

IG Metall



Informationen

bindende Festsetzung von Entgelten und Vertragsbedingungen

der in Heimarbeit Beschäftigten für die Herstellung, Be- und Verarbeitung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren (einschließlich Schwarzwalduhren), feinmechanischen und optischen Artikeln, einschließlich aller Teil- und Verpackungsarbeiten.

Gültig ab

01. September 2006

IG Metall
Funktionsbereich Tarifpolitik
Telefon 069/6693-2838

IG Metall –
Gewerkschaft für Produktion
und Dienstleistung im DGB

§ 1 Geltungsbereich

Die bindende Festsetzung gilt für:

- sachlich: die Herstellung, Be- und Verarbeitung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren (einschließlich Schwarzwalduhren), feinmechanischen und optischen Artikeln, einschließlich aller Teil- und Verpackungsarbeiten. Ausgenommen sind Metallschmuckwaren und Spielwaren sowie das Schnitzen von Uhrschildern und die Anfertigung der Uhrkästen aus Holz,
- persönlich: alle in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte,
- räumlich: a) Entgeltgebiet I: das Gebiet der Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, des nicht in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Teils des Landes Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein.
b) Entgeltgebiet II: das Gebiet in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Teils des Landes Berlin sowie der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Diese bindende Festsetzung gilt nicht für Betriebe, die ihre in Heimarbeit Beschäftigten tariflich entlohnen.

§ 2 Entgeltgruppen

(1) Entgeltgruppe 1:

Einfache Arbeiten, die ohne fachliche Vorkenntnisse nach kurzer Unterweisung (im Betrieb oder an der Arbeitsstätte des in Heimarbeit Beschäftigten) ausgeführt werden können.

Entgeltgruppe 2:

Arbeiten, die ohne fachliche Vorkenntnisse nach mindestens vierstündiger Unterweisung (im Betrieb oder an der Arbeitsstätte des in Heimarbeit Beschäftigten) ausgeführt werden können.

Entgeltgruppe 3:

Arbeiten, die ohne fachliche Vorkenntnisse nach mindestens achtstündiger Unterweisung (im Betrieb oder an der Arbeitsstätte des in Heimarbeit Beschäftigten) ausgeführt werden können.

Entgeltgruppe 4:

Arbeiten, deren Ausführung eine entsprechende Berufsausbildung voraussetzt oder Fertigkeiten und Kenntnisse, die denen eines Facharbeiters gleichzusetzen sind, und die nicht in den Entgeltgruppen 1 - 3 erfasst werden.

(2) Unterweisung ist die Unterrichtung und Einübung des in Heimarbeit Beschäftigten durch den Auftraggeber oder seinen Vertreter hinsichtlich der auszuführenden Arbeit. Für die Feststellung der Dauer der erforderlichen Unterweisungszeit ist nicht die im Einzelfall tatsächlich gebrauchte Zeit maßgebend, sondern die Zeit, die notwendig ist, um einen normal geeigneten in Heimarbeit Beschäftigten - ohne Berücksichtigung etwaiger fachlicher Vorkenntnisse - in die Lage zu versetzen, die Arbeit sachgemäß auszuführen.

§ 3 Mindeststundenentgelte

Die Mindeststundenentgelte betragen ab 01. September 2006:

a) Entgeltgebiet I

in Entgeltgruppe 1	8,43 €
in Entgeltgruppe 2	8,54 €
in Entgeltgruppe 3	8,82 €
in Entgeltgruppe 4	9,93 €

b) Entgeltgebiet II

7,81 €
7,91 €
8,17 €
9,19 €

§ 4 Fertigungszeiten

(1) Die Fertigungszeiten sind so festzusetzen, dass der in Heimarbeit Beschäftigte bei Normalleistung das der Stückentgeltberechnung zugrunde liegende Stundenentgelt als Mindestverdienst erzielt.

