



Tarifbroschüre –

Speditions- und Logistikgewerbe

Gültigkeitszeitraum und Aktualisierungen der Entgeltbeträge

Entgeltbeträge gültig vom:	01. Februar 2026
Entgeltbeträge gültig bis mindestens:	31. Dezember 2026
Tarifbroschüre zuletzt aktualisiert am:	27. Februar 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Tarifverträge	4
2	Geltungsbereich	4
2.1	Räumlich	4
2.2	Fachlich	4
2.3	Persönlich	5
3	Entgeltmodalitäten im Überblick	6
4	Entgelttabellen	7
4.1	Entgeltgruppen der kaufmännischen Angestellten	7
4.2	Entgeltgruppen der gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	9
5	Zuschläge	11
5.1	Mehrarbeit (Überstunden)	11
5.2	Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	12
5.3	Schichtarbeit	13
6	Zulagen	13
6.1	Funktionszulage für Angestellte	13
7	Sonderzahlungen	14
7.1	Jahressonderzahlung	14
8	Anhang	16
8.1	Erläuterungen zum Entgelt	16
8.2	Erläuterungen zur Eingruppierung	16
8.3	Erläuterungen zur Arbeitszeit	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 Tariftreue verpflichten. Dazu werden nachfolgend allgemeine Hinweise gegeben und die für die Tariftreue 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 Tariftreue 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 tariftreu 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 tariftreuepflichtigen Entgelte in Summe mindestens dem aktuellen Vergabemindestlohn, gelten diese Tarifentgelte. Unterschreiten sie diesen, ist stattdessen der Vergabemindestlohn zu zahlen.

Zu den maßgeblichen, der Tariftreuepflicht 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 Tariftreue 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 im Speditions- und Logistikgewerbe Berlin und Brandenburg vom 4. Dezember 2023
- Vergütungstarifvertrag Berlin vom 14. Februar 2025

2 Geltungsbereich

2.1 Räumlich

Die Tarifverträge gelten für das Land Berlin.

2.2 Fachlich

Die Tarifverträge gelten für Betriebe und Nebenbetriebe des Speditions- und Logistikgewerbes, sofern sie Mitglied im Arbeitgeberverband sind.

Die Tarifverträge gelten nicht für Fahrpersonal, das ein Fahrzeug im Güterfernverkehr im Sinne des [§ 3 des Güterkraftverkehrsgesetzes in der Fassung vom 23. November 1994](#) führt. Für diese Beschäftigten gelten gesonderte Tarifverträge (siehe dazu Tariftreue-Broschüre „Tariftreuepflichtiges Entgelt - Branche: Kraftfahrerinnen oder Kraftfahrer im Güterfernverkehr“). Die Tarifverträge gelten auch nicht für Kraftfahrer, die ein Fahrzeug des Möbelfernverkehrs außerhalb des Betriebssitzes führen.

Die tariflichen Regelungen gelten für alle Betriebe, Betriebsabteilungen beziehungsweise Nebenbetriebe, die das produzierende und oder verarbeitende Gewerbe, den Handel sowie privat- und öffentlich rechtliche Auftraggeber bei der Verwirklichung ihrer Zielsetzung insbesondere durch Dienstleistungen im Bereich Transport-, Spedition- und / oder (Kontrakt-) Logistik unterstützen; dies gilt insbesondere auch für solche Betriebe, Betriebsabteilungen beziehungsweise Nebenbetriebe, die aufgrund von Auf- und Abspaltungen, Ausgliederungen und / oder sonstigen unternehmerischen Veränderungen organisatorischer und / oder gesellschaftsrechtlicher Art entstanden sind oder entstehen beziehungsweise tätig sind oder werden.

2.3 Persönlich

Erfasst werden alle Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; ausgenommen sind Personen, die nach [§ 5 Absatz 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes](#) nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten.



