgt für jedes volle Kalenderjahr

	<u>ab 01.12.2010</u>	<u>ab 01.11.2011</u>
für Arbeitnehmer	EURO 480,00	EURO 540,00
für Auszubildende	EURO 240,00	EURO 270,00

Die Fälligkeit der Leistung bestimmt sich nach Bedingungen des zu Grunde liegenden Altersvorsorgevertrages, bei monatlicher Zahlungsweise anteilig für jeden Monat (Beschäftigte ab 01.12.2010 EURO 40,00, ab 01.11.2011 EURO 45,00 und Auszubildende ab 01.12.2010 EURO 20,00, ab 01.11.2011 EURO 22,50), bei jährlicher Leistung spätestens mit der jeweiligen Dezemberabrechnung.

2. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteilige Leistungen. Sie richten sich nach dem Verhältnis ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.
3. Besteht nicht für das gesamte Kalenderjahr Anspruch auf Arbeitsentgelt bzw. Ausbildungsvergütung, ist die Leistung anteilig in Höhe von einem Zwölftel für jeden Kalendermonat mit vollem Anspruch auf Arbeitsentgelt bzw. Ausbildungsvergütung zu erbringen.
4. Der Anspruch auf altersvorsorgewirksame Leistungen entsteht erstmalig mit Beginn des siebten Kalendermonats ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zum Betrieb / Unternehmen.

## **§ 3 Anlagearten**

Den Beschäftigten stehen folgende Arten für altersvorsorgewirksame Anlagen zur Wahl:

- Einzahlungen in einen abgeschlossenen privaten Altersvorsorgevertrag, der gem. §§ 10 a, 82 ff. EStG förderfähig ist (so genannte Riester-Rente)
- Umwandlung von Entgeltansprüchen des Beschäftigten gemäß Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zur Schaffung einer betrieblich organisierten Altersvorsorge in eine arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgungszusage des Arbeitgebers gemäß § 8 des genannten Tarifvertrages
- Angebotsannahme einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgungszusage des Arbeitgebers aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung

## **§ 4 Verfahren**

1. Der Beschäftigte kann nur zu Beginn eines jeden Kalenderjahres die jeweilige Anlage wechseln. Hat der Beschäftigte für ein Kalenderjahr eine Anlageentscheidung getroffen, kann diese nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gewechselt werden.
2. Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber einen Monat vor Anspruchsbeginn die Art der altersvorsorgewirksamen Anlage mitteilen. Dieser Mitteilung sind die erforderlichen Unterlagen beizufügen. Bei unterlassener oder nicht fristgemäßer Unterrichtung entfällt für den jeweiligen Zeitraum der Fälligkeit der Anspruch gemäß § 2 dieses Tarifvertrages.
3. Die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag sind unabdingbar. Insbesondere steht dem Beschäftigten kein Wahlrecht zwischen einer Anlage nach diesem Tarifvertrag und einer Barauszahlung zu. Nimmt

der Beschäftigte anstatt einer Leistung nach diesem Tarifvertrag eine anderweitige Leistung, insbesondere eine Barauszahlung, an, erlischt der Anspruch auf die Leistung nach diesem Tarifvertrag dadurch nicht.

4. Die altersvorsorgewirksamen Leistungen des Arbeitgebers sind in der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Zeitraum gesondert auszuweisen.

## **§ 5 Informationspflichten**

Die tarifvertragsschließenden Parteien werden ihre Mitglieder nach Abschluss dieses Tarifvertrages über die Anlagemöglichkeiten der altersvorsorgewirksamen Leistungen umfassend unterrichten. Sie verpflichten sich, den Grundsatz der freien Wahl der Leistungen zu respektieren und nichts zu unternehmen, was diesem Grundsatz zuwider läuft.

## **§ 6 Schlussbestimmungen**

1. Ändern sich die diesem Tarifvertrag und dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zur Schaffung einer betrieblich organisierten Altersvorsorge zugrunde liegenden gesetzlichen Bestimmungen, werden die Tarifvertragsparteien unverzüglich Beratungen über die entsprechend notwendigen tarifvertraglichen Anpassungen aufnehmen.
2. Wird der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, altersvorsorgewirksame Leistungen im Sinne dieses Tarifvertrages zu erbringen, bestehen für die Beschäftigten insoweit keine Ansprüche mehr auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag.