(2) Unter Normalleistung ist die diejenige Leistung zu verstehen, die von jedem geeigneten in Heimarbeit Beschäftigten nach genügender Übung und Einarbeitung ohne Gesundheitsschädigung auf Dauer erreicht und erwartet werden kann. In der Fertigungszeit müssen die erforderlichen Verteilzeiten und, falls notwendig, genügend Erholungszeit für den Ausgleich von auftretenden arbeitsablaufbedingten Ermüdungserscheinungen enthalten sein.

(3) Die Zeitaufnahmen sind nach den gesicherten Grundsätzen und Methoden der Zeitermittlung vorzunehmen.

§ 5

Heimarbeitszuschlag und sonstige gesetzliche Leistungen

(1) Für allgemeine Aufwendungen erhält der in Heimarbeit Beschäftigte einen angemessenen Zuschlag, der mindestens 5 v.H. der Stückentgelte betragen muss. Dieser Zuschlag ist im Entgeltbuch gesondert auszuweisen.

(2) Aus der Bereitstellung von Arbeitsgeräten (z.B. Werkzeuge, Einrichtungen, Vorrichtungen, Maschinen) durch den Auftraggeber für die Auftragserledigung dürfen dem in Heimarbeit Beschäftigten Kosten nicht in Rechnung gestellt werden.

(3) Außerdem erhält der in Heimarbeit Beschäftigte die in den gesetzlichen Regelungen für Krankheit, Mutterschutz und Feiertage vorgesehenen Leistungen.

§ 6

Transportkosten

(1) Transportkosten für die Anlieferung und Abholung der Heimarbeit dürfen dem in Heimarbeit Beschäftigten nicht in Rechnung gestellt werden.

(2) Zum Ausgleich von Transportkosten erhält der in Heimarbeit Beschäftigte, der auf Weisung des Auftraggebers das zu verarbeitende Material abholt und die fertiggestellten Artikel anliefert, einen pauschalen Zuschlag von 1,5 v.H. des monatlichen reinen Arbeitsentgelts. Für jede zweite und weitere Fahrt je Kalenderwoche, die der in Heimarbeit Beschäftigte auf Weisung des Auftraggebers ausführt, erhält er den Betrag eines Mindeststundenentgelts der Entgeltgruppe 1, sofern die direkte Entfernung zwischen seiner Arbeitsstätte und der Abhol- und Anlieferstelle des Auftraggebers mehr als 2 km beträgt. Der Zuschlag ist im Entgeltbuch gesondert auszuweisen.

§ 7

Urlaubsanspruch

(1) Der in Heimarbeit Beschäftigte hat jährlich Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub.

(2) Soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung und des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965) in ihren jeweils geltenden Fassungen.

§ 8 Urlaubsdauer

Die Urlaubsdauer beträgt für den in Heimarbeit Beschäftigten nach Vollendung des 18. Lebensjahres 30 Werktage. Maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres.

§ 9 Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt beträgt 11,63 v.H. des in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres verdienten reinen Arbeitsentgelts vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ohne Unkostenzuschlag und ohne die für den Lohnausfall an Feiertagen, den Arbeitsausfall infolge Krankheit und den Urlaub zu leistenden Zahlungen.

§ 10 Zusätzliches Urlaubsgeld

Der in Heimarbeit Beschäftigte hat Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 5,37 v.H. des verdienten Arbeitsentgelts im Sinne des § 9.

§ 11 Auszahlung

(1) Das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld sollen bei der letzten Entgeltzahlung vor Antritt des Urlaubs gezahlt werden.

(2) Wird das Heimarbeitsverhältnis beendet, so sind das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld bei der letzten Entgeltzahlung mit auszuzahlen. In diesem Fall sind das Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld von dem Arbeitsentgelt zu berechnen, das in der Zeit nach Ablauf des Berechnungszeitraumes verdient wurde, der der letzten Zahlung des Urlaubsentgelts zugrunde gelegt worden ist.

