



Graveur- und Galvaniseurhandwerk

Entgeltbeträge gültig ab dem 01. Februar 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Tarifverträge	3
2	Geltungsbereich	3
2.1	Räumlich	3
2.2	Fachlich	3
2.3	Persönlich	3
3	Entgeltmodalitäten im Überblick	4
4	Entgelttabellen	5
4.1	Entgeltgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	5
4.2	Leistungslohn	8
5	Zuschläge	9
5.1	Mehrarbeit (Überstunden)	9
5.2	Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	10
6	Zulagen	10
7	Sonderzahlungen	11
7.1	Jahressonderzahlung (13. Monatseinkommen)	11
8	Anhang	13
8.1	Erläuterungen zum Entgelt	13
8.2	Erläuterungen zur Eingruppierung	14
8.3	Arbeitszeit ohne Flexibilisierung	15
8.4	Arbeitszeit mit Flexibilisierung	17

Vorwort

Öffentliche Aufträge im Land Berlin werden nach [§ 9 Absatz 1 Nummer 2 des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes \(BerlAVG\)](#) nur an Auftragnehmer vergeben, die sich bei der Angebotsabgabe zur Tariffreue verpflichten. Dazu werden nachfolgend allgemeine Hinweise gegeben und die für die Tariffreue maßgeblichen Regelungen dargestellt.

Personenkreis

Erfasst werden alle Beschäftigten eines Unternehmens, die bei der Ausführung des Auftrags eingesetzt werden. Unterauftragnehmer oder Verleiher von Arbeitskräften sind von den öffentlichen Auftraggebern gemäß [§ 15 Absatz 1 Nummer 6 BerlAVG](#) vertraglich zur Einhaltung der Tariffreue zu verpflichten. Auszubildende werden nicht erfasst.

Günstigkeitsprinzip

Auftragnehmer erhalten Aufträge nur, wenn sie sich bei der Angebotsabgabe verpflichten,

- ihren Beschäftigten den gesetzlichen Mindestlohn oder Branchenmindestlöhne nach dem [Arbeitnehmer-Entsendegesetz \(AEntG\)](#) zu zahlen,
- sich tariffreu zu verhalten und
- bei der Auftragsausführung mindestens den aktuellen Vergabemindestlohn zu zahlen.

Treffen den Auftragnehmer mehr als eine dieser Verpflichtungen, ist für die Beschäftigten die jeweils günstigere Regelung maßgeblich. Das heißt: Entsprechen die tariffreuepflichtigen Entgelte in Summe mindestens dem aktuellen Vergabemindestlohn, gelten diese Tariffentgelte. Unterschreiten sie diesen, ist stattdessen der Vergabemindestlohn zu zahlen.

Zu den maßgeblichen, der Tariffreuepflicht unterliegenden Entgelten zählen neben den Tarifgrundlöhnen auch die tariflichen Zuschläge, Zulagen und Sonderzahlungen, nicht jedoch Bestandteile wie zusätzliches Urlaubsgeld oder vermögenswirksame Leistungen. Sie sind nicht zu berücksichtigen und daher herauszurechnen. Ergibt sich hiernach ein Betrag von weniger als dem aktuellen Vergabemindestlohn, gilt wiederum der Vergabemindestlohn.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge sind unabhängig von der Verpflichtung zur Tariffreue stets in Gänze einzuhalten. Dies gilt nicht für Betriebe, die nicht vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst werden.

1 Tarifverträge

Die Regelungen in den Ziffern 2 bis 8 wurden folgenden Tarifverträgen entnommen:

- Manteltarifvertrag für Beschäftigte der Handwerksbetriebe der Galvaniseurinnen oder Galvaniseure, Graveurinnen und Graveure und Metallbildnerinnen oder Metallbildner vom 06. Dezember 2023
- Entgelttarifvertrag für Beschäftigte der Handwerksbetriebe der Galvaniseurinnen oder Galvaniseure, Graveurinnen und Graveure und Metallbildnerinnen oder Metallbildner vom 06. Dezember 2023
- Entgelttarifvertrag für Beschäftigte der Handwerksbetriebe der Galvaniseurinnen oder Galvaniseure, Graveurinnen und Graveure und Metallbildnerinnen oder Metallbildner vom 22. März 2022

2 Geltungsbereich

2.1 Räumlich

Die tariflichen Regelungen gelten für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Bundeslandes Hamburg.

2.2 Fachlich

Die Tarifverträge gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Handwerksbetriebe der Galvaniseurinnen oder Galvaniseure, Graveurinnen oder Graveure und Metallbildnerinnen oder Metallbildner.

