



Metallhandwerk

Entgeltbeträge gültig ab dem 01. Januar 2025

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	Entgeltgruppen für alle Beschäftigten	5
4.2	Leistungslohn (Akkordarbeit)	7
5	Zuschläge	7
5.1	Mehrarbeit und Wechselschichtarbeit	7
5.2	Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	8
5.3	Erschwerniszuschläge	9
6	Zulagen	10
6.1	Wegezeitvergütung bei Nahmontage	10
7	Sonderzahlungen	10
7.1	Jahressonderzahlung	10
8	Anhang	12
8.1	Erläuterungen zum Entgelt	12
8.2	Erläuterungen zur Eingruppierung	12
8.3	Erläuterungen zum Leistungslohn	14
8.4	Erläuterungen zur Arbeitszeit	14

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 Auftragnehmern 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 Tarifentgelte. 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 die Beschäftigten im Metallhandwerk in Berlin und Brandenburg vom 21. Januar 2013 / 30. Januar 2024
- Entgelttarifvertrag mit Anlage (Tabelle) für die Beschäftigten im Metallhandwerk in Berlin und Brandenburg vom 30. Januar 2024
- Tarifvertrag über eine Leistungszulage für die Beschäftigten im Metallhandwerk in Berlin und Brandenburg vom 14. Dezember 2015
- Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für die Beschäftigten im Metallhandwerk in Berlin und Brandenburg vom 28. Januar 2019
- Montagetarifvertrag mit Auslösesätzen für die Beschäftigten im Metallhandwerk in Berlin und Brandenburg vom 21. Januar 2013 / 30. Januar 2024 nebst der Anlage Wegezeitvergütung in den Tarifzonen vom 30. Januar 2024

2 Geltungsbereich

2.1 Räumlich

Die tariflichen Regelungen gelten auch für das Land Berlin.

2.2 Fachlich

Die Tarifverträge gelten für alle Betriebe und Nebenbetriebe im Metallhandwerk.

Aufzählung der Handwerke (nicht abschließend):

Das Metallbauer- und Feinwerkmechanikerhandwerk und der Bereich Metallformer und Metallgießer des Metall- und Glockengießerhandwerks, der Metallbildner und Graveure in den Bundesländern Berlin und Brandenburg.

2.3 Persönlich

Erfasst werden in diesen Betrieben beziehungsweise auf der Montage oder ähnlichen Arbeitsstätten beschäftigten gewerblichen und angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben.



3 Entgeltmodalitäten im Überblick

Grundentgelt	Betrag ab dem 01. Januar 2025	Detailansicht
Monatslohn (Zeitlohn)	2.203,00 € bis 3.227,00 €	Seite 5
Stundenentgelt (Zeitlohn)	13,69 € bis 20,05 €	Seite 5
Zuschläge	Zuschlagshöhe	Detailansicht
Mehrarbeit (Überstunden)	30 % vom Stundenentgelt	Seite 7
Wechselschichtarbeit	15 % vom Stundenentgelt	Seite 8
Nachtarbeit	15 %, 50 % oder 60 % vom Stundenentgelt	Seite 8
Sonntagsarbeit	70 % vom Stundenentgelt	Seite 8
Feiertagsarbeit	150 % vom Stundenentgelt	Seite 8
Erschwerniszuschläge	10 % oder 15 % vom Stundenentgelt	Seite 9
Zulagen	Zulagenhöhe	Detailansicht
Wegezeitvergütung bei Nahmontage	Ab 5 Kilometern: 10,00 € bis 16,00 €	Seite 10
Sonderzuwendungen	Zuwendungshöhe	Detailansicht
Jahressonderzahlung	Nach Betriebszugehörigkeit: 20 %, 30%, 40% oder 50% eines Monatsverdienstes	Seite 10
Arbeitszeit	Wochenstunden	Detailansicht
Regelmäßige Arbeitszeit	37 Stunden	Seite 14