3 Entgeltmodalitäten im Überblick

Grundentgelt	Betrag ab dem 01. Februar 2026	Detailansicht
Monatsentgelt (kaufmännische Angestellte)	2.382,02 € bis 3.850,87 €	Seite 7
Monatsentgelt (gewerbliche Beschäftigte)	2.397,34 € bis 3.050,40 €	Seite 9
Zuschläge	Zuschlagshöhe	Detailansicht
Mehrarbeit (Überstunden)	25 % oder 60 % des Tariftstundenlohns	Seite 11
Nachtarbeit	50 % des Tariftstundenlohns	Seite 12
Sonntagsarbeit	70 % des Tariftstundenlohns	Seite 12
Arbeit an Vorfesttagen	70 % des Tariftstundenlohns	Seite 12
Feiertagsarbeit	120 % des Tariftstundenlohns	Seite 12
Schichtarbeit	10 % oder 15 % des Tariftstundenlohns	Seite 13
Zulagen	Zulagenhöhe	Detailansicht
Funktionszulage für Angestellte	Unterschiedsbetrag	Seite 13
Sonderzahlungen	Zahlungshöhe	Detailansicht
Jahressonderzahlung	Je nach Betriebszugehörigkeit 100,00 € bis 500,00 €	Seite 14
Arbeitszeit	Arbeitszeitregelung	Detailansicht
Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit	38 Stunden	Seite 16

4 Entgelttabellen

4.1 Entgeltgruppen der kaufmännischen Angestellten

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale Bezeichnung der Tätigkeit	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt Bruttoangaben
A 1	Tätigkeitsmerkmale: Einfache Bürotätigkeiten, die keine Berufsausbildung voraussetzen und die nach entsprechender Anweisung ausgeführt werden.	Tätigkeitsbeispiele: • Büroarbeiten einfacher Art, • Bedienen von Bürokommunikationsgeräten, • einfache Arbeiten in der Datenerfassung.	Ab 01.02.2026 Monatslohn 1. Stufe Anfangsgehalt 2.382,02 € 2. Stufe nach 3 Jahren 2.408,74 €
A 2	Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten, die nach Anweisung ausgeführt werden und in der Regel eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung voraussetzen. Die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten können auch durch eine andere Ausbildung oder durch entsprechende Berufserfahrung erworben sein.	Tätigkeitsbeispiele: • Bearbeitung von speditionellen Vorgängen und dem damit verbundenen Schriftverkehr, • Arbeiten in der Buchhaltung, in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung, • Arbeiten im Rechnungswesen und in der Materialverwaltung mit der damit verbundenen Datenverarbeitung und dem Schriftverkehr, • Mitarbeit in dem Bereich IT-Helpdesk (Erstanfrage).	Ab 01.02.2026 Monatslohn 1. Stufe Anfangsgehalt 2.399,03 € 2. Stufe nach 2 Jahren in der Gruppe 2.616,73 € 3. Stufe nach 4 Jahren in der Gruppe 2.846,95 €
A 3	Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten, die nach allgemeiner Anweisung vorwiegend selbstständig ausgeführt werden und erhöhte Fachkenntnisse und Fähigkeiten oder mehrjährige Erfahrungen voraussetzen, die in der Regel eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung - insbesondere als Kauffrau oder -mann für Spedition- und Logistikdienstleistung - voraussetzen.	Tätigkeitsbeispiele: • Vorwiegend selbstständiges Bearbeiten von speditionellen Vorgängen und damit verbundenen Abrechnungen, • Akquisition und Angebotserstellung bei begrenzter Abschlussbefugnis, • Qualifizierte Sekretariatsarbeiten, • Übersetzen, stenographisches Aufzeichnen und Übertragen von fremdsprachlichen Texten, • Qualifizierte Buchhaltungstätigkeiten, • Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter, • Disponentinnen und Disponenten • Zolldeklaranten, • Projektbetreuung in der Kontraktlogistik,	Ab 01.02.2026 Monatslohn 1. Stufe Anfangsgehalt 2.755,51 € 2. Stufe nach 2 Jahren in der Gruppe 2.997,37 € 3. Stufe nach 4 Jahren in der Gruppe 3.236,92 €

