

ENTGELTRAHMENTARIFVERTRAG

Zwischen dem

**Bundesinnungsverband der Galvaniseure, Graveure und Metallbildner
Itterpark 4, 40724 Hilden**

und dem

**IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt**

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen: **Entgeltrahmentarifvertrag**

Auf Grund der Einfachheit wird unter Berücksichtigung der Gleichbehandlung zwischen Mann und Frau in allen Tarifverträgen die männliche Form verwendet.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Allgemeine Grundsätze	2
§ 3 Entgeltgruppen	3
§ 4 Leistungsbezogene Entgelte	5
§ 5 Entlohnung	5
§ 6 Günstigkeitsklausel	6
§ 7 Laufzeit	7

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme des Bundeslandes Hamburg

fachlich und persönlich: für alle Arbeitnehmer der Handwerksbetriebe der Galvaniseure, Graveure und Metallbildner

Nicht unter diesen Tarifvertrag fallen:

- gesetzliche Vertreter juristischer Personen.
- leitende Angestellte.
- Außertarifliche Angestellte

§ 2 Allgemeine Grundsätze

1. Der Arbeitnehmer wird aufgrund seiner überwiegenden Tätigkeit, für die er eingestellt wird oder die er ausübt, in eine der nachstehenden Entgeltgruppen eingestuft. 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.

Werden einem Arbeitnehmer vorübergehend Aushilfs- oder Vertretungsweise einer niedrigeren Entgeltgruppe zugewiesen, so wird er entsprechend seiner bisherigen EG weiterbezahlt. Die Übertragung einer solchen Tätigkeit auf Dauer setzt eine Änderungskündigung unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen voraus. Berechnungsgrundlage für die in § 3 enthaltenen Entgeltgruppen sind die tariflich vereinbarten Monats- bzw. Stundenverdienste und die jeweils gültige regelmäßige tarifliche Arbeitszeit.

2. Zusätzliche Qualifikationen des Arbeitnehmers, die auf Veranlassung 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.
3. Innerhalb von zwei Wochen nach schriftlichem Eingang einer Eingruppierungsmitteilung kann der Arbeitnehmer gegen die Änderung schriftlich Einspruch einlegen. Dieses gilt auch bei der erstmaligen Eingruppierung nach diesem Tarifvertrag.
4. 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/Aufgabenbereiche die Anforderungen dieser Gruppe erfüllen. Sie können die Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf einem anderen Weg erworben haben.

§ 3 Entgeltgruppen

Entgeltgruppe 1:

Einfache Tätigkeiten, die ohne Vorkenntnisse nach kurzer Einweisung ausgeführt werden können.

Qualifikation: keine erforderlich

Entgeltgruppe 2:

Einfache Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von mindestens 1 Monat erfordert.

Qualifikation: Keine erforderlich

Entgeltgruppe 3:

Einfache Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von mindestens 2 Monaten erfordert.

Qualifikation: Keine erforderlich

Entgeltgruppe 4:

Einfache Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von mindestens 3 Monaten erfordern.

Qualifikation: keine erforderlich.

Entgeltgruppe 5:

Einfache Tätigkeiten, die eine Einarbeitung von mindestens 6 Monaten erfordern.

Qualifikation: längere fachbezogene praktische Berufserfahrung oder einschlägige Berufsausbildung ohne Abschluss

Entgeltgruppe 6:

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, wie sie im Allgemeinen durch eine fachbezogene abgeschlossene Berufsausbildung vermittelt werden.

Qualifikation: 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.

Entgeltgruppe 7:

Tätigkeiten, die selbständig nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden und die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie durch eine abgeschlossene fachbezogene Berufsausbildung erworben werden.

Qualifikation: Fachbezogene oder artverwandte gewerbliche oder kaufmännische Ausbildung mit Abschluss und zweijähriger Berufserfahrung in der Branche oder Mitarbeiter mit vergleichbarer kaufmännischer bzw. technischer Aufstiegsfortbildung ohne Berufserfahrung in dieser Funktion.

Entgeltgruppe 8:

Tätigkeiten, die schwierige Aufgaben umfassen, die selbständig nach allgemeinen Richtlinien zu bearbeiten sind und die Übersicht über die Zusammenhänge mit angrenzenden Tätigkeitsgebieten erfordern.

Qualifikation: Fachbezogene oder artverwandte gewerbliche oder kaufmännische Ausbildung mit Abschluss nach zweijähriger Berufserfahrung in der Branche, zusätzlich vertiefte Fachkenntnisse in allen wesentlichen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsfeldern des Betriebes.

Entgeltgruppe 9:

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.

Qualifikation: Fachbezogene oder artverwandte gewerbliche oder kaufmännische Ausbildung mit Abschluss, mit mehrjähriger Berufserfahrung in der Branche, mit zusätzlich vertieften Fachkenntnissen in allen wesentlichen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsfeldern des Betriebes und durch spezielle, fachbezogene Weiterbildungsmaßnahmen erworbenes Spezialwissen, (Beispiel Meister, Bachelor)

Entgeltgruppe 10:

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.

Qualifikation: Meister, Techniker und Bachelor mit Berufspraxis in den Geschäftsfeldern des Betriebes bzw. vergleichbarer technischer oder kaufmännischer Aufstiegsfortbildung mit Berufspraxis und Kenntnissen in den Geschäftsfeldern des Betriebes.