4 Entgelttabellen

4.1 Entgeltgruppen für alle Beschäftigten

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
E 1 (81 %)	Hauptstufe - Tätigkeit: Einfache Tätigkeiten, die eine kurze Einweisung oder eine zweckgerichtete Anleitung oder eine ausführliche Einarbeitung erfordern	Hauptstufe - Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Einfache Tätigkeiten an spanenden Maschinen • Herstellen von kraft- und formschlüssigen Verbindungen • Scheren und Kanten • Einfache Schreib- und Lagerarbeiten nach vorgegebenen Merkmalen • Bedienen von Kommunikationsmitteln • Einfache Sekretariatsarbeiten mit Korrespondenzabwicklung nach Diktat 	Ab 01.01.2025 Hauptgruppe (100 %) Monatslohn 2.203,00 € Stundenlohn 13,69 €
E 2 (88 %)	Hauptstufe - Tätigkeit: Arbeitsaufgaben, deren Erledigung eine abgeschlossene mindestens dreijährige fachspezifische Berufsausbildung erfordern Zusatzstufe - Tätigkeit: Zusätzlich sind fachspezifische Berufserfahrungen erforderlich und die Arbeiten erfolgen mit einem begrenzten Ermessens- und Handlungsspielraum.	Hauptstufe - Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeiten nach Zeichnung in allen Fertigungsbereichen • Sekretariatsaufgaben, Buchen, Schreiben von Rechnungen • Zeichnen und Bemessen von Bauteilen • Ermitteln des Lagerbedarfs Zusatzstufe - Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Entwerfen und Herstellen von Einzelteilen oder einfachen Maschinen • Schweißarbeiten, die ein Schweißzeugnis erfordern • Bearbeiten aller Buchungsvorgänge • Sekretariatsarbeiten • Führen eines Lagers • Anleiten von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 1 	Ab 01.01.2025 Einstiegsgruppe (91%) Monatslohn 2.178,00 € Stundenlohn 13,53 € Hauptgruppe (100 %) Monatslohn 2.394,00 € Stundenlohn 14,87 € Zusatzgruppe (105 %) Monatslohn 2.513,00 € Stundenlohn 15,61 €
E 3 (100 %)	Hauptstufe - Tätigkeit: Eigenverantwortliche Arbeitsaufgaben, zu deren Erledigung eine abgeschlossene mindestens dreijährige fachspezifische Berufsausbildung und eine mindestens dreijährige	Hauptstufe - Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Entwerfen und Herstellen nach Kundenvorgaben • Wartungsarbeiten an Anlagen • Disponieren von Material, Organisieren von Terminen und Bauabläufen (für sich selbst) 	Ab 01.01.2025 Einstiegsgruppe (91%) Monatslohn 2.475,00 € Stundenlohn 15,38 €

Gruppe	Bezeichnung der Tätigkeit Tätigkeitsmerkmale	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt (Bruttoangabe)
	<p>fachspezifische Berufserfahrung erforderlich sind, die mit einem erweitertem Handlungsspielraum erfolgen.</p> <p>Die Beschäftigten müssen ihre Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung mitbringen.</p> <p>Zusatzstufe - Tätigkeit:</p> <p>Zusätzlich sind fachspezifische Spezialkenntnisse erforderlich und die Arbeiten erfolgen mit einem weitgehenden Handlungsspielraum und/oder Leitungsaufgaben gegenüber Beschäftigte der Entgeltgruppe 1 und 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schreiben von Rechnungen inklusive Überprüfen auf Schlüssigkeit • Erstellung einfacher Angebote und Kalkulationen, Nachkalkulationen <p>Zusatzstufe - Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programmieren und Einrichten von CNC-gesteuerten Maschinen und Bearbeitungszentren • Konstruieren von Maschinen / Anlagen • Disponieren von Material, Organisieren von Terminen und Bauabläufen für andere Beschäftigte • Einsetzen der zugeteilten Beschäftigten • Erstellung von Entgeltabrechnungen unter Berücksichtigung rechtlicher Regelungen • Arbeitsvorbereitung • Führen von Arbeitsgruppen • Leitung der Buchhaltung 	<p>Hauptgruppe (100 %)</p> <p>Monatslohn 2.720,00 €</p> <p>Stundenlohn 16,90 €</p> <p>Zusatzgruppe (105 %)</p> <p>Monatslohn 2.856,00 €</p> <p>Stundenlohn 17,74 €</p>
E 4 (113 %)	<p>Hauptstufe - Tätigkeit:</p> <p>Aufgabengebiete, deren Erledigung eine abgeschlossene fachbezogene mindestens zweijährige Fachschulausbildung (Meisterin oder Meister, Technikerin oder Techniker, Betriebswirtin oder Betriebswirt) erfordern</p> <p>Zusatzstufe - Tätigkeit:</p> <p>Zusätzlich sind fachspezifische Berufserfahrungen und Spezialkenntnisse in übergreifenden Aufgabengebieten erforderlich.</p>	<p>Hauptstufe - Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überwachung von Baustellen, Koordinierung mit anderen Gewerken • Bauausführende Verhandlungen mit der Auftraggeberin oder dem Auftraggeber • Einkaufen von Material inklusive Preisverhandlungen • Umfangreiche Kalkulation (Projektkalkulation) • Ingenieursarbeiten • Leitung der Werkstatt • Erstellen der Bilanz <p>Zusatzstufe - Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führen des kaufmännischen und / oder technischen Bereichs • Besprechungen mit Architektinnen oder Architekten und Behörden mit Entscheidungskompetenz 	<p>Ab 01.01.2025</p> <p>Einstiegsgruppe (91%)</p> <p>Monatslohn 2.797,00 €</p> <p>Stundenlohn 17,38 €</p> <p>Hauptgruppe (100 %)</p> <p>Monatslohn 3.074,00 €</p> <p>Stundenlohn 19,10 €</p> <p>Zusatzgruppe (105 %)</p> <p>Monatslohn 3.227,00 €</p> <p>Stundenlohn 20,05 €</p>