§ 12 Eintragung in den Entgeltbeleg

Der Auftraggeber hat jede Urlaubsgewährung in das Entgeltbuch einzutragen. Die Eintragung muss enthalten

- a) den Urlaubsbeginn und die Urlaubsdauer,
- b) die Berechnungsgrundlage des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgelds (Zeitraum, Bruttoentgelt und Vomhundertsatz),
- c) den Bruttobetrag des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgelds,
- d) den Tag der Zahlung des Urlaubsentgelts und des zusätzlichen Urlaubsgelds.

§ 13

Gesetzlicher Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen erhalten für den ihnen nach § 125 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) vom 19. Juni 2001 (BGBl. I Seite 1046) zustehenden Zusatzurlaub gemäß § 127 Abs. 3 SGB IX Urlaubsentgelt (einschließlich eines zusätzlichen Urlaubsgelds in Höhe von 4 v.H. des in § 9 genannten Arbeitsentgelts). Die nach § 15 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes in Kraft gebliebenen landesrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

§ 14

Anspruch auf Jahressonderzahlung

(1) Der mindestens seit 1. Januar des laufenden Kalenderjahres in Heimarbeit Beschäftigte erhält im Entgeltgebiet I eine Jahressonderzahlung in Höhe von 15 v.H. und im Entgeltgebiet II eine Jahressonderzahlung in Höhe von 12,5 v.H. eines durchschnittlichen Monatsentgelts des in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres verdienten reinen Arbeitsentgelts entsprechend § 9. Voraussetzung ist, dass der in Heimarbeit Beschäftigte am Auszahlungstag in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis steht.

(2) Die Jahressonderzahlung wird spätestens mit der im Dezember erfolgenden Auszahlung gewährt.

(3) Auf die Jahressonderzahlungen können alle Leistungen des Auftraggebers - z. B. Weihnachtsgratifikationen, Jahresabschlussvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Tantiemen, 13. Monatsentgelte - angerechnet werden.

(4) Für das Jahr 2004 wird die Jahressonderzahlung um einen Einmalbetrag von 3,5%, im Jahr 2005 um 8,4% und im Jahr 2006 um 4,9% aufgestockt. In Heimarbeit Beschäftigte, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten die Einmalzahlung anteilig entsprechend der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in diesem Zeitraum.

Diese Einmalbeträge können auch in monatlichen Teilbeträgen (24 Monate) von 0,7% ab 1. August 2004 erbracht werden.

§ 15

Anspruch auf vermögenswirksame/altersvorsorgewirksame Leistungen

(1) Der Auftraggeber erbringt den in Heimarbeit Beschäftigten vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des Fünften Vermögensbildungsgesetzes (5. VermBG) vom 4. März 1994 (BGBl. I S. 406) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die vermögenswirksame Leistung beträgt für jeden in Heimarbeit Beschäftigten **3 v.H.** des für die Berechnung des Urlaubsentgelts einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgelds maßgeblichen reinen Arbeitsentgelts entsprechend § 9. Die vermögenswirksame Leistung darf die tariflich festgelegten altersvorsorgewirksamen Leistungen für Betriebsarbeiter nicht überschreiten.

(3) Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Beschäftigung für den Betrieb oder das Unternehmen. Sofern der Anspruch innerhalb eines Kalenderjahres entsteht, endet oder der Prozentsatz sich ändert, ist der Prozentsatz anteilig zu berücksichtigen.

(4) Für nach Inkrafttreten dieser bindenden Festsetzung abgeschlossene Verträge wird eine ausschließliche Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen als altersvorsorgewirksame Leistungen bestimmt.

(5) Von Absatz 4 abweichend werden vermögenswirksame Leistungen nach Absatz 1 übergangsweise noch in folgenden Fällen geleistet:

- a) für Anschlussverträge, die auf der Grundlage eines bestehenden Vertrages, für den vermögenswirksame Leistungen nach Absatz 1 geleistet werden und dessen Laufzeit zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der bindenden Festsetzung mindestens zur Hälfte abgelaufen ist, abgeschlossen wurden oder werden,
- (b) für in Heimarbeit Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der bindenden Festsetzung das 57. Lebensjahr vollendet haben.