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale Bezeichnung der Tätigkeit	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt Bruttoangaben
		Kontrolleurinnen oder Kontrolleure mit Weisungsrecht.	
A 4	Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten, die selbstständig ausgeführt werden und Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung und zusätzlich erworbene umfangreiche Berufserfahrung voraussetzen.	Tätigkeitsbeispiele: Angestellte mit Sachgebietsverantwortung – einschließlich gegebenenfalls verantwortlich für unterstellte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter – wie: - Akquisition, - Fuhrpark, - Bilanzbuchhaltung, - Prozessplanung in der Lager- und Kontraktlogistik, - Administration von IT-Netzwerken und Servern, - Personaldisponentinnen und Personaldisponenten, - Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter.	Ab 01.02.2026 Monatslohn 1. Stufe Anfangsgehalt 3.150,85 € 2. Stufe nach 2 Jahren in der Gruppe 3.392,74 € 3. Stufe nach 4 Jahren in der Gruppe 3.536,94 €
A 5	Tätigkeitsmerkmale: Tätigkeiten, die erweiterte Fachkenntnisse erfordern und die Entscheidungsspielräume im Rahmen allgemeiner Richtlinien beinhalten, die eine fachorientierte Berufsausbildung und mehrjährige einschlägige berufliche Erfahrung oder ein erfolgreich abgeschlossenes Studium voraussetzen. Die fachliche Qualifikation kann auch durch einschlägige langjährige Berufserfahrung erworben werden.	Tätigkeitsbeispiele: Angestellte mit Sachgebiets- und Personalverantwortung, die deutlich über die Anforderungen der Gruppe A 4 hinausgeht.	Ab 01.02.2026 Monatslohn Anfangsgehalt 3.850,87 € Ansonsten nach freier Vereinbarung

4.2 Entgeltgruppen der gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale Bezeichnung der Tätigkeit	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt Bruttoangaben
1	Tätigkeit: Handwerkerinnen und Handwerker	Tätigkeitsbeispiele: Keine tarifliche Regelung.	Ab 01.02.2026 Anfangsgehalt 2.950,40 € Zulage v. 50 € nach 2 Jahren; 3.000,40 € Zulage v. 100 € nach 4 Jahren: 3.050,40 €
2	Tätigkeit: Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer mit abgeschlossener in der Regel dreijähriger Ausbildung	Tätigkeitsbeispiele: Keine tarifliche Regelung.	Ab 01.02.2026 Anfangsgehalt 2.907,87 € Zulage v. 50 € nach 2 Jahren; 2.957,87 € Zulage v. 100 € nach 4 Jahren: 3.007,87 €
3	Tätigkeit: Tätigkeiten mit besonderer Verantwortung, die besondere Kenntnisse, Fertigkeiten mit zusätzlicher mehrjähriger Erfahrung erfordern und selbstständig ausgeführt werden.	Tätigkeitsbeispiele: • Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer für Lastkraftwagen über 7,5 Tonnen; • Hallen-, Lagermeisterinnen oder -meister und Schichtleiterinnen oder -leiter mit fachlicher und disziplinarischer Personalverantwortung	Ab 01.02.2026 Anfangsgehalt 2.838,09 € Zulage v. 50 € nach 2 Jahren: 2.888,09 € Zulage v. 100 € nach 4 Jahren: 2.938,09 €
4	Tätigkeit: Tätigkeiten die erhöhtes fachliches Können (Kenntnisse und Fertigkeiten) erfordern und selbstständig ausgeführt werden.	Tätigkeitsbeispiele: • Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer mit Fahrzeugen bis 7,5 Tonnen; • Kurier-, Express- und Paketdienst -Zustellerinnen und -Zusteller mit Kraftfahrzeugen • Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die fachlich und organisatorisch	Ab 01.02.2026 Anfangsgehalt 2.710,46 € Zulage v. 50 € nach 2 Jahren: 2.760,46 €