4.2 Leistungslohn (Akkordarbeit)

Der tarifliche Stundenlohn darf auch bei Arbeit im Akkord, gleichbedeutend mit Arbeit im Leistungslohn, nicht unterschritten werden.

5 Zuschläge

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere zu zahlen. Das gilt jedoch nicht für den Fall des Zusammentreffens von Zuschlägen für Mehrarbeit und Wechselschichtarbeit (siehe Ziffer 5.1.). Angefangene Mehrarbeitsstunden und Sonntags-, Feiertags- und unregelmäßige Nachtarbeitsstunden werden täglich auf halbe Arbeitsstunden aufgerundet. Die Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe bis zur Mitte des Abrechnungszeitraums anfallen, sind mit dem Entgelt des laufenden Monats auszuführen; alle anderen im Folgemonat.

5.1 Mehrarbeit und Wechselschichtarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Mehrarbeit § 4 Nummer 1, § 5 Nummer 1 a und § 2 Nummer 1 Manteltarifvertrag	<p>Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn Beschäftigte</p> <ul style="list-style-type: none"> über die tarifvertragliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus arbeiten oder über die zwischen Betriebsrat (soweit vorhanden) und Arbeitgeberin oder Arbeitgeber vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten und diese Mehrarbeit vereinbart ist. <p>Regelmäßige Wochenarbeitszeit</p> <p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 37 Stunden.</p> <p>Freizeitgewährung bei geleisteter Mehrarbeit</p> <p>Bei Vereinbarung von Mehrarbeit ist die geleistete Mehrarbeit grundsätzlich mit bezahlter Freistellung von der Arbeit abzugelten. Die Mehrarbeitszuschläge sind in dem Monat zu vergüten, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde.</p> <p>Keine Mehrarbeit</p> <p>Mehrarbeit liegt nicht vor, soweit es sich um Vor- oder Nacharbeit handelt. Mehrarbeit liegt auch nicht vor, wenn zum Ausgleich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entstehende unbezahlte Ausfallzeiten in der Woche des Ausfalls oder in der darauffolgenden Woche vor- oder nachgearbeitet werden.</p>	<p>30 % des Stundenentgelts</p>

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Wechselschichtarbeit § 4 Nummer 2 und § 5 Nummer 1 b Manteltarifvertrag	<p>Im Rahmen regelmäßig wechselnder Schichten geleistete Arbeit liegt dann vor, wenn Beschäftigte, dem Schichtplan entsprechend, selbst regelmäßigem Schichtwechsel unterliegen oder aber ständig außerhalb der Normalschicht beziehungsweise der ersten Schicht in den weiteren Schichten des Schichtplanes eingesetzt sind.</p> <p>Die Schichtzuschläge, die für in den Nachtstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit gezahlt werden, haben den Rechtscharakter von Nachtarbeitszuschlägen.</p>	15 % des Stundenentgelts für Wechselschicht, die nach 18 Uhr endet, für die gesamte Schicht