§ 16

Anlagearten und Verfahren

(1) Der in Heimarbeit Beschäftigte kann zwischen den in § 2 des 5. VermBG vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Dabei besteht die Möglichkeit, bis zu zwei verschiedene Anlagearten bei bis zu zwei Anlageinstituten zu wählen, wenn es sich hierbei um mit Arbeitnehmer-Sparzulage staatlich geförderte Anlagen handelt. Ein Wechsel der jeweiligen Anlage, des jeweiligen Anlageinstituts sowie der eventuellen Aufteilung der Beträge auf die Anlagearten ist nur zu Beginn eines Kalenderjahres möglich. Die vom in Heimarbeit Beschäftigten für

ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Auftraggebers geändert werden.

(2) Für die Anlage der festgesetzten vermögenswirksamen Leistung und für die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts (§ 11 des 5. VermBG) soll der in Heimarbeit Beschäftigte möglichst dieselben Anlagearten und dieselben Anlageinstitute/ Anlageunternehmen wählen, für die er sich nach Absatz 1 entschieden hat.

(3) Der Auftraggeber hat den in Heimarbeit Beschäftigten bei Abschluss des Beschäftigungsvertrages aufzufordern, ihm spätestens einen Monat vor Anspruchsbeginn die Anlagearten und das Anlageinstitut/Anlageunternehmen unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich mitzuteilen. Unterlässt der Auftraggeber diese Aufforderung, so dürfen dem in Heimarbeit Beschäftigten hieraus keine Nachteile entstehen. Unterrichtet der in Heimarbeit Beschäftigte den Auftraggeber nicht fristgemäß, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung.

(4) Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen, es sei denn, der in Heimarbeit Beschäftigte hat Anlagearten gewählt, bei denen nach dem 5. VermBG eine Barauszahlung erfolgen kann. Der Anspruch des in Heimarbeit Beschäftigten gegen den Auftraggeber auf die festgesetzte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der in Heimarbeit Beschäftigte statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der in Heimarbeit Beschäftigte ist nicht verpflichtet, die andere Leistung dem Auftraggeber herauszugeben.

(5) Die vermögenswirksame Leistung ist in den Entgeltbelegen (§ 9 des Heimarbeitsgesetzes) gesondert auszuweisen.

(6) Die sich aus § 15 ergebende vermögenswirksame Leistung wird als Gesamtbetrag einmal jährlich nach Ablauf des Berechnungszeitraums spätestens bis zum 15. Januar überwiesen. Von der jährlichen Zahlungsweise kann durch Vereinbarung zwischen in Heimarbeit Beschäftigten und Auftraggeber abgewichen werden.

§ 17 Anrechnung

(1) Der Auftraggeber kann auf die nach dieser bindenden Festsetzung bestimmten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des 5. VermBG anrechnen, die er in dem Kalenderjahr bereits aufgrund eines Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbringt.

(2) Für den Fall, dass der Auftraggeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus dieser bindenden Festsetzung.

§ 18

Anspruch auf Entgeltumwandlung

- (1) In Heimarbeit Beschäftigte können vom Auftraggeber verlangen, dass von ihren zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung im Wege der Entgeltumwandlung für Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung verwandt werden. Bei dieser Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) nicht unterschritten werden.
- (2) Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung werden zwischen dem Auftraggeber und dem in Heimarbeit Beschäftigten schriftlich vereinbart.
- (3) Zwischen dem Auftraggeber und dem in Heimarbeit Beschäftigten kann auf freiwilliger Basis vereinbart werden, dass mehr als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelt werden.