2.3 Persönlich

Die Tarifverträge gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nicht erfasst werden Vertreterinnen und Vertreter juristischer Personen, leitende Angestellte und außertarifliche Angestellte.



3 Entgeltmodalitäten im Überblick

Grundentgelt	Betrag ab dem 01. Februar 2024	Detailansicht
Stundenentgelt (Zeitlohn)	12,94 € bis 37,38 €	Seite 5
Monatsentgelt	2.026,00 € bis 5.854,00 €	Seite 5
Zuschläge	Zuschlagshöhe	Detailansicht
Mehrarbeitsstunden (Überstunden)	25 % oder 50 % vom Stundenentgelt	Seite 9
Nachtarbeit	25 % vom Stundenentgelt	Seite 10
Sonntagsarbeit	100 % vom Stundenentgelt	Seite 10
Feiertagsarbeit	100 % vom Stundenentgelt	Seite 10
Schichtarbeit	18 % vom Stundenentgelt	Seite 10
Zulagen	Zulagenhöhe	Detailansicht
Keine tariffreurelevante Regelung	Keine tarifliche Regelung enthalten	keine
Sonderzahlungen	Zahlungshöhe	Detailansicht
Jahressonderzahlung	Gestaffelt 30 % bis 60 % des Monatsgehaltes	Seite 11
Arbeitszeit	Wochenstunden	Detailansicht
Regelmäßige Wochenarbeitszeit	36 Stunden	Seite 15

4 Entgelttabellen

4.1 Entgeltgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 1	Tätigkeit: Einfache Tätigkeiten, die ohne Vorkenntnisse nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können.	Regelqualifikation: Keine erforderlich	Ab 01.02.2024 Stundenentgelt 12,94 € Monatsentgelt 2.026,00 €
E 2	Tätigkeit: Einfache Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von mindestens einem Monat erfordern.	Regelqualifikation: Keine erforderlich	Ab 01.02.2024 Stundenentgelt 14,03 € Monatsentgelt 2.197,00 €
E 3	Tätigkeit: Einfache Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von mindestens zwei Monaten erfordern.	Regelqualifikation: Keine erforderlich	Ab 01.02.2024 Stundenentgelt 14,95 € Monatsentgelt 2.341,00 €
E 4	Tätigkeit: Einfache Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von mindestens drei Monaten erfordern.	Regelqualifikation: Keine erforderlich	Ab 01.02.2024 Stundenentgelt 15,74 € Monatsentgelt 2.465,00 €
E 5	Tätigkeit: Einfache Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von mindestens sechs Monaten erfordern.	Regelqualifikation: Längere fachbezogen praktische Berufserfahrung oder einschlägige Berufsausbildung ohne Abschluss.	Ab 01.02.2024 Stundenentgelt 16,48 € Monatsentgelt 2.581,00 €

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 6	Tätigkeit: Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern; wie sie im Allgemeinen durch eine fachbezogene abgeschlossene Berufsausbildung vermittelt werden.	Regelqualifikation: Fachbezogene oder artverwandte gewerbliche oder kaufmännische Ausbildung mit Abschluss oder ein durch mehrjährige Berufspraxis und Qualifizierung im Tätigkeitsbereich erreichter, gleichwertiger Kenntnisstand, der einen Einsatz als Fachkraft möglich macht.	Ab 01.02.2024 Stundenentgelt 17,30 € Monatsentgelt 2.709,00 €
E 7 (Ecklohn)	Tätigkeit: Tätigkeiten, die selbständig nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden und die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie durch eine abgeschlossene fachbezogene Berufsausbildung erworben werden.	Regelqualifikation: Fachbezogene oder artverwandte gewerbliche oder kaufmännische Ausbildung mit Abschluss und zweijähriger Berufserfahrung in der Branche oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vergleichbarer kaufmännischer beziehungsweise technischer Aufstiegsfortbildung ohne Berufserfahrung in dieser Funktion.	Ab 01.02.2024 Stundenentgelt 18,68 € Monatsentgelt 2.925,00 €
E 8	Tätigkeit: Tätigkeiten, die schwierige Aufgaben umfassen, die selbständig nach allgemeinen Richtlinien zu bearbeiten sind und die Übersicht über die Zusammenhänge mit angrenzenden Tätigkeitsgebieten erfordern.	Regelqualifikation: Fachbezogene oder artverwandte gewerbliche oder kaufmännische Ausbildung mit Abschluss nach zweijähriger Berufserfahrung in der Branche, zusätzlich vertiefte Fachkenntnisse in allen wesentlichen technischen oder kaufmännischen Tätigkeitsfeldern des Betriebes.	Ab 01.02.2024 Stundenentgelt 19,63 € Monatsentgelt 3.074,00 €
E 9	Tätigkeit: Tätigkeiten, die schwierige, verschiedenartige Aufgaben umfassen, die selbständig nach allgemeinen Richtlinien zu bearbeiten sind und die Übersicht über die Zusammenhänge mit angrenzenden Tätigkeitsgebieten und besonderes Spezialwissen erfordern.	Regelqualifikation: Fachbezogene oder artverwandte gewerbliche oder kaufmännische Ausbildung mit Abschluss, mit mehrjähriger Berufserfahrung in der Branche, mit zusätzlich vertieften Fachkenntnissen in allen wesentlichen technischen beziehungsweise kaufmännischen Tätigkeitsfeldern des Betriebes und durch spezielle, fachbezogene Weiterbildungsmaßnahmen erworbenes Spezialwissen, Meisterin oder Meister, Bachelor.	Ab 01.02.2024 Stundenentgelt 21,17 € Monatsentgelt 3.315,00 €