## **§ 7 Inkrafttreten und Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.12.2010 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, jedoch erstmals zum 31. Dezember 2012 gekündigt werden.

Essen / Duisburg, 29. November 2010

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerehandwerks

gez. Hunold

gez. Schwarte

gez. Runge

**Christliche Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen  
für und im Namen des Hauptvorstandes

gez. Cwiklinski

gez. de Vries

# **Tarifvereinbarung über die Umsetzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)**

**für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-  
und Metall- und Glockengießerhandwerk  
im Lande Nordrhein-Westfalen**

**gültig ab 01. Juli 2004**

Zwischen dem

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und  
Metall- und Glockengießerhandwerks

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

wird folgende Tarifvereinbarung vereinbart:

**Protokollnotiz:** Soweit im nachfolgenden Tarifvertrag Gattungsbegriffe (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber etc.) benutzt werden, sind damit beiderlei Geschlechter (z. B. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) gemeint. Zur besseren Lesbarkeit wird jedoch im Text nur die maskuline Form genutzt.

## **Präambel:**

Die Tarifvertragsparteien lassen sich bei der nachstehend vereinbarten Ausschöpfung der Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes von dem Gedanken leiten, alle Möglichkeiten nutzen zu wollen, die der Erleichterung bei der Neueinstellung von Arbeitnehmern dienen. Dazu sind die Tarifvertragsparteien der Ansicht, dass eine Verlängerung der Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse der restriktiven Handhabung von Sperrzeiten durch die Arbeitsverwaltung entgegenwirken kann. Nachstehende Vereinbarung ist daher nach Überzeugung der Tarifvertragsparteien ein Weg, zum Abbau von Arbeitslosigkeit beizutragen.

## **I. Geltungsbereich**

1. Räumlich: Für das Land Nordrhein-Westfalen
2. Fachlich: Für das Metallbauer-, Feinwerkmechaniker- und Metall- und Glockengießerhandwerk
3. Persönlich: Für alle Arbeitnehmer, ausgenommen Auszubildende

## **II. Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse**

- a) Abweichend von § 14 Abs. 2, Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von fünf Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrmalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt der Möglichkeit der ordentlichen Kündigung.

Essen/Duisburg, 28. Juli 2004

**Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen**  
des Metallbauer-, Feinwerkmechaniker-, Metall- und Glockengießerhandwerks

gez. Wallbaum

gez. Runge

**Christliche Gewerkschaft Metall**  
Landesverband Nordrhein-Westfalen

gez. Lutz

gez. Schäfer

Löhne - Gehälter

Ausbildungsvergütungen

Löhne

	bisher. Std.Lohn	zuzügl. 2,4 %	ab 01.10.2014	zuzügl. 2,0 %	ab 01.10.2015
Lohngruppe 1	11,53 €	0,28 €	11,81 €	0,24 €	12,05 €
Lohngruppe 2	12,08 €	0,29 €	12,37 €	0,25 €	12,62 €
Lohngruppe 3					
1. Gesellenj.	13,09 €	0,31 €	13,40 €	0,27 €	13,67 €
2. Gesellenj. = <b>tarifl. Ecklohn</b>	<b>13,96 €</b>	0,34 €	<b>14,30 €</b>	0,29 €	<b>14,59 €</b>
Lohngruppe 4	14,58 €	0,35 €	14,93 €	0,30 €	15,23 €
Lohngruppe 5	15,46 €	0,37 €	15,83 €	0,32 €	16,15 €
Lohngruppe 6	16,39 €	0,39 €	16,78 €	0,34 €	17,12 €

Ausbildungsvergütungen

	bisherige Vergütung	zuzügl.	ab 01.10.2014	zuzügl.	ab 01.08.2015
1. Ausbildungsj.	595,00 €	15,00 €	610,00 €	10,00 €	620,00 €
2. Ausbildungsj.	635,00 €	15,00 €	650,00 €	10,00 €	660,00 €
3. Ausbildungsj.	695,00 €	15,00 €	710,00 €	10,00 €	720,00 €
4. Ausbildungsj.	755,00 €	15,00 €	770,00 €	10,00 €	780,00 €

	Leistungsgruppe	Betrag	Notendurchschnitt
Monatliche leistungsbezogene Zulagen ab dem 2. Ausbildungsjahr	1	€ 40,00	< 1,5
	2	€ 30,00	1,5 - < 1,9
	3	€ 20,00	1,9 - <2,3