5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Nachtarbeit § 4 Nummer 3, § 5 Nummern 1 c und 5 Manteltarifvertrag	<p>Nachtarbeit ist in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.</p> <p>Ständige Nachtarbeit ist Nachtarbeit, die für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als zwei Wochen angeordnet wird.</p> <p>Unregelmäßige Nachtarbeit ist Nachtarbeit, die aus Anlass betrieblicher Erfordernisse außerhalb der regelmäßigen Schicht geleistet wird.</p> <p>Die Schichtzuschläge (siehe Ziffer 5.1), die für in den Nachtstunden zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit gezahlt werden, haben den Rechtscharakter von Nachtarbeitszuschlägen.</p>	15 % ständige Nachtarbeit 50 % unregelmäßige Nachtarbeit 60 % unregelmäßige Nachtarbeit, die zugleich Mehrarbeit ist
Sonntagsarbeit § 4 Nummer 4, § 5 Nummern 1 d und 5 Manteltarifvertrag	<p>Sonntagsarbeit ist die an Sonntagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.</p> <p>Zuschlagspflichtige Sonntagsarbeit liegt nicht vor, wenn an Sonntagen Arbeitsstunden in regelmäßiger Dienstzeit geleistet werden und dafür ein entsprechender Freizeitausgleich erfolgt.</p>	70 % des Stundenentgelts Freizeitausgleich für regelmäßigen Dienst am Sonntag
Feiertagsarbeit § 4 Nummer, § 5 Nummer 1 e und 5 Manteltarifvertrag	<p>Feiertagsarbeit ist die an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.</p> <p>Zuschlagspflichtige Feiertagsarbeit liegt nicht vor, wenn an Sonntagen Arbeitsstunden in regelmäßiger Dienstzeit geleistet werden und dafür ein entsprechender Freizeitausgleich erfolgt.</p>	150 % des Stundenentgelts Freizeitausgleich für regelmäßigen Dienst am Sonntag

5.3 Erschwerniszuschläge

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Besonders schmutzige Arbeiten § 10 Nummer 1 Manteltarifvertrag	Schmutz, Wasser, Teer und Gas Ein Zuschlag ist zu zahlen für Arbeiten, die im Verhältnis bzw. im Gegensatz zu den für den Gewerbezug typischen Arbeiten <ul style="list-style-type: none"> • besonders schmutzig sind oder • an besonders schmutzigen und wasserreichen Stellen und Gruben geleistet werden sowie • die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit Karbolineum, Teer und Gasen in Berührung bringen. Beschäftigten sind im Bedarfsfalle Handreinigungsmittel unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.	10 % des jeweiligen Stundenlohns
Gesundheitsschädliche und gefährliche Arbeiten § 10 Nummer 2 Manteltarifvertrag	Arbeiten mit Schutzmaßnahmen Arbeiten, die in den geltenden Arbeits sicherheits- oder Unfallverhütungsvorschriften wegen ihrer Eigenart als gesundheitsschädlich oder gefährlich für Leib und Leben Erwähnung finden und deshalb besondere Schutzmaßnahmen erfordern, können von den Beschäftigten verweigert werden, wenn diese Maßnahmen nicht nach den einschlägigen von den Berufsgenossenschaften erlassenen oder empfohlenen Regeln getroffen sind. Führen derartige Arbeiten und die hierfür zu treffenden Schutzmaßnahmen zu Erschwernissen oder Beeinträchtigungen der Arbeitsausführung, die über die im Beruf oder Gewerbezug typischen und als üblich betrachteten Einflüsse hinausgehen, sind Erschwerniszuschläge zu gewähren. Abweichungen von branchenüblichen Belastungen Diesen Erschwernissen und Beeinträchtigungen der Arbeitsausführung gleichgestellt sind solche, die ihre Ursache nicht in einschlägigen Arbeitssicherheitsvorschriften haben, aber von den üblichen berufs- oder branchenspezifischen Belastungen eines Arbeitsauftrages erheblich abweichend betrachtet werden müssen. Die Abgrenzung der zulagenpflichtigen Erschwernisse ist durch betriebliche Regelungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (soweit vorhanden) vorzunehmen.	10 % des jeweiligen Stundenlohns
Arbeiten bei anhaltend schlechtem Wetter § 10 Nummer 3 Manteltarifvertrag	Anhaltender Regen und vergleichbare Wittereinflüsse Erfolgt bei „gesundheitsschädlichen und gefährlichen Arbeiten“ auf wettergeschützten Plätzen auf Anordnung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers eine Weiterarbeit bei anhaltendem Regen oder diesem vergleichbaren Wittereinflüssen, so ist statt 10 % ein Zuschlag von 15 % auf den tariflichen Stundenlohn zu gewähren.	15 % des jeweiligen Stundenlohns