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 10	<p>Tätigkeit:</p> <p>Tätigkeiten, die schwierige, verschiedenartige Aufgaben umfassen, die selbständig und verantwortlich nach allgemeinen Richtlinien zu bearbeiten sind, die Übersicht über die Zusammenhänge mit angrenzenden Tätigkeitsgebieten und zusätzlich langjährige Berufserfahrung erfordern.</p>	<p>Regelqualifikation:</p> <p>Meisterinnen oder Meister und Technikerinnen oder Techniker und Bachelor mit Berufspraxis in den Geschäftsfeldern des Betriebes beziehungsweise vergleichbarer technischer oder kaufmännischer Aufstiegsfortbildung mit Berufspraxis und Kenntnissen in den Geschäftsfeldern des Betriebes.</p>	<p>Ab 01.02.2024</p> <p>Stundenentgelt 22,89 €</p> <p>Monatsentgelt 3.585,00 €</p>
E 11	<p>Tätigkeit:</p> <p>Tätigkeiten, die schwierige, fachübergreifende Aufgaben umfassen, die selbständig und verantwortlich nach allgemeinen Richtlinien zu bearbeiten sind und die Übersicht über die Zusammenhänge mit angrenzenden Tätigkeitsgebieten erfordern, verbunden mit Kontroll- und Anweisungsbefugnissen in einfachen Sachverhalten technischer oder kaufmännischer Art.</p>	<p>Regelqualifikation:</p> <p>Beschäftigte, deren Qualifikationsprofil über der Entgeltgruppe 10 liegt, Meisterinnen oder Meister, Technikerinnen oder Techniker und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit vergleichbarer kaufmännischer und technischer Aufstiegsfortbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung in dieser Funktion und Spezialwissen und Kenntnissen in allen Geschäftsfeldern des Betriebes.</p>	<p>Ab 01.02.2024</p> <p>Stundenentgelt 24,46 €</p> <p>Monatsentgelt 3.830,00 €</p>
E 12	<p>Tätigkeit:</p> <p>Tätigkeiten, die schwierigste, fachübergreifende Aufgaben umfassen, die selbständig und verantwortlich nach besonderen Zielvorgaben zu bearbeiten sind, die Übersicht über die Zusammenhänge mit angrenzenden Tätigkeitsgebieten und mehrjährige Berufserfahrung erfordern, verbunden mit Kontroll- und Anweisungsbefugnissen in schwierigen Sachverhalten kaufmännischer oder technischer Art.</p>	<p>Regelqualifikation:</p> <p>Beschäftigte, deren Qualifikationsprofil über der Entgeltgruppe 11 liegt.</p>	<p>Ab 01.02.2024</p> <p>Stundenentgelt 30,10 €</p> <p>Monatsentgelt 4.714,00 €</p>

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Regelqualifikation	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 13	<p>Tätigkeit:</p> <p>Tätigkeiten, die komplexe, das gesamte Unternehmen betreffende Aufgaben umfassen, die selbständig und verantwortlich nach allgemeinen Zielvorgaben zu bearbeiten sind und langjährige Berufserfahrung erfordern verbunden mit Kontroll-, Anweisungs-, Koordinations- und Entscheidungsbefugnissen in Abstimmung mit der Geschäftsleitung.</p>	<p>Regelqualifikation:</p> <p>Beschäftigte, deren Qualifikationsprofil über der Entgeltgruppe 12 liegt.</p>	<p>Ab 01.02.2024</p> <p>Stundenentgelt 37,38 €</p> <p>Monatsentgelt 5.854,00 €</p>

4.2 Leistungslohn

Der tarifliche Stundenlohn darf auch bei Arbeit im Leistungslohn nicht unterschritten werden.