Entgeltgruppe 11:

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.

Qualifikation: Arbeitnehmer, deren Qualifikationsprofil über der EG 10 liegt, Meister, Techniker und Mitarbeiter mit vergleichbarer kaufmännischer und technischer Aufstiegsfortbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung in dieser Funktion und Spezialwissen und Kenntnissen in allen Geschäftsfeldern des Betriebes.

Entgeltgruppe 12:

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.

Qualifikation: Arbeitnehmer, deren Qualifikationsprofil über der EG 11 liegt.

Entgeltgruppe 13:

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.

Qualifikation: Arbeitnehmer, deren Qualifikationsprofil über der EG 12 liegt.

§ 4 Leistungsbezogene Entgelte

Die Einführung leistungsbezogener Vergütungssysteme setzt eine Betriebsvereinbarung gemäß § 87 BetrVG und eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Die Arbeit in leistungsbezogener Vergütung kann für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen vergeben werden.

§ 5 Entlohnung

1. Der Entgeltabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Abweichende Regelungen sind nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich, wobei eine Überschreitung des Abrechnungszeitraumes um mehr als 31 Kalendertage unzulässig ist.
Mit der Zahlung erhält der Arbeitnehmer eine detaillierte Entgeltabrechnung, aus den alle Entgeltbestandteile hervorgehen.
Der Monatsverdienst ist so auszuzahlen, dass der Arbeitnehmer spätestens am fünften Tag nach Ende der Abrechnungsperiode über den Zahlbetrag verfügen kann.
Die Bezahlung erfolgt bargeldlos.
2. Die tariflich festgelegten Monatsentgelte sind Mindestvergütungen.
- 3.1. Die Bruttomonatsvergütung auf Basis der tariflichen 36-Stunden-Woche bzw. der durchschnittlichen tariflichen Monatsarbeitszeit von 156,6 Stunden (36 Std. x 4,35 durchschn. Wochen pro Monat = 156,6 Std.) setzt sich zusammen aus konstanten und variablen Teilen

Die konstanten Teile sind:

- a. tarifliches Stundenentgelt gemäß des jeweils aktuellen Entgelttarifvertrages x durchschnittliche tarifliche Monatsarbeitszeit
- b. Zulagen und/oder Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen.

Die konstanten Teile bilden das sog. verstetigte Monatsentgelt.

- 3.2. Die variablen Teile sind:

- a. leistungsabhängige Teile
- b. zeitabhängige Teile
- c. alle unregelmäßig anfallenden Zulagen und Zuschläge

Die leistungsabhängigen Teile sind z. B. Prämien- oder sonstige Leistungsentgelte.

Die zeitabhängigen Teile sind z. B. Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.

- 3.3. Für Teilzeitbeschäftigte errechnet sich das tarifliche Monatsentgelt aus dem tariflichen Stundenentgelt x individueller regelmäßiger Wochenarbeitszeit x 4,35.
- 4.1. Innerhalb eines Betriebes muss bei den Entgeltempfängern die Differenz zwischen dem Tarifentgelt und dem Effektiventgelt im Durchschnitt mindestens 4 % betragen. Art und Umfang der Verteilung ist zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat schriftlich zu vereinbaren.
- 4.2. Die Arbeit kann in Zeit-, Akkord-, oder Prämienlohn vergeben werden. Die Akkorde sind so zu errechnen, dass die betreffenden Arbeitnehmer bei normaler Leistung 120 % ihrer Tarifentgeltgruppe erreichen.
- 4.3. Bestehende günstigere Entgeltregelungen (Grundentgelt und Zulagen) werden von dieser Regelung nicht berührt.

§ 6 Günstigkeitsklausel

Bestehende individuelle Regelungen, die günstiger sind, werden durch den Abschluss dieses Vertrages nicht berührt.

Sollte es durch diesen Vertrag zu einer Verringerung des bisher gewährten tariflichen Entgeltes kommen, so wird die Differenz zwischen der bisherigen Höhe des tariflichen Entgeltes und der Höhe des neuen tariflichen Entgeltes als Besitzstand gewahrt. Dieser wird dem Arbeitnehmer mit der ersten Abrechnung nach der Veränderung der Eingruppierung schriftlich mitgeteilt.

Der Besitzstand wird bei zukünftigen Tarifierhöhungen nicht angerechnet, bei Höhergruppierungen kann so lange angerechnet werden, bis der Besitzstand aufgezehrt ist. Der Besitzstand ist bei der Durchschnittsberechnung nach § 2 Ziffer 11 des aktuellen Manteltarifvertrages zu berücksichtigen.

§ 7 Laufzeit

Dieser Entgelttarifvertrag tritt am 01.05.2022 in Kraft und setzt zum gleichen Zeitpunkt den Entgelttarifvertrag vom 19.01.2015 außer Kraft. Der Entgelttarifvertrag kann erstmals mit einer Frist von drei Monaten schriftlich zum 30.04.2027 gekündigt werden.

Frankfurt am Main, den 22.03.2022

Bundesinnungsverband der Galvaniseure,
Graveure und Metallbildner

IG Metall Vorstand

.....
Christoph Matheis
Geschäftsführer

.....
Ralf Kutzner
geschäftsf. Vorstandsmitglied

.....
Alwin Boekhoff