6 Zulagen

6.1 Wegezeitvergütung bei Nahmontage

Bei Nahmontagen wird der zur Erreichung der Montagestelle notwendige Zeitaufwand nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen vergütet, wenn er außerhalb der Arbeitszeit liegt (siehe Tabelle). Ist die auswärtige Montagestelle bei Beendigung der Arbeitszeit nicht dieselbe wie bei Beginn am gleichen Tag, so wird die Wegezeitvergütung für diejenige Zone, die den jeweils entferntesten Montageort betrifft, gewährt.

Art der Zulage	Erläuterung	Zahlungshöhe
Montagearbeit: Wegezeitvergütung § 4 Montagetarifvertrag in Verbindung mit der Anlage Wegezeitvergütung	Bei Montagestellen mit täglicher Rückkehr der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wird die durch Anfahrt und Abfahrt zur beziehungsweise von der Montagestelle pro Tag eingetretene Wegezeit nach Entfernungszonen wie folgt vergütet:	x-€ auf das tatsächlich gezahlte Stundenentgelt
		Ab 30.01.2024
Entfernungszone 1	unter 5 Kilometer (km)	0,00 €
Entfernungszone 2	5 bis 15 Kilometer (km)	10,00 €
Entfernungszone 3	15 bis 30 Kilometer (km)	13,00 €
Entfernungszone 4	bis 50 Kilometer (km)	16,00 €

7 Sonderzahlungen

7.1 Jahressonderzahlung

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
Jahressonderzahlung Vollanspruch § 2 Nummer 1 bis 4, 7 Tarifvertrag betriebliche Sonderzahlung im Metallhandwerk	Anspruchsberechtigung für die jährliche Sonderzahlung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.	Betriebszugehörigkeit nach 6 Monaten 20 % nach 12 Monaten 30 %

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zahlungshöhe
	<p>Anspruchsberechtigte Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.</p> <p>Anspruchsvoraussetzung für die jährliche Sonderzahlung</p> <p>Die Sonderzahlungen werden gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit gezahlt. Die Leistungen gelten als Einmalleistungen. Den Berechnungen der Leistungen ist das Entgelt der jeweiligen Eingruppierung zugrunde zu legen.</p>	<p>nach 24 Monaten 40 %</p> <p>nach 36 Monaten 50 %</p> <p>eines Monatsverdienstes</p>
<p>Jahressonderzahlung Teilanspruch</p> <p>§ 2 Nummer 5 bis 7 Tarifvertrag betriebliche Sonderzahlung im Metallhandwerk</p>	<p>Teilzeitbeschäftigte</p> <p>Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.</p> <p>Teilweises Ruhen des Arbeitsverhältnisses</p> <p>Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten Beschäftigte eine anteilige Leistung. Hiervon ausgenommen sind erkrankte Beschäftigte und Arbeitnehmerinnen, die unter das Mutterschutzgesetz fallen.</p>	<p>Anteilige Zahlung</p>
<p>Kein Anspruch</p> <p>§ 2 Nummer 6 Tarifvertrag betriebliche Sonderzahlung</p>	<p>Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistungen.</p>	<p>Keine Zahlung</p>
<p>Anrechenbare betriebliche Leistungen</p> <p>§ 4 Tarifvertrag betriebliche Sonderzahlung im Metallhandwerk</p>	<p>Leistungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, wie beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jahresabschlussvergütung, • Gratifikationen, • Jahresprämie, • Ergebnisbeteiligung, • Weihnachtsgeld und ähnliches, <p>gelten als betriebliche Sonderzahlungen und erfüllen den tariflichen Anspruch. Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben unberührt.</p>	<p>Anrechnung möglich</p>