Die Arbeit kann in Zeit-, Akkord-, oder Prämienlohn vergeben werden. Die Akkorde sind so zu errechnen, dass die betreffenden Beschäftigten bei normaler Leistung 120 % ihrer Tarifentgeltgruppe erreichen.

In Betriebsabteilungen mit überwiegender Arbeit im Akkord- oder Prämienentgelt (Leistungsentgelt) erhalten Beschäftigte, die mit gleichartigen Arbeiten wie die Leistungsentgeltempfänger beschäftigt werden, die aber aufgrund der Eigenart von Beschäftigung nur in Zeitentgelt arbeiten können, eine Zulage in Höhe von mindestens 20 % des Geldbetrages der jeweiligen Entgeltgruppe.

5 Zuschläge

Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen. Zuschläge für Nachtarbeit sind zusätzlich zu anderen Zuschlägen zu bezahlen außer für die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen. Die Zuschläge werden aus dem tariflichen Stundenverdienst errechnet.

5.1 Mehrarbeit (Überstunden)

Entgeltgrundlage	Erläuterung	Tarifentgelt
<p>Mehrarbeit bei Arbeitszeit ohne Flexibilisierung</p> <p>§ 3 a, § 4a und § 5 Manteltarifvertrag</p>	<p>Mehrarbeit ist die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit. Hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden, die im Rahmen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden vor- oder nachgearbeitet werden.</p> <p>Mehrarbeit bei ungleichmäßiger Arbeitszeit:</p> <p>Mehrarbeit ist bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.</p> <p>Dringende betriebliche Erfordernisse</p> <p>Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen können bis zu zwei Mehrarbeitsstunden täglich, höchstens jedoch bis zu zehn Überstunden pro Woche geleistet werden. Ausnahmsweise kann für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen weitergehende Mehrarbeit zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich vereinbart werden, und zwar für einen Zeitraum von bis zu 8 Wochen. Nach Ablauf dieser Zeit ist eine erneute Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffen.</p> <p>Abgeltung durch Freizeit innerhalb von 2 Monaten</p> <p>Mehrarbeit kann innerhalb der folgenden 2 Monate in Freizeit abgegolten werden; diese Regelung ist mit dem Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren. Die Zuschläge sind mit der nächsten Lohn- beziehungsweise Gehaltszahlung zu vergüten.</p> <p>Geringfügige Mehrarbeit ist nicht zuschlagspflichtig</p> <p>Geringfügige Mehrarbeit, soweit sie nur gelegentlich auftritt und im Grenzfall halbe Stunde nicht überschreitet, gilt nicht als Mehrarbeit und kann im Einvernehmen mit der zuständigen oder dem zuständigen Vorgesetzten auf die regelmäßige Arbeitszeit des folgenden Arbeitstages angerechnet werden.</p> <p>Regelmäßige Wochenarbeitszeit:</p> <p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 36 Stunden.</p>	<p>25 % für die ersten zwei täglichen Mehrarbeitsstunden</p> <p>50 % für die dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde</p> <p>50 % für Mehrarbeit in der Nacht</p>

Entgeltgrundlage	Erläuterung	Tarifentgelt
Mehrarbeit bei Arbeitszeit mit Flexibilisierung § 3 b, § 4 b, § 5 Manteltarifvertrag	Zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist die ab der 41. Wochenarbeitsstunde geleistete Arbeitszeit. Geringfügige Mehrarbeit ist nicht zuschlagspflichtig Geringfügige Mehrarbeit, soweit sie nur gelegentlich auftritt und im Grenzfall halbe Stunde nicht überschreitet, gilt nicht als Mehrarbeit und kann im Einvernehmen mit der zuständigen oder dem zuständigen Vorgesetzten auf die regelmäßige Arbeitszeit des folgenden Arbeitstages angerechnet werden.	25 % ab der 41. Wochenarbeitsstunde 50 % ab der 43. Wochenarbeitsstunde

5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Nachtarbeit § 5 Nummer 3 Manteltarifvertrag	Zuschlagspflichtige Nachtarbeit sind die von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden.	25 % je Stunde
Sonntagsarbeit § 5 Nummer 4 Manteltarifvertrag	Sonntagsarbeit ist die von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit an Sonntagen.	100 % je Stunde
Feiertagsarbeit § 5 Nummer 4 Manteltarifvertrag	Feiertagsarbeit ist die von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeitszeit an gesetzlichen Feiertagen sowie am 24.12. und 31.12. ab 12.00 Uhr	100 % je Stunde
Schichtarbeit § 5 Nummer 5 Manteltarifvertrag	Bei Schichtarbeit und zwar für die Spätschicht für die Zeit von 18.00 Uhr bis 20.00 Uhr	18 % je Stunde

6 Zulagen

Keine tariftreuerrelevante Regelung vorhanden.