Gruppe	Tätigkeitsmerkmale Bezeichnung der Tätigkeit	Tätigkeitsbeispiele	Tarifentgelt Bruttoangaben
		andere Mitarbeitende anleiten (ohne Personalverantwortung) • Gabelstaplerfahrerinnen und Gabelstaplerfahrer im Logistikbereich (zum Beispiel Hochregallager).	Zulage v. 100 € nach 4 Jahren: 2.810,46 €
5	Tätigkeit: Tätigkeiten, die normales fachliches Können (Kenntnisse und Fähigkeiten) erfordern, das durch eine erfolgreich abgeschlossene, regulär dreijährige, einschlägige Berufsausbildung oder längere einschlägige Berufserfahrung erworben wird.	Tätigkeitsbeispiele: • Fachkraft für Lagerlogistik • Umschlags- und Lagerarbeiterinnen und Umschlags- und Lagerarbeiter, auch mit Nutzung von Flurfördertechnik (unter anderem Gabelstapler) • Fachlageristinnen und Fachlagerist nach zweijähriger Tätigkeit in der Lohngruppe 6.	Ab 01.02.2026 Anfangsgehalt 2.516,45 € Zulage v. 50 € nach 2 Jahren 2.566,45 € Zulage v. 100 € nach 4 Jahren: 2.616,45 €
6	Tätigkeit: Tätigkeiten, die einfaches fachliches Können (Kenntnisse und Fähigkeiten) erfordern und nach Anweisung ausgeführt werden.	Tätigkeitsbeispiele: • Umschlags- und Lagerarbeiterinnen und Umschlags- und Lagerarbeiter; • Mitfahrerinnen und Mitfahrer sowie Wagenbegleiterinnen und Wagenbegleiter, auch mit Nutzung von Flurfördertechnik (unter anderem Gabelstapler).	Ab 01.02.2026 Anfangsgehalt 2.397,34 € Zulage v. 50 € nach 2 Jahren: 2.447,34 € Zulage v. 100 € nach 4 Jahren: 2.497,34 €

5 Zuschläge

Beim Zusammentreffen der Zuschlagsarten nach den Ziffern 5.1 (Überstunden) und 5.2 (Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt.

Bei Schichtarbeit an Sonn- und Feiertagen sind die Zuschläge nebeneinander zu zahlen.

5.1 Mehrarbeit (Überstunden)

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Mehrarbeit (Überstunden) § 3 Absatz 1 und § 6 Absatz 1 e), 2 e) Manteltarifvertrag	Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte Zuschlagspflichtige Mehrarbeit gilt für Vollzeitbeschäftigte die über die tarifvertragliche und für Teilzeitbeschäftigte die über die arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistete Arbeit. Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden Fällt in die Kalenderwoche ein gesetzlicher Feiertag, vermindert sich die Wochenarbeitszeit um die auf diesen Feiertag entfallenden Arbeitsstunden. Ausgleichszeit gilt nicht als zuschlagspflichtige Mehrarbeit. Berechnung Für jede Stunde zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist neben den Zuschlägen unter § 6 Nr. (2) 1/165 Tarifgebiet Berlin des effektiven monatlichen Bruttoentgelts beziehungsweise des tatsächlichen Stundenentgeltes zu zahlen. Angefangene Stunden Angefangene halbe Stunden werden als halbe Stunden berechnet.	25 % bei Mehrarbeit zwischen 6:00 bis 22:00 Uhr 60 % bei Mehrarbeit zwischen 22:00 bis 6:00 Uhr jeweils des Tarifstundenlohns
Flexible Arbeitszeit § 4 Absatz 7, § 6 Absatz 1 e), 2 e) Manteltarifvertrag	Arbeitszeitguthaben Besteht am Ende des Ausgleichszeitraumes von 52 Wochen (siehe Anhang Ziffer 8.3) auf dem Arbeitszeitkonto ein Mehrarbeitszeitguthaben, sind die „Überstunden“ als zuschlagspflichtige Mehrarbeit auszus zahlen.	Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto als Zuschlagspflichtige Mehrarbeit

5.2 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Nachtarbeit § 6 Absatz 1 d) und 2 d) Manteltarifvertrag	Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die geleistete Arbeit zwischen 22:00 bis 6:00 Uhr (keine Schichtarbeit).	50 % des auf die Stunde entfallenden Entgelts
Sonntagsarbeit § 6 Absatz 1 a) und 2 a) Manteltarifvertrag	Als Sonntagsarbeit gilt die an Sonntagen geleistete Arbeit zwischen 00:00 bis 24:00 Uhr.	70 % des auf die Stunde entfallenden Entgelts
Arbeit an Vorfesttagen § 6 Absatz 1 b) und 2 b) Manteltarifvertrag	Als Arbeit an Vorfesttagen gilt die am 24. und 31. Dezember zwischen 12:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeit.	70 % des auf die Stunde entfallenden Entgelts
Feiertagsarbeit § 6 Absatz 1 c) und 2 c) Manteltarifvertrag	Feiertagsarbeit ist die an Wochenfeiertagen geleistete Arbeit zwischen 00:00 und 24:00 Uhr. Wochenfeiertage sind Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind.	120 % des auf die Stunde entfallenden Entgelts
Stundenweise Arbeit an Sonnabend-, Sonn- oder Feiertagsarbeit § 6 Absatz 3 Manteltarifvertrag	Wird eine stundenweise Sonnabend-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit angeordnet, so ist die Vergütung für mindestens vier Arbeitsstunden zu zahlen.	mindestens vier Arbeitsstunden zu zahlen