<u>Gehälter</u>	<b>bisheriges Gehalt</b>	<b>zuzüglich 2,4 %</b>	<b>Gehalt ab 01.10.2014</b>	<b>zuzüglich 2,0 %</b>	<b>Gehalt ab 01.10.2015</b>
<b>Gruppe K/T 1</b>					
im 1. Beschj. i. d. Gruppe	1.592,00 €	38,00 €	1.630,00 €	33,00 €	1.663,00 €
im 2. Beschj. i. d. Gruppe	1.713,00 €	41,00 €	1.754,00 €	35,00 €	1.789,00 €
im 3. Beschj. i. d. Gruppe	1.833,00 €	44,00 €	1.877,00 €	38,00 €	1.915,00 €
nach d. 3. Beschj. i. d. Gruppe	1.955,00 €	47,00 €	2.002,00 €	40,00 €	2.042,00 €
<b>Gruppe K/T 2</b>					
im 1. Beschj. i. d. Gruppe	1.794,00 €	43,00 €	1.837,00 €	37,00 €	1.874,00 €
im 2. Beschj. i. d. Gruppe	1.932,00 €	46,00 €	1.978,00 €	40,00 €	2.018,00 €
im 3. Beschj. i. d. Gruppe	2.054,00 €	49,00 €	2.103,00 €	42,00 €	2.145,00 €
nach d. 3. Beschj. i. d. Gruppe	2.188,00 €	53,00 €	2.241,00 €	45,00 €	2.286,00 €
<b>Gruppe K/T 3</b>					
im 1. Beschj. i. d. Gruppe	1.993,00 €	48,00 €	2.041,00 €	41,00 €	2.082,00 €
im 2. Beschj. i. d. Gruppe	2.129,00 €	51,00 €	2.180,00 €	44,00 €	2.224,00 €
im 3. Beschj. i. d. Gruppe	2.288,00 €	55,00 €	2.343,00 €	47,00 €	2.390,00 €
nach d. 3. Beschj. i. d. Gruppe	2.425,00 €	58,00 €	2.483,00 €	50,00 €	2.533,00 €
<b>Gruppe K/T 4</b>					
im 1. Beschj. i. d. Gruppe	2.546,00 €	61,00 €	2.607,00 €	52,00 €	2.659,00 €
im 2. Beschj. i. d. Gruppe	2.729,00 €	65,00 €	2.794,00 €	56,00 €	2.850,00 €
im 3. Beschj. i. d. Gruppe	2.928,00 €	70,00 €	2.998,00 €	60,00 €	3.058,00 €
nach d. 3. Beschj. i. d. Gruppe	3.126,00 €	75,00 €	3.201,00 €	64,00 €	3.265,00 €
<b>Gruppe K/T 5</b>					
im 1. Beschj. i. d. Gruppe	3.224,00 €	77,00 €	3.301,00 €	66,00 €	3.367,00 €
im 2. Beschj. i. d. Gruppe	3.462,00 €	83,00 €	3.545,00 €	71,00 €	3.616,00 €
im 3. Beschj. i. d. Gruppe	3.706,00 €	89,00 €	3.795,00 €	76,00 €	3.871,00 €
nach d. 3. Beschj. i. d. Gruppe	3.943,00 €	95,00 €	4.038,00 €	81,00 €	4.119,00 €
<b>Gruppe K/T 6</b>					
im 1. Beschj. i. d. Gruppe	4.084,00 €	98,00 €	4.182,00 €	84,00 €	4.266,00 €
im 2. Beschj. i. d. Gruppe	4.379,00 €	105,00 €	4.484,00 €	90,00 €	4.574,00 €
<b>Gruppe M 1</b>					
im 1. Beschj. i. d. Gruppe	2.789,00 €	67,00 €	2.856,00 €	57,00 €	2.913,00 €
im 2. Beschj. i. d. Gruppe	2.968,00 €	71,00 €	3.039,00 €	61,00 €	3.100,00 €
im 3. Beschj. i. d. Gruppe	3.126,00 €	75,00 €	3.201,00 €	64,00 €	3.265,00 €
<b>Gruppe M 2</b>	3.964,00 €	95,00 €	4.059,00 €	81,00 €	4.140,00 €