7 Sonderzahlungen

7.1 Jahressonderzahlung (13. Monatseinkommen)

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
Jahressonderzahlung Vollanspruch § 9 Nummer 1.1, 1.2, 1.4 und § 2 Nummer 11.1 Manteltarifvertrag	<p>6 Monate unterbrochene Betriebszugehörigkeit</p> <p>Beschäftigte, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.</p> <p>Ausgenommen sind Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.</p> <p>Berechnung des 13. Monatseinkommens</p> <p>Die Berechnung orientiert sich am Bruttomonatsverdienst (siehe näher im Anhang Ziffer 8.1).</p>	<p>30 % nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit</p> <p>40 % nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit</p> <p>50 % nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit</p> <p>60% nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit</p> <p>jeweils eines Monatsverdienstes</p>
Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis § 9 Nummer 1.1 Manteltarifvertrag	<p>Beschäftigte, die wegen Erwerbsminderungsrente, wegen Erreichen der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes vor dem 01.07. eines Kalenderjahres ausscheiden, erhalten die Leistung anteilig.</p> <p>Beschäftigte, die nach dem 30.06. eines Kalenderjahres wegen vorstehender Gründe ausscheiden, erhalten die volle Leistung.</p>	Anteilige Leistung
Teilzeitbeschäftigte § 9 Nummer 1.5 Manteltarifvertrag	Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit im Berechnungszeitraum zu der tariflichen Arbeitszeit bemisst.	Anteilige Leistung
Jahressonderzahlung Teilanspruch § 9 Nummer 1.6 Manteltarifvertrag	<p>Anspruchsberechtigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen.</p> <p>Dies gilt nicht für erkrankte oder unter das Mutterschutzgesetz fallende Anspruchsberechtigte.</p> <p>Beschäftigte, die unter das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz fallen, erhalten die Leistung im 1. Jahr des Anspruchs nach diesem Gesetz.</p>	<p>Kein Anspruch bei vollständigem Ruhen</p> <p>Teilanspruch möglich</p>

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
	Ruht das Arbeitsverhältnis teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.	
Kündigung § 9 Nummer 1.7	Scheiden Beschäftigte bis zum 31. Januar des Folgejahres durch eigene Kündigung aus dem Betrieb aus, so ist die betriebliche Sonderzahlung zurückzuzahlen.	Rückzahlung