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 ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber für eine betriebliche Altersversorgung abziehen und beispielsweise an einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse zahlen lassen, die geforderten Beiträge insgesamt erreichen.
Berechnung des Entgelts Nummer 7.2 Entgelttarifvertrag	Das Entgelt je Arbeitsstunde wird berechnet, indem das tatsächliche monatliche Entgelt durch das Produkt aus der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit, bei Teilzeitarbeit aus der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und 4,35 geteilt wird. Beispiel 1. Schritt: 37 Wochenarbeitsstunden multipliziert mit 4,35 ergibt 160,95 2. Schritt: Monatsverdienst (zum Beispiel 2.351,00 €) dividiert durch 160,95 3. Schritt: Aus Schritt 2 ergibt sich nun der Stundenlohn von 14,61 €
Zeitlohn § 8 Manteltarifvertrag	Die Entlohnung bei Zeitlohnarbeit erfolgt unabhängig vom Arbeitsergebnis. Sie wird auf die Zeit oder den Zeitanteil bezogen, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer dem Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht. Im Gegensatz dazu steht der Leistungslohn (Akkordarbeit).

8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Entgeltstufen und Flexibilitätszulage Nummer 2.1.1 und 2.1.2 Entgelttarifvertrag	Entgeltstufen und Flexibilitätszulage Die Entgeltgruppen werden in folgende Entgeltstufen aufgliedert: 1. Eingangsstufe 91 % 2. Hauptstufe 100 % 3. Zusatzstufe 105 %. Eingruppierung in die Haupt- beziehungsweise Zusatzstufe 1. Neueinstellung: Bei Ersteingruppierung und bei Übernahme von Ausgebildeten werden die Beschäftigten in die Eingangsstufe eingruppiert. 2. Nach Ablauf der Ausübungszeit erhalten die Beschäftigten die Hauptstufe.

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	<p>3. Bei Vorliegen entsprechender Anforderungen werden die Beschäftigten nach Vollendung der Ausübungszeit in die Zusatzstufe eingruppiert (sie überspringen die Hauptstufe). Bei Umgruppierungen gelten die Ausübungszeiten für die Eingruppierung in die Hauptstufe als erfüllt.</p>
<p>Ausübungszeit Nummer 2.1.3 Entgelttarifvertrag</p>	<p>Eingruppierung in die Hauptstufe</p> <p>Die für die Ersteingruppierung in die Hauptstufe notwendige Ausübungszeit wird erfüllt durch Zeitablauf in der</p> <p>a) Entgeltgruppe 2 und 3 nach 1 Jahr b) Entgeltgruppe 4 nach 2 Jahren.</p>
<p>Probeweise Höhergruppierung Nummer 2.1.4 Entgelttarifvertrag</p>	<p>Maximale Umfang der Ausübungszeit</p> <p>Für den Fall der Höhergruppierung oder die Einweisung in eine Zusatzstufe kann mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Probezeit im maximalen Umfang der Ausübungszeiten der betreffenden Entgeltgruppe vereinbart werden.</p> <p>Das hat zur Folge, dass bei Ablauf dieser Probezeit die Beschäftigten wieder dort eingruppiert werden, wo sie vorher eingruppiert waren. Auf die Probezeit ist ausdrücklich verzichtbar.</p>
<p>Anwendungsregelung für die Zusatzstufe Nummer 2.1.5 Entgelttarifvertrag</p>	<p>Wechsel zwischen Werkstatt und Baustelle oder Montage</p> <p>Eine Aufforderung zur Übernahme von Arbeiten im Wechsel zwischen Werkstatt und Baustelle oder Montage an einem anderen Ort des Betriebssitzes oder zum Beispiel die Übernahme von anderen Arbeitsaufgaben innerhalb des Berufsbildes der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, wie Drehen und Fräsen, hat schriftlich zu erfolgen und eine Wiederholung muss einen neuen Sachverhalt (also nicht die gleiche voran betroffene Aufgabe) betreffen, um zur Folge des Entfallens der Zulage zu führen.</p>
<p>Anforderungsbestimmung Nummer 3.1 und 3.3 Entgelttarifvertrag</p>	<p>Die Eingruppierung soll auf Grund einer ganzheitlichen Betrachtung der Arbeitsaufgaben, also ohne Zergliederung in einzelne Tätigkeiten, und der Anforderungen, die sich aus den verschiedenen Arbeitsaufgaben ergeben, erfolgen. Als Entgeltgrundsatz kommt das Monatsentgelt nach Ziffer 4 (Entgeltgruppen) zur Anwendung.</p>
<p>Besitzstand Nummer 4 Entgelttarifvertrag</p>	<p>Allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die auf Grund der Einführung des aktuellen Entgelttarifvertrages in die neuen Entgeltgruppen und Zusatzstufen im Geldbetrag niedriger eingestuft sind, erhalten ihren ursprünglichen Geldbetrag als Besitzstand in Form einer Ausgleichszulage. Diese Ausgleichszulage ist auf die jeweils nachfolgende Tarifierhöhung bis zu maximal 50 % anrechenbar.</p> <p>Darüber hinaus ist auch der Besitzstand hinsichtlich des Jahreseinkommens (Monatsentgelte zuzüglich Sonderzahlung und zusätzlichem Urlaubsgeld) zu wahren.</p>