§ 19

Umwandelbare Entgeltbestandteile

- (1) Es können nur künftige Entgeltansprüche umgewandelt werden.
- (2) Umgewandelt werden können auf Verlangen des in Heimarbeit Beschäftigten Ansprüche auf:

Jahressonderzahlung nach § 14,
zusätzliches Urlaubsgeld nach § 10,
Urlaubsentgelt nach § 5,
Entgelt nach § 3,
vermögenswirksame Leistungen nach § 15,
sonstige Entgeltbestandteile

nach dieser bindenden Festsetzung, soweit es sich dem Grunde nach um ein versicherungs- oder beitragspflichtiges Arbeitsentgelt handelt. § 16 Abs. 4 steht der Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen nicht entgegen.

§ 20

Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts

- (1) Das umzuwandelnde Entgelt wird in jedem Kalenderjahr als einmaliger Betrag behandelt.
- (2) Durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung kann ein jährlicher Fälligkeitstermin vereinbart werden. Fehlt eine solche Festlegung, gilt als Fälligkeitstermin für das umgewandelte Entgelt der 1. Dezember des Kalenderjahres.

(3) Werden dabei vom Auftraggeber Zahlungen für künftige, noch nicht fällige Ansprüche zugesagt, hat der in Heimarbeit Beschäftigte die bei Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses noch nicht verdienten Anteile, die sich auf das Restjahr nach Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses beziehen, dem Auftraggeber zu erstatten.

§ 21 Verfahren

(1) Der in Heimarbeit Beschäftigte muss den Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens zwei Wochen vor dem 1. des Monats, zu dem die Vereinbarung in Kraft treten soll, geltend machen; hiervon kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Der in Heimarbeit Beschäftigte hat die umzuwandelnden Ansprüche und die Höhe des Umbewertungsbetrages anzugeben.

(2) Der in Heimarbeit Beschäftigte ist an die jeweilige Entscheidung, Entgeltbestandteile umzuwandeln, für 12 Monate gebunden, es sei denn, die persönlichen Lebens- oder Einkommensverhältnisse ändern sich wesentlich.

(3) Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Entgeltumwandlung ergeben hätten.

§ 22 Durchführungswege

(1) Der Auftraggeber bietet dem in Heimarbeit Beschäftigten für die Entgeltumwandlung mindestens einen Durchführungsweg gemäß § 1 in Verbindung mit § 1b des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung an.

(2) Der Auftraggeber hat zu gewährleisten, dass im Rahmen der angebotenen Durchführungswege sowohl die nach §§ 10a, 82 ff. des Einkommenssteuergesetzes (EStG) geförderte als auch die ungeforderte Entgeltumwandlung möglich ist.

(3) Durchführungswege und Art der gewählten Versorgungsleistung werden schriftlich vereinbart.

§ 23 Versorgungsleistungen

(1) Versorgungsleistungen aus der Entgeltumwandlung werden erbracht im Fall des Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer Rente wegen Erwerbsminderung sowie für die Hinterbliebenen (Witwen/Witwer, Waisen) des Versorgungsempfängers oder Versorgungsanwärters.

(2) Dabei können folgende Risiken abwählbar für den in Heimarbeit Beschäftigten angeboten werden:

Erwerbsminderung,

Versorgung für die Hinterbliebenen (Witwe/Witwer, Waisen) des Versorgungsempfängers oder -anwärters.

(3) Der Auftraggeber hat sicherzustellen, dass die Überschussanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.

§ 24

Fortführung der Versorgungsanwartschaft

Der Auftraggeber prüft auf Verlangen des in Heimarbeit Beschäftigten, ob er die Anwartschaft des bisherigen Arbeitgebers oder Auftraggebers durch Übertragung des Barwertes übernimmt.

§ 25

Insolvenzsicherung

Soweit bei Durchführung über einen insolvenzsicherungspflichtigen Durchführungsweg die Ansprüche und Anwartschaften ab Beginn der Versorgungszusage in den ersten zwei Jahren nicht gesetzlich gegen Insolvenz gesichert sind, nimmt der Auftraggeber eine Insolvenzsicherung vor.