8 Anhang

8.1 Erläuterungen zum Entgelt

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Mindestentgelte in brutto	Alle Tarifentgelte sind Mindestentgelte und in brutto ausgewiesen.
Entgeltumwandlung	Es ist ausreichend, wenn die gezahlten Beträge einschließlich etwaiger Entgeltbestandteile, die Beschäftigte über ihren Arbeitgeber für eine betriebliche Altersversorgung abziehen und beispielsweise an einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse zahlen lassen, die geforderten Beiträge insgesamt erreichen.
Entlohnung: Berechnung Stundenverdienst § 5 Nummer 3.1. bis 3.3 Entgelttarifvertrag	<p>Die Bruttomonatsvergütung auf Basis der tariflichen 36-Stunden-Woche oder der durchschnittlichen tariflichen Monatsarbeitszeit von 156,6 Stunden (36 Stunden multipliziert mit 4,35 durchschnittlichen Wochen pro Monat ergibt 156,6 Stunden) setzt sich zusammen aus konstanten und variablen Teilen. Die konstanten Teile bilden das sogenannte verstetigte Monatsentgelt.</p> <p>Die konstanten Vergütungsbestandteile sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) tarifliches Stundenentgelt gemäß des jeweils aktuellen Entgelttarifvertrages multipliziert mit durchschnittlicher tariflicher Monatsarbeitszeit. b) Zulagen und / oder Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen. <p>Die variablen Vergütungsbestandteile sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) leistungsabhängige Teile: zum Beispiel Prämien- oder sonstige Leistungsentgelte b) zeitabhängige Teile: zum Beispiel Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. c) alle unregelmäßig anfallenden Zulagen und Zuschläge. <p>Berechnung des Stundenverdienstes für Teilzeitbeschäftigte</p> <p>Für Teilzeitbeschäftigte errechnet sich das tarifliche Monatsentgelt aus dem tariflichen Stundenentgelt multipliziert mit individueller regelmäßiger Wochenarbeitszeit multipliziert mit 4,35.</p>
Leistungslohn § 5 Nummer 4.2 Entgelttarifvertrag	Die Arbeit kann in Zeit-, Akkord-, oder Prämienlohn vergeben werden. Die Akkorde sind so zu errechnen, dass die betreffenden Beschäftigten bei normaler Leistung 120 % ihrer Tarifentgeltgruppe erreichen.
Berechnung Durchschnittsverdienst § 2 Nummer 11.1 Manteltarifvertrag	<p>Berechnungsgrundlage: Die letzten drei abgerechneten Monate</p> <p>Bei der Berechnung der Arbeitszeit ohne Flexibilisierung wird der Bruttomonatsverdienst der letzten drei abgerechneten Monate vor Beginn des Ereignisses zugrunde gelegt, einschließlich der Mehrarbeitsvergütung und aller</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	<p>laufend gewährten Zulagen und Zuschläge, geteilt durch die tarifliche Arbeitszeit der letzten drei Monate.</p> <p>Bei vereinbartem Monatslohn sowie bei den Gehältern wird die tarifliche monatliche Arbeitszeit mit 156,6 Stunden als Divisor zugrunde gelegt.</p> <p>Bei Teilzeitbeschäftigten wird die gleiche Berechnung auf der Basis der jeweils vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zugrunde gelegt.</p> <p>Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse eintreten, bleiben für die Berechnung außer Betracht.</p> <p>Nicht in die Berechnung einbezogen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reisespesen, soweit sie Aufwendungen darstellen, • Trennungsentschädigung • zusätzliche Urlaubsgewährungen • vermögenswirksame Leistungen • Sonderzahlungen • einmalige Zahlungen. <p>Im Falle der Anwendung „Arbeitszeit mit Flexibilisierung“ erfolgt die Berechnung grundsätzlich von der Basis des konstanten Monatseinkommens (Basis: regelmäßige tarifliche Monats-Arbeitszeit multipliziert mit dem tariflicher Stundenlohn) aus, siehe näher unter 8.4 Arbeitszeit.</p>
<p>Ausgefallene Arbeitszeit § 2 Nummer 11.3 Manteltarifvertrag</p>	<p>Arbeitszeit, die in den Bezugszeiträumen aus betrieblichen Erfordernissen, zum Beispiel wegen Energieausfalls, Kurzarbeit ausgefallen ist, wird wie geleistete Arbeitszeit gewertet.</p>
<p>Zeitentgeltarbeit § 12 Manteltarifvertrag</p>	<p>Zeitentgeltarbeit ist die Arbeit, für die außer den allgemeinen Arbeitsvorschriften keine besondere Bezugsgröße vorgegeben ist.</p> <p>In Betriebsabteilungen mit überwiegender Arbeit im Akkord- oder Prämienentgelt (Leistungsentgelt) erhalten Beschäftigte, die mit gleichartigen Arbeiten wie die Leistungsentgeltempfänger beschäftigt werden, die aber aufgrund der Eigenart der Beschäftigung nur in Zeitentgelt arbeiten können, eine Zulage in Höhe von mindestens 20 % des Geldbetrages der jeweiligen Entgeltgruppe.</p>