8.3 Erläuterungen zum Leistungslohn

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Leistungszulage § 9 Nummer 1 Manteltarifvertrag und § 4 Nummer 4.4 Tarifvertrag Leistungszulage	<p>Leistungslohnarbeit liegt vor, wenn die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit oder ein für das Arbeitsergebnis zu zahlender Geldbetrag vorher festgelegt oder vorgegeben wird und der Verdienst der Beschäftigten hiervon abhängig ist.</p> <p>Der Zeitverbrauch beziehungsweise das mengenmäßige Arbeitsergebnis muss von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer beeinflussbar sein. Das monatliche Grundentgelt wird den Beschäftigten garantiert.</p> <p>Die Beschäftigten erhalten garantiert ihr individuelles tarifliches Entgelt und dieses darf nicht unterschritten werden (siehe Zeitlohn, Entgelttabelle Ziffer 4.1).</p>

8.4 Erläuterungen zur Arbeitszeit

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Regelmäßige Arbeitszeit § 2 Nummer 1 Manteltarifvertrag	<p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 37 Stunden.</p>
Flexible Arbeitszeit § 2 Nummer 2 Manteltarifvertrag	<p>Für den Betrieb kann eine flexible Arbeitszeitregelung unter Beteiligung des Betriebsrates gewählt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann dies einzelvertraglich oder durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber geregelt werden.</p> <p>Kann-Bestimmung: 40 Wochenarbeitsstunden</p> <p>Für den ganzen Betrieb kann eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden vereinbart werden. Dabei ist der Zeitausgleich zur 37-Stunden-Woche in Form von freien Arbeitstagen zu gewähren.</p> <p>Arbeitszeitkonto: Ausgleichszeitraum von 12 Monaten</p> <p>Zwischen Betriebsrat und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber kann durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung ein Arbeitszeitkonto vereinbart werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innerhalb von 12 Monaten ist die jeweilige regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt zu erreichen. • Zum Aufbau eines Zeitkontos können mit einbezogen werden ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit, Mehrarbeit und entstehende Zuschläge für Mehrarbeit, die in Zeit umgewandelt werden sowie Gleitzeit. • Das Volumen des Arbeitszeitkontos ist auf die Bandbreite von maximal plus 150 und minus 50 Stunden begrenzt. • Die angesammelten Stunden dürfen nur in Freizeit ausgeglichen werden. Eine Auszahlung ist nicht möglich. Eine Auszahlung von Zeitguthaben erfolgt nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
	<p>Mehrarbeit bei flexibler Arbeitszeit</p> <p>Mehrarbeit fällt nur dann an, wenn der zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte wöchentliche Arbeitszeitrahmen überschritten ist. In Betrieben ohne Betriebsrat kann Mehrarbeit einzelvertraglich vereinbart werden.</p> <p>Monatslohn bei flexibler Arbeitszeit</p> <p>Bei gleichmäßiger und ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit bleibt der Monatsgrundlohn konstant (auf der Basis der jeweiligen regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit).</p>

Ende