5.3 Schichtarbeit

Zuschlagsart	Erläuterung	Zuschlagshöhe
Schichtarbeit § 6 Absatz 1 f) und 2 f) Manteltarifvertrag	Schichtarbeit ist zuschlagspflichtig und liegt vor, wenn regelmäßig nach Schichtplan in mindestens zwei Schichten durchlaufend gearbeitet wird.	zu zahlen für jede geleistete Arbeitsstunde von 14:00 bis 22:00 Uhr 10 % von 22:00 bis 06:00 Uhr 15 % jeweils des Tariftstundenlohn

6 Zulagen

6.1 Funktionszulage für Angestellte

Zulagenart	Erläuterung	Zulagenhöhe
Vertretung § 2 Absatz 3 Vergütungstarifvertrag	Die Vertretung Angestellter höherer Entgeltgruppen durch Angestellte niedrigerer Gruppen berechtigt nicht zur Höherstufung. Funktionszulage: Nach 6 Wochen Vertretung Dauert die Vertretung länger als 6 Wochen, wird eine Funktionszulage bis zur Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem bisherigen Gehalt der Vertreterin oder des Vertreters und dem Gehalt gezahlt, das die oder der Betroffene bei ständiger Ausübung der höherwertigen Tätigkeit erhalten würde.	Unterschiedsbetrag bisheriges Gehalt zur höheren Entgeltgruppe

7 Sonderzahlungen

7.1 Jahressonderzahlung

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zuwendungshöhe
Jahressonderzahlung § 10 Absatz 2 und 5 Manteltarifvertrag	Betriebszugehörigkeit Die Beschäftigten erhalten in Abhängigkeit von der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit in jedem Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgratifikation). Auszahlung und Stichtag Die Auszahlung hat in zeitlichem Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest bis spätestens zum 30. November des Jahres zu erfolgen. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 30. November. Anspruchsberechtigung Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung besteht, sofern sie die Dauer der Betriebszugehörigkeit erfüllen.	Betriebszugehörigkeit nach mindestens 1 Jahr: 100,00 € nach mindestens 3 Jahren: 200,00 € nach mindestens 5 Jahren: 300,00€ nach mindestens 7 Jahren: 400,00 € nach mindestens 10 Jahren: 500,00 €
Teilzeitbeschäftigung § 10 Absatz 3 Manteltarifvertrag	Teilzeitbeschäftigte: Eintritt nach 01. Januar 2006 Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit anteilig. Abweichung: Stichtag 31. Dezember 2005 Beschäftigte die am 31.12.2005 zum jeweiligen Unternehmen (gemeint ist dasselbe Unternehmen vor und nach dem Stichtag) in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, erhalten bei einem Arbeitsverhältnis mit 20 bis 30 Wochenstunden 75 % und über 30 Wochenstunden 100 % der Sonderzahlung (Beträge nach Betriebszugehörigkeit). Maßgebend ist die für den 10. Dezember arbeitsvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit.	anteilig nach vereinbarter Wochenarbeitszeit Bis zum 31.12. 2005 begründete Arbeitsverhältnisse 20 bis 30 Wochenstunden 75 % über 30 Wochenstunden 100 % jeweils der Beträge der Sonderzahlung
Anspruchsminderung § 10 Absatz 4 Manteltarifvertrag	Die Jahressonderzahlung mindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer keinen Anspruch hat auf: • Entgelt,	Minderung je Monat um ein Zwölftel (1/12)