8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>Eingruppierungsgrundsatz § 2 Nummer 1 und 3 Entgelttarifvertrag</p>	<p>Maßgebend ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit</p> <p>Beschäftigte werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit, für die sie eingestellt werden oder die sie ausüben, in eine Entgeltgruppe eingestuft. Innerhalb von zwei Wochen nach schriftlichem Eingang einer Eingruppierungsmitteilung können Beschäftigte gegen die Änderung schriftlich</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	Einspruch einlegen. Dieses gilt auch bei der erstmaligen Eingruppierung nach diesem Tarifvertrag.
Aushilfsweise Tätigkeiten § 2 Nummer 1 Entgelttarifvertrag	<p>Nach einem Monat Vertretung Eingruppierung in die höhere Tarifgruppe</p> <p>Bei einer mehr als einmonatigen Aushilfs- oder Vertretungstätigkeit mit Arbeiten einer höheren Gruppe besteht für die über diesen Zeitraum hinausgehende Tätigkeit Anspruch auf die Differenz zwischen der bisherigen Entgeltgruppe und dem Tarifgehalt der höherwertigen Tätigkeit.</p> <p>Vorrübergehende Tätigkeit einer niedrigeren Tarifgruppe</p> <p>Werden Beschäftigte vorübergehend aushilfs- oder vertretungsweise einer niedrigeren Entgeltgruppe zugewiesen, so werden sie entsprechend ihrer bisherigen Entgeltgruppe weiterbezahlt.</p> <p>Die Übertragung einer solchen Tätigkeit auf Dauer setzt eine Änderungskündigung unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen voraus. Berechnungsgrundlage für die Entgeltgruppen sind die tariflich vereinbarten Monats- oder Stundenverdienste und die jeweils gültige regelmäßige tarifliche Arbeitszeit.</p>
Berufliche Qualifikation: Zuschlagszahlung § 2 Nummer 2 Entgelttarifvertrag	Zusätzliche Qualifikationen der Beschäftigten, die auf Veranlassung der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers eine erhebliche betriebliche Verwendung finden, ohne dass deshalb eine höhere Entgeltgruppenzuordnung erfolgt, sind über Zuschläge zum tariflichen Entgelt abzugelten, Art und Umfang dieser Zuschläge sind betrieblich zu regeln.
Höhere Qualifikation § 2 Nummer 4 Entgelttarifvertrag	<p>Soweit die Merkmale einer Entgeltgruppe von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ausgehen, die Beschäftigten einen solchen aber nicht durchlaufen haben, sind sie dennoch in diese Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn ihre Tätigkeit, Aufgaben, Aufgabengebiete und Aufgabenbereiche die Anforderungen dieser Gruppe erfüllen.</p> <p>Sie können die Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf einem anderen Weg erworben haben.</p>

8.3 Arbeitszeit ohne Flexibilisierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Regelmäßige Arbeitszeit § 3 a Nummer 1, 1.2 Manteltarifvertrag	Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 36 Stunden, sie kann gleichmäßig oder ungleichmäßig von Montag bis Freitag verteilt werden. Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Montag bis Freitag kann auch so erfolgen, dass im Zeitraum von 3 Monaten die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten wird.

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
<p>Arbeitszeit an Feiertagen § 3 a Nummer 1.4 und 1.5 Manteltarifvertrag</p>	<p>Die festgesetzte Arbeitszeit vermindert sich um die Arbeitsstunden, die infolge eines gesetzlichen Wochenfeiertages ausfallen.</p> <p>Am 24. und 31. Dezember beträgt die Arbeitszeit 4 Stunden und endet spätestens um 12.00 Uhr. Die hierdurch ausfallende Arbeitszeit wird mit dem zuschlagsfreien Durchschnittsverdienst vergütet.</p>
<p>Waschzeit § 3 a Nummer 1.7 Manteltarifvertrag</p>	<p>An- und Auskleiden, Waschen, Frühstücks-, Mittags- und Kaffeepausen rechnen nicht als Arbeitszeit und sind entsprechend den gesetzlichen Vorschriften einzuteilen.</p> <p>Müssen Beschäftigte für spezielle Arbeiten eine besondere Schutzkleidung tragen, die über die im Betrieb übliche Schutzkleidung hinausgeht und / oder ist nach einer über die normalen betrieblichen Gegebenheiten hinausgehend, gefahrstoffbedingten Tätigkeit das Duschen vorgeschrieben, so gehört das An- und Ablegen dieser Kleidung so wie das Duschen zur Arbeitszeit.</p> <p>Für Schwerbehinderte und Gleichgestellte gelten die gesetzlichen Bestimmungen.</p>
<p>Arbeitszeitregelung § 3 a Nummer 2 Manteltarifvertrag</p>	<p>Für einzelne Beschäftigte kann die individuelle regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Dies bedarf der Zustimmung der Beschäftigten.</p> <p>Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen daraus kein Nachteil entstehen.</p> <p>Bei Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden haben Beschäftigte Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.</p> <p>Die vereinbarte verlängerte Arbeitszeit kann auf Wunsch der Beschäftigten oder auf Wunsch der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten geändert werden, es sei denn sie wird einvernehmlich früher geändert.</p> <p>Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.</p>
<p>Bekanntgabe der Individuellen Arbeitszeit § 3 a Nummer 2 Manteltarifvertrag</p>	<p>Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat - soweit vorhanden - jeweils vierteljährlich die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit, deren Anzahl 10 % aller Beschäftigten des Betriebes, mindestens jedoch ein Beschäftigter, nicht übersteigen darf.</p> <p>Gesetzliche Vertreterinnen und Vertreter von juristischen Personen sowie Prokuristinnen oder Prokuristen bleiben bei der Ermittlung der Gesamtbeschäftigten unberücksichtigt.</p> <p>Geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte bis maximal 20 Wochenstunden werden mit 0,5, Teilzeitbeschäftigte ab 20 Wochenstunden werden mit 0,75 in die Berechnung einbezogen.</p> <p>Die so ermittelte Anzahl der Beschäftigten kann auf alle Beschäftigten des Betriebes verteilt werden; ausgenommen hiervon sind die gesetzlichen Vertreterinnen und Vertreter von juristischen Personen sowie Prokuristinnen</p>