§ 26

Informationspflichten

Der Auftraggeber informiert die in Heimarbeit Beschäftigten über die Grundzüge der angebotenen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Allgemeine Hinweise des Trägers der Altersversorgung, insbesondere Auskünfte über die zu erwartenden Leistungen, werden an den in Heimarbeit Beschäftigten weitergegeben.

§ 27

Bestandsklausel

Bestehende günstigere Regelungen werden durch diese bindende Festsetzung nicht berührt.

§ 28 Inkrafttreten

Die bindende Festsetzung tritt mit Wirkung vom 1. September 2006 in Kraft. Gleichzeitig tritt die bindende Festsetzung von Entgelten und Vertragsbedingungen für die Herstellung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren, feinmechanischen und optischen Artikeln in Heimarbeit vom 12. März 2002/16. Juli 2002 (BAnz. S. 26 234), zuletzt geändert durch die bindende Festsetzung vom 28. April 2004 (BAnz S. 21 925), außer Kraft.

Düsseldorf, 21. Juni 2006/20. Februar 2007

Heimarbeitsausschuss
für die Herstellung von Eisen-, Metall- und
Elektroartikeln, Uhren,
feinmechanischen und optischen Artikeln

Ulrich Krichel
Hermann Milz
Dr. August Wilhelm Otten

Ingrid Kairat
Christoph Linnemann
Edwin Urmann

Der Vorsitzende
Sattler

A n m e r k u n g:

Die bindende Festsetzung ist unter Nr. H 06101/23 in das gemäß § 6 des Tarifvertragsgesetzes beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführte Tarifregister eingetragen worden.

Informationen auf einen Blick

Welche Zuschläge haben in Heimarbeit Beschäftigte für die Herstellung, Be- und Verarbeitung von Eisen-, Metall- und Elektroartikeln, Uhren (einschließlich Schwarzwalduhren), feinmechanischen und optischen Artikeln, einschließlich aller Teil- und Verpackungsarbeiten zu beanspruchen?

Heimarbeitende erhalten mindestens das Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe (§ 2 und 3 der bindenden Festsetzung) zuzüglich den jeweils gültigen Heimarbeiterzuschlägen:

Für allgemeine Aufwendungen (§ 5 der bindenden Festsetzung) steuer- und sozialversicherungsfrei	5,0 %	
Transportkosten* für jede 2. und weitere Fahrt je Kalenderwoche jeweils ein Mindeststundenentgelt der Entgeltgruppe 1 (§ 6 der bindenden Festsetzung) - steuerfrei	1,5 %	
Urlaubsentgelt (§ 9 der bindenden Festsetzung) steuer- und sozialversicherungspflichtig	11,63 %	
Zusätzliches Urlaubsgeld (§ 10 der bindenden Festsetzung) steuer- und sozialversicherungspflichtig	5,37 %	
Gesetzlicher Zusatzurlaub bei Schwerbehinderten (§ 13 der bindenden Festsetzung) steuer- und sozialversicherungspflichtig	4,0 %	
Anspruch auf Jahressonderzahlung (§ 14 der bind. Festsetzung) steuer- und sozialversicherungspflichtig	Entgeltgebiet I 15,0 % Entgeltgebiet II 12,5 % Für 2004: Aufstockung um 3,5 % Für 2005 Aufstockung um 8,4 % Für 2006 Aufstockung um 4,9 %	
Feiertagsgeld (Feiertagslohnzahlungsgesetz § 2 Abs. 2) (bei 13 Feiertagen) steuer- und sozialversicherungspflichtig	3,4 %	
Krankengeldzuschlag (Entgeltfortzahlungsgesetz § 10 Abs. 1) auch für nicht Versicherungspflichtige, steuerpflichtig, sozialversicherungsfrei		
Vermögenswirksame Leistungen (§15 bindende Festsetzung) steuer- und sozialversicherungspflichtig IG Metall Funktionsbereich Tarifpolitik Ressort A-R-S Ka Telefon 069/6693-2838	3,0%	