Art der Sonderzahlung	Erläuterung	Zuwendungshöhe
	• Urlaubsentgelt, • Krankentgelt oder auf einen Unterschiedsbetrag zwischen Netto-Gehalt und Krankengeld, • Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (Mutterschutzgesetz).	
Rückzahlung der Jahressonderzahlung § 10 Absatz 7 Manteltarifvertrag	Rückforderung Die zuletzt gezahlte Jahressonderzahlung kann zurückgefordert werden, soweit sie die Summe von 100,00 € überschreitet, wenn das Arbeitsverhältnis • durch Eigenkündigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder • durch verhaltensbedingte Kündigung bis zum 31. März des Folgejahres endet.	möglich ab Überschreitung von 100,00 €

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 die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber für eine betriebliche Altersversorgung abziehen und beispielsweise an einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse zahlen lassen, die geforderten Beiträge insgesamt erreichen.

8.2 Erläuterungen zur Eingruppierung

Entgeltgrundlagen	Erläuterung
Einstufung § 2 Vergütungstarifvertrag	Maßgebend ist die überwiegend ausgeübte Tätigkeit Allen Beschäftigten sind in eine der unter Ziffer 4.1 aufgeführten Entgeltgruppen einzustufen. Für die Einstufung der einzelnen Beschäftigten sind die Art ihrer überwiegenden Tätigkeit und Leistung maßgebend.
Eingruppierungsgrundsatz § 2 Absatz 3Vergütungstarifvertrag	Maßgebend ist die Art der ausgeführten Tätigkeit In den Tätigkeitsbeispielen der Gruppe A 1 bis A 5 (siehe Entgelttabelle Ziffer 4.1) nicht aufgeführte Berufe sind nach den allgemeinen Berufsvoraussetzungen und Tätigkeitsmerkmalen einzugliedern. Maßgebend für die Einstufung in eine der Tätigkeitsgruppen ist nicht ein Titel oder eine sonstige Berufsbezeichnung, sondern neben der Vorbildung nur die Art der ausgeführten Arbeit.
Mehrere Tätigkeiten § 2 Absatz 3Vergütungstarifvertrag	Maßgebend ist die überwiegende Tätigkeit Verrichtet eine Angestellte oder ein Angestellter gleichzeitig Arbeiten, die in mehrere Tätigkeitsgruppen fallen, so ist für die Einstufung die überwiegend ausgeführte Tätigkeit entscheidend.
Höhergruppierung § 2 Absatz 3 Vergütungstarifvertrag	„Besitzstandswahrung“ Bei Höhergruppierungen ist den Angestellten mindestens das dem bisherigen Tarifgehalt folgende höhere Tarifgehalt der neuen Gruppe zu zahlen; die dem höheren Gehalt entsprechenden Tätigkeitsjahre gelten als erfüllt. Das heißt, die Angestellten dürfen nach der Höhergruppierung nicht weniger verdienen, als vor der Höhergruppierung (darf also nicht schlechter gestellt werden).

8.3 Erläuterungen zur Arbeitszeit

Arbeitszeitregelung	Erläuterung
Regelmäßige Arbeitszeit § 3 Manteltarifvertrag	38 Stunden wöchentlich Tarifgebiet Berlin
Verteilung der Arbeitszeit § 3 Absatz 2 Manteltarifvertrag	Grundsatz: Keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit Wird nicht in flexibler Arbeitszeit gearbeitet, kann die Verteilung der Arbeitszeit innerhalb von zwei aufeinander folgenden Wochen in einer Woche herabgesetzt und in der anderen Woche heraufgesetzt werden, wenn der Sonnabend arbeitsfrei ist. Diese Ausgleichszeit gilt nicht als zuschlagspflichtige Mehrarbeit.
Heiligabend und Silvester § 3 Absatz 5 Manteltarifvertrag	Heiligabend und Silvester sind arbeitsfrei und zu vergüten, wenn sie auf einen Werktag fallen. Aus zwingenden notwendigen betrieblichen Gründen kann zuschlagspflichtige Mehrarbeit an diesen Tagen vereinbart werden. Dringende Arbeiten über 12.00 Uhr hinaus sind mit Vorfesttagszuschlag zu vergüten.

Ende