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	oder Prokuristen des Betriebes. Ist eine Vereinbarung über eine verlängerte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für einen späteren Zeitpunkt geschlossen worden, ist dies dem Betriebsrat - soweit vorhanden - mitzuteilen.
Individuelle Arbeitszeit § 3 a Nummer 2.2 Manteltarifvertrag	Im Falle der Vereinbarung (zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Betriebsrat) über eine verlängerte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gilt als monatliche tarifliche Arbeitszeit: <ul style="list-style-type: none"> • Bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden: 160,95 Stunden • Bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden: 165,30 Std. • Bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden: 169,65 Std. • Bei einer vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden: 174 Std.

8.4 Arbeitszeit mit Flexibilisierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Ausgleich der Arbeitszeit § 3 b Nummer 1.4 Manteltarifvertrag	Das Arbeitszeitkonto der einzelnen Beschäftigten beträgt maximal 80 Stunden im Plus und 40 Stunden im Minus. Der Ausgleichszeitraum, in dem die tarifliche Wochenarbeitszeit erreicht sein muss, beträgt 12 Monate. Aus betrieblichen Gründen kann dieser Zeitraum mit Zustimmung des Betriebsrates - soweit vorhanden - um weitere 3 Monate ausgedehnt werden.
Mehrarbeit im Arbeitszeitkonto § 3 b Nummer 1.6 MTV	Mehrarbeit bis zum Ausgleich eines negativen Arbeitszeitkontos bleibt zuschlagsfrei.
Freistellung durch das Arbeitszeitkonto § 3 b Nummer 1.8 Manteltarifvertrag	Auf Antrag der Beschäftigten erhalten diese bezahlte Freistellung bis zu zwei Arbeitstagen je Kalendermonat aus ihrem Arbeitszeitkonto, wobei die betrieblichen Erfordernisse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und die persönlichen Wünsche der Beschäftigten gleichrangig zu berücksichtigen sind und die Untergrenze von 40 Minusstunden nicht unterschritten werden darf.
Auszahlung des Zeitguthabens § 3 b Nummer 1.11 Manteltarifvertrag	Die Auszahlung des Zeitguthabens erfolgt bei Überschreiten des Zeitarbeitszeitkontos ab der 81. Stunde. Die Auszahlung erfolgt mit 25 % Mehrarbeits-Zuschlägen. Bei Zusammentreffen von Mehrarbeits-Zuschlägen ab der 81. Stunde und Mehrarbeitszuschlägen ab der 41. Wochenarbeitsstunde fällt der entsprechende Zuschlag nur einmal an.

Ende



Anlage Linksammlung Tarifverträge

Manteltarifvertrag für Beschäftigte der Handwerksbetriebe der Galvaniseurinnen oder Galvaniseure, Graveurinnen und Graveure und Metallbildnerinnen oder Metallbildner vom 06. Dezember 2023

- [Manteltarifvertrag](#)

(https://www.biv.org/fileadmin/biv/Tarifvertraege/Manteltarifvertrag/20220501_MTV_Galvaniseure_ueberarbeitet_final_gueltig_ab_20220501.pdf)

Entgelttarifvertrag für Beschäftigte der Handwerksbetriebe der Galvaniseurinnen oder Galvaniseure, Graveurinnen und Graveure und Metallbildnerinnen oder Metallbildner vom 06. Dezember 2023

- [Entgelttarifvertrag](#)

(https://www.biv.org/fileadmin/biv/Tarifvertraege/20220101_20240131/20220101_20240131_Entgelt-Tarife.pdf)

Entgeltrahmentarifvertrag für Beschäftigte der Handwerksbetriebe der Galvaniseurinnen oder Galvaniseure, Graveurinnen und Graveure und Metallbildnerinnen oder Metallbildner vom 22. März 2022

- [Entgeltrahmentarifvertrag](#)

(https://www.biv.org/fileadmin/biv/Tarifvertraege/20220101_20240131/20220101_20240131_Entgelt-Tarife.pdf)